

# Hof van Cassatie van België

## Arrest

Nr. S.24.0018.N

**STANDAARD BOEKHANDEL nv**, met zetel te 9100 Sint-Niklaas, Industriepark-Noord 28/A, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0426.396.954,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, Drie Koningenstraat 3, waar de eiseres woonplaats kiest,

**tegen**

**S.O.**,

verweerster,

vertegenwoordigd door mr. Bruno Maes, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1170 Brussel, Terhulpensesteenweg 177/7, waar de verweerster woonplaats kiest.

## I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, van 9 oktober 2023, op verwijzing gewezen na arrest van het Hof van 24 januari 2022.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 20 november 2025 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Ere-sectievoorzitter Koen Mestdagh, plaatsvervangend magistraat, heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

## II. CASSATIEMIDDEL

De eiseres voert in haar verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

## III. BESLISSING VAN HET HOF

### *Beoordeling*

#### *Eerste onderdeel*

1. Krachtens artikel 64, eerste lid, van de wet van 28 april 2022 houdende boek 5 “*Verbintenissen*” van het Burgerlijk Wetboek zijn de bepalingen van boek 5 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing op alle rechtshandelingen en rechtsfeiten die hebben plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet op 1 januari 2023.

In zoverre het onderdeel schending aanvoert van de artikelen 5.64, 5.69, 5.70, 5.71 en 5.103 Burgerlijk Wetboek terwijl die bepalingen nog niet van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst, gesloten op 25 augustus 2014, en op de cao, gesloten op 4 april 2016, is het niet ontvankelijk.

2. Krachtens artikel 3, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever die een personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische

of technische redenen de zaak vooraf bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben.

Krachtens artikel 1, § 2, 5°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden verstaat men voor de toepassing van deze wet onder onderneming de technische bedrijfseenheid in de zin van de Bedrijfsorganisatiewet.

Krachtens artikel 1, § 2, 6°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden verstaat men voor de toepassing van deze wet onder sluiting elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Een afdeling van een onderneming in de zin van de voormelde wet is een onderdeel van de onderneming dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een eigen technische onafhankelijkheid en door een onderscheiden duurzame activiteit of bedrijvigheid en personeelsgroep.

3. Uit de samenhang van deze bepalingen volgt dat er voor de toepassing van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden een sluiting van een afdeling van een onderneming is wanneer de hoofdactiviteit van een afdeling van een technische bedrijfseenheid definitief wordt stopgezet.

Er is geen stopzetting van de hoofdactiviteit van een afdeling van de onderneming wanneer de werkgever de uitbating van de betreffende afdeling stopzet, maar een andere werkgever haar voortzet.

4. In zoverre het onderdeel aanvoert dat er voor de toepassing van artikel 3, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden een sluiting van een afdeling van een onderneming is wanneer een filiaal van een onderneming niet langer met eigen personeel wordt uitgbaat, maar de uitbating van dat filiaal wordt

overgelaten aan een andere, zelfstandige uitbater, gaat het uit van een onjuiste rechtsopvatting.

Het onderdeel faalt in zoverre naar recht.

5. Met geen van de redenen die het arrest bevat, oordelen de appelrechters dat er geen sprake is van een verzelfstandiging van het verkooppunt te Tielt-Winge.

Het onderdeel berust in zoverre op een onjuiste lezing van het arrest en mist mitsdien feitelijke grondslag.

6. De aangevoerde schendingen van de artikelen 1134 en 1156 Oud Burgerlijk Wetboek, de artikelen 8.17 en 8.18 Burgerlijk Wetboek en de artikelen 5 en 19 CAO-wet zijn volledig afgeleid uit de vergeefs aangevoerde schending van de artikelen 1, § 2, 6°, 2, § 1, en 3, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Het onderdeel is in zoverre niet ontvankelijk.

#### *Tweede onderdeel*

7. Krachtens artikel 16 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever aan de onrechtmatig ontslagen beschermde werknemer wiens re-integratie niet is aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, onverminderd diens recht op de andere in het artikel vermelde vergoedingen, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van twee, drie of vier jaar, afhankelijk van de anciënniteit in de onderneming.

Is de re-integratie wel aangevraagd en heeft de werkgever deze niet aanvaard, dan moet deze laatste, krachtens artikel 17 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, de vergoeding bedoeld bij artikel 16 betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigden bij de verkiezingen waarbij de werknemer kandidaat is geweest.

Deze vergoedingen worden berekend op grond van het lopende loon, dit is het loon, inclusief alle krachtens de overeenkomst verworven voordelen, waarop de werknemer op het ogenblik van het ontslag recht heeft. Daarin is ook het veranderlijke loon begrepen, op voorwaarde dat vaststaat dat de werknemer het in

de relevante periode voorafgaand aan zijn ontslag ook werkelijk genoot. Het staat aan de feitenrechter dit in feite te beoordelen.

8. De appelrechters stellen vooreerst vast dat:

- de verweerster op 14 september 2014 bij de eiseres is in dienst getreden als polyvalente winkelbediende in het verkooppunt te Tielt-Winge, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 25 augustus 2014;
- de personeelsleden die werden aangeworven voor een tewerkstelling in Tielt-Winge van in den beginne ervan op de hoogte werden gesteld dat er verwacht werd dat zij prestaties leverden op zondag en dat zij op maandag een vaste rustdag zouden genieten;
- een collectieve arbeidsovereenkomst op niveau van de onderneming van 6 maart 2016 erin voorziet dat voor prestaties op zon- en feestdagen in verkooppunten die zich bevonden buiten de erkende toeristische zones, een zondagstoeslag zou worden betaald van 100 pct., ook voor die uren die vallen binnen het uurrooster;
- de eiseres bij aangetekend schrijven van 18 juli 2016 het paritair comité 311 verzocht om het ontslag van de verweerster als een technische of economische reden te erkennen;
- de eiseres de activiteit van het filiaal te Tielt-Winge op 16 augustus 2016 stopzette;
- omdat er op dat ogenblik nog geen beslissing was genomen door het paritair comité, overeen werd gekomen om de verweerster tijdelijk te werk te stellen in het filiaal te Brussel, ook al had de verweerster daartegen verschillende bezwaren;
- het paritair comité per schrijven van 16 september 2016 liet verstaan dat het in de onmogelijkheid was om samen te komen binnen de termijn van twee maanden;
- de eiseres na de ontvangst van dit schrijven op 23 september 2016 is overgegaan tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de verweerster.

9. De appelrechters die vervolgens oordelen dat de zondagstoelagen geen uitzonderlijke en eenmalige toeslag betroffen en evenmin slechts occasioneel gepresterde overuren betreffen aangezien de verweerster drie zondagen per maand tewerkgesteld werd in het filiaal te Tielt-Winge, verantwoord op die gronden hun beslissing dat de zondagstoelagen moeten opgenomen worden in de berekeningsbasis van de beschermingsvergoeding naar recht.

In zoverre het onderdeel schending aanvoert van de artikelen 16 en 17 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, kan het niet worden aangenomen.

10. In zoverre het onderdeel voorts aanvoert dat de appelrechters de bewijskracht miskennen en de bindende kracht schenden van artikel 4, § 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 maart 2016, kan het niet tot cassatie leiden en is het mitsdien niet ontvankelijk.

### ***Dictum***

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiseres tot de kosten.

Bepaalt de kosten voor de eiseres op 693,34 euro en op 24 euro ten gunste van het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Bart Wylleman, als voorzitter, en de raadsheren Michael Traest, Ann De Wolf en Eva Van Hoorde en ere-sectievoorzitter Koen Mestdagh, plaatsvervangend magistraat, en in openbare rechtszitting van 2 februari 2026 uitgesproken door sectievoorzitter Bart Wylleman, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Mike Van Beneden.

M. Van Beneden

K. Mestdagh

E. Van Hoorde

A. De Wolf

M. Traest

B. Wylleman

## Verzoekschrift

32595/W/2

### VOORZIENING IN CASSATIE

Aan het Hof van Cassatie van België

geeft te kennen:

de naamloze vennootschap STANDAARD BOEKHANDEL, met  
vennootschapszetel te 9100 Sint-Niklaas, aan het Industriepark-Noord 28/A, en  
met het ondernemingsnummer 0426.396.954,

eiseres tot cassatie,

vertegenwoordigd door de ondergetekende, Willy van Eeckhoutte, advocaat bij  
het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, aan de Drie Koningenstraat 3,  
waar de eiseres keuze van woonplaats doet,

wat volgt.

De eiseres, voornoemd, verklaart hierbij zich in cassatie te voorzien tegen het  
hieronder nader omschreven arrest en cassatieberoep aan te tekenen tegen de  
hieronder nader aangewezen partij.

## **I. BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN CASSATIEBEROEP WORDT AANGETEKEND**

1. Dit cassatieberoep is gericht tegen het arrest dat op 9 oktober 2023 door de tweede kamer van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, op tegenpraak werd gewezen in de zaak ingeschreven op de algemene rol onder het nummer 2022/AA/276, van de eiseres, als geïntimeerde, tegen:

mevrouw S.O.,

toen appellante,

thans verweerster in cassatie,

en tegen die verwerende partij.

## **II. FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE**

1. De verweerster trad op 14 september 2014 in dienst van de eiseres als polyvalent winkelbediende in het filiaal Tielt-Winge. Dat filiaal is gelegen in een winkelcentrum.

Op 10 maart 2016 diende het ACV kandidatenlijsten in voor de sociale verkiezingen binnen de eiseres. De verweerster was kandidaat zowel voor de ondernemingsraad als voor het comité voor preventie en bescherming op het werk. De verkiezingsprocedure werd stopgezet aangezien er onvoldoende of net voldoende kandidaten waren.

Met een collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2016 werd tussen de eiseres en de vakorganisaties een regeling overeengekomen voor het sociaal overleg

2016-2020, waarbij de mandaten aan de representatieve werknemersorganisaties werden toegekend. In de bijlage 1 aan die collectieve arbeidsovereenkomst, werd de verweerster als werknemersafgevaardigde voor het ACV aangeduid. Die collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een ontslagbescherming naar analogie met de bepalingen van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

In het verslag van de ondernemingsraad van 17 mei 2016 wordt melding gemaakt van een beslissing van de directie om de winkel te Tielt-Winge niet langer als filiaal uit te baten en deze te verzelfstandigen omwille van het sterk negatieve resultaat. Er zou worden onderzocht in welke mate de betrokken medewerkers in andere winkels tewerkgesteld kunnen/willen worden.

In het verslag van de ondernemingsraad van 14 juli 2016 wordt die mededeling herhaald en wordt het resultaat bekend gemaakt van het onderzoek naar de hertewerkstellingsmogelijkheden. Daarbij wordt vermeld dat voor één personeelslid met syndicale bescherming bij het paritair comité nr. 311 de procedure wordt opgestart om te mogen overgaan tot ontslag omwille van economische of technische redenen.

Met een aangetekende brief van 10 augustus 2016 deelde de eiseres aan de verweerster mee dat zij tot aan de beslissing van het paritair comité in dienst bleef en verder tewerkgesteld werd. Er werd meegedeeld dat de enige optie om haar verder tewerk te stellen, een voorlopige overplaatsing naar het filiaal te Brussel was.

De winkel te Tielt-Winge werd gesloten op 16 augustus 2016. Vanaf woensdag 17 augustus 2016 tot 4 september 2016 werkte de verweerster in een filiaal van de eiseres te Brussel. Daarna nam zij jaarlijkse vakantie.

Nadat vanwege de voorzitter van het paritair comité nr. 311 het antwoord kwam dat het niet in de mogelijkheid was een beslissing te nemen aangezien het niet was samengekomen binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van de aanvraag, beëindigde de eiseres met een aangetekende brief van 23 september 2016 de arbeidsovereenkomst van de verweerster met aankondiging van de betaling van een opzeggingsvergoeding van twaalf weken loon. In die brief werden de economische redenen uiteengezet, en werd ook ingegaan op al voordien gevoerde briefwisseling. Op het C4-formulier werd als oorzaak van werkloosheid vermeld: “sluiting van de winkel Tielt-Winge in eigen beheer”.

Met een aangetekende brief van 6 oktober 2016 vroeg de verweerster haar re-integratie aan, wat de eiseres weigerde bij aangetekende brief van 27 oktober 2016.

Daarop vorderde de vakorganisatie van de verweerster de betaling van verschillende vergoedingen, wat de eiseres weigerde.

2. Op 1 juni 2017 legde de verweerster een *verzoekschrift* neer ter griffie van de arbeidsrechtbank te Leuven. Zij vorderde de veroordeling van de eiseres tot verschillende bedragen, waaronder een bijzondere beschermingsvergoeding op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de organisatie van het sociaal overleg en een schadevergoeding op grond van de Antidiscriminatiewet.

In een *vonnis* van 13 september 2018 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk maar ongegrond. De arbeidsrechtbank veroordeelde de verweerster tot de kosten van het geding.

3. Tegen het vonnis van 13 september 2018 tekende de verweerster *hoger beroep* aan.

In een *arrest* van 22 mei 2020 verklaart het arbeidshof te Brussel het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Het arbeidshof vernietigt het vonnis in de mate dat het de vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding ongegrond verklaarde en de verweerster veroordeelde tot de kosten van het geding. Opnieuw recht doende, verklaart het arbeidshof de vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding grotendeels gegrond en veroordeelt het de eiseres tot betaling van 154.454,67 euro, meer de interest. Het arbeidshof bevestigt het vonnis in de overige beschikkingen en veroordeelt de eiseres tot de kosten van de beide aanleggen.

4. Tegen dat arrest van 22 mei 2020 stelde de eiseres *cassatieberoep* in.

Bij *arrest* van 24 januari 2022 (S.20.0099.N) vernietigde uw Hof het arrest van het arbeidshof te Brussel, behalve in zoverre dit het hoger beroep ontvankelijk verklaarde en oordeelde over de door de verweerster gevorderde schadevergoeding op grond van artikel 18, § 2, 2°, van de Antidiscriminatiewet. De aldus beperkte zaak werd verwezen naar het arbeidshof te Antwerpen.

In een *arrest* van 9 oktober 2023 verklaart het arbeidshof het hoger beroep van de verweerster gegrond als volgt. Het arbeidshof vernietigt het vonnis van de arbeidsrechtbank van 13 september 2018 en zegt dat de eiseres gehouden is tot betaling van een bijzondere beschermingsvergoeding ten bedrage van € 171.198,59 op grond van de artikelen 4, § 5 en § 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de organisatie van het sociaal overleg 2016-2020 van 4 april 2016 en de artikelen 16 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Het arbeidshof zegt voorts voor recht dat de eiseres gehouden is tot afgifte van een loonfiche met betrekking tot het toegekende bedrag, binnen de maand na de betekening van het arrest, en veroordeelt de eiseres tot de gerechtskosten.

Tegen dat arrest voert de eiseres het volgende middel tot cassatie aan.

### **III. MIDDELEN**

#### **Enig middel**

Middel

#### Geschonden wettelijke bepalingen

- de artikelen 1, § 2, 6°, 2, § 1, en 3, § 1, 16 en 17 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 5 en 19 van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités
- de artikelen 5.64, 5.69, 5.70, 5.71, 5.103, 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek
- de artikelen 1134, 1156 en 1165, alle zoals van kracht vóór de opheffing ervan bij een wet van 28 april 2022, van het Oud Burgerlijk Wetboek

#### Aangevochten beslissing

In de bestreden beslissing verklaart het arbeidshof het hoger beroep van de verweerster gegrond als volgt. Het arbeidshof vernietigt het vonnis van de arbeidsrechtbank van 13 september 2018 en zegt dat de eiseres gehouden is tot betaling van een bijzondere beschermingsvergoeding van € 171.198,59 op grond van de artikelen 4, § 5 en § 6, van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de organisatie van het sociaal overleg 2016-2020 van 4 april 2016 en de artikelen 16 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Het arbeidshof zegt voorts voor recht dat de eiseres gehouden is tot afgifte van een loonfiche met betrekking tot het toegekende bedrag, binnen de maand na de betekening van het arrest, en veroordeelt de eiseres tot de gerechtskosten.

Het arbeidshof neemt die beslissingen op grond van alle vaststellingen en motieven waarop zij steunen en die hier beschouwd worden integraal te zijn hernomen en in het bijzonder de volgende:

“ **2. beoordeling**

**2.1. afbakening van het geschil: de bijzondere beschermingsvergoeding**

[...]

**2.2. relevante bepalingen: cao van 4 april 2016 betreffende de organisatie van het sociaal overleg 2016-2020 en de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden van 19 maart 1991**

[...]

**2.3. toepassing op het geschil**

*Uit de stukken blijkt dat [de eiseres] voorafgaand aan het ontslag, conform de procedure, het verzoeningsbureau van het paritair comité heeft gevat conform artikel 3 §1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en artikel 4 §4 van de cao van 4 april 2016.*

*Uit de stukken blijkt verder dat het verzoeningsbureau bij schrijven van 19 september 2016 heeft meegedeeld dat zij in de onmogelijkheid was om tijdig een beslissing te nemen omdat zij niet is samengekomen binnen de termijn van 2 maanden vanaf de datum van de aanvraag.*

*Krachtens artikel 3, § 1, derde en vierde lid, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2016, bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de vastgestelde termijn over het bestaan van de economische of technische redenen waarvoor hij tot ontslag wil overgaan en vooraleer de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische reden erkend hebben, een beschermde werknemer enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming.*

*Aldus kon [de eiseres] [de verweerster] enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming. De partijen zijn het hier over eens.*

*[De eiseres] meent dat niet ernstig kan worden betwist dat het in casu doen gaat om een sluiting van een afdeling van een onderneming, als bedoeld in artikel 3 §1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en in artikel 4 §4 van de cao van 4 april 2016, zodat [de eiseres] - bij gebreke aan beslissing van het paritair comité - kon overgaan tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van [de verweerster].*

*Er is geen betwisting over het feit dat de afdeling Tielt-Winge dient te worden aanzien als een afdeling in de zin van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.*

*Krachtens artikel 1, § 2, 6°, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden wordt, voor de toepassing van die wet, de sluiting van een afdeling van de onderneming gedefinieerd als de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van die afdeling. Volgens de cao van 4 april 2016 hebben deze begrippen dezelfde betekenis voor de toepassing van de cao.*

*Het arbeidshof dient na te gaan of in casu sprake is van de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling Tielt-Winge.*

#### ***2.4. er is geen sprake van een definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling Tielt-Winge***

*Vooreerst merkt het arbeidshof op dat de cijfergegevens die [de eiseres] voorlegt haar stelling ondersteunen dat het bedrijfseconomisch onmogelijk was om de afdeling Tielt-Winge verder te runnen onder de bestaande constellatie (zo was er onder meer een wanverhouding tussen de personeelskost en de brutomarge). Deze gegevens werden alweergegeven in punt 1.5 hierboven en vinden steun in de stukken B1 tot en met B7 van [de eiseres].*

*Dit toont volgens [de eiseres] aan dat de sluiting enkel was ingegeven door bedrijfseconomische redenen.*

*Echter, de bedrijfseconomische redenen mogen dan wel reëel geweest zijn, het arbeidshof is van oordeel dat de wijziging die [de eiseres] hier doorgevoerd heeft aan de bestaande constellatie niet beantwoordt aan het door de wet bepaalde begrip van de sluiting van een afdeling.*

*De hoofdactiviteit van de afdeling Tielt-Winge werd immers niet definitief stopgezet.*

*[De eiseres] heeft met de VOF Elegida een overeenkomst gesloten voor zelfstandige uitbating met betrekking tot de winkel te Tielt-Winge, waarin werd bepaald dat de zelfstandig uitbater in de winkel de handelsvoorraden van [de eiseres] verkoopt in naam en voor rekening van [de eiseres].*

*Het is echter naar het oordeel van het arbeidshof niet omdat [de eiseres] de uitbating van deze afdeling – deels – heeft uitbesteed, dat er hoe dan ook sprake is van een sluiting zoals bedoeld in artikel 1, § 2, 6°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.*

*Ten eerste is de boekhandel te Tielt-Winge zonder onderbreking verder uitgebaat, op hetzelfde adres, onder het gekende logo, en is deze steeds actief gebleven onder de benaming “Standaard Boekhandel”.*

*Naar de klanten toe worden enkel en alleen de gegevens van [de eiseres] vermeld en is er geen enkele verwijzing naar de VOF Elegida.*

*Wanneer men er vervolgens de door [de eiseres] voorgelegde overeenkomst met de VOF Elegida op naslaat stelt men vast dat daarin onder meer het volgende expliciet wordt overeengekomen:*

het assortiment wordt uitsluitend bepaald door [de eiseres] met het uitdrukkelijk verbod voor VOF Elegida om zelf goederen aan te kopen en voor eigen rekening te verkopen

[de eiseres] blijft eigenares van de winkel, de materialen tot uitbating, de handelsvoorraden, het handelsfonds inclusief cliënteel

[de eiseres] neemt de beheerskosten van de winkel ten laste waaronder de huur, verwarming, verlichting, in de mate dat die ze niet significant afwijken van een vergelijkbare winkel binnen [de eiseres]

de verkoopopbrengsten zijn van rechtswege eigendom van [de eiseres]

uitsluitend [de eiseres] bepaalt de verkoopprijzen

de openingstijden worden door [de eiseres] opgelegd

de mogelijkheid wordt voorzien dat de centrale boekhouding van [de eiseres] adviserend en ondersteunend optreedt bij de administratie van zijn beheer

*Het aandeel van [de eiseres] in de uitbating van deze afdeling gaat hier duidelijk verder dan louter “enkele richtlijnen” zoals [de eiseres] voorhoudt.*

*Terecht stelt [de verweerster] dat [de eiseres] hier de touwtjes duidelijk nog in handen heeft en de facto eigenlijk weinig meer dan de tewerkstelling van het personeel heeft uitbesteed.*

*De uitbating van een verkooppunt behelst meer dan dat. In casu behoudt [de eiseres] de eigendom van de winkel, de materialen tot uitbating, de handelsvoorraden en het handelsfonds inclusief cliënteel, alsook bepaalt zij het assortiment en de verkoopprijzen en neemt zij de beheerskosten ten laste.*

*In het licht van al deze elementen is het duidelijk dat de activiteiten van de winkel te Tielt-Winge, namelijk het verkopen van boeken en aanverwanten nog in heel belangrijke mate in handen is van [de eiseres] zelf.*

*De activiteit wordt met andere woorden minstens ten dele nog voortgezet binnen [de eiseres].*

*Het arbeidshof besluit dat deze constellatie niet voldoet aan de wettelijke vereiste van definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling.*

*Dat de zelfstandige uitbater het economisch en financieel risico zou dragen zoals [de eiseres] voorhoudt doet hieraan geen afbreuk.*

*Er is hier geen sprake van een stopzetting, laat staan een definitieve stopzetting van de activiteiten van de winkel in Tielt-Winge.*

*Alle andere en andersluidende argumentatie ter zake van [de eiseres] waaronder deze gebaseerd op de stelling dat de afdeling te Tielt-Winge niet meer zou bestaan binnen de onderneming van [de eiseres], faalt dan ook.*

*Besluit is dat hier geen sprake is van een sluiting van een afdeling, zoals bedoeld in de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en de cao van 4 april 2016.*

*Bijgevolg is alle andere argumentatie van de partijen, met betrekking tot cao 32bis, het verband met de beweerde sluiting en de beweerde discriminatie, verder niet relevant.*

### **2.5. begroting van de bijzondere beschermingsvergoeding**

*[De verweerster] heeft gelet op hetgeen beslist werd onder punt 2.4, recht op de betaling van de beschermingsvergoeding zoals voorzien in artikel 4 §5 en §6 van de collectieve arbeidsovereenkomst en in de art. 16 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.*

*Artikel 4 § 6 van de cao van 4 april 2016 bepaalt:*

“De bijzondere beschermingsvergoeding is gelijk aan:

- het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

° twee jaar zo de ontslagen werknemersafgevaardigde minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt

° drie jaar zo hij 10 doch minder dan 20 dienstjaren in de onderneming telt

° vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt

- evenals het loon voor het resterend gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat.”

*Artikel 16 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt:*

[...]

*Artikel 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt:*

[...]

*Er is discussie over de berekeningsbasis en de mate waarin de reeds betaalde verbrekingsvergoeding in mindering moet worden gebracht.*

### ***2.5.1. berekeningsbasis***

[De verweerster] *weerhoudt voor de berekening van de beschermingsvergoeding een jaarloon van 31.494,08 euro terwijl volgens [de eiseres] het basisjaarloon 28.539,27 euro bedraagt.*

*Het verschil schuilt in de zondagstoelagen die volgens [de eiseres] door [de verweerster] ten onrechte worden opgenomen in de berekeningsbasis omdat zij daar op het moment van het ontslag geen recht meer op zou hebben.*

*De berekeningsbasis van de beschermingsvergoedingen is dezelfde als die voor een opzeggingsvergoeding zoals bepaald in artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het gaat dus om het zogenaamde 'lopend' loon en alle voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.*

*Aangezien de zondagstoelagen tegenprestatie zijn van de ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid zijn ze als zodanig loon. Zij komen derhalve reeds in aanmerking voor de vaststelling van de basis van de opzeggingsvergoeding als lopend loon, zoniet minstens als voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.*

*Het gaat hier niet over een "uitzonderlijke en eenmalige toeslag" zoals bij de rechtspraak waarnaar [de eiseres] verwijst, gezien [de verweerster] drie zondagen per maand tewerkgesteld werd in het filiaal te Tielt-Winge. Ook de verwijzing door [de eiseres] naar rechtspraak over slechts occasioneel gepresteerde overuren is hier niet relevant.*

*Het arbeidshof is van oordeel dat wel degelijk rekening moet worden gehouden met de zondagstoelagen.*

*Immers niet alleen heeft [de eiseres] in tempore non suspecto de zondagstoelagen zelf opgenomen in de berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding die ze uitbetaalde.*

*Bovendien heeft [de verweerster] zich steeds verzet tegen het feit dat zij dit voordeel niet meer zou ontvangen wanneer ze in Brussel tewerkgesteld werd, hetgeen zij als een eenzijdige wijziging van haar loon beschouwt.*

*Het is inderdaad zo dat [de verweerster] hiertegen protesteerde via aangetekende brief van 21 september 2016 en via aangetekende brief van haar vakorganisatie van 13 oktober 2016.*

*In de gegeven omstandigheden is het arbeidshof van oordeel dat de zondagstoelagen moeten worden opgenomen in de berekeningsbasis.*

#### **2.5.2. aftrek verbrekingsvergoeding**

[...]

*Het arbeidshof is van oordeel dat [...] de berekening zich opstelt als volgt:*

*(31.494,08 euro x 2) + (31.494,08 euro / 12 x 44) hetzij 62.988,16 euro + 115.478,29 euro = 178.466,45 euro.*

*Hierop dient de reeds betaalde opzeggingsvergoeding van 7.267,86 euro in mindering te worden gebracht, zodat 171.198,59 euro verschuldigd blijft.”*

(p. 16 tot en met p. 26, eerste helft, van het bestreden arrest).

Grieven

*In hoofdorde*

1.1. Artikel 2, § 1, 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, hieronder afgekort als Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, bepaalt dat de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts kunnen worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Luidens artikel 3, § 1, eerste lid, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken. Op grond van het tweede lid, van hetzelfde artikel, moet het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan. Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen die termijn, zo luidt dan het derde lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Het vierde lid van artikel 3, § 1, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat, behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, de werkgever niet tot ontslag mag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben.

Met de vereiste erkenning van de ingeroepen economische of technische reden tot ontslag, streeft de wetgever ernaar, zonder een voordelige discriminatie voor de beschermde werknemers tot stand te willen brengen, het werkelijk bestaan van de ingeroepen reden te laten controleren en te voorkomen dat zo een reden in het bijzonder ten aanzien van de beschermde werknemers zou worden ingeroepen omwille van hun functie van personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde, wat een nadelige discriminatie ten opzichte van de andere werknemers zou inhouden.

In zoverre de ontslagen beschermde werknemer werkzaam is in de afdeling die gesloten wordt, staat het causaal verband tussen de economische of technische reden, zijnde de sluiting van die afdeling, en het ontslag van die werknemer vast, zodat de arbeidsrechtbank niet voorafgaandelijk deze economische of technische reden moet erkennen.

Luidens artikel 1, § 2, 6°, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden wordt onder “sluiting” verstaan: elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

Een afdeling van een onderneming in de zin van die bepalingen is een onderdeel van de onderneming dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een eigen technische autonomie, een onderscheiden en duurzame activiteit én eigen personeel.

Zonder eigen personeel kan geen sprake zijn van een afdeling van een onderneming.

Wanneer wordt vastgesteld dat een filiaal van een onderneming niet langer met eigen personeel van die onderneming wordt uitgebaat, maar de uitbating van dat filiaal wordt overgelaten aan een andere, zelfstandige uitbater en dat filiaal aldus wordt verzelfstandigd, is sprake van een sluiting van een afdeling in de zin van artikel 1, § 2, 6°, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. De omstandigheid dat niet alle arbeidsovereenkomsten van alle werknemers verbonden aan dat filiaal werden beëindigd maar sommigen in andere filialen verder werden tewerkgesteld, en ook de omstandigheid dat het verzelfstandigde filiaal eenzelfde activiteit voortzet, zelfs al gebeurt dat in naam en voor rekening van de onderneming, staan daaraan niet in de weg.

1.2. Luidens artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hieronder afgekort als Cao-wet, is de collectieve arbeidsovereenkomst een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

Overeenkomstig artikel 19 van de voornoemde wet is de collectieve arbeidsovereenkomst bindend voor de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding, alsook voor alle werknemers van een gebonden werkgever.

1.3. Krachtens de artikelen 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek is de rechter gehouden de bewijskracht van de akten te eerbiedigen. Dat houdt onder meer in dat de rechter aan een akte geen uitlegging mag geven die onverenigbaar is met de bewoordingen ervan, en hij aan die akte geen inhoud mag toekennen die zij niet bevat.

Op grond van artikel 1134, zoals van kracht tot 1 januari 2023, van het Oud Burgerlijk Wetboek strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, degenen die deze hebben aangegaan, tot wet. Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend, en zij moeten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht. Sinds 1 januari 2023 geldt dat onverkort op grond van de artikelen 5.69, 5.70 en 5.71 van het Burgerlijk Wetboek.

Luidens artikel 1156, zoals van kracht tot 1 januari 2023, van het Oud Burgerlijk Wetboek moet men in de overeenkomsten nagaan welke de gemeenschappelijke bedoeling van de contracterende partijen is geweest, veeleer dan zich aan de letterlijke zin van de woorden te houden. Op grond van artikel 5.64 van het Burgerlijk Wetboek moet in contracten worden nagegaan welke gemeenschappelijke bedoeling de contractspartijen hebben gehad, veeleer dan zich aan de letterlijke betekenis van de woorden te houden. Indien het contract is neergelegd in een geschrift, mag men het contract geen interpretatie geven die kennelijk onverzoenbaar is met de strekking van dat geschrift, rekening houdend met de intrinsieke elementen ervan en met de omstandigheden waarin het is opgesteld en uitgevoerd. De rechter vermag dus niet onder het mom van interpretatie de wil van de partijen vaststellen met miskennis van de regels van de bewijskracht van akten.

2. Uit de feitelijke vaststellingen van het bestreden arrest volgt dat:

- de eiseres een netwerk van boekenwinkels uitbaat, enerzijds met filialen waarin zij werknemers tewerkstelt die presteren onder het gezag van een filiaalwinkelverantwoordelijke, en anderzijds met “contractzaken”, die worden gerund door een zelfstandige onderneming, al dan niet in samenwerking met personeel dat door die zelfstandige onderneming wordt aangenomen (p. 7, laatste alinea, en p. 8, tweede alinea, van het bestreden arrest),
- de eiseres eind 2014 een filiaal opende in Tielt-Winge, waar bij aanvang vijf personeelsleden werden tewerkgesteld en waar de verweerster op 14 september

2014 als polyvalent winkelbediende in dienst is getreden (p. 8, derde, vierde en vijfde alinea, van het bestreden arrest),

- de verweerster voor de sociale verkiezingen 2016 kandidaat personeelsafgevaardigde was (p. 10, zesde alinea, van het bestreden arrest),

- de verkiezingsprocedure werd stopgezet aangezien er onvoldoende of net voldoende kandidaten waren (p. 10, zevende alinea, van het bestreden arrest),

- als gevolg van de aanhoudende negatieve bedrijfsresultaten van het verkooppunt te Tielt-Winge, midden mei 2016 werd beslist dat verkooppunt af te stoten en te sluiten als filiaal/winkel in eigen beheer (p. 13, derde alinea, van het bestreden arrest)

- de vijf werknemers van het filiaal te Tielt-Winge op 17 mei 2016 werden ingelicht van het voornemen tot sluiting, gelijktijdig ook de ondernemingsraad werd ingelicht, en met de betrokken werknemers herhaaldelijk overleg werd gepleegd over de gevolgen van de sluiting en werd nagegaan of alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden konden worden gevonden binnen de onderneming van de eiseres (p. 13, vijfde en zesde alinea, van het bestreden arrest),

- voor twee van de vijf werknemers van het filiaal te Tielt-Winge een passende betrekking kon worden gevonden in de onderneming van de eiseres, twee werknemers werden opgezegd met een aangetekende brief van 18 juli 2016, en voor de verweerster het verzoeningsbureau van het paritair comité werd gevat met een aangetekende brief van 18 juli 2016, met het verzoek de sluiting van de afdeling te Tielt-Winge als een economische of technische reden te erkennen, die het ontslag van de verweerster rechtvaardigde (p. 14, van het bestreden arrest),

- de sluiting van het filiaal te Tielt-Winge een feit was op 16 augustus 2016, en volgens de eiseres met de opgezegde werknemers werd overeengekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen op het ogenblik van de sluiting van het filiaal op 16 augustus 2016 (p. 14, onderaan, van het bestreden arrest),

- bij gebreke van beslissing van het paritair comité op het ogenblik van de sluiting, overeengekomen werd de verweerster tijdelijk te werk te stellen in een filiaal te Brussel (p. 15, eerste alinea, van het bestreden arrest),

- het paritair comité met een schrijven van 19 september 2016 liet verstaan dat zij in de onmogelijkheid was om samen te komen binnen de termijn van twee maanden (p. 15, tweede alinea, en p. 19, vierde alinea, van het bestreden arrest),
- de eiseres, na ontvangst van het voornoemde schrijven, op 23 september 2016 is overgegaan tot verbreking van de arbeidsovereenkomst van de verweerster met betaling van een verbrekingsvergoeding van € 7.267,86, overeenstemmende met een opzeggingstermijn van twaalf weken (p. 15, derde alinea, van het bestreden arrest).

Voorts volgt uit de vaststellingen van het bestreden arrest dat met een collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2016 betreffende de organisatie van het sociaal overleg 2016-2020, inzonderheid met artikel 4 van die cao de ontslagbescherming van de werknemersafgevaardigden wordt geregeld naar analogie met de bepalingen van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden (p. 17, tweede helft, tot p. 19, eerste helft, van het bestreden arrest), waarbij artikel 4, § 4, van die cao handelt over het ontslag om economische en technische redenen en o.m. bepaalt (p. 18, eerste tot derde alinea, van het bestreden arrest):

*“Indien de werkgever een werknemersafgevaardigde of plaatsvervanger wil ontslaan omwille van een economische of technische reden, moet hij de zaak hiertoe vooraf aanhangig maken bij het verzoeningsbureau van het bevoegd paritair comité volgens de toepasselijke regels terzake.*

*Het verzoeningsbureau moet zich uitspreken binnen de twee maanden vanaf de datum dat de aanvraag hiertoe door de werkgever gedaan werd.*

*Bij ontstentenis van een beslissing binnen deze termijn, kan de werkgever enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of een afdeling ervan, of ontslag van een welbepaalde personeelscategorie.*

*Deze begrippen hebben dezelfde betekenis als in de wet van 19 maart 1991.”*

Het arbeidshof stelt verder in het bestreden arrest vast dat de partijen het erover eens zijn dat de eiseres de verweerster enkel kon ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming (p. 19, laatste alinea, van het bestreden arrest), en dat er geen betwisting is over het feit dat de afdeling te Tielt-Winge dient te worden aangezien als een afdeling in de zin van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden (p. 20, tweede alinea, van het bestreden arrest).

3. Het arbeidshof oordeelt dat geen sprake is van een definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling te Tielt-Winge, in essentie op de gronden dat (p. 20, midden, tot p. 22, van het bestreden arrest):

- de cijfergegevens die de eiseres voorlegt, haar stelling ondersteunen dat het bedrijfseconomisch onmogelijk was om de afdeling Tielt-Winge verder te runnen onder de bestaande constellatie, en er onder meer een wanverhouding was tussen de personeelskosten en de brutomarge,
- de bedrijfseconomische redenen dan wel reëel mogen geweest zijn, de wijziging die de eiseres heeft doorgevoerd aan de bestaande constellatie niet beantwoordt aan het door de wet bepaalde begrip van de sluiting van een afdeling,
- de hoofdactiviteit van de afdeling Tielt-Winge immers niet definitief werd stopgezet,
- de eiseres met de VOF Elegida een overeenkomst heeft gesloten voor zelfstandige uitbating met betrekking tot de winkel te Tielt-Winge, waarin werd bepaald dat de zelfstandig uitbater in de winkel de handelsvoorraden van de eiseres verkoopt in naam en voor rekening van de eiseres,
- het evenwel niet is omdat de eiseres de uitbating van deze afdeling – deels – heeft uitbesteed, dat er hoe dan ook sprake is van een sluiting zoals bedoeld in artikel 1, § 2, 6°, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden,

- de boekhandel te Tielt-Winge zonder onderbreking verder is uitgebaat, op hetzelfde adres, onder het gekende logo, en deze steeds actief is gebleven onder de benaming “Standaard Boekhandel”,
  
- naar de klanten toe enkel en alleen de gegevens van de eiseres worden vermeld en er geen enkele verwijzing is naar de VOF Elegida,
  
- wanneer men er vervolgens de door de eiseres voorgelegde overeenkomst met de VOF Elegida op naslaat, men vaststelt dat daarin onder meer het volgende expliciet wordt overeengekomen:
  - het assortiment wordt uitsluitend bepaald door de eiseres met het uitdrukkelijk verbod voor VOF Elegida om zelf goederen aan te kopen en voor eigen rekening te verkopen,
  
  - de eiseres blijft eigenares van de winkel, de materialen tot uitbating, de handelsvoorraden, het handelsfonds inclusief cliënteel,
  
  - de eiseres neemt de beheerskosten van de winkel ten laste waaronder de huur, verwarming, verlichting, in de mate dat die niet significant afwijken van een vergelijkbare winkel binnen de eiseres,
  
  - de verkoopopbrengsten zijn van rechtswege eigendom van de eiseres,
  
  - uitsluitend de eiseres bepaalt de verkoopprijzen,
  
  - de openingstijden worden door de eiseres opgelegd,
  
  - de mogelijkheid wordt voorzien dat de centrale boekhouding van de eiseres adviserend en ondersteunend optreedt bij de administratie van zijn beheer,
  
  - het aandeel van de eiseres en de uitbating van deze afdeling hier duidelijk verdergaat dan louter “enkele richtlijnen” zoals de eiseres voorhoudt,
  
  - de eiseres hier de touwtjes duidelijk nog in handen heeft en de facto eigenlijk weinig meer dan de tewerkstelling van het personeel heeft uitbesteed,

- de uitbating van een verkooppunt meer behelst dan dat; de eiseres in casu de eigendom behoudt van de winkel, de materialen tot uitbating, de handelsvoorraden en het handelsfonds inclusief cliënteel, alsook bepaalt zij het assortiment en de verkoopprijzen en neemt zij de beheerskosten ten laste,
- in het licht van al die elementen het duidelijk is dat de activiteiten van de winkel te Tielt-Winge, namelijk het verkopen van boeken en aanverwanten nog in heel belangrijke mate in handen is van de eiseres zelf,
- de activiteit met andere woorden minstens ten dele nog wordt voortgezet binnen de eiseres,
- het gegeven dat de zelfstandige uitbater het economisch en financieel risico zou dragen, zoals de eiseres voorhoudt, hieraan geen afbreuk doet.

3.1. Door niettegenstaande de vaststellingen dat de eiseres met betrekking tot het verkooppunt te Tielt-Winge met de vof Elegida een overeenkomst voor zelfstandige uitbating heeft gesloten, de eiseres de uitbating van dat verkooppunt heeft uitbesteed en (weliswaar weinig meer dan) de tewerkstelling van het personeel heeft uitbesteed, en de vaststellingen dat voor twee van de vijf werknemers van het filiaal te Tielt-Winge een passende betrekking kon worden gevonden in de onderneming van de eiseres, twee andere werknemers werden opgezegd en met hen werd overeengekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen op het ogenblik van de sluiting van het filiaal op 16 augustus 2016, en de verweerster sinds de sluiting van het filiaal te Tielt-Winge tijdelijk in een filiaal te Brussel werd tewerkgesteld, waaruit volgt dat de eiseres sinds 16 augustus 2016 geen personeel meer tewerkstelde in het verkooppunt te Tielt-Winge, te beslissen dat geen sprake is van de sluiting van een afdeling, verantwoordt het arbeidshof zijn beslissing niet naar recht. Er kan immers geen sprake zijn van een afdeling van de eiseres zonder de aanwezigheid van personeel van de eiseres. Het feit dat de activiteit van de verkoop van boeken en aanverwanten werd voortgezet, zelfs in naam en voor rekening van de eiseres en het feit dat de eiseres daarbij in feite nog de touwtjes in handen had, doen daaraan geen afbreuk, en volstaan niet om te besluiten dat geen sprake is van een sluiting van de afdeling te Tielt-Winge door de eiseres.

Door dat geen sprake is van een sluiting van een afdeling te oordelen, miskent het arbeidshof het rechtsbegrip sluiting van een afdeling, en schendt het de artikelen 1, § 2, 6°, 2, § 1, en 3, § 1, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Door aldus te oordelen, kent het arbeidshof aan de termen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2016 een inhoud toe die zij niet bevatten, en miskent het de bewijskracht van die akte (schending van de artikelen 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek). In de mate dat het arbeidshof artikel 4, § 4, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 april 2016 uitlegt met toepassing van artikel 1156 van het Oud Burgerlijk Wetboek en 5.64 van het Burgerlijk Wetboek, vermag het evenwel niet te weigeren aan die overeenkomst de gevolgen toe te kennen die deze wettelijk moet hebben. Door onder het mom van uitlegging het bestaan van de sluiting van een afdeling te ontkennen in een geval waar in die afdeling geen eigen personeel meer wordt tewerkgesteld, miskent het arbeidshof die beide bepalingen alsook de artikelen 1134 van het Oud Burgerlijk Wetboek en 5.69, 5.70 en 5.71 van het Burgerlijk Wetboek, op grond waarvan de rechter de bindende kracht van een overeenkomst moet eerbiedigen, alsook de artikelen 5 en 19 van de Cao-wet.

3.2. De eiseres voegt als stuk 1 bij deze voorziening een eensluidend verklaard afschrift van de door de verweerster als stuk F.1 aan het arbeidshof voorgelegde overeenkomst van zelfstandige uitbating met de vof Elegida.

In de mate dat het arbeidshof met de onder randnummer 3 weergegeven overwegingen oordeelt dat geen sprake is van een verzelfstandiging van het verkooppunt te Tielt-Winge waarbij de uitbating werd overgedragen aan een zelfstandige onderneming, ten deze de vof Elegida, terwijl het geenszins vaststelt

dat die overeenkomst niet wettig zou zijn tot stand gekomen, miskent het arbeidshof

- de bewijskracht van de akte houdende de overeenkomst tot zelfstandige uitbating, en derhalve de artikelen 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek,
- de verbindende kracht van die wettig gesloten overeenkomst ten aanzien van de eiseres, en derhalve de artikelen 1134 van het Oud Burgerlijk Wetboek en 5.69, 5.70 en 5.71 van het Burgerlijk Wetboek,
- de regel dat een derde het bestaan van een overeenkomst en de gevolgen die daaruit voor de contracterende partijen voortvloeien, moet erkennen, zoals vervat in de artikelen 1165 van het Oud Burgerlijk Wetboek en 5.103 van het Burgerlijk Wetboek, en waaruit volgt dat de verweerster het bestaan van de door de eiseres met de vof Elegida gesloten overeenkomst moet erkennen.

Mitsdien is ook de daarop steunende beslissing dat geen sprake is van de sluiting van een afdeling, niet naar recht verantwoord (bijkomende schending van de artikelen 1, § 2, 6°, 2, § 1, en 3, § 1, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden).

*In ondergeschikte orde*

4. Voor zover uw Hof van oordeel is dat het arbeidshof wettig beslist dat geen sprake is van de stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling te Tielt-Winge, oordeelt het arbeidshof niet wettig dat in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding ook de zondagstoelagen moeten worden opgenomen.

4.1. Het arbeidshof stelt vast dat krachtens artikel 4, § 6, van de cao van 4 april 2016 de bijzondere beschermingsvergoeding gelijk is aan (p. 23, tweede alinea, van het bestreden arrest):

- het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- ° twee jaar zo de ontslagen werknemers afgevaardigde minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt,
- ° drie jaar zo hij 10 doch minder dan 20 dienstjaren in de onderneming telt,
- ° vier jaar zo hij 20 of meer dienstjaren in de onderneming telt,
- evenals het loon voor het resterend gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat.

Luidens artikel 16 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, moet, wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt,
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt,
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Luidens artikel 17, § 1, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever, wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

Het lopend loon waarvan sprake in de voornoemde bepalingen voor de berekening van de zogenaamde vaste vergoeding of anciënniteitsvergoeding, is het loon dat verschuldigd is op het ogenblik van het ontslag.

4.2. Uit de feitelijke vaststellingen volgt dat de verweerster, na de verzelfstandiging van het verkooppunt te Tielt-Winge vanaf 16 augustus 2016 in het filiaal te Brussel werd tewerkgesteld (p. 14, onderaan, en p. 15, bovenaan, van het bestreden arrest).

De eiseres betwistte dat de verweerster op het ogenblik van haar ontslag nog prestaties op zondag verrichtte, en voerde aan dat de zondagstoelagen niet konden worden opgenomen in de berekeningsbasis van de beschermingsvergoeding aangezien zij geen lopend loon zijn (blz. 59 van de Syntheseberoepsbesluiten van de eiseres).

Het arbeidshof stelt enkel vast dat de verweerster tijdens haar tewerkstelling in het filiaal te Tielt-Winge drie zondagen per maand werkte, maar gaat niet na en stelt niet vast dat de verweerster ook op het ogenblik van haar ontslag, zijnde tijdens haar tewerkstelling in het filiaal te Brussel, op zondag presteerde. Met de overweging dat de verweerster zich steeds heeft verzet tegen het feit dat zij dat voordeel niet meer zou ontvangen wanneer zij in Brussel werd tewerkgesteld, wat zij als een eenzijdige wijziging van haar arbeidsovereenkomst beschouwde (p. 25, eerste alinea, van het bestreden arrest), erkent het arbeidshof daarentegen dat de verweerster sinds haar tewerkstelling in Brussel en dus ook op het ogenblik van haar ontslag, zijnde op 23 september 2016, geen zondagsprestaties meer verrichtte.

4.3. Derhalve oordeelt het arbeidshof niet wettig dat de zondagstoelagen deel uitmaakten van het lopende loon van de verweerster op het ogenblik van haar ontslag, en deze opgenomen moeten worden in de berekeningsbasis van de beschermingsvergoeding (schending van de artikelen 16 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden).

Door aldus te oordelen, geeft het arbeidshof aan de termen lopend loon in artikel 4, § 6, van de cao van 4 april 2016 een invulling die onverenigbaar is met de bewoordingen ervan, en schendt het de artikelen 5.64, 8.17 en 8.18 van het Burgerlijk Wetboek, en ontzegt het aan die overeenkomst de bindende kracht die zij tussen de partijen heeft (schending van de artikelen 1134 van het Oud Burgerlijk Wetboek en 5.69, 5.70 en 5.71 van het Burgerlijk Wetboek).

#### *Conclusie*

De beslissing van het arbeidshof de eiseres te veroordelen tot betaling aan de verweerster van de som van € 171.198,59, is niet naar recht verantwoord (schending van alle in de aanhef van het middel opgesomde wettelijke bepalingen).

**OM DEZE REDENEN**

Concludeert de eiseres dat het uw Hof behage

- de bestreden beslissing te vernietigen,
- de zaak en de partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof,
- uitspraak te doen over de kosten als naar recht.

Gent, 28 februari 2024

Voor de eiseres,

Willy van Eeckhoutte,  
advocaat bij het Hof van Cassatie.

Inventaris van de bij de voorziening gevoegde stukken

1. Eensluidend afschrift van de door de eiseres als stuk F.1 aan het arbeidshof voorgelegde “Overeenkomst van zelfstandige uitbating”