

# Hof van Cassatie van België

## Arrest

Nr. S.21.0015.N

**W.D.S,**

eiser,

vertegenwoordigd door mr. Caroline De Baets, advocaat bij het Hof van Cassatie,  
met kantoor te 1150 Brussel, Laurierlaan 1, waar de eiser woonplaats kiest,

**tegen**

**ZIMMER BIOMET bv**, rechtsopvolgster van BIOMET BELGIUM BVBA, met  
zetel te 1780 Wemmel, Meyskensstraat 224, ingeschreven bij de KBO onder het  
nummer 0474.708.991,

verweerster,

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

## **I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF**

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Gent, afdeling Gent, van 13 november 2020, op verwijzing gewezen na arrest van het Hof van 8 oktober 2018.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 6 maart 2023 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***

1. Overeenkomstig artikel 1184, eerste lid, Oud Burgerlijk Wetboek is in wederkerige contracten de ontbindende voorwaarde altijd stilzwijgend begrepen, voor het geval een van beide partijen haar verbintenissen niet nakomt.

Krachtens het tweede lid van voormeld artikel is het contract in dit geval niet van rechtswege ontbonden en heeft de partij jegens wie de verbintenis niet is uitgevoerd de keuze om ofwel de andere partij te noodzaken de overeenkomst uit te voeren, wanneer de uitvoering mogelijk is, ofwel de ontbinding van de overeenkomst te vorderen, met schadevergoeding.

Volgens artikel 1184, derde lid, Oud Burgerlijk Wetboek moet de ontbinding in rechte gevorderd worden en kan aan de verweerder, naargelang de omstandigheden uitstel worden verleend.

De rechter kan de vordering tot ontbinding van de overeenkomst ten laste van een partij slechts inwilligen wanneer hij vaststelt dat de contractuele wanprestaties die haar worden verweten voldoende ernstig zijn om de ontbinding uit te spreken.

2. Krachtens artikel 2, § 1, eerste lid, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden kunnen de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts 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.

Overeenkomstig artikel 2, § 1, tweede lid, van deze wet geldt voor de toepassing van dit artikel als ontslag:

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in § 2 of § 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3, en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

Artikel 14 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt:

*“Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op:*

*- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;*

*- of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.”*

Artikel 16 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt:

*"Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, (...), 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."*

Artikel 17, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat 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, deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding moet 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.

Artikel 18 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat diezelfde vergoedingen eveneens verschuldigd zijn wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

3. Het in voormeld artikel 18 bedoelde begrip "*dringende reden*" beoogt enkel het in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet bedoelde feit dat elke verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

In zoverre het middel uitgaat van een andere rechtsopvatting, faalt het naar recht.

4. Artikel 2, § 1, tweede lid, 2°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden heeft niet uitsluitend betrekking op een door de werknemer in toepassing van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet gegeven ontslag wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever.

Die wetsbepaling ziet ook op de gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst op verzoek van een personeelsafgevaardigde, uitgesproken op grond van een ernstige contractuele wanprestatie van de werkgever van dien aard dat de personeelsafgevaardigde op grond van die feiten terecht de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zoals bedoeld in artikel 2, § 1, eerste lid, 1°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden had kunnen vaststellen.

De contractuele wanprestatie op grond waarvan de personeelsafgevaardigde de gerechtelijke ontbinding vordert, kan een dringende reden uitmaken in de zin van artikel 18 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

5. Wanneer de personeelsafgevaardigde de gerechtelijke ontbinding vordert op grond van een contractuele wanprestatie die een dringende reden uitmaakt in de zin van artikel 18 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, dan is deze na toekenning van die vordering gerechtigd op de in artikel 17 bedoelde vergoedingen zonder dat hij een reïntegratieverzoek dient te hebben gedaan.

In andere gevallen, waarin de ontbinding wordt uitgesproken op grond van een ernstige contractuele wanprestatie van de werkgever die van dien aard is dat de personeelsafgevaardigde op grond van die feiten terecht de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zoals bedoeld in artikel 2, § 1, eerste lid, 1°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden had kunnen vaststellen, is de toekenning van de in artikel 17 bedoelde bijkomende vergoeding afhankelijk van een geldig reïntegratieverzoek door de personeelsafgevaardigde.

In zoverre het middel ervan uitgaat dat een gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever steeds een beëindiging door de werknemer uitmaakt wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever in de zin van artikel 18 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, gaat het uit van een onjuiste rechtsopvatting en faalt het naar recht.

6. Aangezien uit het voorgaande volgt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werknemer wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever, niet uitsluit dat er sprake kan zijn van een beëindiging door de werknemer wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever in de zin van artikel 18 Wet Ontslagre-

geling Personeelsafgevaardigden, is er geen reden om de prejudiciële vragen, die uitgaan van een verkeerde rechtsopvatting, aan het Grondwettelijk Hof te stellen.

Bijgevolg is de aangevoerde schending van artikel 26, § 2, Bijzondere Wet Grondwettelijk Hof bij gebrek aan belang niet ontvankelijk.

7. Voor het overige oordelen de appelrechters met de overweging dat *in casu* de ernstige contractuele wanprestatie die aan de werkgever verweten werd veel minder zwaar is dan de dringende reden van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet, onaantastbaar in feite dat de feiten op grond waarvan de gerechtelijke ontbinding lastens de verweerster werd uitgesproken te dezen geen dringende reden uitmaken in de zin van artikel 18 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

De appelrechters oordelen verder niet-bekritiseerd dat de eiser geen tijdig reïntegratieverzoek heeft gedaan.

Op grond van die redenen is hun beslissing dat de bijkomende vergoeding bedoeld in artikel 17 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden niet verschuldigd is, naar recht verantwoord.

Het middel kan in zoverre niet worden aangenomen.

### ***Dictum***

Het Hof,

Verwerpt het cassatieberoep.

Veroordeelt de eiser tot de kosten.

Bepaalt de kosten voor de eiser op 462,03 euro en op de som van 20 euro ten gunste van het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijsbijstand.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld 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 rechtszitting van 3 april 2023 uitgesproken door sectievoorzitter Christian Storck, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Vanity Vanden Hende.

V. Vanden Hende

E. De Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

**VOORZIENING IN CASSATIE**

Voor: De heer W.D.S.,

eiser tot cassatie,

bijgestaan en vertegenwoordigd door Meester Caroline DE BAETS, advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor houdende te 1150 Sint - Pieters-Woluwe, Laurierlaan 1, waar keuze van woonplaats wordt gedaan.

Tegen: De B.V. **ZIMMER BIOMET**, rechtsoptvolgster van de B.V.B.A. BIOMET BELGIUM, ingeschreven in de KBO onder het nummer 0474.708.991, met maatschappelijke zetel te 1780 Wemmel, Is. Meyskensstraat 224,

verweerster 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,

Eiser tot cassatie heeft de eer het op verwijzing na cassatie en op tegenspraak tussen partijen gewezen arrest van het Arbeidshof Gent, afdeling Gent, van 13 november 2020 (2019/AG/206) aan Uw beoordeling te onderwerpen.



## **VOORWERP VAN HET GESCHIL**

1.

Het geschil vindt zijn oorsprong in de wijze waarop verweerster tot cassatie uitvoering gaf aan de arbeidsvoorwaarden waaronder eiser bij arbeidsovereenkomst van 1 september 1998 in dienst werd genomen.

Als SAP-expert oefende eiser de functie uit van manager voor de voorraadopvolging en het voorraadbeheer in alle Biomet-vestigingen in Europa. In 2007 werd hij bijkomend verbonden aan het controlecentrum voor uitleen en consignatie. Sinds 2006 werd hij voor de uitoefening van die functies uitgezonden naar de hoofdzetel van verweerster te Dordrecht.

Midden 2011 kreeg eiser echter geen internationale opdrachten meer, noch in de functie van manager voor de voorraadopvolging en het voorraadbeheer, noch in de functie van specialist binnen het controlecentrum voor uitleen en consignatie. Eiser stelde ge-degradeerd te zijn tot helpdeskmedewerker.

2

In december 2011 deed eiser hierover zijn beklag in een vergadering. Er volgde een uitwisseling van e-mails tussen eiser en de personeelsverantwoordelijke van verweerster. Deze laatste gaf aan dat er op dat ogenblik voor eiser geen functie beschikbaar was die overeenstemde met de door hem opgebouwde expertise.

Op 3 februari 2012 stuurde eiser via zijn raadsman een brief naar verweerster waarin werd vastgesteld dat bij gebrek aan internationale opdrachten, de detachering naar Dordrecht een einde had genomen en waarin verweerster werd aangemaand om een valabel alternatief aan eiser aan te bieden. Op 24 februari 2012 antwoordde verweerster een oplossing te zullen zoeken.

Op 8 maart 2012 ging eiser over tot dagvaarding van verweerster. Hij vorderde dat verweerster zou worden veroordeeld om hem binnen de maand na dagvaarding een nieuwe functie aan te bieden in overeenstemming met zijn arbeidsvoorwaarden, bij gebreke waaraan hij de gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou vorderen. Bij gebrek aan aanbidding van een andere functie, vorderde eiser de gerechtelijke ontbinding bij conclusie van 25 mei 2012.

In afwachting van het tussen te komen vonnis bood eiser zich dagelijks aan op de vestiging van verweerster in België en niet in Dordrecht. Sinds 17 november 2012 leverde hij echter, in gemeen overleg, geen prestaties meer in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Ondertussen, doch slechts tot medio 2012, werd eiser toegestaan zijn mandaten in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk verder uit te oefenen.

3

Ondertussen, meer bepaald op 9 mei 2012, hadden inderdaad sociale verkiezingen plaats gevonden binnen de vestiging van eiseres in België. Op 9 maart 2012 had het ACV laten weten dat eiser zich kandidaat had gesteld om te zetelen als werknemers-vertegenwoordiger in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Verweerster tekende verzet aan tegen die kandidatuurstelling, doch haar vordering werd bij vonnis van 13 april 2012 verworpen. Op 9 mei 2012 werd eiser verkozen tot effectief werknemersafgevaardigde in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

4

Bij vonnis van 6 november 2012 deed de arbeidsrechtbank uitspraak over eisers vordering tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De rechtbank verklaarde de overeenkomst ontbonden lastens verweerster. Zij verwierp echter eisers vordering strekkende tot betaling van de beschermingsvergoeding en bijkomende beschermingsvergoeding van de artikelen 16 en 17 van de Wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden. Daarentegen willigde zij wel diens vordering tot schadevergoeding in ten belope van 156.053,10 €. De andere vorderingen van eiser strekkende tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld, bonus, enz. werden gedeeltelijk verworpen en gedeeltelijk ingewilligd.

De tegenvordering van verweerster, ertoe strekkende te horen zeggen dat de overeenkomst onrechtmatig door eiser werd verbroken, minstens, dat de overeenkomst lastens eiser is ontbonden, en tevens strekkende tot betaling van een opzeggingsvergoeding of schadevergoeding, tot terugbetaling van loon en tot vergoeding voor gebruiksderiving van de bedrijfswagen werd ongegrond verklaard. Verweerster werd tot de gedingkosten veroordeeld.

5

Tegen dit vonnis tekende eiser hoger beroep aan en verweerster incidenteel beroep. Hangende het hoger beroep, louter voor het geval de door de eerste rechter uitgesproken gerechtelijke ontbinding zou worden tenietgedaan, richtte eiser, bij aangetekende brief van 24 januari 2013, een verzoek tot reïntegratie aan verweerster.

Bij arrest van 18 december 2013 verklaarde het Arbeidshof de vordering tot gerechtelijke ontbinding lastens verweerster opnieuw gegrond. Het hof sprak de ontbinding uit vanaf 17 november 2012, zijnde het ogenblik vanaf wanneer eiser geen prestaties meer heeft uitgevoerd. Het hof willigde ook eisers vordering in strekkende tot betaling van de beschermingsvergoeding van artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 ten belope van 359.613,39 € en strekkende tot betaling van de bijkomende beschermingsvergoeding

van artikel 17 ten belope van 459.505,96 €. De overige vorderingen van eiser strekkende tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld, bonus, enz. werden gedeeltelijk ingewilligd en gedeeltelijk verworpen.

De tegenvordering van verweerster werd slechts gegrond verklaard wat betreft de vergoeding gevraagd voor gebruiksderving van de bedrijfswagen, en dit ten belope van 922,45 €. Verweerster werd tot de gerechtskosten veroordeeld.

6

Tegen voormeld arrest stelde verweerster een cassatievoorziening in. Bij arrest van Uw Hof van 8 oktober 2018 werd voormeld arrest gedeeltelijk vernietigd, met name "*in zoverre het verweerster veroordeelt tot betaling aan eiser van 459.505,96 euro beschermingsvergoeding op grond van artikel 17 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, vermeerderd met de gerechtelijke intrest vanaf 17 november 2012, en het uitspraak doet over de kosten*". De zaak werd verwezen naar het Arbeidshof te Gent.

7.

In zijn arrest van 13 november 2020 doet het Arbeidshof te Gent, binnen de perken van cassatie, opnieuw uitspraak.

Eisers vordering strekkende tot betaling van de bijkomende (variabele) beschermingsvergoeding bedoeld in artikel 17 van de Wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden wordt verworpen. Het Arbeidshof verwerpt eisers stelling volgens dewelke het recht op die bijkomende vergoeding niet afhankelijk is van een reïntegratieverzoek conform de artikelen 14 en 17 omdat artikel 18 toepasselijk is in geval van gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever.

Eisers ondergeschikte vordering tot schadevergoeding naar gemeen recht wordt eveneens verworpen.

8

Tegen dit arrest van 13 november 2020, en meer bepaald tegen de beslissing tot verworping van eisers vordering strekkende tot de bijkomende beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991, wendt eiser volgend cassatiemiddel aan.

### **Geschonden wetsbepalingen**

- de artikelen 10 en 11 van de Grondwet
- artikel 26, §2, laatste lid, van de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof
- de artikelen 1184 en 1354 van het Oud Burgerlijk Wetboek
- artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna: Arbeidsovereenkomstenwet)
- de artikelen 2, i.h.b. §1 en §6, 14, 16, 17 en 18 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)
- het algemeen rechtsbeginsel dat afstand van recht van strikte interpretatie is

### **Aangevochten beslissing en motieven**

Op verwijzing na cassatie, verwerpt het bestreden arrest eisers vordering strekkende tot de veroordeling van verweerster tot betaling van een bedrag van 459.505,96 euro ten titel van bijkomende (variabele) beschermingsvergoeding bedoeld in artikel 17 en gesteund op artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, en dit op grond van volgende motieven (p. 10 t/m 15):

#### **“ BESPREKING**

##### **Voorafgaandelijk.**

9. De appellant vordert te horen vaststellen dat het vonnis van 6 november 2012 integraal vernietigd werd door het arrest van het Arbeidshof Antwerpen. Tegelijk vraagt hij te horen zeggen dat een gerechtelijke ontbinding werd uitgesproken en dat de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op 17 november 2012.

Er is geen betwisting over het feit dat de arbeidsovereenkomst gerechtelijk ontbonden werd.

##### **Wat de variabele beschermingsvergoeding betreft**

Artikel 17 als grondslag om de variabele beschermingsvergoeding te bekomen.

*Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 8 oktober 2018 dat een gerechtelijke ontbinding gevraagd door de werknemer gezien kan worden als een ontslag in de zin van artikel 2§6 van de wet. Dat wordt niet langer betwist.*

*Het arrest van het arbeidshof Antwerpen werd echter vernietigd omdat niet vastgesteld werd dat de appellant of zijn vakorganisatie de re-integratie had gevraagd, zoals vereist door artikel 17 van de wet*

*De partijen voeren discussie over de vraag of het arrest van het Hof van Cassatie inhoudelijk impliceert dat de re-integratie moest worden gevraagd en of dit hof door die uitspraak gebonden is.*

*Het aangevochten arrest werd verbroken omdat het zijn beslissing niet naar recht had verantwoord. Dit hof neemt akte van de vernietiging van dat arrest van het arbeidshof Antwerpen, en oordeelt op basis van de wet.*

*De wet is duidelijk: het artikel 17 schrijft voor dat de re-integratie moet worden gevraagd binnen de termijn van dertig dagen. De appellant heeft die re-integratie niet gevraagd binnen die termijn. Hij kan derhalve geen aanspraak maken op de variabele beschermingsvergoeding. Gelet op de duidelijke wettekst is de geïntimeerde de variabele beschermingsvergoeding niet verschuldigd.*

*Het Hof preciseert dat er wel een re-integratie werd gevraagd, maar dit gebeurde buiten de termijn van dertig dagen. De re-integratie werd gevraagd bij mail van 24 januari 2013, terwijl de arbeidsovereenkomst reeds gerechtelijk ontbonden was op de datum van het vonnis van 6 november 2012. Voor het arbeidshof Antwerpen stelden partijen dat de ontbinding zich situeerde op 17 november 2012 (arrest, blz. 21; zo ook in het cassatiearrest vermeld). Ook na het arrest van het arbeidshof Antwerpen dd. 18 december 2013 heeft hij geen re-integratieverzoek ingediend.*

*De vraag was overigens ook niet ondubbelzinnig: de appellant vroeg de re-integratie enkel voor het geval dat het arbeidshof Antwerpen het vonnis zou hervormen dat de ontbinding had uitgesproken.*

*Gelet op zowel de laattijdigheid als het dubbelzinnig karakter van de vraag tot re-integratie, is niet voldaan aan de artikelen 14 en 17 van de wet.*

Artikel 18 als grondslag om de variabele beschermingsvergoeding te bekomen.

*11. De appellant beroept zich vergeefs op artikel 18 van de wet om de variabele beschermingsvergoeding te bekomen.*

*Die bepaling betreft (o.m.) de situatie van een ontslag om dringende reden die de werknemer inroept tegen de werkgever. Zij is niet van toepassing.*

*Het is correct dat wetsbepalingen grondwetsconform moeten worden gelezen, maar de bewoording van artikel 18 laat niet toe te aanvaarden dat de bepaling ook slaat op de gerechtelijke ontbinding.*

*Het is ook niet de strekking van die wetsbepaling, die immers in het bijzonder de impact van een ontslag om dringende reden regelt. Dat is een situatie die niet mutatis mutandis kan toegepast worden op een gerechtelijke ontbinding. De regel is dat de beschermde werknemer de re-integratie moet vragen (en uiteraard dat de werkgever die moet weigeren) om de variabele beschermingsvergoeding te bekomen. De wetgever voorziet een uitzondering voor de bijzondere situatie van een ontslag om dringende reden (I. Plets, 20 jaar Ontslag Personeelsafgevaardigden, Intersentia, 2011, p. 268 met verwijzing naar de parlementaire voorbereiding). Het is nietverenigbaar met de strekking van de wet en van artikel 18 in het bijzonder, dat de uitzondering ook zou gelden voor de situatie van een gerechtelijke ontbinding.*

### **Discriminatie.**

*12. De appellant voert aan dat er sprake is van een discriminatie. Artikel 18 zou discriminerend zijn omdat het enkel geldt ten voordele van beschermde werknemers die hun werkgever een 'dringende reden' kunnen verwijten en niet ten voordele van de beschermde werknemers die de gerechtelijke ontbinding bekomen (vordering blz. 64, conclusie).*

*13. Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een klaarblijkelijke schending van het gelijkheidsbeginsel of van andere grondwettelijke beginselen waaraan het Grondwettelijk Hof vermag te toetsen.*

*Er is een objectief en relevant verschil tussen beide situaties. Wanneer met succes een dringende reden wordt ingeroepen, dan is dat omdat de samenwerking definitief én onmiddellijk onmogelijk was geworden door een ernstige tekortkoming (art. 35 Arbeidsovereenkomstenwet). Er is dan sprake van een vertrouwensbreuk die verder samenwerken meteen onmogelijk maakte.*

*Dat is anders bij een gerechtelijke ontbinding in de zin van art. 1184 van het Burgerlijk Wetboek. De ontbinding vereist weliswaar een ernstige wanprestatie, maar dat impliceert niet noodzakelijk een foutieve houding met definitieve en onmiddellijke vertrouwensbreuk. Zo kan het zijn dat de functie van de werknem-*

*er door omstandigheden niet meer beschikbaar is. Ook in casu is de ernstige contractuele wanprestatie die de werkgever verweten werd, veel minder zwaar dan de 'dringende reden' van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet.*

*Dat er geen sprake is van een verregaande vertrouwensbreuk verklaart waarom de appellant er niet voor geopteerd heeft een 'dringende reden' in te roepen maar de zaak ter appreciatie voor te leggen aan de rechter. De appellant voert dan ook onterecht aan dat het onmogelijk of ongerijmd is om de re-integratie te vragen.*

*Bij een vordering tot gerechtelijke ontbinding loopt de arbeidsovereenkomst trouwens door; ze blijft bestaan, al dan niet geschorst.*

*Deze objectieve verschillen tussen beide rechtsfiguren verantwoorden dat andere regels gelden. Het is logisch dat als de samenwerking definitief en onmogelijk is geworden, de werknemer geen re-integratie moet vragen. Dat moet wel nog bij de gerechtelijke ontbinding.*

*Anders impliceert de beoordeling van een vordering tot gerechtelijke ontbinding op basis van artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek meteen dat tegelijk uitspraak wordt gedaan over het recht op de variabele beschermingsvergoeding (indien gevorderd).*

*14. Overigens vroeg de appellant zowel in de fase van de voorafgaande onderhandelingen als in de inleidende dagvaarding voor de arbeidsrechtbank helemaal geen gerechtelijke ontbinding. Hij stelde integendeel een "eis tot uitvoering in natura", een herstel dus in zijn functie. Het is pas later dat hij de ontbinding ging vragen. Het illustreert dat in casu een re-integratie (die later op 24 januari 2013 nogmaals gevraagd werd) mogelijk was. Het was dus vanuit het standpunt van de appellant niet zo dat de samenwerking "definitief" onmogelijk was geworden, hoewel hij thans het tegendeel aanvoert.*

*De abstracte discussie over de vraag of een re-integratie na een gerechtelijke ontbinding überhaupt mogelijk is, valt uiteindelijk in het niets aangezien uit de feitelijke gegevens van deze zaak zelf blijkt dat het kon, en gevraagd werd door de appellant zelf.*

**15**

*Het hof merkt volledigheidshalve op dat er geen wezenlijk verschil is met het geval van een gewoon onregelmatig ontslag.*

*In dat laatste geval kan de beschermde werknemer de re-integratie vragen overeenkomstig artikel 17 van de wet. De werkgever kan die vraag aanvaarden, en na vraag en aanvaarding herleeft de arbeidsovereenkomst van weleer. De werk-*

*gever zal de beschermde werknemer terug tewerkstellen in de afgesproken functie en hem of haar de mandaten zien opnemen. Daarentegen is er geen sprake van een geldige "aanvaarding" als de werkgever de re-integratie enkel schijnbaar toestaat, maar in werkelijkheid een ander takenpakket opdraagt, of op een andere wijze bij de re-integratie een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst op een belangrijke wijze wijzigt. Dan komt helemaal geen hernieuwing van de overeenkomst tot stand.*

*Dat is ook zo in het geval van re-integratie na gerechtelijke ontbinding. De aanvaarding door de werkgever heeft slechts zin indien hij het vonnis respecteert dat de gerechtelijke ontbinding heeft uitgesproken. Wil hij geldig aanvaarden, dan zal de werkgever de initiële arbeidsverhouding herstellen (en als dat niet kan, de re-integratie weigeren). De werknemer vraagt uiteraard niet om gereïntegreerd te worden in de functie waarvoor hij de gerechtelijke ontbinding vroeg. De werkgever mag hem evident niet terug in die functie tewerkstellen. Maar de re-integratie (vragen en aanvaarden) is wel mogelijk, al kan één en ander vragen oproepen over hoe de herstelde samenwerking er in de praktijk moet uitzien.*

*Zowel na een onregelmatig ontslag als na een gerechtelijke ontbinding, kan de aanvaarding door de werkgever ongeldig zijn of aanleiding geven tot nieuwe discussies.*

*Het ware absurd, en moeilijk tot zelfs onaanvaardbaar om een werknemer die terecht een 'dringende reden' inroept, toch te dwingen de re-integratie aan te vragen. De onverenigbaarheid van de 'dringende reden' en de 're-integratie' rechtvaardigt - of noodzaakt - een uitzonderingsregeling zoals die van artikel 18 van de wet.*

*Maar het is gerechtvaardigd dat in alle andere gevallen, waaronder de gerechtelijke ontbinding, getracht wordt de arbeidsovereenkomst te herstellen. Nochtans wordt ook in die gevallen - zoals bij een gerechtelijke ontbinding, impliciet ontslag, gewoon onregelmatig ontslag - de professionele samenwerking ernstig op de proef werd gesteld.*

*Er is geen sprake van een klaarblijkelijke schending van de regels waaraan het Grondwettelijk Hof kan toetsen. Er hoeft geen prejudiciële vraag te worden gesteld (art. 26 Bijzondere wet 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof).*

*De gerechtelijke ontbinding op gelijke voet stellen als een 'dringende reden', zou integendeel een discriminatie in het leven roepen ten aanzien van beschermde werknemers die een gewoon ontslag krijgen.*

*Ook artikel 17 is volgens de appellant behept met een discriminatie, aangezien de beschermde werknemer in geval van een gerechtelijke ontbinding een re-*



*integratie moet vragen, terwijl dat niet het geval zou zijn in geval de arbeidsovereenkomst beëindigd werd door een 'eenzijdige beslissing of een eenzijdige handelwijze die uitgaat van (de) werkgever en die op zich constitutief is voor een aan hun werkgever toe te rekenen eenzijdige beëindiging van hun arbeidsovereenkomst'.*

*Dit uitgangspunt is niet correct. Ook de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst op eenzijdige wijze werd beëindigd door de werkgever, moet de re-integratie vragen om de variabele beschermingsvergoeding te bekommen. In geval van een eenzijdige ontslagbeslissing door de werkgever is de beschermde werknemer evenzeer bevrijd van de verbintenissen die volgen uit de arbeidsovereenkomst, net zoals het geval is bij een gerechtelijke ontbinding.*

*Het hof ziet geen verschillende situatie, laat staan een verschil dat als een discriminatie zou kunnen worden aangemerkt.*

*Er is geen sprake van een klaarblijkelijke schending van de regels waaraan het Grondwettelijk Hof kan toetsen. Er hoeft geen prejudiciële vraag te worden gesteld (art. 26 Bijzondere wet 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof)."*

## **Grieven**

1

Om de volledige vrijheid te waarborgen van de werknemers om zich bij sociale verkiezingen kandidaat te stellen en om de werknemers-personeelsafgevaardigden in de gelegenheid te stellen hun opdracht in de onderneming uit te oefenen, voorziet de wet van 19 maart 1991 in een bijzondere ontslagregeling voor de werknemers-personeelsafgevaardigden.

2

Artikel 2, §1, eerste lid, van die Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts kunnen worden ontslagen om volgende redenen;

- een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of-economische of technische redenen die vooraf door het bevoegde paritair comité werden erkend.

Artikel 2, §1, tweede lid, bepaalt wat voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag:

- 1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in §§2 en 3;
- 2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;
- 3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, §3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

Artikel 2, §6 bepaalt dat geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in §1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van:

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Uit de voormelde bepalingen volgt dat personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden beschermd worden tegen de in artikel 2, §1, tweede lid, vermelde vormen van ontslag die geen ontslag om dringende reden (vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen) of om economische of technische redenen (vooraf door het bevoegde paritair orgaan erkend) uitmaken.

3.

Uit de voorbereidende werken van de wet (zie o.m. Verslag namens de Commissie voor de sociale aangelegenheden, *Parl. St. Senaat* 1990-91, nr. 1105-2, 26, 35-36 en 70) blijkt dat onder de in artikel 2, §1, tweede lid, 2° bedoelde "*beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden*" vallen:

- beëindiging om dringende reden in hoofde van de werkgever (artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet);
- vaststelling van een eenzijdige verbreking door de werkgever (artikel 1134 Oud BurgerlijkWetboek);

- gerechtelijke ontbinding wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever (artikel 1184 Oud Burgerlijk Wetboek) (zie ook Cass. 8 oktober 2018, S.14.0044.N, gewezen in huidige zaak)

4.

Artikel 14 van dezelfde Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 en 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming kan aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend

op:

- de datum van betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging, of
- de dag van de voordacht van de kandidaturen zo deze na de datum van betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

Artikel 16 bepaalt dat 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 individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding moet 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.

Artikel 17, §1 bepaalt dat 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, deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding moet 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.

13<sup>e</sup> blad

Artikel 18 bepaalt dat diezelfde vergoedingen eveneens verschuldigd zijn wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

## 5

De voormelde bepalingen voorzien dus in twee soorten vergoedingen bij een niet-toegelaten ontslag: een vaste vergoeding (artikel 16), die altijd verschuldigd is, en een bijkomende (variabele) vergoeding (artikel 17), die slechts in bepaalde gevallen verschuldigd is, met name:

- wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd zonder de bij de artikelen 2 en 11 bedoelde procedures na te leven en de ontslagen werknemer zijn reïntegratie gevraagd maar niet gekregen heeft (artikelen 14 *juncto* 17);
- wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever (artikel 18);
- wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd wegens dringende reden in hoofde van de werknemer doch zonder inachtneming van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten (artikel 18).

## 6

Terwijl in eerst vermeld geval het recht op bijkomende beschermingsvergoeding afhankelijk is gesteld van een verzoek tot reïntegratie (dat geweigerd werd), is dat niet het geval in de twee laatst vermelde gevallen.

Uit de voorbereidende werken van de wet blijkt dat in die laatste gevallen de toekenning van de bijkomende (variabele) vergoeding niet afhankelijk is gesteld van een vraag tot reïntegratie omdat die vormen van ontslag uit hun aard onverenigbaar zijn met dergelijke vraag. Wat in het bijzonder de beëindiging door de werknemer

wegens dringende reden in hoofde van de werkgever betreft, volgt de onverenigbaarheid uit het feit dat de dringende reden elke verdere samenwerking definitief onmogelijk maakt.

14<sup>e</sup> blad

7.

Uit de voorbereidende werken blijkt ook dat het begrip “*dringende reden*” van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden weliswaar niet elke daad van de werkgever waardoor de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omvat, maar wel elke daad van de werkgever die een verdere samenwerking definitief, doch niet noodzakelijk onmiddellijk, onmogelijk maakt (zie o.m. Memorie van Toelichting, *Parl. St. Senaat* 199091, nrs. 1105-1, 2-4 en 6) (vgl. overigens met artikel 4, §3 die evenmin voor de dringende reden in hoofde van de werknemer een onmiddellijke onmogelijkheid van samenwerking vereist).

Aldus viseert het in artikel 18 bedoelde begrip “*dringende reden*” niet alleen het in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet bedoelde feit dat elke verdere samenwerking werking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt waardoor de werknemer de overeenkomst zonder voorafgaande rechterlijke tussenkomst kan beëindigen (in tegenstelling tot waar het bestreden arrest van uitgaat, randnr. 13), maar ook elke ernstige tekortkoming die op verzoek van de werknemer aanleiding geeft tot gerechtelijke ontbinding in hoofde van de werkgever (zie artikel 1184 van het Oud Burgerlijk Wetboek).

8.

Krachtens artikel 1184 Oud Burgerlijk Wetboek heeft elke contractpartij bij een wederkerige overeenkomst in geval van wanprestatie in hoofde van zijn medecontractant, het recht om, na ingebrekestelling, hetzij de gedwongen uitvoering, hetzij de ontbinding van de overeenkomst in rechte te vorderen. De rechter mag de gerechtelijke ontbinding echter slechts uitspreken indien de wanprestatie, gelet op de concrete omstandigheden van de zaak, voldoende ernstig is om een ontbinding te rechtvaardigen. De rechter beschikt over de bevoegdheid om, naargelang van de concrete omstandigheden, uitstel te verlenen (zie artikel 1184, derde lid, Oud Burgerlijk Wetboek).

Toegepast op arbeidsovereenkomsten, betekent dit dat de rechter slechts tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan beslissen na te hebben nagegaan of de ingeroepen tekortkoming in die mate ernstig is dat geen verdere uitvoering van de overeenkomst meer kon of kan worden verwacht of, m.a.w., dat de voortzetting van de contractuele betrekkingen niet meer mogelijk was of is (zie o.m. Cass. 22 december 2003, S.03.0055.F; zie ook het kopje bij dat arrest).

In dat opzicht verschilt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever fundamenteel van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door onregelmatig ontslag of door eenzijdige verbreking door de werkgever (in tegenstelling tot wat het bestreden arrest stelt, randnrs. 15 en 16). Een onregelmatig ontslag of eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever maakt immers niet noodzakelijk een door gerechtelijke ontbinding sanctioneerbare ernstige contractuele wanprestatie uit die geacht wordt de verdere samenwerking definitief onmogelijk te maken.

15<sup>e</sup> blad

9.

De mogelijkheid tot verdere samenwerking (waarvan, zoals hoger blijkt, het toepasselijk vergoedingsregime van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden afhangt) moet beoordeeld worden op het ogenblik van de ontbinding (vgl. bij ontslag om dringende reden, op het ogenblik van het ontslag, zie W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium '16-'17, Arbeidsrecht, Band 3*, p. 2282). Eens de ontbinding definitief is uitgesproken, wordt de verdere samenwerking geacht definitief onmogelijk te zijn op datum van de ontbinding.

De omstandigheid dat eiser, vooraleer de ontbinding te vorderen, eerst de gedwongen uitvoering van de overeenkomst nastreefde, is bijgevolg zonder incidentie (in tegenstelling tot wat het bestreden arrest stelt, randnr. 14). De verdere samenwerking kan immers onmogelijk worden in de loop van het geding. Overigens moet een vordering tot ontbinding in principe worden voorafgegaan door een ingebrekestelling. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat eiser na de in eerste aanleg uitgesproken ontbinding alsnog een vraag tot reïntegratie formuleerde voor het geval de ontbinding in hoger beroep zou worden tenietgedaan, nu de ontbinding toen nog niet definitief was uitgesproken (in tegenstelling tot waar het bestreden arrest van uitgaat, randnr. 14). Bovendien kan niet, zonder schending van het algemeen rechtsbeginsel dat afstand van een recht slechts kan worden afgeleid uit feiten die voor geen enkele andere uitleg vatbaar zijn noch zonder schending van het bewijsmiddel van de bekentenis van artikel 1354 Oud Burgerlijk Wetboek, uit een aanvraag tot reïntegratie die louter ondergeschikt is geformuleerd, met name voor het geval de ontbinding in hoger beroep niet zou worden bevestigd (wat het bestreden arrest *in casu* vaststelt, p. 11, al. 5), een erkenning van de mogelijkheid van verdere samenwerking worden afgeleid of een afstand van het recht om zich op de onmogelijkheid van verdere samenwerking wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever te beroepen.

Evenmin staat de omstandigheid dat de overeenkomst tijdens de procedure van gerechtelijke ontbinding in principe verdere uitvoering moet krijgen, minstens blijft

voortbestaan, er niet aan in de weg dat de samenwerking als definitief onmogelijk moet worden beschouwd op datum van de ontbinding (in tegenstelling tot wat het bestreden arrest stelt, randnr. 13, al. 5). Mocht de samenwerking toch nog van de partijen kunnen worden verwacht of mogelijk zijn, zou de rechter immers niet wetig kunnen besluiten dat de tekortkoming voldoende ernstig is om de ontbinding uit te spreken. Minstens zou hij in dat geval gebruik maken van zijn bevoegdheid om uitstel te verlenen (zie artikel 1184, derde lid, oud Burgerlijk Wetboek).

10.

Uit al het bovenstaande volgt dat voor de toepassing van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, een gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wegens ernstige tekortkoming in hoofde

16<sup>e</sup> blad

van de werkgever (artikel 1184 Oud Burgerlijk Wetboek) gelijkgesteld moet worden met een beëindiging van de overeenkomst door de beschermde werknemer wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever (artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet).

De gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever geeft dus evenzeer als bij ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever aanleiding tot betaling aan de beschermde werknemer van de vaste vergoeding van artikel 16 zowel als van de variabele vergoeding van artikel 17, zonder dat de werknemer na de ontbinding eerst nog zijn reïntegratie moet aanvragen overeenkomstig artikel 14, binnen een termijn van dertig dagen te rekenen vanaf de beëindiging van de overeenkomst (voor zover een naleving van die termijn al mogelijk zou zijn, gelet op de mogelijkheid van retroactieve ontbinding).

11.

Er anders over oordelen, zou een dubbele schending van het in de artikelen 10 en 11

van de Grondwet vervatte gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel inhouden.

Aldus zou artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden strijdig zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet mocht het enkel van toepassing zijn op de beschermde werknemer die de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens feiten die een dringende reden in hoofde van de werkgever uitmaken zoals bedoeld in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet, en niet op de beschermde werknemer op wiens verzoek de arbeidsovereenkomst bij toepassing van artikel 1184 Oud Burgerlijk Wetboek wordt ontbonden wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever. Beiden worden immers geconfronteerd met een tekortkoming in hoofde van hun werkgever waarvan de ernst van die aard is dat geen verdere samenwerking meer kan worden verwacht. Er kan niet redelijk verantwoord worden dat de eerstbedoelde werknemer niet en de laatstbedoelde werk-

nemer wel eerst zijn reïntegratie moet aanvragen om aanspraak te kunnen maken op de bijkomende vergoeding van artikel 17. Minstens zou het onevenredig zijn om van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de rechter is ontbonden wegens ernstige tekortkoming in hoofde van die werkgever, te verwachten dat hij na ontbinding alsnog om zijn reïntegratie verzoekt.

Omgekeerd zouden de artikelen 14 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden strijdig zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet mochten zij niet alleen van toepassing zijn op de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door een onregelmatig ontslag door zijn werkgever of door een vaststelling van eenzijdige verbreking door zijn werkgever, maar ook op de beschermde werknemer op wiens verzoek de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstige tekortkoming in hoofde van diens werkgever. Anders dan de twee eerst vermelde vormen van beëindiging, gaat de laatst vermelde vorm van beëindiging niet uit van de werkgever en houdt zij noodzakelijk een ernstige wanprestatie in waardoor geen verdere samenwerking meer kan worden verwacht. Het is noch redelijk verantwoord noch

17<sup>e</sup> blad

evenredig om de laatst vermelde werknemer op gelijke wijze te behandelen als de eerste vermelde werknemer door ook van hem te verwachten dat hij om reïntegratie verzoekt.

12.

*In casu* staat vast dat het Arbeidshof te Antwerpen in zijn arrest van 18 december 2013

(p. 19 t/m 22) (dat op dat punt niet door Uw Hof werd vernietigd) niet alleen heeft vastgesteld dat verweerster de functie van eiser volledig heeft uitgehold en haar verplichting om eiser tewerk te stellen op de overeengekomen wijze niet heeft nagekomen, maar ook dat verweerster hierdoor dermate ernstig aan haar contractuele verplichtingen is tekortgekomen dat de gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst lastens haar diende te worden uitgesproken vanaf het ogenblik waarop eiser geen prestaties meer heeft geleverd, hetzij op 17 november 2012 (p. 19 t/m 22).

Met verwijzing naar het in deze zaak gewezen arrest van Uw Hof van 8 oktober 2018, neemt het bestreden arrest aan (p. 10, randnr. 10) dat dergelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever een “*ontslag in de zin van artikel 2 § 6*” (lees: 2, §1) van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden uitmaakt en dus een ontslag waarop de vergoedingsregeling van die wet van toepassing is.

Volgens het bestreden arrest kan eiser echter slechts aanspraak maken op de bijkomende (variabele) vergoeding waarvan sprake in artikel 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden indien voldaan is aan de in die bepaling gestelde voorwaarde, met name dat eiser zijn reïntegratie heeft aangevraagd binnen dertig dagen na 6 november 2012 (d.i. de datum van het eerste vonnis) of na 17 november 2012 (d.i. de datum waarop het Arbeidshof te Antwerpen de over-



eenkomst als ontbonden heeft beschouwd) of na 18 december 2013 (d.i. de datum van het arrest van het Arbeidshof te Antwerpen (p. 11, randr. 10). Het bestreden arrest sluit de toepasselijkheid van artikel 18 van de wet uitdrukkelijk uit (p. 11-12, randnr. 11).

13.

Uit het bestreden arrest blijkt de appelrechters artikel 18 van de Wet ontslagregeling Personeelsafgevaardigden niet toepasselijk achten op de gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie omdat voormelde bepaling enkel bedoeld zou zijn voor de situatie van een ontslag door de werknemer wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet, en dus voor de situatie waarbij de reden van ontslag elke verdere samenwerking definitief en onmiddellijk (meteen) onmogelijk maakt.

18<sup>e</sup> blad

Volgens de appelrechters is hiervan geen sprake bij een gerechtelijke ontbinding wegens ernstige tekortkoming omdat dit *“niet noodzakelijk een foutieve houding met definitieve en onmiddellijke vertrouwensbreuk (impliceert)”* en omdat *“ook in casu de ernstige contractuele wanprestatie die de werkgever verweten werd, veel minder zwaar is dan de ‘dringende reden’ van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet”* (p. 12, randnrs. 12 en 13). Het arrest leidt hieruit af dat een gerechtelijke ontbinding wegens wanprestatie niet onvereenigbaar is met een verzoek tot reïntegratie (zoals dat het geval is bij een ontslag om dringende reden).

Ter ondersteuning hiervan verwijst het bestreden arrest naar het feit dat de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure van gerechtelijke ontbinding blijft doorlopen (p. 12, laatste al.). Tevens verwijst het arrest naar het feit dat eiser oorspronkelijk geen ontbinding maar uitvoering *in natura* vroeg en naar het feit dat eiser na het eerste vonnis opnieuw doch laattijdig, en weliswaar enkel voor het geval het arbeidshof het eerste vonnis zou hervormen, om zijn reïntegratie heeft verzocht (randnr. 10, derde laatste t/m laatste al. en p. 13, randnr. 14). De appelrechters zien hierin de *“illustratie”* dat de samenwerking niet definitief onmogelijk was geworden (p. 13, randnr. 14).

Op diezelfde stelling dat een gerechtelijke ontbinding niet noodzakelijk leidt tot een definitieve en onmiddellijke onmogelijkheid van samenwerking, steunt het bestreden arrest om te oordelen dat de gerechtelijke ontbinding wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever objectief verschilt van het ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever en dat daarom de toepassing van andere regels (wat de noodzaak van reïntegratieverzoek betreft) verantwoord is (p. 12-13, randnr. 13).

Daarentegen is de gerechtelijke ontbinding volgens de appelrechters niet wezenlijk verschillend van *“een gewoon onregelmatig ontslag”* of *“een eenzijdige beëin-*

*diging door de werkgever*". Bij elk van die vormen van beëindiging wordt volgens de appelrechters de verdere samenwerking "*ernstig op de proef is gesteld*" en is het gerechtvaardigd om te trachten de arbeidsverhouding te herstellen (p. 14, randnr. 16, al. 3). Om die reden en ofschoon het lijkt aan te nemen dat de werknemer in geval van gerechtelijke ontbinding geen reïntegratie in dezelfde functie kan vragen, in tegenstelling tot de werknemer die onregelmatig door zijn werkgever werd ontslagen of wiens arbeidsovereenkomst eenzijdig door de werkgever werd verbroken, oordeelt het bestreden arrest dat elk van die werknemers op gelijke wijze moeten worden behandeld (p. 14, randnrs. 17 en 18).

Om de voormelde redenen, die volgens de appelrechters aantonen dat er "*geen kennelijke schending is van de regels waaraan het Grondwettelijk Hof kan toetsen*", weigert het bestreden arrest ten slotte de door eiser gesuggereerde prejudiciële vragen betreffende de artikelen 17 en 18 aan het Grondwettelijk Hof te stellen (randnrs. 13 en 18).

14.

Rekening houdend met bovenstaande principes blijkt aldus dat het bestreden arrest:

- het toepassingsgebied van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden ten onrechte beperkt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer op grond van een dringende reden in hoofde van de werkgever zoals bedoeld in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet, terwijl die bepaling elke ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever viseert waardoor geen verdere samenwerking meer kan worden verwacht of waardoor, m.a.w., de verdere samenwerking definitief onmogelijk is geworden (schending van de artikelen 2, §1, tweede lid, 2°, en 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);
- aan de gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever ten onrechte geen definitieve onmogelijkheid van verdere samenwerking verbindt, terwijl de ontbinding precies wordt uitgesproken wanneer vaststaat dat geen verdere samenwerking tussen partijen meer kan worden verwacht of mogelijk is (schending van artikel 1184 van het Oud Burgerlijk Wetboek en van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);
- de mogelijkheid van verdere samenwerking ten onrechte bevestigd ziet in het feit dat de overeenkomst tijdens de procedure van gerechtelijke ontbinding doorloopt, terwijl de onmogelijkheid van samenwerking beoordeeld wordt op het ogenblik van de ontbinding en eens de ontbinding definitief is, de samenwerking op dat ogenblik geacht wordt definitief onmogelijk te zijn (schending van artikel 1184 van het Oud Burgerlijk Wetboek en van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);

- de mogelijkheid van verdere samenwerking eveneens ten onrechte bevestigd ziet in het feit dat eiser oorspronkelijk de uitvoering in natura vorderde en na de in eerste aanleg uitgesproken ontbinding zijn reïntegratie heeft gevraagd voor het geval die beslissing in hoger beroep zou worden hervormd, terwijl de verdere samenwerking beoordeeld moet worden op het ogenblik van de ontbinding en eens de ontbinding definitief is, de samenwerking op dat ogenblik geacht wordt definitief onmogelijk te zijn (schending van artikel 1184 oud Burgerlijk Wetboek en van artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden) en er bovendien geen bekentenis noch afstand van recht kan worden afgeleid uit een reïntegratie die ondergeschikt is gevraagd, voor het geval in hoger beroep de ontbinding zou worden tenietgedaan (schending van artikel 1354 Oud Burgerlijk Wetboek en van het algemeen rechtsbeginsel inzake afstand van recht);
- derhalve onterecht weigert artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden toe te passen op eiser wiens arbeidsovereenkomst op zijn verzoek door de rechter werd ontbonden wegens ernstige tekortkoming in hoofde van verweerster en hem onterecht onderwerpt aan het vereiste van reïntegratieverzoek dat krachtens de artikelen 14 en 17 van dezelfde wet geldt in geval van onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (schending van de artikelen 2, §1, tweede lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, 14, 17 en 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);
- minstens het in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet neergelegde gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel miskent en een met dat beginsel strijdige interpretatie geeft aan de artikelen 14, 17 en 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, door op de beschermde werknemer wiens arbeidsovereenkomst gerechtelijk ontbonden wordt wegens ernstige tekortkoming in hoofde van zijn werkgever de artikelen 14 en 17 toe te passen zoals deze van toepassing zijn op de (niet vergelijkbare) werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door eenzijdige verbreking of onregelmatig ontslag uitgaande van de werkgever en artikel 18 niet toe te passen zoals dit van toepassing is op de (wel vergelijkbare) werknemer wiens

arbeidsovereenkomst op zijn verzoek beëindigd wordt wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever (schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en van de artikelen 14, 17 en 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);

- derhalve ook op onwettige wijze oordeelt dat er geen reden is om enige prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof te stellen bij gebrek aan kennelijke schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, temeer ook het voor de toepassing van de uitzonderingsbepaling van artikel 26, §2, laatste lid, van de Bijzondere wet op het Grondwettelijk Hof niet volstaat dat er geen kennelijke (of manifeste) schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet voorhanden is, maar vereist is dat er kennelijk (of manifest) geen sprake is van een schending van voormelde grondwetsbepalingen (schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en van artikel 26, §2, laatste lid, van de Bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof).

Aldus beslist het bestreden arrest niet wettig om geen toepassing te maken van artikel 18 maar wel van de artikelen 14 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en verantwoordt het zijn beslissing dat eiser geen aanspraak kan maken op de in artikel 17 bedoelde bijkomende (variabele) beschermingsvergoeding bij gebrek aan tijdig verzoek tot reïntegratie derhalve niet naar recht (schending van alle in de aanhef van het middel aangeduide grondwets- en wetsbepalingen en algemeen rechtsbeginsel ).

Voor zover Uw Hof van oordeel zou zijn dat artikel 18 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden enkel de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens een in hoofde van de werkgever bestaande dringende reden zoals bedoeld in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet viseert en niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gerechtelijke ontbinding op verzoek van de werknemer wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever, verzoekt eiser Uw Hof om, vooraleer over het aangevoerde cassatiemiddel uitspraak te doen, volgende prejudiciële vragen aan het Grondwettelijk Hof te willen stellen:

- *“Schendt artikel 18 van de Wet van 19 maart 1991 betreffende de bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden, gelezen in samenhang met artikel 2, §1, tweede lid, 2°, van dezelfde wet, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het de werknemer wiens overeenkomst op zijn verzoek beëindigd wordt door gerechtelijke ontbinding wegens ernstige wanprestatie in hoofde van de werkgever en die geen (tijdig) verzoek tot reïntegratie heeft ingediend uitsluit van het in artikel 17 bedoelde recht op bijzondere beschermingsvergoeding, terwijl het die beschermingsvergoeding wel toekent aan de werknemer die de overeenkomst zelf beëindigt op grond van een dringende reden in hoofde van de werkgever in de zin van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet en die evenmin een verzoek tot reïntegratie heeft ingediend ?”*

- “Schenden de artikelen 14 en 17 van de Wet van 19 maart 1991 betreffende de

*bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden, gelezen in samenhang met artikel 2, §1, tweede lid, 1° en 2°, van dezelfde wet, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre zij het recht op de in artikel 17 bedoelde bijkomende beschermingsvergoeding afhankelijk stellen van een (tijdig) verzoek tot reïntegratie niet alleen voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze beëindigd wordt door de werkgever, maar ook voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door een op zijn verzoek uitgesproken gerechtelijke ontbinding wegens ernstige tekortkoming in hoofde van de werkgever, terwijl zij dat niet doen voor de werknemer die de arbeidsovereenkomst zelf beëindigt wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever in de zin van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet?”*

#### **OM DEZE REDENEN,**

besluit ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie, voor eiser, dat het U behage, hooggeachte Dames en Heren, het bestreden arrest te vernietigen, te bevelen dat van de vernietiging melding gemaakt wordt in de kant van het bestreden arrest, de zaak en partijen naar een ander hof van beroep te verwijzen, en over de kosten uitspraak te doen als naar recht. Minstens verzoekt eiser Uw Hof om, vooraleer uitspraak te doen, de hoger vermelde prejudiciële vragen aan het Grondwettelijk Hof te stellen.

Brussel, 2 maart 2021

Caroline De Baets