

ADVIES Nr. 1.891

Zitting van woensdag 12 februari 2014

Harmonisering van het statuut arbeider/bediende – Motivering van het ontslag

x x x

2.657-2

ADVIES Nr. 1.891

Onderwerp: Harmonisering van het statuut arbeider/bediende – Motivering van het ontslag

Ten gevolge van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag startten onderhandelingen tussen de sociale partners en de regering over het wegwerken van de onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden. Op 5 juli 2013 resulteerden deze onderhandelingen in een regeringscompromis, waarin onder andere is bepaald dat in een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid bij ontslag zou worden voorzien in een binnen de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomst.

De bespreking van dat dossier werd toevertrouwd aan een werkgroep in de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 12 februari 2014 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT EN ALGEMENE BESCHRIJVING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST NR. 109

Ten gevolge van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag startten onderhandelingen tussen de sociale partners en de regering over het wegwerken van de onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden. Op 5 juli 2013 resulteerden deze onderhandelingen in een regeringscompromis, waarin onder andere is bepaald dat in een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid bij ontslag zou worden voorzien in een binnen de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomst.

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, die dat regeringscompromis juridisch vertaalt, bepaalt in zijn artikel 38, 1° dat het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 zal ophouden van toepassing te zijn vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever, voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 12 februari 2014 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag gesloten.

Die collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling uitvoering te geven aan artikel 38, 1° van de voornoemde wet van 26 december 2013 en hiermee de juridische onzekerheid gepaard gaand met een onderscheiden behandeling van arbeiders (artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 over de willekeurige afdanking) en bedienden (theorie van het rechtsmisbruik) inzake de mogelijkheden van een betwisting van hun ontslag, weg te werken.

De algemene context waarin die nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, wordt toegelicht in het verslag voor de eigenlijke overeenkomst. Het toepassingsgebied wordt verduidelijkt in hoofdstuk II van de overeenkomst.

In de collectieve arbeidsovereenkomst wordt een nieuw recht ingevoerd voor een ontslagen werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen. De nadere regels voor de uitoefening van dat recht en de burgerlijke boete die wordt toegekend aan de werknemer indien de werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen zijn vastgesteld in hoofdstuk III van de overeenkomst.

Hoofdstuk IV handelt over het kennelijk onredelijk ontslag van een werknemer. Dat hoofdstuk bevat met name een definitie van het kennelijk onredelijk ontslag (artikel 8). In dat hoofdstuk is ook voorzien in:

- een schadevergoeding aan de werknemer in geval van een kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever (artikel 9);

- bijzondere regels voor de verdeling van de bewijslast (artikel 10).

Hoofdstuk V bevat afwijkende regels die van toepassing zijn op werknemers waarvoor tijdelijk of structureel een verkorte opzeggingstermijn van toepassing is overeenkomstig artikel 70, § 1 of artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013.

II. AANVULLENDE WETTELIJKE BEPALINGEN

De Raad vestigt de aandacht van de regering op twee specifieke punten die bijzondere wettelijke en/of verordenende bepalingen vereisen ter aanvulling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109.

Die punten betreffen enerzijds de aard van de burgerlijke boete en de schadevergoeding die de werknemer ingevolge de overeenkomst kan ontvangen en anderzijds de verdeling van de bewijslast bij een betwisting of het ontslag al dan niet kennelijk onredelijk is.

A. Aard van de burgerlijke boete en de schadevergoeding waarin de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 voorziet

De Raad vindt dat de bedragen die ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 aan de werknemer verschuldigd zijn, niet als loon mogen worden beschouwd.

Hij is enerzijds van oordeel dat de aan de werknemer verschuldigde bedragen vallen onder artikel 19, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 en dat er dus geen socialezekerheidsbijdragen op mogen worden ingehouden.

Verder vraagt hij dat, indien nodig, wettelijke en/of verordenende bepalingen worden aangenomen, zodat die bedragen niet als loon zouden worden beschouwd in de zin van artikel 44 en volgende van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en kunnen worden gecumuleerd met sociale uitkeringen die de werknemer in voorkomend geval ontvangt.

B. Bewijslast in het kader van het kennelijk onredelijk ontslag

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 (artikel 10) voorziet in bijzondere regels inzake bewijslast voor het kennelijk onredelijk ontslag. Die regels beogen een evenwichtige verdeling van de bewijslast naargelang van de verschillende gevallen die zich kunnen voordoen in het kader van die collectieve arbeidsovereenkomst.

Zo wordt in geval van betwisting de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt geregeld:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of artikel 6 van de overeenkomst, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.
- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of artikel 6 van de overeenkomst en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4 van de overeenkomst.

Ook voor de werknemers waarop artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, moet de bewijslast wettelijk geregeld blijven op dezelfde wijze als deze voorzien in artikel 11.

De Raad dringt erop aan dat snel wordt overgegaan tot de wettelijke aanpassingen om die bijzondere bepalingen te kunnen opnemen in de wetgeving over de bewijslast.
