

Rolnummers 424 en 436

Arrest nr. 57/93  
van 8 juli 1993

A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vragen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Luik bij vonnis van 30 juni 1992 in zake de n.v. FN Moteurs tegen N. De Schietere en de Bond der bedienden, technici en kaders, en door de Arbeidsrechtbank te Brussel bij vonnis van 5 oktober 1992 in zake F. Verbeke tegen de n.v. Metropolitan Finance.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit de voorzitters F. Debaedts en M. Melchior, en de rechters K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens en Y. de Wasseige, bijgestaan door de griffier H. Van der Zwalmen, onder voorzitterschap van voorzitter M. Melchior,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\*

\*

## I. Onderwerp

Bij vonnis van 30 juni 1992 in zake de n.v. FN Moteurs tegen N. De Schietere en de Bond der bedienden, technici en kaders heeft de Arbeidsrechtbank te Luik de volgende vraag gesteld :

« Schendt artikel 3 van de wet van 19 maart 1991 betreffende de ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid en gezondheid, de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, in zoverre er een schending van de gelijkheid van de Belgen voor de wet uit voortvloeit, doordat het een discriminerende behandeling in het leven roept, namelijk doordat een werkgever die de economische of technische redenen om beschermde werknemers te mogen ontslaan, wil laten erkennen, niet dezelfde rechten kan doen gelden naargelang zijn zaak door het paritair comité of door de arbeidsrechtbank wordt behandeld ? ».

Die zaak is op de rol van het Hof ingeschreven onder het nummer 424.

Bij vonnis van 5 oktober 1992 in zake F. Verbeke tegen de n.v. Metropolitan Finance vraagt de Arbeidsrechtbank te Brussel het Hof « te zeggen of de artikelen 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en 3, § 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, een schending inhouden van de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, *juncto* artikel 6 van het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden en het in de artikelen 92 en 93 van de Grondwet verankerde grondbeginsel van de Belgische rechtsorde, in zoverre die bepalingen de beschermde werknemers en de werkgevers niet de gelegenheid bieden zich tot een rechtbank te wenden wanneer het paritair comité bij unanimitéit een beslissing heeft gewezen, uitspraak doende

over het verzoek van de werkgever tot erkenning van de economische of technische redenen op grond waarvan het ontslag van de beschermde werknemer wordt toegestaan ».

Die zaak is op de rol van het Hof ingeschreven onder het nummer 436.

## II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil

### *In de zaak met rolnummer 424*

N. De Schietere, bediende bij de n.v. FN Moteurs te Herstal en verweerster voor de feitenrechter, is een niet-verkozen kandidate van de Bond der bedienden, technici en kaders (B.B.T.K.) in het comité voor veiligheid en gezondheid van de onderneming. Aangezien de werkgever drie beschermde werknemers, onder wie de verweerster, wilde ontslaan, en het bevoegd paritair comité zich niet bij eenparigheid kon uitspreken over het bestaan van de economische of technische redenen op grond waarvan de wettelijke bescherming van de beschermde werknemers kan worden opgeheven, heeft hij de voorzitter van de Arbeidsrechtbank verzocht die redenen te erkennen, met toepassing van artikel 3, § 1, vierde lid, van de voormelde wet van 19 maart 1991.

Voor de rechtbank heeft de werkgever erop gewezen dat die bepaling een discriminatie inhoudt, in zoverre zij de werkgever niet toestaat het geschil zoals het door het paritair comité is beslecht, voor het gerecht te brengen, aangezien de Arbeidsrechtbank, in tegenstelling tot het paritair comité (dat alle door de werkgever aangevoerde redenen als economische of technische redenen kan aanvaarden), het bestaan van economische of technische redenen enkel kan erkennen indien zij betrekking hebben op de sluiting van de gehele onderneming, van een afdeling ervan of nog op het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. De werkgever meent derhalve dat te zijnen aanzien de toegang tot het gerecht, die aan alle rechtzoekenden is verzekerd bij de artikelen 92 en 93 van de Grondwet en bij artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, wordt beperkt. Hij betoogt dat die beperking des te meer kan worden aangevochten, daar de bescherming die bepaalde werknemers genieten in hunnen hoofde een subjectief recht vormt, waarvan de hoven en rechtbanken krachtens de artikelen 92 en 93 van de Grondwet de hoeders zijn.

De Arbeidsrechtbank heeft het verzoek van de werkgever ingewilligd en het Hof de hiervoor weergegeven prejudiciële vraag gesteld.

### *In de zaak met rolnummer 436*

F. Verbeke, tewerkgesteld bij de n.v. Metropolitan Lease en eiser voor de feitenrechter, is een plaatsvervangend afgevaardigde die de kaderleden in de ondernemingsraad vertegenwoordigt. Naar aanleiding van een herstructurering heeft het bevoegd paritair comité, waarbij de zaak door de werkgever aanhangig was gemaakt, de economische en technische redenen erkend op grond waarvan het ontslag van de eiser wordt toegestaan. De arbeidsovereenkomst werd beëindigd tegen betaling van een opzeggingsvergoeding van tien maanden. De Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel heeft de wederindienstneming van de eiser gevorderd en die laatste heeft zich tot de arbeidsrechtbank gewend om met name de betaling te verkrijgen van een bijzondere beschermingsvergoeding en een bijkomende verbreekingsvergoeding.

De rechtbank wijst er met name op dat artikel 3 van de wet van 19 maart 1991 een tweevoudige economische of technische reden invoert, die eng of ruim is naargelang van de instelling of het orgaan dat wordt verzocht zich uit te spreken. Zij voegt daaraan toe dat de beslissing van het paritair comité, die niet vatbaar is voor beroep, afbreuk doet aan het recht op toegang tot het gerecht van de werknemer die zijn betrekking en het subjectief recht op bescherming tegen ontslag definitief verliest, zonder over de mogelijkheid te beschikken het geschil voor de rechtbank te brengen - wanneer het comité de door de werkgever aangevoerde redenen aanvaardt - of aan dat van de werkgever die het recht verliest een beschermde werknemer te ontslaan, behalve indien hij de bij de artikelen 16 en 17 van de voormelde wet vastgestelde bijzondere beschermingsvergoedingen betaalt, zonder over de mogelijkheid te beschikken het geschil voor de rechtbank te brengen - wanneer het comité die redenen niet aanvaardt. De enige mogelijkheid die in dat geval overblijft voor de werkgever die niet in staat is de vergoedingen te betalen en om economische of technische redenen verplicht is zijn personeelsbestand in te krimpen, is niet-beschermde werknemers te ontslaan.

Uit de overwegingen van de rechtbank kunnen drie discriminaties worden afgeleid :

1° tussen beschermde en niet-beschermde werknemers die in dezelfde onderneming werken; die discriminatie zou niet zijn verantwoord op grond van een objectief en redelijk criterium dat door een onpartijdige en onafhankelijke rechtbank kon worden beoordeeld, aangezien enkel de laatste categorie van werknemers de zaak voor de rechterlijke macht kan brengen om de werkelijkheid van de economische aard van het ontslag te betwisten en in voorkomend geval de betaling van een bijzondere, op het burgerlijk recht steunende vergoeding

te verkrijgen;

2° tussen burgers, aangezien het de vraag is of een wet die een welbepaalde categorie van burgers verbiedt hun betwistingen voor de rechtbank te brengen, in overeenstemming is met de artikelen 6 en *bis* van de Grondwet, alsmede met het evenredigheidsbeginsel; anders gezegd, de vraag rijst of de bescherming van het vakbondsmandaat en de bescherming tegen afdanking die de beschermde werknemer geniet, noodzakelijkerwijze verantwoordt dat de beslissing van het paritair comité in eerste en laatste aanleg wordt gewezen, zonder dat de betrokken werknemers en werkgevers wordt verzekerd dat de gegrondheid van een dergelijke beslissing aan de rechtbank kan worden voorgelegd;

3° tussen de beschermde werknemers onderling, naargelang zij zijn ontslagen om een dringende reden (die moet worden erkend door de rechtbank, waarvan de beslissing vatbaar is voor beroep) of om een economische of technische reden die moet worden erkend door het paritair comité, waarvan de beslissing niet vatbaar is voor beroep voor de rechtbanken; het probleem van de inachtneming van de rechten van de verdediging is des te acuter daar, zoals ten deze, de vakbondsorganisatie waartoe de beschermde werknemer behoort, niet in het paritair comité is vertegenwoordigd, terwijl dat comité op stukken beslist, zonder in beginsel de werkgever en de werknemer te horen.

Op grond van die overwegingen heeft de rechtbank het Hof de hiervoor weergegeven prejudiciële vraag gesteld.

### III. De rechtspleging voor het Hof

#### a. In de zaak met rolnummer 424

De prejudiciële vraag is bij het Hof aanhangig gemaakt door de overzending van een expeditie van de voormelde verwijzingsbeslissing, die op 6 juli 1992 op de griffie is ontvangen.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er ten deze geen aanleiding was tot toepassing van de artikelen 71 en volgende van de voormelde bijzondere wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de organieke wet bij op 31 augustus 1992 ter post aangetekende brieven, die op 1, 2 en 3 september 1992 aan de geadresseerden ter hand zijn gesteld.

Het bij artikel 74 van de voormelde wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 2 september 1992.

- Nora De Schietere, die keuze van woonplaats heeft gedaan op het kantoor van Mr. P. Crahay, advocaat, rue Charles Morren 2 te Luik,

- de naamloze vennootschap FN Moteurs, die keuze van woonplaats heeft gedaan op het kantoor van Mr. Ph. Hallet en Mr. P. Lejeune, advocaten, boulevard Frère Orban 34/24 te Luik,

- Vittorio Borrini, Marc Slechten en de Bond der bedienden, technici en kaders (afgekort B.B.T.K.), die keuze van woonplaats hebben gedaan op het kantoor van Mr. F. Kerstenne, advocaat, rue d'Artois 12 te Luik,

- en de Ministerraad, vertegenwoordigd door de Eerste Minister, wiens kabinet gevestigd is te Brussel, Wetstraat 16,

hebben elk een memorie ingediend bij respectievelijk op 9 oktober 1992, 14 oktober 1992, 15 oktober 1992 en 16 oktober 1992 ter post aangetekende brieven.

Afschriften van die memories zijn conform artikel 89 van de organieke wet overgezonden bij op 21 oktober

1992 ter post aangetekende brieven, die op 22 oktober 1992 aan de geadresseerden ter hand zijn gesteld.

Nora De Schietere, de Ministerraad en de naamloze vennootschap Techspace Aero (voorheen FN Moteurs) hebben elk een memo rie van antwoord ingediend bij respectievelijk op 17 november 1992, 19 november 1992 en 20 november 1992 ter post aangetekende brieven.

Bij beschikking van 8 december 1992 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, tot 6 juli 1993 verlengd.

*b. In de zaak met rolnummer 436*

De prejudiciële vraag is bij het Hof aanhangig gemaakt door de overzending van een expeditie van de voormelde verwijzingsbeslissing, die op 13 oktober 1992 op de griffie is ontvangen.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er ten deze geen aanleiding was tot toepassing van de artikelen 71 en volgende van de voormelde bijzondere wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de organieke wet bij op 6 november 1992 ter post aangetekende brieven, die op 9, 10 en 14 november 1992 aan de geadresseerden ter hand zijn gesteld.

Het bij artikel 74 van de voormelde wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 10 november 1992.

De « Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel - Confédération nationale des cadres », waarvan de zetel gevestigd is te Sint-Agatha-Berchem (1080 Brussel), Josse Goffinlaan 199, bus 7, heeft een memorie van tussenkomst ingediend bij op 8 december 1992 ter post aangetekende brief.

De naamloze vennootschap Metropolitan Lease (voorheen Metropolitan Finance), waarvan de zetel gevestigd is te Oudergem (1160 Brussel), Vorstlaan 191-197, bus 12, de Ministerraad, vertegenwoordigd door de Eerste Minister, wiens kabinet gevestigd is te Brussel, Wetstraat 16, en François Verbeke, wonende te Bergen, avenue du Quatrième Middlesex 31, hebben elk een memo rie ingediend bij respectievelijk op 18 december 1992, 24 december 1992 en 28 december 1992 ter post aangetekende brieven.

Afschriften van die memories zijn conform artikel 89 van de organieke wet overgezonden bij op 18 januari 1993 ter post aangetekende brieven, die op 19 en 30 januari 1993 aan de geadresseerden ter hand zijn gesteld.

De Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel, de Minis terraad en F. Verbeke hebben elk een memorie van antwoord ingediend bij respectievelijk op 15 februari 1993, 18 februari 1993 en 28 februari 1993 ter post aangetekende brieven.

Bij beschikking van 4 februari 1993 is rechter G. De Baets aangewezen als lid van de zetel en als verslaggever ter vervanging van rechter F. Debaedts, die tot voorzitter van het Hof is verkozen.

Bij beschikking van 2 maart 1993 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, tot 13 oktober 1993 verlengd.

*c. In de twee zaken*

Het Hof heeft bij beschikking van 21 april 1993 de zaken met rolnummers 424 en 436 samengevoegd.

Conform artikel 100 van de organieke wet van 6 januari 1989 worden samengevoegde zaken onderzocht door de zetel waarbij de eerste zaak aanhangig is gemaakt, en zijn de rechters-verslaggevers degenen die zijn aangewezen voor de eerste zaak.

Bij beschikking van 21 april 1993 heeft het Hof de zaak in gereedheid verklaard en de terechtzitting op 19 mei 1993 vastgesteld.

Van die beschikking is kennisgegeven aan de partijen, die, evenals hun advocaten, van de datum van de terechtzitting op de hoogte zijn gebracht bij op 22 april 1993 ter post aangetekende brieven, die op 23 april 1993 aan de geadresseerden ter hand zijn gesteld.

Op de terechtzitting van 19 mei 1993 :

- zijn verschenen :

. Mr. P. Crahay, advocaat bij de balie te Luik, voor N. De Schietere;

. Mr. Ph. Hallet en Mr. P. Lejeune, advocaten bij de balie te Luik, voor de n.v. Techspace Aero (voorheen FN Moteurs);

. Mr. F. Kerstenne, advocaat bij de balie te Luik, voor V. Borrini, M. Slechten en de B.B.T.K.;

. Mr. M. Henrard, advocaat bij de balie te Brussel, voor F. Verbeke en voor de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel;

. Mr. H. Scheyvaerts, advocaat bij de balie te Brussel, voor de n.v. Metropolitan Lease;

. Mr. G. Demez, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters L. François en K. Blanckaert verslag uitgebracht;

- zijn voornoemde advocaten gehoord;

- is de zaak in beraad genomen.

Bij beschikking van 1 juli 1993 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, tot 6 januari 1994 verlengd.

De rechtspleging is gevoerd overeenkomstig de artikelen 62 en volgende van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, die betrekking hebben op het gebruik van de talen voor het Hof.

#### IV. *De bepalingen in het geding*

1.1. Artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (opgeheven bij artikel 22, P, 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), dat van toepassing was op het tijdstip van de feiten die ter onderzoek zijn voorgelegd aan de Arbeidsrechtbank te Brussel (zaak nr. 436) bepaalde :

« § 2. De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen 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 comité werden erkend.

De werkgever maakt het geschil aanhangig bij de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt.

Na de partijen bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van de kaderleden die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, doet de rechtbank uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden binnen acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden bij de gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het doet uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij, op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen, schriftelijk hun instemming betuigen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

Het paritair comité moet zich uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden van de datum af van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als ontslag beschouwd :

1° elke beëindiging van de overeenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder opzeggingsvergoeding, zonder opzegging of met een opzegging die werd betekend gedurende de periode bedoeld bij § 3 of 4;

2° elke beëindiging van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die voor hem een reden uitmaken die de beëindiging zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn rechtvaardigt. »

1.2. In dat stelsel, dat bij de wet van 18 maart 1950 is ingevoerd, stond het :

- aan het paritair comité om vóór het ontslag van de beschermde werknemer de economische of technische redenen te erkennen die het ontslag verantwoordt. Te dien einde beschikte het over een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het verzoek tot erkenning van de werkgever.

Tijdens de parlementaire voorbereiding van die bepaling waren die redenen omschreven als redenen die verband houden met de stopzetting van de gehele onderneming, van een afdeling ervan en met de buitendienststelling van een welbepaalde, bijzondere personeelsgroep (*Gedr. St.*, 1949-1950, nrs. 174 en 204). In zijn arresten van 14 januari 1980 (*Pas.* 1980, I, 550) en 30 april 1984 (*Pas.* 1984, I, 1067), heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat de interpretatie van het begrip economische en technische reden niet beperkt mocht blijven tot die drie gevallen;

- aan de arbeidsrechtbank om vóór het ontslag van de beschermde werknemer de dringende reden te erkennen die dat ontslag verantwoordt;

- eveneens aan de arbeidsrechtbank om kennis te nemen van de betwisting, door de beschermde werknemer, van de economische of technische redenen die voor zijn ontslag waren aangevoerd, wanneer het paritair comité zich niet binnen de wettelijke termijn had uitgesproken en de werkgever derhalve de beschermde werknemer had kunnen ontslaan.

2.1. De artikelen 2, § 1, eerste lid, en 3 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 bepalen :

« Art. 2. § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen 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.

Art. 3. § 1. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet 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.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet 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 de termijn, vastgesteld in het vorige 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.

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. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

§ 2. Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representatieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

§ 3. De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2. »

In zaak nr. 424 heeft de vraag betrekking op het volledige artikel 3. In zaak nr. 436 is enkel § 1 beoogd.

2.2. De aanneming van die bepaling vloeit voort uit de moeilijkheden die de toepassing van de vroegere bepalingen met zich meebracht. In de Nationale Arbeidsraad liepen de meningen uiteen, wat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid ertoe bracht, ten einde het sluiten van het interprofessioneel akkoord 1988 niet in gevaar te brengen, zelf het wetsontwerp in te dienen dat tot de voormelde bepaling heeft geleid (Memorie van toelichting aan de Senaat, 1105-1 (1990-1991), pp. 2 en 3) en waarmee men met name een beter wettelijk kader wilde scheppen voor het ontslag om economische of sociale redenen (Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, 1471/3 - 90/91, p. 19).

Ten aanzien van de economische en technische redenen, wijzigde het ontwerp, volgens de memorie van toelichting, de ontslagprocedure niet (de Minister preciseerde dat zijn ontwerp evenmin « de algemene principes van de bestaande wetgeving » wijzigde. Verslag aan de Senaat, nr. 1105-2 (1990-1991), p. 5), « voor zover het gaat om de sluiting van de onderneming of een afdeling ervan; gaat het daarentegen om het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie dan zal de werkgever, voor hij tot ontslag overgaat, in het geval het paritair orgaan zich niet binnen de opgelegde termijn heeft uitgesproken, de erkenning door het arbeidsrecht moeten bekomen van de economische en technische redenen; deze erkenning kan worden bekomen na een versnelde procedure die te vergelijken is met deze die bestaat voor de erkenning van de dringende reden; bij ontstentenis van een beslissing van het paritair orgaan, mag geen enkele andere reden dan de drie hogervermelde, het ontslag rechtvaardigen » (Senaat, nr. 1105-1, voormeld, p. 5).

In de memorie van toelichting werd gepreciseerd dat de beslissing van het paritair comité voor geen enkel beroep vatbaar was (Senaat, nr. 1105-1, voormeld, p. 8; nr. 1105-2, p. 6; verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers, nr. 1471/3 - 90/91, p. 17), en werd voorts de bij artikel 3, § 1, ingevoerde ontslagregeling beschreven :

« Indien het bevoegd orgaan zich niet uitspreekt binnen de opgestelde termijn en indien het gaat om een sluiting van de onderneming of een afdeling ervan, heeft de werkgever een alternatief zo hij bij zijn voornemen blijft om het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, te ontslaan :

- ofwel maakt hij zijn verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen bij het arbeidsgerecht aanhangig;

- ofwel ontslaat hij het lid, dat het personeel vertegenwoordigt, en kan dat lid zijn wederopneming vragen; wordt hem dit geweigerd, dan kan hij bij het arbeidsgerecht vragen uitspraak te doen over de economische of

technische redenen, die werden ingeroepen om zijn ontslag te rechtvaardigen.

Gaat het daarentegen om het ontslag van een welbepaalde personeelscategorie, het onderhoudspersoneel bijvoorbeeld, dan zal de werkgever, in het geval het paritair orgaan zich niet heeft uitgesproken binnen de opgelegde termijn, de beschermde werknemer pas kunnen ontslaan nadat de technische en economische redenen zijn erkend geworden door de arbeidsgerechten. » (Senaat, nr. 1105-1, voormeld, pp. 8 en 9).

In de Senaatscommissie werd een amendement op § 1, derde lid, aangenomen opdat het derde geval van ontslag (ontslag van een welbepaalde personeelsgroep) erin wordt vermeld. De aldus gewijzigde bepaling werd als dusdanig door de Senaat en de Kamer van Volksvertegenwoordigers aangenomen.

2.3. In dat stelsel staat het derhalve :

- aan het paritair comité om, zoals in het verleden, vóór het ontslag van de beschermde werknemer de economische of technische redenen die het ontslag verantwoorden, te erkennen. Te dien einde beschikt het comité over een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het verzoek tot erkenning dat de werkgever heeft ingediend;

- aan de arbeidsrechtbank :

- 1) om, zoals in het verleden, vóór het ontslag van de beschermde werknemer de dringende reden die dat ontslag verantwoordt, te erkennen;

- 2) om vóór het ontslag van de beschermde werknemer de economische en technische redenen die dat ontslag verantwoorden, te erkennen, wanneer het paritair comité zich niet binnen de wettelijke termijn heeft uitgesproken, in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep;

- 3) om vóór het ontslag van de beschermde werknemer de economische of technische redenen die dat ontslag verantwoorden, te erkennen, of om naar aanleiding van het ontslag kennis te nemen van de betwisting van die redenen door de werknemer, wanneer het paritair comité zich niet binnen de wettelijke termijn heeft uitgesproken, in geval van een sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan.

## V. *In rechte*

### *Ten aanzien van de omvang van de prejudiciële vragen*

#### *Standpunt van de Ministerraad in de zaak met rolnummer 436*

A.1.1. De Arbeidsrechtbank te Brussel preciseert in haar prejudiciële vraag dat artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven op het ogenblik van de feiten van toepassing was. De toepassing van de wet van 19 maart 1991 op onderhavig geval, die door het verwijzende rechtscollege opzij is geschoven, wordt uitsluitend aangevoerd als verlengstuk van de bepalingen van de wet van 20 september 1948, die is vervangen door de wet van 1991. Het Hof dient de vraag derhalve enkel te beantwoorden in zoverre zij betrekking heeft op de wet van 20 september 1948.

A.1.2. Het verwijzende rechtscollege duidt de bepalingen waarvan de schending voor het Hof aan de orde is gesteld, op weinig precieze wijze aan :

- de verwijzing naar artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, dat in samenhang met de artikelen 6 en *Öis* van de Grondwet is aangevoerd, mist relevantie ten aanzien van de saisine van het Hof;

- het in de artikelen 92 en 93 van de Grondwet verankerde grondbeginsel van de Belgische rechtsorde is een formulering die te weinig nauwkeurig is, aangezien niet is aangegeven of de artikelen 92 en 93 de toepassing vormen van een grondbeginsel dat eraan ten grondslag zou liggen, of daarentegen wordt bedoeld dat die bepalingen zelf een fundamenteel karakter hebben.

Het Hof zou geen kennis kunnen nemen van de rechtstreekse schending van een dergelijk grondbeginsel. Die verwijzing is evenmin relevant ten aanzien van de omvang van de saisine van het Hof. Bijgevolg zou de prejudiciële vraag als volgt moeten worden geformuleerd :

« Schendt artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven de artikelen 6 en *bis* van de Grondwet, in zoverre die bepaling de beschermde werknemers en de werkgevers niet toestaat zich tot een rechtbank te wenden wanneer het paritair comité bij eenparigheid een beslissing heeft genomen, uitspraak doende over het verzoek van de werkgever de economische of technische redenen te erkennen op grond waarvan het ontslag van de beschermde werknemer wordt toegestaan ? ».

*Standpunt van F. Verbeke (memorie van antwoord in de zaak met rolnummer 436)*

A.1.3. De wet van 20 september 1948 is weliswaar toepasselijk op onderhavig geval, maar de wet van 19 maart 1991 is het verlengstuk ervan en handhaaft hetzelfde beginsel van een voorafgaande procedure voor het paritair comité; de rechtszekerheid en het belang van een goede rechtsbedeling zouden er ongetwijfeld wel bij varen indien in de motivering van het arrest wordt vastgesteld dat het om een verlengstuk gaat.

B.1.1. De regel die in verband met zaak nr. 436 is gekritiseerd, is dezelfde in de wet van 19 maart 1991 en in die van 20 september 1948, welke, volgens de Ministerraad, als enige op onderhavig geval toepasselijk was. Aangezien de overige door de Ministerraad opgeworpen vragen samenhangen met de inhoud van de prejudiciële vraag, zullen zij bij het onderzoek ten gronde worden behandeld.

B.1.2. Blijkens het onderwerp van het geschil dat aan de Arbeidsrechtbank te Luik is voorgelegd en de overwegingen van het vonnis (zaak nr. 424), is enkel paragraaf 1 van artikel 3 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, ter toetsing voorgelegd aan het Hof.

*Ten aanzien van de ontvankelijkheid van de tussenkomsten*

*Standpunt van V. Borrini, M. Slechten en de Bond der bedienden, technici en kaders (B.B.T.K.) in de zaak met rolnummer 424*

A.2.1. Net zoals N. De Schietere, zijn V. Borrini en M. Slechten personeelsleden van de n.v. FN Moteurs en zijn zij beschermde werknemers in de zin van artikel 1, § 1, van de wet van 19 maart 1991; zij doen blijken van hun belang bij de tussenkomst door erop te wijzen dat zij partij zijn in een betwisting die analoog is aan die welke

aanleiding heeft gegeven tot de prejudiciële vraag in zaak nr. 424.

*Standpunt van de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (N.C.K.) in de zaak met rolnummer 436*

A.2.2. Het belang bij de tussenkost is verantwoord op grond van de omstandigheid dat de N.C.K. de beschermde werknemer wiens ontslag aan de oorsprong ligt van zaak nr. 436 als kandidaat heeft voorgedragen.

*Standpunt van F. Verbeke (memorie van antwoord in de zaak met rolnummer 436)*

A.2.3. De memorie van de Ministerraad is niet ontvankelijk, want laatijdig : zij werd ingediend na het verstrijken van de termijn van dertig dagen die is vastgesteld bij artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 en de termijn van vijfenveertig dagen die wordt toegekend wanneer de kennisgeving gebeurt in het kader van de artikelen 76 en 77 van de wet op het Arbitragehof (zie artikel 85, eerste lid) kan niet in aanmerking worden genomen, aangezien die artikelen geen betrekking hebben op prejudiciële vragen.

B.2.1. Artikel 87, § 1, van de bijzondere wet op het Arbitragehof bepaalt dat, wanneer het Hof, bij wijze van prejudiciële beslissing, uitspraak doet op vragen als bedoeld in artikel 26, ieder die van een belang doet blijken in de zaak voor de rechter die de verwijzing gelast, een memorie aan het Hof kan richten binnen dertig dagen na de bekendmaking voorgeschreven in artikel 74 en daardoor geacht wordt partij in het geding te zijn.

In de zaak met rolnummer 424 dienden V. Borrini, M. Slechten en de Bond der bedienden, technici en kaders (B.B.T.K.) gezamenlijk een memorie in. Enkel de B.B.T.K. is partij in het geding dat voor de Arbeidsrechtbank te Luik hangende is en naar aanleiding waarvan het Hof een vraag is gesteld. Zijn bekwaamheid om voor het Hof tussen te komen zonder rechtspersoonlijkheid te hebben, vloeit voort uit de artikelen 77 en 85 van de bijzondere wet van 6 januari 1989. In zoverre de memorie is ingediend door V. Borrini en M. Slechten, is zij niet-ontvankelijk, want de loutere hoedanigheid van partij in een rechtspleging die analoog is aan die welke prejudicieel voor het Hof is gebracht, volstaat niet om het bij artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 vereiste belang aan te tonen.

B.2.2. In de zaak met rolnummer 436 heeft de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (N.C.K.) twee stukken ingediend, die respectievelijk «memorie » en «memorie van antwoord » zijn genoemd. Hoewel zij geen rechtspersoonlijkheid heeft, vloeit uit de combinatie van artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 en artikel 24, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, voort dat zij de bekwaamheid heeft om tussen te komen voor het Hof, waarbij een prejudiciële vraag aanhangig is gemaakt in verband

met een geschil dat betrekking heeft op de bepalingen betreffende de ondernemingsraden. Hoewel de N.C.K. geen partij is in het geding dat hangende is voor de arbeidsrechtbank die de vraag heeft gesteld, kon haar tussenkomst in dat geschil ontvankelijk worden verklaard, omdat zij uitdrukkelijk bij de wet gemachtigd is, net zoals elke andere representatieve organisatie, om bij de arbeidsrechtbanken een vordering in te stellen die ertoe strekt elk soortgelijk geschil te beslechten. Zij doet derhalve blijken van het belang dat bij het voormelde artikel 87, § 1, is vereist.

B.2.3. Artikel 85, eerste lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof bepaalt : « Binnen 45 dagen na ontvangst van de door de griffie krachtens de artikelen 76, 77 en 78 gedane kennisgevingen kunnen de Ministerraad, de Executieven, de voorzitters van de wetgevende vergaderingen en de personen aan wie die kennisgevingen zijn gericht, een memorie bij het Hof indienen. » Met toepassing van artikel 77 van genoemde wet heeft de Ministerraad op 9 november 1992 kennisgeving ontvangen van de verwijzingsbeslissing. Zijn op 24 december 1992 ter post afgegeven memorie is derhalve binnen de bij de wet vastgestelde termijn ingediend.

De exceptie wordt verworpen.

### *Ten gronde*

*In de zaak met rolnummer 424*

*Standpunt van N. De Schietere*

A.3.1. Artikel 3 van de wet van 19 maart 1991 is in de prejudiciële vraag slechts beoogd in zoverre een werkgever niet dezelfde rechten zou kunnen doen gelden naargelang zijn zaak door het paritair comité of door de arbeidsrechtbank wordt behandeld, in die zin dat hij zich in het eerste geval op alle economische of technische redenen zou kunnen beroepen, terwijl hij zich in het tweede geval enkel op de sluiting van de onderneming, van een afdeling ervan of op het ontslag van een welbepaalde personeels groep zou kunnen beroepen.

A.3.2. De artikelen 6 en *bis* bieden geen bescherming aan personen die zich in verschillende situaties bevinden; analoge situaties kunnen overigens onvergelykbaar worden doordat zij zich voordoen in onderscheiden juridische sferen.

De erkenning van de economische of technische redenen kan worden verkregen op twee wijzen, die verschillend zijn en op grond waarvan niet kan worden gesteld dat de werkgevers zich in vergelijkbare situaties zouden bevinden : de rechterlijke macht treedt enkel op ingeval het paritair comité te kort schiet en niet als instantie van beroep. Zij beslecht een geschil volgens de regels van de gerechtelijke procedure, terwijl het paritair comité een eenparige beslissing neemt na onderhandeling en overleg.

De artikelen 6 en *bis* van de Grondwet zijn derhalve niet toepasselijk.

A.3.3. In de veronderstelling dat ze dat wel zijn, moet worden erkend dat de wetgever, wanneer hij de

bescherming van de vakbondsafgevaardigden tegen ontslag wil verbeteren door een einde te maken aan de extensieve interpretatie van het begrip « economische en technische redenen », op grond waarvan onder de gelding van de oude wet al te gemakkelijk kon worden overgegaan tot ontslagen die steunden op « de reorganisatie van de onderneming », een limitatieve opsomming kan geven van de economische en technische redenen die het ontslag van die afgevaardigden kunnen verantwoorden. De redenen dringen zich bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan op aan de werkgevers die willen overgaan tot een ontslag, alsook aan de arbeidsrechtbanken waarbij zij vóór een ontslag de zaak aanhangig zouden maken, zonder dat dezelfde beperkende definitie zou worden opgelegd voor de erkenning van de economische of technische redenen in de paritaire organen, die de opdracht hebben te verzoenen.

*Standpunt van de n.v. FN Moteurs*

A.4.1. In het geding is de vraag aan de orde of de wetgever al dan niet een stelsel mag invoeren waarin een persoon aanspraak kan maken op het statuut van beschermde werknemer en op grond daarvan van zijn werkgever de betaling van zeer zware schadevergoedingen kan eisen in geval van ontslag, terwijl de opheffing van de bescherming afhangt van economische of technische omstandigheden, waarvan het bestaan als dusdanig niet wordt betwist, enkel op grond van het feit dat de wet de vaststelling van die omstandigheden aan een paritair comité voorbehoudt, dat ten deze geen standpunt inneemt, en dat de rechterlijke macht niet bevoegd is om een dergelijke vaststelling te doen.

A.4.2. Het recht een geschil bij de rechterlijke macht aanhangig te maken, vormt ongetwijfeld een grondbeginsel van de Belgische rechtsorde. Het is aan elke burger gewaarborgd, niet alleen bij artikel 92 van de Grondwet, maar ook bij artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, dat zowel de toegang tot het gerecht veronderstelt, zoniet wordt de zaak niet gehoord, als het billijke karakter van de rechtspleging, dat één van de pleiters verbiedt zich in een bevoorrechte positie te bevinden ten aanzien van zijn tegenpartij.

A.4.3. De wetgever heeft het beginsel gehandhaafd dat de bescherming wordt opgeheven wanneer bepaalde economische of technische omstandigheden, in ruime zin opgevat, voorhanden zijn. Enkel ingeval het paritair orgaan geen standpunt inneemt binnen de wettelijke termijn veranderen die criteria, aangezien de rechtbank slechts het bestaan kan beoordelen van drie limitatief opgesomde omstandigheden.

Door het paritair comité toe te staan de werkelijkheid te beoordelen van de economische en technische redenen en door de rechterlijke macht te verbieden op verzoek van de werkgever over te gaan tot een onderzoek waarbij een identiek criterium wordt aangewend, heeft de wetgever de artikelen 6 en *bis* van de Grondwet geschonden.

*Standpunt van de Bond der bedienden, technici en kaders (B.B.T.K.)*

A.5. Terwijl een werkgever, voor het paritair comité, zich kan beroepen op alle economische of technische redenen om een ontslag te verantwoorden, kan hij voor de arbeidsrechtbank enkel de sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan, of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep aanvoeren.

Voor het verschil in behandeling, dat enkel bestaat tussen sommige categorieën van personen, kan een objectieve en redelijke verantwoording worden gegeven, aangezien het paritair comité door de wetgever werd beschouwd als een vorm van overleg en samenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, en niet als een toevallige groepering van werkgevers en werknemers die uitsluitend hun persoonlijk belang zouden verdedigen.

De wetgever wilde trouwens het begrip « economische of technische redenen » beperken en terzelfder tijd die doelstelling verzoenen met het beginsel van de autonomie van het sociaal recht.

*Standpunt van de Ministerraad*

A.6.1. Uit de opmerking volgens welke de beoordelingsbevoegdheid van het paritair comité ruimer is dan die van de feitenrechter blijkt dat de werkgever zich ten aanzien van zichzelf op twee verschillende tijdstippen van de procedure in niet-identieke situaties zou bevinden. Er bestaat derhalve geen verschil in behandeling onder

degenen op wie de bestreden norm van toepassing is.

A.6.2. Subsidiair kan de argumentatie van de n.v. FN Moteurs, volgens welke zij het verzoek tot opheffing van de bescherming niet in dezelfde bewoordingen aan de arbeidsrechtbank zou kunnen voorleggen als die welke voor het paritair comité zijn gebruikt, niet worden volgehouden, aangezien de betrokkene onmiskenbaar over een gerechtelijk beroep beschikt : de wet van 19 maart 1991 organiseert en waarborgt immers de saisine van de arbeidsrechtbank. Derhalve ondergaat zij geen enkele « discriminatie » in de mogelijkheid haar aanspraken voor een jurisdictionele overheid te brengen.

De grief heeft in werkelijkheid betrekking op het verschil tussen de argumentatie die de werkgever kan doen gelden voor het paritair comité en die welke hij kan doen gelden voor de arbeidsrechtbank, of nog op een eventueel verschil tussen de behandeling door het paritair comité en die door de arbeidsrechtbank. Een dergelijke grief is irrelevant ten aanzien van de artikelen 6 en *bis* van de Grondwet.

A.6.3. De analyse volgens welke een verschil zou bestaan tussen mogelijke verantwoordingen van het ontslag van beschermde werknemers die voor het paritair comité kunnen worden aangevoerd (alle redenen zouden kunnen worden aanvaard), en degene waarop men zich voor de arbeidsrechtbank kan beroepen (drie redenen zouden kunnen worden aanvaard), is niet in overeenstemming met de tekst van de wet, waarin geen onderscheid wordt gemaakt tussen de economische en technische redenen die in elk stadium van de procedure kunnen worden aangevoerd.

In een eerste fase moet de werkgever een verzoek richten tot het paritair comité om het bestaan van de economische en technische redenen te laten erkennen (artikel 3, § 1, eerste lid). Bij ontstentenis van beslissing van dat comité beschikt de werkgever over de volgende mogelijkheden :

- of het ontslag past in het kader van een veronderstelling van sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan. De sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan is een geval dat op zichzelf een « welbepaalde groep » of een objectieve categorie van werknemers definieert (alle werknemers van de onderneming of van de afdeling ervan). Dat objectief geheel van werknemers omvat, op niet-discriminerende wijze, alle werknemers (de beschermde en de niet-beschermde), zodat een controle *a priori* van de niet-discriminerende aard van het ontslag niet noodzakelijk blijkt;

- of het ontslag past niet in het kader van de objectieve veronderstellingen van sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan. In dat geval beweert de werkgever dat hij een « welbepaalde personeelsgroep » heeft gedefinieerd, namelijk een objectieve en ten aanzien van de beschermde werknemers niet-discriminerende categorie. In een dergelijk geval blijkt enkel ten aanzien van de beweringen van de werkgever een preventieve controle noodzakelijk. In dat geval heeft de arbeidsrechtbank de bevoegdheid kennis te nemen van « het verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen » die het ontslag verantwoordt. Anders gezegd, de rechtbank spreekt zich uit over dezelfde vraag als het paritair comité, namelijk de vraag of redenen voorhanden zijn die het ontslag verantwoordt van een welbepaalde personeelsgroep, waartoe de beschermde werknemers behoren.

A.6.4. Op grond van het argument dat is afgeleid uit het bestaan van een fase vóór het geschil, die aan de gerechtelijke fase voorafgaat, kan het discriminerend karakter van de bepaling in het geding op het vlak van de toegang tot het gerecht, niet worden aangetoond, aangezien die fase - die overigens in alle gevallen bestaat - *a priori* gunstiger (cf. de interne administratieve beroepen die aan de jurisdictionele beroepen voorafgaan) uitvalt voor de werkgever in zaak nr. 424.

A.6.5.1. Ten aanzien van de grief betreffende de objectieve beperking van het begrip « economische of technische redenen » voor de arbeidsrechtbank, heeft het enige gemaakte « onderscheid » betrekking op de macht waarover de werkgever beschikt ten aanzien van de beschermde werknemers, enerzijds, en ten aanzien van de niet-beschermde werknemers, anderzijds. Dat onderscheid vormt geenszins een discriminerende behandeling, in zoverre alle werkgevers ten aanzien van beide categorieën van werknemers aan eenzelfde stelsel zijn onderworpen.

A.6.5.2. De voormelde beperking is onlosmakelijk verbonden met de invoering van een objectieve wettigheidstoetsing in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Tussen de bij overeenkomst vastgelegde rechten van de werknemer op werk en de rechten van de werkgever om ten dele over de arbeidsbetrekking te beschikken, heeft de wetgever door middel van specifieke instellingen in het Belgisch sociaal recht een objectieve

wettigheidstoetsing van de ontslagmaatregelen ingevoerd. Naast iedere afweging van de onderhavige subjectieve rechten, is het de wettigheid zelf van het ontslag die aldus marginaal is getoetst.

A.6.6. In de veronderstelling dat in de betwiste norm een schending van de gelijkheid zou moeten worden gezien, *quod non*, dan nog moet worden opgemerkt dat in de parlementaire voorbereiding een objectieve en redelijke verantwoording van dat onderscheid is gegeven. Het algemene beginsel is dat de beschermde werknemer niet kan worden ontslagen en de uitzonderingen op dat algemene beginsel blijven beperkt tot de dringende reden en de economische of technische redenen waartussen een objectief onderscheid wordt gemaakt ingeval het paritair orgaan te kort schiet : in de gevallen van sluiting van de onderneming of sluiting van een afdeling van de onderneming, is het risico van een discriminatoir optreden van de werkgever miniem, terwijl in geval van ontslag van een welbepaalde personeels groep een voorafgaande gerechtelijke controle noodzakelijk werd geacht.

A.6.7. Rekening houdend met de in die aangelegenheid toepasselijke beginselen, heeft de wetgever, die diende op te treden om in het kader van een compromis tussen de sociale gesprekspartners de bescherming van de vakbondsafgevaardigden te verbeteren, onmiskenbaar middelen aangewend die evenredig zijn ten aanzien van het beoogde doel. Door het paritair orgaan een ruime beoordelingsbevoegdheid te verlenen, komt de wetgever tegemoet aan de door de vertegenwoordigers van de werkgevers geuite bezorgdheid. Door een stelsel in te voeren dat in werking moet treden wanneer het paritair orgaan te kort schiet, heeft de wetgever een mechanisme ingesteld dat de bescherming van de personeels afgevaardigden tegen discriminerende ontslagen en het recht van de werkgevers om beschermde werknemers te kunnen ontslaan indien economische of technische redenen dat vereisen, waarborgt.



*Antwoord van N. De Schietere*

A.7.1. In tegenstelling tot wat de n.v. FN Moteurs betoogt, is de vraag niet of het recht op toegang van de werkgevers of de beschermde werknemers tot het gerecht niet zou zijn aangetast wanneer een paritair comité bij eenparigheid heeft beslist de economische of technische redenen te erkennen of te weigeren ze te erkennen. Wanneer het comité daarentegen geen beslissing heeft genomen, verbiedt de wet de werkgever een beschermde werknemer te ontslaan, behalve om drie redenen van economische of technische aard. Het recht op toegang tot een rechtbank om een eventuele betwisting over het bestaan of de draagwijdte van de aldus bij de wet vastgestelde rechten te laten beslechten, is de werkgever geenszins ontnomen. Verre van de werkgever de toegang tot het gerecht te ontnemen, bepaalt de wet dat de betwistingen die zich voordoen, zullen worden beslecht door de arbeidsrechtbank, die alle vereiste waarborgen biedt ten aanzien van de rechtspleging.

*Antwoord van de Ministerraad*

A.8.1. De werkgever moet in de gelegenheid worden gesteld voorafgaandelijk de erkenning te verkrijgen van het bestaan van de economische of technische redenen waarop het ontslag van personeels afgevaardigden steunt, ongeacht het geval waarin hij dat ontslag beoogt. Hij moet preciseren welke die redenen zijn en de bevoegde instanties beschikken over de volledige vrijheid om al dan niet het bestaan van de aangevoerde redenen te erkennen. Die controle gebeurt door het paritair orgaan en, ingeval dat orgaan te kort schiet, door de arbeidsgerechten, zonder dat enig onderscheid wordt gemaakt tussen de bevoegdheden die aan het eerstgenoemde orgaan en die welke aan het laatstgenoemde orgaan zijn toegewezen voor de erkenning van het al dan niet bestaan van de door de werkgever aangevoerde economische of technische redenen.

A.8.2. Er gaat slechts één proceduremogelijkheid gepaard met het geval waarin de economische en technische redenen leiden tot de sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming : in dat geval kan de werkgever immers ofwel preventief het verzoek tot erkenning van de aangevoerde redenen voor de arbeidsgerechten brengen, ofwel onmiddellijk tot ontslag overgaan onder voorbehoud van een controle *a posteriori* van het bestaan van de economische of technische redenen, op verzoek van de ontslagen afgevaardigde. Dat alternatief, wat de procedure betreft, dat aan de werkgever is geboden in de eerste twee gevallen van ontslag, is echter verantwoord en evenredig omdat de afwezigheid van discriminatie in een dergelijk geval en de waarschijnlijkheid van het bestaan van economische of technische redenen die tot de sluiting leiden, verklaren waarom een stelsel van preventieve bescherming dat ertoe strekt een discriminatie te vermijden, niet verantwoord is, terwijl een dergelijk stelsel wel verantwoord is wanneer tegengestelde redenen worden aangevoerd in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

*Antwoord van de n.v. Techspace Aero, voorheen n.v. FN Moteurs*

A.9.1. De overige partijen verschillen van mening over de vraag of de bepaling in het geding al dan niet een discriminatie invoert. Sommige partijen betwisten de toepasselijkheid van de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet bij gebreke van identieke, of tenminste vergelijkbare situaties.

A.9.2. De wetgever mag een rechtzoekende niet verschillend behandelen naargelang diens subjectief recht al dan niet voor het gerecht wordt betwist. Aangezien in een rechtsstaat elke rechtzoekende over de mogelijkheid beschikt zijn zaak voor de rechterlijke macht te brengen om de omvang van zijn recht te laten vaststellen, is het ten aanzien van alle rechtzoekenden - en niet ten aanzien van zichzelf - dat de n.v. Techspace Aero (en andere werkgevers die zich in dezelfde omstandigheden bevinden) het slachtoffer van een discriminatie meent te zijn.

A.9.3. De toegang tot het gerecht kan niet alleen worden verhinderd wanneer hij wordt verboden - dat is waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet, die bepaalt dat een beslissing van het paritair comité voor geen enkel beroep vatbaar is -, maar eveneens wanneer de omvang van een subjectief recht, namelijk het onderwerp van het geding, wordt gewijzigd door het loutere feit dat de zaak voor de rechtbank is gebracht. Dat geldt voor diezelfde wet, die de gevallen waarin de rechterlijke macht het bestaan van de economische of technische redenen kan erkennen, beperkt tot drie exhaustief opgesomde gevallen. Derhalve ontnemt de wet, in zoverre zij een recht verleent zonder, in geval van geschil, de gerechtelijke bekrachtiging ervan toe te staan, de werkgever een essentiële jurisdictionele waarborg en voert zij een discriminatie in tussen die laatste en alle rechtzoekenden.

A.9.4. In tegenstelling tot wat de Ministerraad betoogt, laat de lezing van artikel 3 geen enkele twijfel bestaan over het feit dat de arbeidsrechtbank het bestaan van de economische of technische redenen die de opheffing van de bescherming verantwoordt slechts in drie limitatief opgesomde gevallen kan erkennen, terwijl voor het paritair comité een dergelijke beperking niet bestaat. Aangezien de rechter die de prejudiciële vraag heeft gesteld het lot van die argumentatie reeds heeft bezegeld, staat het niet aan de partijen een debat dat reeds gesloten is voor het Hof, opnieuw aan te vangen.

A.9.5.1. De argumentatie van de Ministerraad volgens welke de arbeidsrechtbank slechts een objectieve wettigheidstoetsing zou uitvoeren die verschilt van de door het paritair comité gegeven opportuniteitsbeoordeling, en volgens welke de werkgever er derhalve niet over zou kunnen klagen dat hem een procedure vóór het geschil, met een ruimer spectrum, wordt geboden, kan evenmin worden gevolgd omdat ten deze een dergelijke beoordelingsbevoegdheid niet voorhanden is, aangezien de wet het criterium heeft vooropgesteld dat het paritair comité dient aan te wenden. De werkgever heeft immers het subjectief recht over te gaan tot het ontslag van de beschermde werknemers zonder zich bloot te stellen aan de betaling van hoge vergoedingen, wanneer economische of technische redenen dat verantwoordt, en het zou tevergeefs zijn te stellen dat een dergelijk subjectief recht in zijn hoofde pas bestaat na aanvaarding van de redenen door het paritair comité.

A.9.5.2. In de veronderstelling dat een dergelijke beoordelingsbevoegdheid effectief bestaat, verklaart dat nog niet waarom voor het paritair comité en voor de arbeidsrechtbank niet dezelfde regels zouden worden gevolgd. In de gevallen van interne administratieve beroepen die aan de door de Ministerraad geciteerde (A.6.4) jurisdictionele beroepen voorafgaan, zijn de rechtsregels identiek en wordt de wettigheidstoetsing niet gewijzigd, ongeacht het stadium van de procedure.

A.9.5.3. Ten slotte is de door de arbeidsrechtbank verrichte toetsing geen objectieve wettigheidstoetsing (cf. A.6.5.2), maar een beslissing met betrekking tot subjectieve rechten.

A.9.6. De discriminatie in het geding is geenszins verantwoord. Het is onjuist te beweren dat de wetgever het ontbreken van een wettelijke definitie van de economische of technische reden heeft willen verhelpen (A.3.3). Het kwam hem niet toe een compromis in te stellen door een begrip in het leven te roepen met wijzigende inhoud naargelang het al dan niet voor het gerecht is gebracht, maar wel stelling te nemen. Bovendien kan geen enkele verantwoording worden voorgesteld wegens de aard zelf van de fundamentele rechten van de n.v. Techspace Aero die zijn geschonden : de ongelijkheid die in het leven is geroepen tussen partijen die in een proces pleiten, is immers op de spits gedreven, aangezien ze in een wettekst is verankerd. Ten slotte was het doel van de wetgever iedere discriminatie ten aanzien van de beschermde werknemers te vermijden, zonder evenwel privileges te verbinden aan die functie. Dat doel is niet bereikt, aangezien, inzake faillissement, de rechtspraak de curator ertoe verplicht het paritair comité te raadplegen alvorens de beschermde werknemers te ontslaan, terwijl iedereen het erover eens is dat die raadpleging zonder voorwerp is geworden. De al te formalistische wettekst veroordeelt de nagestreefde doelstelling.

*In de zaak met rolnummer 436*

*Standpunt van de N.C.K. en van F. Verbeke*

A.10.1. De bepalingen die in de prejudiciële vraag zijn beoogd, schenden verscheidene internationale bepalingen in samenhang met de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet, namelijk :

- de artikelen 6 (recht op toegang tot de rechter, procedure op tegenspraak, controle *a posteriori* onmogelijk, ontbreken van motivering), 13 (ontbreken van daadwerkelijke rechtshulp ten gronde voor een nationale instantie), 11.1 en 14 (discriminatie op grond van overtuiging - keuze om zich bij een bepaalde organisatie van kaderleden aan te sluiten - en andere status - afwezigheid van de gekozen organisatie in het paritair comité en derhalve onmogelijkheid om er door haar te worden verdedigd) van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden;

- de artikelen 14 (gelijkheid voor het gerecht en voor het recht op toegang tot een rechtbank) en 26 (gelijkheid voor de wet, gelijke bescherming door de wet en discriminatie op grond van overtuiging en andere status), van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten;

- de artikelen 6 en 7 (bescherming van het recht op werk van de beschermde werknemer) en 8 (bescherming van het recht van de beschermde werknemer tot een organisatie van kaderleden van zijn keuze toe te treden), van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

A.10.2. De wetgever had de bedoeling het ontslag van de beschermde werknemer toe te staan om twee soorten redenen : een reden die verband houdt met de werknemer persoonlijk (ernstige tekortkoming van zijn kant) en een reden die geen verband houdt met de werknemer, namelijk een algemene en objectieve (economische of technische) reden, zonder dat blijkt waarom de bevoegdheid met betrekking tot de erkenning van de economische of technische redenen aan de paritaire comités is toegewezen. Net zoals de feitenrechter kan men weliswaar menen dat met name het stelsel van vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers in het paritair orgaan een uitleg biedt voor de bevoegdheidstoewijzingen door de wetgever, maar dat biedt geen verklaring voor de ontstentenis van beroep voor de arbeidsgerechten, aangezien die eveneens paritair zijn samengesteld.

A.10.3. Net zoals in het geval van ontstentenis van beslissing van het paritair comité, dat door het Hof van Cassatie in zijn arresten van 30 juni 1960 en 4 november 1961 werd beoogd, dient men, in onderhavig geval, ervan uit te gaan dat de rechten die ter discussie staan burgerlijke rechten zijn waarvoor, naar luid van artikel 92, de rechtbanken bij uitsluiting bevoegd zijn en dat, tenzij men uitgaat van de veronderstelling dat de wetgever de bedoeling had een rechtsweigering tegen te werpen aan de partijen, hun eisen, waarvan de kennisneming tot de bevoegdheid van de rechtbanken behoort, onder de rechtsmacht van die rechtbanken valt.

A.10.4. Ten aanzien van het evenredigheidsbeginsel biedt de bescherming die is verleend aan het mandaat van afgevaardigde en aan diegene die het uitoefent, geenszins een verantwoording voor de ontstentenis van beroep ten gronde voor dat andere paritair orgaan, namelijk het arbeidsgerecht, in het bijzonder wanneer, zoals ten deze, de vakbondsorganisatie waartoe de beschermde werknemer behoort geen lid is van het paritair comité en dat comité zijn beslissing niet heeft gemotiveerd.

A.10.5. In een recent arrest heeft het Hof van Cassatie beslist : « de rechterlijke macht is bevoegd om de ongeoorloofde schending van een burgerlijk recht te voorkomen of te vergoeden, wie er ook verantwoordelijk voor is ». In de gevallen waarin het voorafgaande beroep bij het paritair comité onmogelijk is omdat er geen comité is ingesteld - het ging telkens om een O.C.M.W. -, hebben het Arbeidshof te Luik (22.12.1988, *J.T.T.* 1989, p. 300) en de Arbeidsrechtbank te Charleroi (14.10.1986, *T.S.R.* 1987, p. 133) zich bevoegd verklaard om de economische reden voor het ontslag te onderzoeken, daarbij met name steunend op de omstandigheid dat het een aangelegenheid van openbare orde betreft.

*Standpunt van de n.v. Metropolitan Lease (voorheen n.v. Metropolitan Finance)*

A.11.1. De rechter die de prejudiciële vraag heeft gesteld, is *a priori* van oordeel dat de beslissing van een paritair comité inzake erkenning van de economische of technische redenen niet vatbaar is voor beroep tot vernietiging voor de Raad van State, aangezien het paritair comité geen administratieve overheid is, enerzijds, en dat het noch de werkgever, noch de werknemer mogelijk is de gegrondheid te betwisten van een beslissing van

het paritair comité waarbij dergelijke redenen worden erkend of afgewezen, anderzijds. Die uitgangspunten zijn voor kritiek vatbaar.

A.11.2. Aangezien, zo schijnt het, bij de Raad van State geen beroep aanhangig is gemaakt tot vernietiging van een beslissing van een paritair comité, die is genomen op grond van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948, heeft de Raad nooit de gelegenheid gehad zich uit te spreken over zijn bevoegdheid in die aangelegenheid. De rechter oordeelt dat hij zich onbevoegd zou verklaren maar steunt daarbij op oude rechtspraak en rechtsleer, waarin wordt verwezen naar wetgeving die nu niet langer bestaat. In de rechtspraak van de Raad van State (arresten nrs. 22.444, 22.763 en 32.348), in de wetgeving (artikel 26, derde lid, van de wet van 5 december 1968) en in een deel van de rechtsleer wordt erkend dat de paritaire comités de hoedanigheid van administratieve overheid hebben en het is duidelijk dat zij voldoen aan de organieke en functionele criteria die voortvloeien uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie en de Raad van State met betrekking tot de erkenning van die hoedanigheid; men lijkt echter wel degelijk te kunnen besluiten dat de beslissing van het paritair comité betreffende het bestaan van economische of technische redenen een administratieve handeling met juridische draagwijdte is : het heeft de opdracht gekregen uit te maken of de materiële feiten die het vaststelt, al dan niet onder het begrip « economische of technische redenen » vallen. Het dient zich aldus uit te spreken over het al dan niet bestaan van een juridisch feit en die kwalificatie blijkt duidelijk uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie, dat zich bevoegd acht om na te gaan of de feitenrechter uit de door hem vastgestelde feiten op wettige wijze het bestaan of de ontstentenis van economische of technische redenen heeft kunnen afleiden. Derhalve was een jurisdictionele toetsing van de beslissing van het paritair comité mogelijk, in tegenstelling tot hetgeen de verwijzende rechter meent.

A.11.3. De hoven en rechtbanken kunnen, van hun kant, de toepassing van een administratieve handeling die zij onwettig achten, opzij schuiven, ongeacht of dat artikel een reglementaire of een individuele draagwijdte heeft. Of het paritair comité nu een toetsing van de juridische kwalificatie uitoefent of zich ertoe beperkt materiele vaststellingen te doen, het kan terecht verbazing wekken dat de arbeidsgerechten zich in het algemeen onbevoegd achten om de wettigheid te toetsen van de erkenning, door een paritair comité, van economische of technische redenen door een min of meer vooronderstelde wil van de wetgever te laten prevaleren, die is afgeleid uit enkele uittreksels uit de parlementaire voorbereiding, zonder rekening te houden met het voorschrift van artikel 107 van de Grondwet. De enige beperking van de macht van de rechter is dat hij een toetsing van de wettigheid, en niet een toetsing ten aanzien van de opportuniteit dient uit te voeren.

A.11.4. Het uitgangspunt dat de arbeidsrechtbank in haar vonnis van 5 oktober 1992 heeft geformuleerd, kan niet worden aanvaard, aangezien geen enkel recht zonder rechterlijke bescherming kan blijven en het Hof van Cassatie, precies om een dergelijke toestand te vermijden, de opdracht heeft gekregen de conflicten van attributie te regelen. Hieruit vloeit voort dat het Hof de prejudiciële vraag enkel kon worden gesteld wegens het niet-optreden van de eisende partij voor de arbeidsrechtbank, die zich ervan heeft onthouden een beroep voor de Raad van State in te stellen om de wettigheid te laten toetsen van de beslissing van het paritair comité in onderhavig geval de economische of technische redenen te erkennen die haar ontslag verantwoorden. Indien de Raad van State, waarbij een dergelijke vraag aanhangig zou zijn gemaakt, had geoordeeld dat hij niet bevoegd was, en indien de arbeidsrechtbank had geoordeeld geen kennis te kunnen nemen van een dergelijk geschil, zou het Hof van Cassatie dat conflict van attributie hebben moeten regelen. Een rechter zou uitspraak hebben moeten doen.

*Standpunt van de Ministerraad*

A.12.1. De schending van de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet door de bepaling in het geding zou bestaan in :

a) drie discriminaties :

- tussen beschermde werknemers onderling, naargelang zij worden geconfronteerd met het feit dat ofwel een dringende reden, ofwel economische of technische redenen worden aangevoerd (A.12.2);

- tussen beschermde en niet-beschermde werknemers, in zoverre die laatsten beschikken over een beroep bij de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde (A.12.3);

- tussen werkgevers, naargelang die laatsten economische of technische redenen aanvoeren ten aanzien van beschermde werknemers of ten aanzien van niet-beschermde werknemers (A.12.4);

b) een ontstentenis van evenredigheid, in zoverre de bescherming van de beschermde werknemers niet noodzakelijkerwijze, op zichzelf, zou impliceren dat een bevoegdheid wordt toegewezen aan een paritair comité dat in eerste en laatste aanleg uitspraak doet (A.12.5).

A.12.2. De eerste discriminatie die in beschouwing wordt genomen, is een geval waarin eenzelfde categorie van werknemers is geraakt, maar in verschillende situaties. Het verschillend behandelen van niet soortgelijke situaties is *a priori* meer in overeenstemming met het gelijkheidsbeginsel dan de gelijke behandeling van uiteenlopende situaties.

Het tweevoudig karakter van het ontslagstelsel - het ontslag om een dringende reden, enerzijds, en het ontslag om een reden van economische en technische aard, anderzijds - verantwoordt het verschil in behandeling dat ermee gepaard gaat. Terwijl de grondslag van het ontslag om dringende reden de door de medecontractant aangevoerde tekortkoming is, wordt door de werkgever als motivering van het ontslag om economische of technische redenen de situatie van de onderneming aangevoerd. Bovendien is het beginsel van de niet-gemotiveerde opzegging, dat het ontslag wegens dringende reden beheerst, vervangen door een beschermingsstelsel dat noodzakelijk is om de werking van de representatieve organen in de onderneming te waarborgen. De wetgever heeft een dergelijke bescherming ingevoerd in het belang van de functie die de werknemer vervult, en niet in het belang van de werknemer zelf. De twee bijzonderheden die dat stelsel kenmerken (controle op het bestaan van economische of technische redenen door het paritair comité en ontstentenis van beroep voor de rechtbanken) zijn nauw met elkaar verbonden : het is omdat de wetgever heeft geoordeeld dat het niet gepast was in een eerste fase het debat aan de gerechtelijke instanties toe te vertrouwen, dat die zelfs niet op beroep kennis kunnen nemen van de beslissingen die het paritair comité bij eenparigheid heeft genomen. In tegenstelling tot het begrip « dringende reden », is het begrip « economische of technische reden » niet bij wet gedefinieerd. Zowel wat de materiële definitie als wat de procedurele controle betreft, heeft de wetgever het (qua opportuniteit) verkieslijk geacht de beoordeling en de definitie van een dergelijke vereiste toe te vertrouwen aan de paritaire organen zelf, waarin de belangen in het geding zijn vertegenwoordigd.

A.12.3. Ten aanzien van de tweede discriminatie - tussen de beschermde werknemer en de niet-beschermde werknemer in geval van ontslag om redenen die vreemd zijn aan het gedrag van de betrokkene -, wordt in het verwijzingsvonnis ten onrechte de algemene bevoegdheid van de niet-beschermde bedienden aangevoerd om « zich tot de rechterlijke macht te wenden om de werkelijkheid van de economische aard van het ontslag te betwisten », aangezien aan elke partij een absolute bevoegdheid wordt verleend om het contract te verbreken op het door haar gekozen tijdstip, en de niet-beschermde bedienden, afgezien van de specifieke beschermingsstelsels en het rechtsmisbruik, niet het recht hebben de onderliggende redenen van het ontslag waarvan hun kennis wordt gegeven, als dusdanig aan de orde te stellen. Zij kunnen weliswaar steeds de duur van de opzeggingstermijn of het bedrag van de compenserende vergoeding betwisten of de onrechtmatigheid van het ontslag aanvoeren, maar dat geldt evenzeer voor de beschermde werknemer. Bij gebreke van specifiek optreden van de (niet-beschermde) werknemer om voor de rechterlijke macht de werkelijkheid te betwisten van de economische of technische aard van het ontslag, is er te dien aanzien geen enkele discriminatie tussen de beschermde en de niet-beschermde werknemer.

A.12.4. De derde discriminatie - tussen werkgevers in hun bevoegdheid om de beschermde en de niet-beschermde werknemers te ontslaan -, kan niet in aanmerking worden genomen, aangezien alle werkgevers aan

dezelfde wet zijn onderworpen. Zij worden weliswaar met fundamenteel verschillende situaties geconfronteerd, die voortvloeien uit het beschermingsstelsel van de afgevaardigden en de kandidaten, maar de invoering van een dergelijke tweeledigheid maakt deel uit van het wezenlijke van dat stelsel.

A.12.5. Ten slotte is de vraag niet of uit het door de wetgever nagestreefde doel (de bescherming van de afgevaardigden van de werknemers) noodzakelijkerwijze de bestreden maatregel voortvloeit (toewijzing van een bevoegdheid aan het paritair comité dat in eerste en laatste aanleg uitspraak doet), maar wel of de gekozen maatregel een verband van evenredigheid vertoont met de aangenomen doelstellingen. Het komt het Hof toe dat verband te beoordelen, maar niet zijn beoordeling in de plaats te stellen van die van de wetgever ten aanzien van de keuze van de aan te wenden middelen. De door de wetgever gekozen maatregel was ongetwijfeld niet de enige die kon worden overwogen. In theorie kon hij gaan van het verbod, zonder meer, van ontslag, tot de afwezigheid van iedere bescherming. De wetgever heeft gekozen voor een stelsel dat in eerste instantie de controle *a priori*, door een paritair orgaan, van de redenen van het ontslag oplegt. De vraag of een dergelijke controle *a priori* adequaat is, kan niet worden besproken en de toewijzing van die controle aan een paritair orgaan past in de logica van de middelen voor sociaal overleg die het Belgisch sociaal beleid kenmerken.

*Antwoord van F. Verbeke en van de N.C.K.*

A.13.1. De argumentatie van de n.v. Metropolitan Lease volgens welke een beroep voor de Raad van State zou bestaan (A.11.2), kan niet worden gevolgd omdat de burgerlijke rechten bij uitsluiting tot de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken behoren. Bovendien ligt het voor de hand dat het « recht op een rechter », dat door artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden is afgekondigd, zowel inzake rechten en verplichtingen van burgerlijke aard als inzake strafrechtelijke beschuldiging, moet worden beschouwd als een recht op een rechter met volle rechtsmacht, en niet enkel op een rechter die de wettigheid beoordeelt.

A.13.2. Het beroep op de instanties van de rechterlijke orde en op artikel 107 van de Grondwet (A.11.3) vormt, van zijn kant, in procedurele zin niet alleen een exceptie om een vordering te doen mislukken, maar ook een middel om ze te doen zegevieren. Anders gezegd, artikel 107 is geen uitzonderlijke en smalle weg, die beperkt is tot een loutere wettigheidstoetsing, maar een toegangsweg tot een rechtbank die een toetsing van volle rechtsmacht uitoefent.

A.13.3. De argumentatie die is afgeleid uit de bevoegdheid van het Hof van Cassatie, ten slotte, (A.11.4), kan evenmin worden gevolgd, gezien de termijnen van behandeling en verjaring (vastgesteld op één jaar bij artikel 15 van de wet van 3 juli 1978) die eruit zouden voortvloeien.

A.13.4. De arresten van de Raad van State die zijn vermeld onder A.11.2 tonen aan dat een beroep dat geen beroep van volle rechtsmacht is, zoals het beroep voor een rechter van de rechterlijke orde, geen concrete efficiëntie heeft en daardoor niet volstaat om aan de vereisten van artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden te voldoen. Eén van die beroepen was gericht tegen de koninklijke besluiten betreffende de organisatie van het statuut van de havenarbeiders (objectief recht), en niet tegen een beslissing tot intrekking van de erkenning als havenarbeider (subjectief recht). Het andere beroep betrof weliswaar een beslissing van een paritair comité met betrekking tot die erkenning, maar de Raad van State heeft opgemerkt dat die erkenning een eenzijdige handeling vormt van de overheid die de havenarbeider de mogelijkheid biedt een arbeidsovereenkomst af te sluiten met één of meer werkgevers in de havenzone, en op zichzelf geen burgerlijk recht op werk verleent. Ten slotte verschillen die beide gevallen van dat van F. Verbeke, aangezien in zijn geval de beslissing van het paritair comité slechts een voorafgaande - zij het onontbeerlijke - fase vóór het ontslag vormt. In de veronderstelling dat een analogie zou kunnen worden vastgesteld tussen die gevallen en het hangende geding, zou moeten worden opgemerkt dat de Raad van State hieraan heeft toegevoegd dat de motivering van de beslissing uit de bestreden beslissing of het administratieve dossier moest blijken. F. Verbeke heeft enkel toegang gekregen tot de gegevens die de vennootschap heeft willen verstrekken.

A.13.5. De n.v. Metropolitan Lease legt geenszins uit in welk opzicht de wijziging van de wetgeving ten deze doorslaggevend zou zijn en, door de verschillende bevoegdheden van de paritaire comités (A.11.2) met elkaar te verwarren, toont zij geenszins de uitbreiding aan tot onderhavig geval van de theorieën in de rechtsleer met betrekking tot de aard van de collectieve overeenkomsten.

A.13.6. De Ministerraad schuift ten onrechte de argumenten opzij die zijn afgeleid uit artikel 6 van het

Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden - aangezien het Hof bevoegd is om er kennis van te nemen, door de samenhang tussen de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet en die bepalingen - en uit het in de artikelen 92 en 93 van de Grondwet verankerde grondbeginsel van de Belgische rechtsorde - aangezien in de rechtspraak van het Hof wordt verwezen naar de grondbeginselen van de Belgische rechtsorde en uit het vonnis van de Arbeidsrechtbank duidelijk blijkt dat het beginsel in het geding, dat overigens in verband wordt gebracht met artikel 6 van het voormelde Verdrag, het beginsel is waarbij de toegang tot de rechtbank van de rechterlijke orde wordt gewaarborgd.

A.13.7. De overige ontwikkelingen in de memorie van de Ministerraad wijken af van de prejudiciële vraag en zijn niet relevant. Men kan niet op logische wijze verantwoord maken dat de controle door het gerecht in geval van beroep zou moeten worden uitgesloten omdat ze in eerste aanleg als ongepast zou zijn beschouwd. De vraag is precies of het redelijk is elk gerechtelijk beroep uit te sluiten.

*Antwoord van de Ministerraad*

A.14.1. Het staat niet aan de partijen de toepassing, door de rechtscollèges, van artikel 26, § 2, van de wet op het Arbitragehof aan de orde te stellen (Arbitragehof 23/91), waardoor de bijzondere interpretatie van de bepalingen in het geding, die de n.v. Metropolitan Lease heeft gegeven en die ertoe leidt de noodzaak van een prejudiciële vraag opzij te schuiven, uit de debatten moet worden geweerd.

A.14.2. De analyse van de n.v. Metropolitan Lease ten aanzien van de mogelijke beroepen voor de Raad van State en de bij artikel 107 van de Grondwet vastgestelde wettigheidstoetsing, steunt evenwel op een verwarring in de analyse van de opdrachten die de paritaire comités vervullen : zij oefenen hun bevoegdheden uit in diverse hoedanigheden, zodat bij iedere kwalificatie rekening moet worden gehouden met de bijzondere kenmerken van iedere tussenkomst, zoals zij in de memorie van de Ministerraad zijn beschreven (A.12.2 tot A.12.5).

B.3.1. Hierna zullen «beschermden werknemers» worden genoemd die werknemers die door de wet tegen ontslag worden beschermd omdat hun functie van vertegenwoordiging van het personeel ten overstaan van hun werkgever of hun kandidatuur voor een dergelijke functie hen blootstelt aan ontslag om redenen die verband houden met de omstandigheid dat zij belangen moeten verdedigen die tegen die van de werkgever kunnen ingaan.

B.3.2. Het wettelijk stelsel, in de opeenvolgende stadia ervan, komt voort uit de idee dat het ontslag van een beschermd werknemer verdacht is. Het gevolg is het principiële verbod van een dergelijk ontslag, onder voorbehoud van uitdrukkelijke toestemming. Bovendien is die toestemming slechts in een beperkt aantal gevallen mogelijk; tevens moet zij bijna altijd voorafgaandelijk worden gegeven; ten slotte moet zij worden gegrond ofwel op een «dringende reden», ofwel op een reden die niets uit te staan heeft met de houding van de werknemer, «economische of technische reden» genoemd.

B.4. Een van de kritische opmerkingen over het stelsel steunt op het feit dat de toestemming door de arbeidsrechtbank moet worden gegeven wanneer zij op een dringende reden is gegrond,

terwijl, indien zij op een economische of technische reden is gegrond, in principe enkel wordt verleend door een paritair orgaan waarvan de tussenkomst niet met een jurisdictionele waarborg gelijkstaat.

Dat verschil in behandeling kan worden verantwoord.

De dringende reden tot verbreking is een klassiek begrip, dat in verband met de overeenkomst van alle loontrekkenden wordt gebruikt, en de arbeidsrechtbanken beschikken ter zake over een aanzienlijke ervaring, zoals uit een overvloedige rechtspraak blijkt, terwijl het begrip «economische of technische reden » eigen is aan het specifieke geval van het ontslag van de beschermde werknemers. Wanneer een dringende reden voorhanden is, maakt het op de beschermde werknemers toepasselijke stelsel het ontslag mogelijk en wijkt het in hoofdzaak van het op de gewone werknemers toepasselijke recht enkel af in zoverre de vaststelling van de reden aan het ontslag vooraf dient te gaan.

Aangezien de paritaire organen, die uit werkgevers- en werknemersorganisaties zijn samengesteld, zich enkel bij eenparigheid kunnen uitspreken, vloeit bovendien uit de betwiste bepalingen voort dat een beschermde werknemer bij ontstentenis van dringende reden enkel met instemming van de leden van het paritair orgaan die er de vakorganisaties vertegenwoordigen, kan worden ontslagen. Aangezien het verbod de regel is en een gewettigde verdenking de grondslag van die regel, is een dergelijke vereiste niet onverantwoord. Het aanvaarden van economische of technische redenen die het ontslag van een beschermde werknemer verantwoorden gaat immers niet gepaard met de vaststelling van precieze feiten aangaande de werknemer, maar impliceert een opportuniteitsbeoordeling ten aanzien van de toestand van de onderneming en de beoogde maatregel. Er bestaan weliswaar gevallen waarin de beoordeling aan de rechter wordt toevertrouwd, maar dat gebeurt dan enkel in ondergeschikte orde en in een beperkt aantal gevallen : het is vereist dat het paritair orgaan zich niet binnen de bij de wet vastgestelde termijn heeft uitgesproken (wat echter niet zelden gebeurt, gelet op de samenstelling van dat orgaan en de eenparigheidsregel) en bovendien, sedert de wet van 19 maart 1991, dat het ontslag van de beschermde werknemer het gevolg is van het ontslag van een personeelscategorie of van een sluiting.

B.5. De grief volgens welke het gevaar bestaat dat de ontslagvergunning makkelijker of minder makkelijk kan worden verkregen naargelang de werknemer wiens ontslag wordt gevraagd al dan



niet lid is van één van de organisaties die van het bevoegde paritair orgaan deel uitmaken, komt erop neer dat het Hof wordt verzocht de wijze waarop de Koning over de representativiteit van de diverse organisaties heeft geoordeeld, te kritiseren. Het Hof zou die grief derhalve niet in overweging kunnen nemen.

B.6. Een ander punt van kritiek op de betwiste bepalingen is het volgende :

- enerzijds, in zoverre de voorafgaande controle die de betwiste bepalingen invoeren enkel door een paritair orgaan wordt uitgeoefend wanneer dat orgaan de economische of technische redenen die het ontslag verantwoordt aanvaardt of weigert te aanvaarden, terwijl dezelfde controle door een rechter wordt uitgeoefend wanneer het paritair orgaan zich niet uitspreekt (zaak met rolnummer 436);

- anderzijds, in zoverre, wanneer het paritair orgaan zich niet uitspreekt, de voorafgaande controle enkel door de rechter wordt uitgeoefend in de drie gevallen die limitatief zijn opgesomd in artikel 3, § 1, van de wet van 19 maart 1991 (zaak met rolnummer 424).

De beschermde werknemers, die om de voormelde redenen worden ontslagen, en de werkgevers die hen wensen te ontslaan, zouden aldus, ten aanzien van de mogelijkheid zich tot een rechter te wenden, het slachtoffer zijn van beperkingen waardoor zij ten aanzien van andere rechtzoekenden worden gediscrimineerd.

B.7. Om de bestaanbaarheid van de in het geding zijnde normen met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet te beoordelen, dient het Hof eerst te onderzoeken of de categorieën van personen ten aanzien van wie een ongelijkheid wordt aangevoerd, voldoende vergelijkbaar zijn.

B.8. Het ontslag dat met schending van het verbod wordt gegeven, is niet nietig, maar het wordt bestraft, met name doordat de werkgever bijzondere vergoedingen verschuldigd is. De rechter bij wie een vordering aanhangig is gemaakt tot betaling van dergelijke vergoedingen, beschikt over geen enkele beoordelingsbevoegdheid. Zijn taak beperkt zich in dat geval tot een toetsing *a posteriori*, die zich niet van de gewone jurisdictionele toetsing onderscheidt, hoewel ze betrekking heeft op de toepassing van een bijzondere wetgeving. Die taak verschilt volkomen van de toetsing *a priori*, die leidt tot het verlenen of het weigeren van de voorafgaande toestemming tot ontslag bij ontstentenis van dringende reden, welke taak overigens in principe, zoals is gezegd, aan een uit beroepsorganisaties samengesteld paritair orgaan is toevertrouwd. Om de hoger aangegeven redenen hebben die twee vormen van toetsing niet hetzelfde onderwerp; in eenzelfde zaak kan de ene op de andere volgen. Ze zijn niet voldoende vergelijkbaar opdat er aanleiding toe bestaat een verantwoording te zoeken voor het verschil ten aanzien van de wettelijke voorwaarden van de uitoefening ervan. De argumentatie van de partijen kan derhalve niet worden aanvaard in zoverre zij steunt op een vergelijking tussen het stelsel van het ontslag van de beschermde werknemers en het gewone stelsel van het ontslag of, meer in het algemeen, van de ontbinding van overeenkomsten bij eenzijdige beslissing.

B.9. Dat de betwiste wet in bepaalde gevallen de beschermde werknemers zou benadelen ten aanzien van de gewone werknemers, is onjuist. Zelfs ingeval een paritair orgaan het ontslag van de eerstgenoemden toestaat, blijft dat ontslag immers evenzeer onderworpen aan de regels die de

laatstgenoemden beschermen.

B.10. De vergelijking van de situaties waarin diverse personen zich bevinden die zijn onderworpen aan normen welke in een controle *a priori* voorzien, is daarentegen relevant. Artikel 3, § 1, van de wet van 19 maart 1991 maakt te dien aanzien het voorwerp uit van een kritische opmerking die verschilt van de vorige. Ze houdt in dat de werkgever, wanneer het paritair orgaan zich niet binnen de wettelijke termijn uitspreekt, voor de rechter niet dezelfde rechten kan doen gelden als die welke hij voor dat orgaan zou hebben doen gelden, omdat de rechter enkel bevoegd is in beperktere gevallen dan die waarin het paritair orgaan bevoegd was.

De grief kan worden begrepen als een aanklacht tegen een discriminatie tussen werkgevers die een toestemming tot ontslag aanvragen die enkel tot de bevoegdheid van het paritair orgaan behoort, en die welke een toestemming tot ontslag aanvragen waarvoor de rechter bevoegd is.

B.11. De ene vraag nodigt uit tot een vergelijking tussen de werkgevers die beschikken over voor een paritair orgaan te doen gelden rechten en werkgevers die beschikken over voor de arbeidsrechtbank te doen gelden rechten; de andere tussen beschermde werknemers of werkgevers die toegang hebben tot die rechtbank en werknemers die er geen toegang toe hebben omdat het paritair orgaan zich heeft uitgesproken.

Het verschil in behandeling tussen de beschermde werknemers en hun werkgever is niet in het geding.

B.12. Het ontslag van een beschermde werknemer kon minder verdacht lijken wanneer het zich voordoet naar aanleiding van de sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, dan in andere omstandigheden. Derhalve kan worden aanvaard dat de werkgever, wanneer dit het geval is en het paritair orgaan zich niet uitspreekt, van de wet een tweede kans krijgt om dat principiële verbod te laten opheffen. Men merke overigens op dat de wetgever, in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan waarbij de verdenking die op de beweegreden van het ontslag rust minder verantwoord is dan in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, de strengheid van het beschermingsstelsel nog heeft verzacht door de werkgever niet langer te verplichten zich voorafgaandelijk tot de rechter te wenden wanneer het paritair orgaan zich niet binnen de wettelijke termijn heeft

uitgesproken.

B.13.1. Indien men het voorbehoud waaraan hierna uiting wordt gegeven, buiten beschouwing laat, kan worden aanvaard dat het aangevochten onderscheid op een objectieve en redelijke verantwoording berust en dat een verband van evenredigheid bestaat tussen de aangeklaagde ongelijkheden en het nagestreefde doel.

B.13.2. Er bestaat echter een onevenredigheid doordat tegen de binnen de wettelijke termijn genomen beslissing van het paritair orgaan in geen enkel jurisdictioneel beroep is voorzien. Aldus wordt op discriminerende wijze afbreuk gedaan aan het recht waarover eenieder krachtens artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden beschikt, om een beslissing waarbij zijn burgerlijke rechten worden vastgesteld, aan een rechter te kunnen voorleggen.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

1. artikel 3, § 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 schendt de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet niet in zoverre die bepaling de werkgever die economische of technische redenen wil laten erkennen waarbij het ontslag van beschermde werknemers wordt verantwoord de mogelijkheid niet biedt om voor het paritair comité en voor de arbeidsrechtbank dezelfde rechten te doen gelden;

2. artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en artikel 3, § 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 schenden de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet in zoverre ten aanzien van de beslissing van het paritair orgaan in geen enkel juridictioneel beroep is voorzien.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, op de openbare terechtzitting van 8 juli 1993.

De griffier,

De voorzitter,

H. Van der Zwalmen

M. Melchior