Bescherming vakbondsafgevaardigden in de publieke sector

Mag of moet het iets meer zijn?

Patrick Humblet

Emeritus gewoon hoogleraar Universiteit Gent

Ria Janvier

Gewoon hoogleraar Universiteit Antwerpen

Inger De Wilde

Postdoctoraal onderzoekster (Universiteit Antwerpen) – Gastdocente Universiteit Gent

Sarah Palinckx

Doctoraatsonderzoekster (Universiteit Antwerpen) – Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing

Patrick HUMBLET, Ria JANVIER, Inger DE WILDE en Sarah PALINCKX, “Bescherming vakbondsafgevaardigden in de publieke sector. Mag of moet het iets meer zijn?”, *NjW* 2021, afl. 446, 554-…

De ene vakbondsafgevaardigde is de andere niet. De vrij vergaande bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de private sector steekt schril af tegen de regels die gelden in de publieke sector. Ook binnen de publieke sector zelf is er een verschil. Een definitief benoemde ambtenaar geniet een algemene bescherming op basis van de op hem toepasselijke rechtspositieregeling. Dat is anders voor de overheidscontractanten, want de actuele regeling vertoont tal van mankementen. Vooral het ontbreken van een adequaat sanctioneringsmechanisme in geval van een onrechtmatig ontslag klemt. Daar moet dringend iets aan gebeuren. Kortom, mag of veeleer moet het niet iets meer zijn?

Un représentant syndical n'est l’autre. La protection assez poussée des représentants du personnel dans le secteur privé contraste fortement avec les règles qui s'appliquent dans le secteur public. Il existe également une différence au sein même du secteur public. Un fonctionnaire nommé à titre permanent bénéficie d'une protection générale basée sur le statut juridique qui lui est applicable. Il en va différemment pour les contractants gouvernementaux, car la réglementation actuelle présente de nombreuses lacunes. L'absence d'un mécanisme de sanction adéquat en cas de licenciement abusif est particulièrement problématique. Il est urgent de faire quelque chose à ce sujet. En bref, cela ne devrait pas être quelque chose de plus ?

I. Situering 1-5

II. Bescherming van de vakbondsafgevaardigde op basis van het vakbondsstatuut 6-9

III. Bijzondere bescherming van vakbondsafgevaardigden-overheidscontractanten 10

A. Aanwijzing van de vakbondsafgevaardigden 11-12

B. Ontslagprocedure 13-14

C. Sanctie in geval van onrechtmatig ontslag 15

IV. Inspiratie voor een alternatief scenario 16-19

I. Situering

1. Sociale dialoog is maar mogelijk op voorwaarde dat de werknemersvertegenwoordigers die een mandaat opnemen, voldoende bescherming genieten zodat zij hun mandaat zonder enige druk en in alle onafhankelijkheid kunnen uitoefenen[[1]](#footnote-1).

2. In de private sector zorgt de wet van 19 maart 1991[[2]](#footnote-2) voor bescherming van wie deelneemt aan de sociale verkiezingen, *c.q.* zitting heeft in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Het uitgangspunt is een ontslagverbod behalve in geval van dringende reden of om economisch-technische reden. Bovendien moet een ganse procedure worden doorlopen.

Om te kunnen overgaan tot ontslag om dringende reden, is de voorafgaande tussenkomst van de voorzitter van de arbeidsrechtbank vereist, eventueel gevolgd door een procedure voor een kamer van deze rechtbank[[3]](#footnote-3). Bij ontslag omwille van een economisch-technische reden die niet door de werknemersorganisatie van het personeelslid wordt aanvaard, moet de zaak worden voorgelegd aan het bevoegde paritaire comité, eventueel gevolgd door een procedure voor de arbeidsrechtbank[[4]](#footnote-4).

Als de werkgever zich niet houdt aan die regels of de uitspraak van de rechter niet volgt, is hij verplicht tot het betalen van een forfaitaire vergoeding die aanzienlijk hoger is dan de klassieke (opzeggings)vergoeding voor een werknemer die deze bescherming niet geniet[[5]](#footnote-5). Het gaat namelijk om een forfait van twee, drie of vier jaar loon naargelang de anciënniteit van het personeelslid minder bedraagt dan tien jaar, tussen de tien en de twintig jaar of meer dan twintig jaar. Die vergoeding wordt nog verhoogd met het equivalent van het loon voor het resterende deel van de termijn tot de volgende sociale verkiezingen in het geval dat de werknemer of zijn/haar organisatie verzoekt om re-integratie en dit wordt geweigerd door de werkgever. Een werknemersvertegenwoordiger met een anciënniteit van meer dan twintig jaar die onrechtmatig wordt ontslagen onmiddellijk na de sociale verkiezingen, zou dus recht kunnen hebben op een vergoeding gelijk aan acht jaar loon.

3. Naast een ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk kan ook een vakbondsafvaardiging functioneren in de onderneming. De leden van de vakbondsafvaardiging weten zich eveneens beschermd. Cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen[[6]](#footnote-6) heeft de contouren hiervan uitgetekend. De verdere invulling daarvan maakt het voorwerp uit van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten[[7]](#footnote-7). Met het oog op een ontslag om dringende reden van een vakbondsafgevaardigde gelden dezelfde modaliteiten als voor elke andere werknemer. De werkgever is wel verplicht om de werknemersorganisatie die de afgevaardigde heeft aangeduid, hiervan op de hoogte brengen[[8]](#footnote-8). Bij een ontslag om een andere reden[[9]](#footnote-9) heeft de werknemersorganisatie zeven dagen de tijd om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te aanvaarden. Wordt die geweigerd, dan kan de zaak worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het bevoegde paritaire comité. Als dit niet tot een eenparige beslissing komt binnen de dertig dagen, wordt het geschil aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank. In geval van een onrechtmatig ontslag kan de vakbondsafgevaardigde eventueel aanspraak maken op een verhoogde ontslagvergoeding. De hoogte daarvan wordt op het niveau van de sector vastgelegd.

4. Noch de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, noch Cao nr. 5 en/of de sectorale regelingen zijn van toepassing in de publieke sector[[10]](#footnote-10). De sociale dialoog bij de overheid is anders georganiseerd[[11]](#footnote-11). In de diverse onderhandelings- en overlegcomités[[12]](#footnote-12) functioneren vakbondsafgevaardigden, maar deze vlag dekt een andere lading dan in de private sector.

Zo bestaan er niet minder dan zeven categorieën van vakbondsafgevaardigden[[13]](#footnote-13):

* de verantwoordelijke leiders van een vakorganisatie;
* de vaste gemachtigden van de verantwoordelijke leiders;
* de vaste afgevaardigden, meer bepaald de personeelsleden die regelmatig en doorlopend de beroepsbelangen van het personeel behartigen, als zodanig erkend zijn en van rechtswege met vakbondsverlof zijn;
* de leden van de afvaardiging van een vakorganisatie en de technici van die afvaardiging;
* de personen die worden aangewezen door een vakorganisatie om in het bijzonder één of meer prerogatieven uit te oefenen;
* de personeelsleden die deelnemen aan de werkzaamheden van de in een vakorganisatie opgerichte algemene commissies en comités;
* de afgevaardigden van een vakorganisatie bij de Controlecommissie voor de representativiteit van de vakorganisaties in de overheidssector.

5. Bij het uitoefenen van hun prerogatieven kunnen deze afgevaardigden de overheidswerkgever tegen de haren in strijken, vandaar dat een bescherming op zijn plaats is. De vakbondsafgevaardigde die definitief benoemd is, wordt vooral[[14]](#footnote-14) beschermd via het ‘statuut’ (*infra*, II). Voor het contractueel tewerkgestelde overheidspersoneelslid vindt een specifieke regeling toepassing (*infra*, III). Hierna worden de beschermingsmechanismen meer in detail beschreven en vervolgens kritisch tegen het licht gehouden (*infra*, IV).

II. Bescherming van de vakbondsafgevaardigde op basis van het vakbondsstatuut

6. Het vakbondsstatuut[[15]](#footnote-15) bevat een aantal bepalingen met een beschermend doel opdat de vakbondsafgevaardigde geen nadelige gevolgen zou ondervinden van de uitoefening van zijn mandaat. De vakbondsafgevaardigden moeten over een zekere vrijheid beschikken om te bepalen op welke wijze zij het gemeenschappelijke belang van het personeel of het bijzondere belang van een bepaald personeelslid behartigen. Het bestuur mag geen maatregel nemen die deze vrijheid op een onaanvaardbare wijze inperkt[[16]](#footnote-16).

7. Artikel 87 van het KB van 28 september 1984 vormt de belangrijkste bepaling op het vlak van de bescherming.

Tuchtstraffen, schorsing in het belang van de dienst, het ontslag van ambtswege of de afdanking mogen niet worden toegepast ten overstaan een vakbondsafgevaardigde in de publieke sector voor handelingen die hij in die hoedanigheid verricht[[17]](#footnote-17) en die rechtstreeks verband houden met de door hem uitgeoefende prerogatieven[[18]](#footnote-18).

Die bescherming geldt bijvoorbeeld niet bij het uiten van een persoonlijke mening[[19]](#footnote-19), *c.q.* uitspraken die niet in het gemeenschappelijke belang zijn van het personeel dat wordt vertegenwoordigd, of in het bijzondere belang van een personeelslid[[20]](#footnote-20). Uiteraard kan een vakbondsafgevaardigde zich wel beroepen op de vrijheid van meningsuiting zoals elk andere personeelslid in overheidsdienst[[21]](#footnote-21).

Het voormelde artikel slaat enkel op de rechtmatige uitoefening van de vakbondsactiviteit[[22]](#footnote-22). Handelingen die de vakbondsafgevaardigde stelt in het raam van een onrechtmatige uitoefening van de vakbondsprerogatieven, kunnen bijgevolg wel aanleiding geven tot een tuchtstraf[[23]](#footnote-23).
Verder bepaalt datzelfde artikel dat de vakbondsactiviteiten geen invloed mogen hebben op het opstellen of wijzigen van de beoordeling, van enige andere waardebepaling of van een gelijkwaardig rapport[[24]](#footnote-24).

8. Dit neemt niet weg dat de overheidswerkgever een vakbondsafgevaardigde soms probeert te treffen door middel van verkapte sancties. Het is de overheid verboden om oneigenlijk gebruik te maken van onder andere disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, overplaatsing[[25]](#footnote-25), mutatie, mobiliteit van ambtswege of wijziging in dienstaanwijzing[[26]](#footnote-26). Het geviseerde personeelslid moet wel aantonen dat de maatregel zijn werk als vakbondsafgevaardigde onmogelijk of zeer moeilijk maakt[[27]](#footnote-27).

Het moet worden gezegd dat de grens tussen een tuchtmaatregel en een maatregel van interne orde in het belang van de dienst soms moeilijk te trekken is. Het komt aan de ambtenaar toe aan te tonen dat een zogenaamde ordemaatregel niet is ingegeven door het dienstbelang, maar veeleer om hem te fnuiken in zijn optreden als vakbondsafgevaardigde, voorwaar geen eenvoudige bewijslast.

9. Het hoeft geen betoog dat het hierboven toegelichte artikel 87 van het KB van 28 september 1984 volledig op de leest van de ambtelijke tewerkstelling is geschoeid. Tuchtstraffen, schorsing in het belang van de dienst en het ontslag van ambtswege zijn ‘straffen’ die de rechtspositieregelingen voorbehouden voor de in vast dienstverband benoemde ambtenaren. De regelgever heeft tot hiertoe geen enkele poging ondernomen om deze bescherming op een adequate wijze te vertalen naar de toestand van de overheidscontractanten. Dit brengt ons naadloos bij ons volgende punt, te weten de gebrekkige ontslagbescherming van de vakbondsafgevaardigden-contractanten in overheidsdienst.

III. Bijzondere bescherming van vakbondsafgevaardigden-overheidscontractanten

10. De hiervoor beschreven bescherming (*supra*, II) is evengoed van toepassing op de vakbondsafgevaardigden die met een arbeidsovereenkomst werden aangeworven[[28]](#footnote-28). We hebben er al op gewezen dat dit de theorie is, daar waar in de praktijk de regelgever weinig tot geen rekening heeft gehouden met de eigenheden van de contractuele tewerkstelling (*supra*, randnr. 9). Het voorbeeld bij uitstek is dat contractueel tewerkgestelde vakbondsafgevaardigden gemakkelijk(er) kunnen worden ontslagen. Op gevaar af dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een vakbondsafgevaardigde-overheidscontractant een gemaskeerde sanctie zou zijn voor zijn optreden in die hoedanigheid, heeft een koninklijk besluit van 25 september 1995 voor deze doelgroep een nieuw hoofdstuk ingelast in het KB van 28 september 1984 dat voorziet in een ontslagbescherming voor contractuele vakbondsafgevaardigden in overheidsdienst.

A. Aanwijzing van de vakbondsafgevaardigden

11. Het zou ons te ver leiden om op alle details van de wijze van aanduiding van de beschermde contractueel tewerkgestelde vakbondsafgevaardigden in te gaan[[29]](#footnote-29). De essentie is dat het aan de verantwoordelijke leider van een representatieve vakorganisatie toekomt om aan de voorzitter van het hoog overlegcomité waarin de vakorganisatie zitting heeft, en aan de voorzitter van het overlegcomité waaronder het personeelslid ressorteert, de naam mee te delen van de te beschermen overheidscontractanten[[30]](#footnote-30).

12. Aan het aantal te beschermen contractanten is een maximum gesteld, zoals mag blijken uit onderstaande tabel[[31]](#footnote-31). Dit brengt met zich mee dat bijlange na niet alle contractanten die actief zijn als vakbondsafgevaardigde, daadwerkelijk een (ontslag)bescherming genieten, ondanks het feit dat ze werden aangeduid door hun vakorganisatie. Het is voor de representatieve vakorganisaties alles behalve evident om binnen de bredere schare van hun contractueel tewerkgestelde vertegenwoordigers deze of gene contractant aan te wijzen die dan op een bijzondere wijze zou worden beschermd[[32]](#footnote-32). Daardoor wordt de procedure inzake de bijzondere ontslagbescherming vrijwel niet toegepast.

*Tabel – Maximum aantal beschermde overheidscontractanten*

|  |  |
| --- | --- |
| **Aantal contractanten** | **Aantal te beschermen personeelsleden** |
| Minder dan 20 | Geen, tenzij het aantal contractanten minstens de helft van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt[[33]](#footnote-33) |
| Van 20 tot 100 | Eén personeelslid |
| Van 101 tot 500 | Twee personeelsleden |
| Van 501 tot 1.000 | Drie personeelsleden |
| Van 1.001 tot 2.000 | Vier personeelsleden |
| Meer dan 2.000 | Vijf personeelsleden |

B. Ontslagprocedure[[34]](#footnote-34)

13. Wanneer de overheid het voornemen heeft om een door een representatieve vakorganisatie aangewezen[[35]](#footnote-35) contractant (*supra*, randnr. 11) te ontslaan, is zij verplicht om – per ter post aangetekende brief – het personeelslid, de vakorganisatie en de voorzitter van het hoog overlegcomité op de hoogte te brengen van haar intentie om eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van het beschermde personeelslid[[36]](#footnote-36). Deze brief bevat de omstandige motivering die de overheid aanvoert om het ontslag te overwegen, met toevoeging van de stukken die in de motivering worden aangehaald[[37]](#footnote-37).

Daarna ligt de bal in het kamp van de vakorganisatie. Zij beschikt over een termijn van tien dagen na ontvangst van de hierboven genoemde brief om bij de voorzitter van het hoog overlegcomité een bijzondere vergadering van het comité te vragen[[38]](#footnote-38). De voorzitter stelt vervolgens een vergaderdatum vast[[39]](#footnote-39).

Het hoog overlegcomité vergadert in zijn normale samenstelling, evenwel zonder technici en in afwezigheid van het personeelslid waarvan het ontslag wordt overwogen[[40]](#footnote-40) [[41]](#footnote-41). Voor het overige kent die bijzondere vergadering grotendeels hetzelfde procedureverloop als de normale vergaderingen van het overlegcomité[[42]](#footnote-42). Deze procedure heeft een opschortend effect: de overheid kan het ontslag slechts betekenen nadat de notulen als definitief kunnen worden beschouwd[[43]](#footnote-43).

De vakorganisatie is niet verplicht om aan te tonen dat de reden van het ontslag geen verband houdt met de vakbondsactiviteiten van het personeelslid.

Behalve in geval van een eenparig advies dat gunstig is voor het voorgenomen ontslag, moet de overheid haar beslissing om toch tot ontslag over te gaan, motiveren[[44]](#footnote-44) [[45]](#footnote-45). De motivering moet een antwoord bieden op de in de notulen vermelde argumenten die tegen het voorgenomen ontslag ingaan[[46]](#footnote-46). De overheid moet de motieven uiterlijk de dag van de betekening van het ontslag meedelen aan alle betrokken partijen[[47]](#footnote-47).

14. De hierboven vermelde procedure is, als vanzelfsprekend, niet van toepassing bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het verstrijken van de termijn of het voltooien van het werk, wegens overmacht, op grond van onderlinge overeenstemming, als de vervangingsovereenkomst een einde neemt bij terugkeer van de vervangen persoon of in het geval dat het initiatief voor het ontslag uitgaat van het personeelslid[[48]](#footnote-48).

Om praktische redenen, gelet op de door de Arbeidsovereenkomstenwet opgelegde strikte termijnen voor een ontslag om een dringende reden, vervalt in die situatie ook de verplichting om de procedure die het vakbondsstatuut oplegt, te doorlopen[[49]](#footnote-49). Deze bepaling uit het uitvoeringsbesluit van 28 september 1984 verdient echter de nodige nuance, gegeven dat alleszins de hoorplicht in acht moet worden genomen[[50]](#footnote-50).

De procedure is evenmin van toepassing wanneer het personeelslid, op grond van zijn rechtspositieregeling, over een intern beroep beschikt dat het ontslag opschort[[51]](#footnote-51). Doorgaans staat een dergelijk intern administratief beroep tegen het ontslag enkel open voor de statutair tewerkgestelde overheidspersoneelsleden.

Aangezien het om een beperkende opsomming van uitzonderingen gaat, moet de bijzondere ontslagprocedure bijvoorbeeld wel worden nageleefd bij beëindiging van de tewerkstelling van een beschermde contractant ingevolge de afschaffing van een dienst.

C. Sanctie in geval van onrechtmatig ontslag

15. Als de overheidscontractant zijn ontslag zou aanvechten en zijn gelijk zou halen, kan hoogstens een schadevergoeding worden gevorderd omwille van onrechtmatig ontslag. Er staat immers geen bestraffing op het niet-respecteren van de hierboven beschreven procedure[[52]](#footnote-52). Het arbeidshof te Brussel oordeelde op grond van het gemeen recht dat het niet-naleven het verlies van een kans inhield om het ontslag te vermijden. Het hof raamde de gemeenrechtelijke schade naar redelijkheid en billijkheid op 5.000,- euro[[53]](#footnote-53).

Het verkrijgen van een vergoeding volgens het gemeen recht veronderstelt dat de werknemer die op een onrechtmatige wijze werd ontslagen, het bewijs levert van zijn schade[[54]](#footnote-54) die kan worden onderscheiden van de schade die voortvloeit uit het verlies van zijn betrekking[[55]](#footnote-55). De overheidswerkgever moet aantonen dat hij bij het ontslag van een vakbondsafgevaardigde over gegronde redenen beschikte om dat ontslag te rechtvaardigen. Bij gebrek hieraan heeft de arbeidsrechtbank te Brussel het ontslag van een contractuele vakbondsafgevaardigde in overheidsdienst als willekeurig gekwalificeerd[[56]](#footnote-56).

IV. Inspiratie voor een alternatief scenario

16. De definitief benoemde personeelsleden in overheidsdienst zouden, volgens de Internationale Arbeidsorganisatie, beschermd zijn door hun ‘statuut’[[57]](#footnote-57). In de praktijk is wellicht een zekere nuancering op zijn plaats. De vaak subtiele grenslijn tussen orde- en tuchtmaatregelen zorgt zelfs voor de definitief benoemde ambtenaren voor een muur waarop zij mogelijk botsen, vooral ook in het licht van de bewijslast. Of er door de overheid inderdaad sluipwegen worden bewandeld, daar kunnen wij als juristen geen uitspraak over doen zonder verdergaand (kwalitatief en kwantitatief) praktijkonderzoek. In elk geval zorgt het systeem van gesloten ontslaggronden er wel voor dat een vast aangestelde ambtenaar in het algemeen niet zo eenvoudig de laan kan worden uitgestuurd.

17. Dat is anders voor de overheidscontractanten. Het staat vast dat de bescherming van vakbondsafgevaardigden met een arbeidsovereenkomst zonder sanctiemechanisme weinig voorstelt. Het is dan ook de vraag of de Belgische regelgeving niet in strijd is met een aantal internationaalrechtelijke bepalingen[[58]](#footnote-58).

Artikel 4 IAO-Verdrag nr. 151[[59]](#footnote-59) bijvoorbeeld stelt een ‘adequate’ bescherming voorop tegen ontslag omwille van vakbondsactiviteiten. Een regeling zonder sancties – zoals nu het geval is – kan die toets moeilijk doorstaan. Het kaduke karakter van de actuele regeling is aan bod gekomen in een vonnis van 14 oktober 2019 van de arbeidsrechtbank te Henegouwen[[60]](#footnote-60). De rechter vertrekt van de constatatie dat de bijzondere ontslagbescherming ten voordele van de overheidscontractanten veel minder groot is dan deze in de private sector. Dit ongerechtvaardigde verschil vormt een fout van de kant van de Belgische Staat die geen specifieke wetgeving heeft opgesteld. De arbeidsrechtbank stelt de schade van het ten onrechte ontslagen personeelslid van een intercommunale vast op 1 symbolische euro als vergoeding van de morele schade.

Het is weinig waarschijnlijk dat deze rechtspraak school zal maken. Het is aan de wetgever om in te grijpen. Hierbij zou de bijzondere ontslagbescherming ten voordele van de contractuele personeelsleden die kandidaat zijn (geweest) voor de sociale verkiezingen van de Belgische Spoorwegen als inspiratiebron kunnen dienen[[61]](#footnote-61) [[62]](#footnote-62). Deze regelgeving is een kopie van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden met een beperkt aantal eigen accenten die zijn ingegeven door de specificiteit van de onderneming. Als het kan voor de spoorwegen, waarom dan niet voor gans de publieke sector?
Waarschijnlijk zal worden opgeworpen dat de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen werd aangepast omwille van de introductie van sociale verkiezingen en dus kaderde in een ruimere operatie. Het verbinden van het een aan het ander is evenwel geen must. In de private sector is in de meeste sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten – in uitvoering van Cao nr. 5 van 24 mei 1971 – ingeschreven dat vakbondsafgevaardigden worden aangeduid door de werknemersorganisaties en niet worden verkozen[[63]](#footnote-63), toch zijn ook zij beschermd (*supra*, randnr. 3).

18. Eén van de belangrijkste punten van kritiek is dat het vakbondsstatuut in de publieke sector is ontworpen met het model van de definitief benoemde ambtenaar voor ogen (*supra*, randnr. 9). De overheidscontractanten zijn een vergeten groep, hoewel die nochtans gestaag in aantal toenemen en bij heel wat overheidswerkgevers zelfs in de meerderheid zijn[[64]](#footnote-64). Om die kritiek te pareren, werd de hierboven beschreven bijzondere bescherming van de vakbondsafgevaardigden-overheidscontractanten (*supra*, III) in het leven geroepen. Het mag echter duidelijk zijn dat die mangelt, te beginnen met de geldende en vrij gecompliceerde numerieke beperking van het aantal te beschermen contractanten (*supra*, randnr. 12). Er is ook geen tussenkomst van een onafhankelijke instantie die de gegrondheid van de ontslagmotieven toetst (*supra*, randnr. 13). Het niet-doorlopen van de opgelegde procedure kan zelfs niet worden bestraft (*supra*, randnr. 15). En als de procedure toch is gevolgd, is de overheidswerkgever als zodanig niet gebonden door de uitkomst daarvan. De overheid kan nog altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst van de vakbondsafgevaardigde. In het geval van een gebrekkige motivering van dat ontslag zouden de arbeidsrechtscolleges weliswaar kunnen besluiten dat er sprake is van willekeur, maar dan is het nog maar de vraag welke vergoeding daar dan tegenover staat (*supra*, randnr. 15).

19. Het verschil tussen rechtsregels en andere normen is de afdwingbaarheid van die eersten. Daar wringt het schoentje. Het ontbreken van een adequaat sanctioneringsmechanisme bij het overtreden van de beschermende regels voor de vakbondsafgevaardigden-contractanten in overheidsdienst holt die regels volledig uit.

In hoeverre kan een bescherming naar het model voor de privésector soelaas bieden (*supra*, randnr. 2)? Een slaafse kopie daarvan lijkt ons niet de beste oplossing en wellicht ook praktisch moeilijk implementeerbaar al was het maar omdat er in de publieke sector geen sociale verkiezingen plaatsvinden.

Dit neemt niet weg dat het vastleggen van de vergoeding bij onrechtmatig ontslag al een eerste stap in de goede richting zou kunnen zijn. Daarvoor zal een aangepaste formule bedacht moeten worden. Anciënniteit kan daarbij een parameter zijn. Of het opleggen van een fikse (ontslag)vergoeding volstaat opdat de overheid de spelregels van de vakbondsvrijheid zou respecteren, is echter niet zeker. Vanuit macro-economisch perspectief is het uiteindelijk de belastingbetaler die deze factuur mee betaalt.

Bij wijze van alternatief zou de overheid ertoe kunnen worden verplicht om het ten onrechte ontslagen contractuele personeelslid-vakbondsafgevaardigde te re-integreren, naar analogie met de algemeen verplichte re-integratie van een ambtenaar als de Raad van State het ontslag van deze laatste, om welke reden dan ook, heeft vernietigd.

Eén ding staat buiten kijf: wil de overheid de geest respecteren van IAO-Verdrag nr. 151, dan zal dringend moeten worden ingegrepen (*supra*, randnr. 17). Ook de contractanten in overheidsdienst die zich als vakbondsafgevaardigde opwerpen, hebben recht op een adequate bescherming (*supra*, randnr. 1).

Het staat vast dat de bescherming van vakbondsafgevaardigden met een arbeidsovereenkomst zonder sanctiemechanisme weinig voorstelt.

De grens tussen een tuchtmaatregel en een maatregel van interne orde in het belang van de dienst soms moeilijk te trekken is.

1. H. Lenaerts, *Inleiding tot het Sociaal Recht,* Diegem, Kluwer Rechtswetenschappen, 1995, nr. 43. [↑](#footnote-ref-1)
2. Wet 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 (*BS* 29 maart 1991) (hierna: Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden). [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. 4 e.v. Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. [↑](#footnote-ref-3)
4. Art. 3 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. 16 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. [↑](#footnote-ref-5)
6. Cao nr. 5, 24 mei 1971 werd niet algemeen bindend verklaard, maar wel gepubliceerd in het Belgische Staatsblad van1 juli 1971. [↑](#footnote-ref-6)
7. P. Humblet en J. Vanthournout, “Het statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging” in M. De Gols en M. Rigaux, *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 357-386. [↑](#footnote-ref-7)
8. Art. 19 Cao nr. 5, 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen. [↑](#footnote-ref-8)
9. Art. 18 Cao nr. 5, 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen. [↑](#footnote-ref-9)
10. Het Hof van Cassatie kwam in 1996 tot het besluit dat Cao nr. 5 geen toepassing vindt op de vakbondsafgevaardigden-personeelsleden van de toenmalige Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen (Cass. 2 december 1996, *Arr.Cass.* 1996, 1.141, *Bull.* 1996, 1.212, *JTT* 1997, 129, noot, *Pas.* 1996, I, 1.212, *RW* 1997-98, 715 en *Soc.Kron.* 1997, 347, noot J. Jacqmain). Zie ook Arbh. Bergen (1e k.) 27 maart 2009, *JTT* 2010, 107; Arbh. Brussel 9 februari 1990, *Soc.Kron.* 1996, 302, noot J. Jacqmain; Arbh. Brussel 15 september 1988, *JTT* 1988, 408; Arbrb. Luik 15 maart 1994, *Soc.Kron.* 1995, 352, noot J. Jacqmain; Arbrb. Brussel 28 juni 1996, *JTT* 1996, 504, noot C. Wantiez en I. De Wilde en R. Janvier, “De onvolmaakte doorwerking van het arbeidsrecht in de publieke sector. Een confrontatie tussen collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad en analoge regelingen in de publieke sector”, *TSR* 2021/1&2, (75) 100-101. [↑](#footnote-ref-10)
11. R. Janvier, S. Palinckx, P. Humblet en I. De Wilde, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector,* Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2021, 1.023 p. [↑](#footnote-ref-11)
12. R. Janvier, S. Palinckx, P. Humblet en I. De Wilde, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector,* Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2021, 117 e.v. [↑](#footnote-ref-12)
13. Art. 71 KB 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*BS* 20 oktober 1984). Zie ook R. Janvier, S. Palinckx, P. Humblet en I. De Wilde, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector,* Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2021, 365 e.v. [↑](#footnote-ref-13)
14. We gaan binnen het bestek van deze bijdrage niet in op de bescherming via de anti-discriminatiewetgeving. Het verbod op discriminatie wegens vakbondsovertuiging vindt evenzeer toepassing in de publieke sector, maar is tot op vandaag nauwelijks aan bod gekomen in zaken met betrekking tot vakbondsafgevaardigden in overheidsdienst. In twee, eerder door Unia gesignaleerde zaken werd geen discriminatie vastgesteld. In één geval werd het niet-toekennen van maaltijdcheques aan een ambtenaar die gedetacheerd was bij een werknemersorganisatie, niet als discriminatie op basis van vakbondsovertuiging gekwalificeerd (Arbrb. Brussel 19 februari 2019 (samenvatting), [www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/arbeidsrechtbank-brussel-19-februari-2019](http://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/arbeidsrechtbank-brussel-19-februari-2019)). De andere casus handelde over een tuchtsanctie. Deze sanctie was niet ingegeven door het optreden van de ambtenaar in zijn hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde, zo concludeerde de Raad van State (RvS 19 december 2014, nr. 229.653, Barnich, [www.raadvanstate.be/Arrets/229000/600/229653.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arrets/229000/600/229653.pdf)). Daarin is verandering gekomen met een arrest van 28 januari 2021 van het arbeidshof te Antwerpen ([www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/cour-du-travail-anvers-28-janvier-2021](http://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/cour-du-travail-anvers-28-janvier-2021)). Dit arrest bevestigde het vonnis van de arbeidsrechtbank te Antwerpen die een schadevergoeding van iets meer dan 12.000,- euro had toegekend wegens discriminatie op grond van vakbondsovertuiging, vermeerderd met 2.500,- euro morele schadevergoeding. Of daarmee een nieuwe trend is ingezet, is nog maar de vraag. We kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat de arbeidsgerechten het – bij nader inzien onterechte – ontslag om dringende reden hebben willen compenseren door het toekennen van een extra schadevergoeding (zie ook, voor een commentaar bij dit arrest, F. Dorssemont, “Vakbondsafgevaardigde-klokkenluider kan na ontslag discriminatie inroepen wegens syndicale overtuiging”, *De Juristenkrant* 7 april 2021, nr. 427, 4-5). [↑](#footnote-ref-14)
15. De basis voor het algemene vakbondsstatuut in de publieke sector werd gelegd bij wet 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*BS* 24 december 1974). [↑](#footnote-ref-15)
16. RvS 14 september 2009, nr. 196.013, Fourier, [www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf), *TBP* 2010, 107. [↑](#footnote-ref-16)
17. RvS 21 juni 2007, nr. 172.513, Depreytere, [www.raadvanstate.be/Arresten/172000/500/172513.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/172000/500/172513.pdf). [↑](#footnote-ref-17)
18. Art. 87 lid 1 KB 28 september 1984. Het gaat hierbij om de prerogatieven opgesomd in art. 16 Wet 19 december 1974 (RvS 14 september 2009, nr. 196.013, Fourier, [www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf), *TBP* 2010, 107). Het opkomen voor de eigen belangen als vakbondsafgevaardigde hoort niet onder deze noemer thuis (RvS 15 februari 2010, nr. 200.810, Duqué, [www.raadvanstate.be/Arresten/200000/800/200810.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/200000/800/200810.pdf), *TBP* 2010, 434). Handelingen op eigen initiatief genomen op een ogenblik dat men zeker niet de hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde had, vallen niet onder de bepaling (RvS 17 oktober 2008, nr. 187.147, Fissette, [www.raadvanstate.be/Arrets/187000/100/187147.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arrets/187000/100/187147.pdf), *Rev.dr.commun.* 2009, 56 (samenvatting)). [↑](#footnote-ref-18)
19. RvS 15 september 2004, nr. 134.957, Pirotte, www.raadvanstate.be/Arrets/ 134000/900/134957.pdf, *Rev.dr.commun.* 2005, 47 (samenvatting). [↑](#footnote-ref-19)
20. RvS 30 oktober 2020, nr. 248.814, Noël, www.raadvanstate.be/ Arrets/248000/800/248814.pdf. [↑](#footnote-ref-20)
21. Zie over de vrijheid van meningsuiting (van ambtenaren) op de werkplek, o.a. D. Voorhoof en P. Humblet, “The Right to Freedom of Expression under Article 10 ECHR” in F. Dorssemont, K. Lörcher en I. Schömann, *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford, Hart Publishing, 2013, 237-286. [↑](#footnote-ref-21)
22. Verslag aan de Koning bij het KB van 28 september 1984, *BS* 20 oktober 1984, 14.060. [↑](#footnote-ref-22)
23. RvS 30 mei 2013, nr. 223.644, Heesters en Vandenheuvel, [www.raadvanstate.be/Arresten/223000/600/223644.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/223000/600/223644.pdf);RvS 14 september 2009, nr. 196.013, Fourier, [www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/196000/000/196013.pdf), *TBP* 2010, 107. [↑](#footnote-ref-23)
24. Art. 87 lid 2 KB 28 september 1984. Deze bepaling staat er niet aan in de weg dat een vaste vertegenwoordiger toch een slechte beoordeling kan krijgen. Dat is het geval als hij niet kan aantonen dat de uitoefening van zijn voorrechten als vakbondsafgevaardigde zo opslorpend zijn dat hij daardoor procentueel slechter werkte dan zijn collega’s (zie RvS 17 november 1999, nr. 83.504, Wolff, [www.raadvanstate.be/Arresten/83000/500/83504-vert.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/83000/500/83504-vert.pdf), *APM* 1999, 182 (samenvatting)). [↑](#footnote-ref-24)
25. Rb. Brussel (KG) 21 december 1990, *Soc.Kron.* 1991, 318, noot J. Jacqmain. *In casu* werd de overplaatsing opgeschort van een vakbondsafgevaardigde omdat die mutatie een verkapte tuchtmaatregel zou zijn tegen deze persoon ingevolge een collectieve actie. De re-integratie in zijn vorige betrekking werd bevolen onder verbeurte van een dwangsom van 5.000,- BEF per dag vertraging. Bij arrest van 7 september 1992 (onuitg., AR, nr. 62/91, aangehaald in *Soc.Kron.* 1992, 479) vernietigde het hof van beroep te Brussel evenwel de bovengenoemde beschikking. Zie ook RvS 9 februari 1999, nr. 78.621, Vanwambeke, [www.raadvanstate.be/Arresten/78000/600/78621.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/78000/600/78621.pdf). Het personeelslid dat wordt overgeplaatst, moet bewijzen dat de overplaatsing gevolgen heeft voor zijn mandaat als vakbondsafgevaardigde. Zo stelt de Raad van State in zijn arrest van 4 april 2000 vast dat de verzoeker geen enkel concreet feit voorlegt waaruit blijkt dat zijn werk als vakbondsafgevaardigde zo nauw met zijn vorige plaats van tewerkstelling verbonden is dat zijn overplaatsing naar een andere arbeidsplaats het hem quasi onmogelijk maakt om zijn werk verder te zetten (RvS 4 april 2000, nr. 86.496, Goossens, [www.raadvanstate.be/Arresten/86000/400/86496.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/86000/400/86496.pdf)). In een arrest van 2 juli 1992 had de Raad van State dan weer geoordeeld dat het nadeel dat een vakbondsafgevaardigde ondergaat door de overplaatsing naar een arbeidsplaats waar hij in totale afzondering moet werken, waardoor het onmogelijk wordt om zijn taak als vakbondsafgevaardigde te vervullen, ernstig is en niet *a posteriori* of door een vernietiging door de Raad van State kan worden goedgemaakt (RvS 2 juni 1992, nr. 39.564, Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt en Biesbrouck, *Arr.RvS* 1992, *s.p.*). [↑](#footnote-ref-25)
26. Verslag aan de Koning bij het KB van 28 september 1984, *BS* 20 oktober 1984, 14.060, punt J. Zie ook RvS 15 januari 2018, nr. 240.416, Marechal, [www.raadvanstate.be/Arrets/240000/400/240416.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arrets/240000/400/240416.pdf), waarin de Raad van State een wijziging in de tewerkstelling kwalificeerde als een loutere ordemaatregel genomen in het belang van de dienst. [↑](#footnote-ref-26)
27. RvS 4 april 2000, nr. 86.496, Goossens, [www.raadvanstate.be/Arresten/86000/400/86496.pdf](http://www.raadvanstate.be/Arresten/86000/400/86496.pdf). [↑](#footnote-ref-27)
28. Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc.Kron.* 1997, 356, noot J. Jacqmain; Arbrb. Nijvel 9 december 1986, *TSR* 1988, 322; J. Jacqmain, “Encore la protection des délégués en service public”, noot onder Arbrb. Luik 15 maart 1994, *Soc.Kron.* 1995, 355; J. Jacqmain, “Travailleurs protégés et services publics”, noot onder Arbh. Luik 16 maart 1989, *Soc.Kron.* 1989, 315-316. [↑](#footnote-ref-28)
29. Voor een verdere toelichting verwijzen wij naar R. Janvier, S. Palinckx, P. Humblet en I. De Wilde, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector,* Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2021, 389-392. [↑](#footnote-ref-29)
30. Art. 88 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-30)
31. Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking,* *BS* 15 juli 2008, 37.094, punt 1.2.2, b). [↑](#footnote-ref-31)
32. Zie ook J. Jacqmain, “Représentativité syndicale”, *Soc.Kron.* 2010, (169) 169; J. Jacqmain, “Les relations collectives dans le secteur public” in J. Jacqmain (dir.), *Une terre de droit du travail: les services publiques*, Brussel, Bruylant, 2005, (383) 407. [↑](#footnote-ref-32)
33. Art. 88 §3 lid 2, 2° KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-33)
34. Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking,* *BS* 15 juli 2008, 37.095, punt 2.4. [↑](#footnote-ref-34)
35. Opdat het contractueel tewerkgestelde personeelslid voor de toepassing van deze bepaling als aangewezen wordt beschouwd, volstaat het, maar is het tegelijk noodzakelijk dat voldaan is aan de formele vereiste van art. 88 §1 lid 2 KB 28 september 1984. Het niet-permanente karakter van de aanwijzing als vakbondsafgevaardigde werkt ook door in het raam van de ontslagbescherming aangezien de verantwoordelijke leider op elk ogenblik de aanwijzing kan wijzigen (art. 88 §1 lid 2 KB 28 september 1984) (Arbh. Gent (3e k.) 13 februari 2013, *T.Gem*. 2014, 127, noot D. Beirens). [↑](#footnote-ref-35)
36. Art. 89 §1 lid 1 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-36)
37. Art. 89 §1 lid 2 KB 28 september 1984. Zie ook Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking,* *BS* 15 juli 2008, 37.095, punt 2.4. [↑](#footnote-ref-37)
38. Art. 89 §2 lid 1 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-38)
39. Art. 89 §2 lid 2 KB 28 september 1984. Zie ook Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking,* *BS* 15 juli 2008, 37.095, punt 2.4. [↑](#footnote-ref-39)
40. Art. 89 §3 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-40)
41. Dit betekent niet dat het personeelslid niet zou moeten worden gehoord. Zie voor een stand van zaken en verwijzingen naar rechtspraak en rechtsleer I. De Wilde, “Hoor- en (formele) motiveringsplicht bij het ontslag van een overheidscontractant: een stand van zaken na een woelige periode”, *T.Gem.* 2019/1, 2-21; I. De Wilde, “To hear or not to hear, that is the question. Over de toepassing van de hoorplicht bij het ontslag van een overheidscontractant” in R. De Corte, M. De Vos, P. Humblet, F. Kéfer en E. Van Hoorde (eds.), *Liber Amicorum Willy van Eeckhoutte – De Taal is Gans het Recht*, Mechelen, Kluwer, 2018, 231-256. [↑](#footnote-ref-41)
42. Alleen worden sommige termijnen wat ingekort. Zo moet het afschrift van de notulen binnen de tien, in plaats van de vijftien dagen worden verstuurd; de normale termijn van vijftien dagen voor het maken van opmerkingen wordt op zijn beurt ingekort tot vijf dagen (zie art. 89 §8 lid 1 en 2 KB 28 september 1984). [↑](#footnote-ref-42)
43. Art. 89 §8 lid 3 KB 28 september 1984. Zie ook Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking,* *BS* 15 juli 2008, 37.095, punt 2.4. [↑](#footnote-ref-43)
44. Art. 89 §9 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-44)
45. De Wet Motivering Bestuurshandelingen is overigens niet van toepassing op het ontslag van een overheidscontractant (Cass. 12 oktober 2015, *JTT* 2016, 27-30, noot G. Lemaire; voor een bespreking verwijzen we onder andere naar S. De Somer en V. Vuylsteke, “De Wet Motivering Bestuurshandelingen en het ontslag van de overheidscontractant: het langverwachte oordeel van het Hof van Cassatie en een blik op de toekomst”, *T.Gem.* 2016/2, 125 en volgende; S. Gilson, F. Lambinet en Z. Trusnach, *Les obligations particulières de l’employeur public lors du licenciement des travailleurs contractuels. Les méandres de la doctrine et de la jurisprudence à la croisée des droits administratif et social*, Limal, Anthemis, 2016, 55-75; P. Joassart en M. Solbreux, “L’application des principes généraux de droit administratif aux fonctionnaires et contractuels de la fonction publique” in S.B. Messaoud en F. Viseur (eds.), *Les principes généraux de droit administratif. Actualités et applications pratiques*, Brussel, Larcier, 2017, (939) 978-980; T. Stevenard en N. Mabrecht, “Le licenciement d’un agent contractuel de la fonction publique n’est pas un acte administratif”, *Soc.Kron.* 2016/10, 397-417). Ook het Grondwettelijk Hof acht de niet-toepassing van de Wet Motivering Bestuurshandelingen op het ontslag van een overheidscontractant niet strijdig met de beginselen inzake gelijke behandeling en non-disciminatie, maar wijst de wetgever er wel op dat dringend werk moet worden gemaakt van de invoering van een motiveringsverplichting naar het model van de private sector (GwH 5 juli 2018, nr. 2018/84, [www.const-court.be/public/n/2018/2018-084n.pdf](http://www.const-court.be/public/n/2018/2018-084n.pdf); zie I. De Wilde, “Hoor- en (formele) motiveringsplicht bij het ontslag van een overheidscontractant: een stand van zaken na een woelige periode”, *T.Gem.* 2019, 2-21). [↑](#footnote-ref-45)
46. Art. 89 §9 lid 1 KB 28 september 1984. Zie ook Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister en Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie, *Omz. nr. 582, 23 juni 2008 – Vak­bondsstatuut – Personeelsleden in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst en aangewezen door de representatieve vakorganisaties. Bijzondere procedures – Bescherming in geval van afdanking, BS* 15 juli 2008, 37.095, punt 2.4. [↑](#footnote-ref-46)
47. Art. 89 §9 lid 2 KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-47)
48. Art. 90, 3° t.e.m. 7° KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-48)
49. Art. 90, 2° KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-49)
50. I. De Wilde, “Hoor- en (formele) motiveringsplicht bij het ontslag van een overheidscontractant: een stand van zaken na een woelige periode”, *T.Gem.* 2019/1, 2-21 en de verwijzingen aldaar. [↑](#footnote-ref-50)
51. Art. 90, 1° KB 28 september 1984. [↑](#footnote-ref-51)
52. Zie bijv. Arbh. Luik (2e k.) 7 maart 2003, nr. 30.338/2001, onuitg. [↑](#footnote-ref-52)
53. Arbh. Brussel (4e k.) 13 december 2011, *Soc.Kron*. 2013, 395. [↑](#footnote-ref-53)
54. Arbh. Bergen (2e k.) 20 april 2015, *JTT* 2015, 370. [↑](#footnote-ref-54)
55. Het spreekt voor zich dat de ontslagen overheidscontractant, bij ontslag zonder het eerbiedigen van een opzeggingstermijn, gerechtigd is op de klassieke opzeggingsvergoeding (art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet), los van eventuele andere, forfaitaire ontslagvergoedingen als nog andere vormen van ontslagbescherming met de voeten zijn getreden. [↑](#footnote-ref-55)
56. Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc.Kron.* 1997, 356, noot J. Jacqmain. Dit vonnis werd in hoger beroep bevestigd door Arbh. Brussel 11 september 1996, AR 29.791, onuitg. [↑](#footnote-ref-56)
57. X*, La négociation collective dans la fonction publique: un chemin à suivre*, Genève, BIT, 2013, 27, nr. 93, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\_205519.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205519.pdf) [↑](#footnote-ref-57)
58. Het is dan ook eigenaardig dat de IAO de Belgische bescherming wel als ‘compleet’ beschouwt (X*, La négociation collective dans la fonction publique: un chemin à suivre*, Genève, BIT, 2013, 30, nr. 104). Dit zegt iets over de oppervlakkigheid, *c.q.* de goedgelovigheid van deze organisatie. [↑](#footnote-ref-58)
59. IAO-Verdrag nr. 151, 27 juni 1978 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, goedgekeurd bij wet 4 april 1991 (*BS* 26 juli 1991). [↑](#footnote-ref-59)
60. Arbrb. Henegouwen (afd. Charleroi) 14 oktober 2019, AR 17/1.884/A, onuitg. en, voor een commentaar bij dit vonnis, J. Jacqmain, “Tu ne licenciera pas justement un délégué syndical contractuel”, *Statut des administrations locales et provinciales*, Actualités en bref, Brussel, Wolters Kluwer, juni 2020, nr. 339.6, 10-14. [↑](#footnote-ref-60)
61. Deze regeling is vervat in hoofdstuk 13 wet 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, dat werd ingevoegd bij art. 19 tot en met art. 43 wet 18 maart 2018 houdende wijzigingen van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen en aan het Gerechtelijk Wetboek inzake de sociale verkiezingen voor bepaalde organen van sociale dialoog van de Belgische Spoorwegen (*BS* 22 maart 2018). In de wet wordt de term ‘syndicale afgevaardigde’ gebruikt, daar waar de correcte term ‘personeelsafgevaardigde’ is. [↑](#footnote-ref-61)
62. Het is markant dat de wetgever een bescherming heeft ingebouwd voor een groep personeelsleden die vrij beperkt is. Het aantal contractuele personeelsleden schommelde in 2020 immers maar rond de 8%. [↑](#footnote-ref-62)
63. P. Humblet en J. Vanthournout, “Het statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging” in M. De Gols en M. Rigaux, *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 357-386. [↑](#footnote-ref-63)
64. Zie, voor de cijfers eind 2019, R. Janvier, S. Palinckx, P. Humblet en I. De Wilde, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector,* Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2021, 80-85. [↑](#footnote-ref-64)