

## Het voorkomen van sluiting van ondernemingen en collectieve afdankingen: enkele arbeidsrechtelijke aspecten.

Pieter De Koster.

Sluitingen van ondernemingen blijven, vooral sinds de aanslepende economische crisis, de dagelijkse zorg van politici, academici, vakorganisaties, bedrijfsleiders en niet in het minst van de betrokken werknemers. Niet enkel in een crisisperiode vormen bedrijfssluitingen een belangrijk en verontrustend fenomeen in ons economisch en sociaal bestel.

Tussen 1969 en 1974 werden 1169 gevallen van erkende bedrijfssluiting opgetekend in België, waarbij 80.000 werknemers betrokken waren (1). Vanaf 1974 werden per jaar zo'n 200 sluitingen erkend (2), die jaarlijks meer dan 20.000 werknemers troffen.

De contouren van het probleem rond bedrijfssluitingen kunnen we, in een arbeidsrechtelijke context, als volgt duiden.

In een vrije markteconomie beoogt de ondernemer, die — gebaseerd op het eigendomsrecht, en de vrijheid van nijverheid en arbeid — goederen, kapitaal en mensen samenbrengt, met zijn bedrijf op continue wijze een maximale winst te realiseren.

Op basis van datzelfde eigendomsrecht en de vrijheid van ondernemen, heeft de ondernemer dan ook het beslissingsmonopolie en de beoordelingsmacht om adequaat te reageren binnen het concurrentiële spel en eventueel over te gaan tot het stopzetten van zijn bedrijvigheid — beslissing, die echter niet altijd wordt opgedrongen door de concurrentie, als 'onafhankelijk rechter', gezien de verregaande economische en financiële concentratie en centralisering.

Daartegenover staat de ontwikkeling van de sociale rechtsstaat, waarin de vastheid van betrekking één van de grote krachtlijnen vormt. Vanuit de eis van bestaanszekerheid en kaderend in het ondernemingsbegrip als een geïntegreerde arbeidersgemeenschap, werd het aspect 'dienstverhuring',

(1) MARTENS, A., SWINNEN, H., AERTS, M., e.a., *Na de bedrijfssluiting. Onderzoek naar de maatschappelijke gevolgen van bedrijfssluitingen in de textiel- en metaalnijverheid*, Leuven, 1979, inl.,

(2) *erkende bedrijfssluitingen zijn sluitingen van ondernemingen met meer dan 20 werknemers.*

mede via de collectieve opstelling van de werknemers (3), omgevormd tot een corresponderend recht op arbeid van de werknemers (4).

Daar waar, bij het afwegen van prioriteiten tussen beide, het economisch luik duidelijk prevaleert, brengt het sociaal systeem modaliteiten aan op deze economische vrijheden — modaliteiten die evenveel rechten vormen in hoofde van de werknemers.

Dit kernprobleem reflecteert zich het sterkst ten aanzien van tewerkstelling(-sdaling), gezien tewerkstelling voor de werknemers het belangrijkste issue blijft, als basis voor loons- en welvaartsverbetering en voor de ondernemer tewerkstelling rechtstreeks in verband staat met produktie (5).

De belangrijkste vraag binnen het kader van dit artikel kunnen we dan ook als volgt formuleren: hoe worden in het arbeidsrecht en arbeidsverhoudingen, vanuit de dynamiek van de sociale beweging, beperkingen gesteld aan de economische vrijheden ter preventie van daling van tewerkstelling?

Bij een overzicht van de modaliteiten, aangebracht aan het absolute sluitingsprerogatief van de ondernemer, dienen we rekening te houden met drie actoren: vooreerst de werkgever, optredend als een rationele economische actor; de werknemers met hun eis van 'job security'; de overheid, die, op basis van het algemeen belang, dient te zorgen voor economische en sociale stabiliteit en vooruitgang.

De preventieve beperkingen aan het sluitingsrecht, aangebracht door beide laatste actoren, vinden hun grond zowel in wettelijke als conventionele bepalingen als in een de facto collectieve opstelling van de werknemers.

Van overheidswege kunnen verregaande beperkingen aan het absoluut sluitingsrecht worden aangebracht.

De striktste beperking is wel het systeem van overheidsvergunningen, die dienen verleend te worden alvorens men kan overgaan tot sluiting of collectieve afdanking (6). Verder zijn er de regelingen, die de werkgever verplichten te voorzien in alternatieve tewerkstelling (7).

Een tweede vorm van overheidscontrole op de vrijheid van ondernemen én de eventuele sluiting of collectieve afdanking, is de brede waaier van

(3) op basis van vrijheid van vereniging.

(4) VAN MENSEL, A., Sluiting van ondernemingen, *T.P.R.*, 1968, 324-325.

(5) elke beperking gesteld ten aanzien van tewerkstelling en de vrijheid van de ondernemer terzake, is een beperking ten aanzien van de produktie.

(6) art. 18, wet van 14 febr. '61 (B.S. 15-2-'61), zonder uitvoeringsbesluiten in die richting.

(7) zie verder hfdst. 1, onder A.

economische wetgeving: enerzijds de opsporing van bedrijven in moeilijkheden (8), anderzijds de wetgeving inzake economische expansie (9) en de reglementering inzake overheidssteun.

Het derde middel van de overheid om de economische beslissing van de ondernemer te beïnvloeden is de wettelijke regeling inzake opzegtermijnen, verbrekingsvergoedingen en wachtgelden (10). Door de sociale gevolgen van de sluiting of collectieve afdanking aldus financieel te verzachten wordt enerzijds het lot van de getroffen werknemers verbeterd en wordt anderzijds de werkgever afgeschrikt om té ondoordacht over te gaan tot sluiting of collectieve afdanking.

Vanuit werknemersperspectief is de eerste modaliteit gesteld aan het sluitingsrecht van de werkgever de wettelijk en conventioneel voorziene informatie- en consultatiebevoegdheid van de werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak, inzake economische aangelegenheden, dus ook inzake sluiting en collectief ontslag.

Een verdere grens aan het absolute sluitings- en afdankingsrecht van de werkgever bestaat in het afdwingen van werkzekerheid of bescherming van tewerkstelling, in het kader van collectief overleg op ondernemings- of sectorieel niveau.

Buiten enig institutioneel kader, vormen staking en bezetting de enige, al dan niet legitieme (re)actiemiddelen, die de werknemers kunnen aanwenden n.a.v. sluiting en collectieve afdanking.

Wegens de limieten, die ons gesteld zijn qua tijd, bronnen en toegelaten omvang van dit artikel, kunnen we een aantal interessante probleemgebieden terzake niet behandelen.

Ten eerste kunnen we niet uitweiden over de themata uit het individueel arbeidsrecht die verband houden met sluiting, collectief ontslag en tewerkstellingsbescherming.

De regelingen inzake opzegtermijnen, verbrekingsvergoedingen, wachtgelden alsook de beperkingen op het absolute individueel afdankingsrecht (11) kunnen slechts zijdelings worden aangeraakt, nl. bij het belichten van de collectief arbeidsrechtelijke problematiek t.a.v. de individuele werknemer (12).

(8) STEENBERGEN, J., Maatregelen voor het voorkomen van faillissementen en het behoud van ondernemingen. *R. W.*, '75-'76, 2309 e.v.

(9) Wet van 17 juli 1959; wet van 30 dec. 1970.

(10) Wet van 3 juli 1978, art. 58, 78 e.v.; Wet van 28 juni 1966, uitvoeringsbesluiten en aanvullende wetten.

(11) o.a. art. 63, wet van 3 juli 1973.

(12) zie verder hoofdstuk 2, B.

Ten tweede begeven we ons niet aan een beschrijving van het preventieve optreden van de overheid t.a.v. behoud van tewerkstelling. Zo'n studie zou zich richten naar o.a. de opsporing van bedrijven in moeilijkheden (13), het hele gamma van economische wetgeving waardoor de overheid ingrijpt in het economisch leven, rechtstreeks of onrechtstreeks gericht op het behoud van tewerkstelling (14), alsook naar het de facto optreden van de overheid t.a.v. bedreigde sectoren of ondernemingen (15).

Ten derde kan, om begrijpelijke redenen van gebrek aan tijd en bronnen, geen descriptief overzicht worden gegeven van de eventuele additionele tewerkstellingsbescherming in CAO's op ondernemingsvlak.

Een verklaring van die tewerkstellingsbescherming in dergelijke CAO's zou daarenboven een onderzoek vereisen naar strikt economische en environmentele factoren zoals o.a. de aard van de bedrijvigheid van de betrokken onderneming, de grootte van de onderneming, de localisatie, de eigendomsstructuur, het arbeids- of kapitaalsintensief karakter.

Vanuit de globale probleemstelling rond de preventie van sluiting en collectief ontslag, zoals ze hierboven zeer beknopt is geschetst, willen we dan de volgende thema's behandelen.

Vooreerst wordt een overzicht gegeven van de bestaande, rechtstreekse wettelijke beperkingen aan het sluitingsrecht van de werkgever.

Aansluitend worden een aantal theorieën uit de rechtsleer aangehaald, die, op basis van de belangen van de werknemers, het sluitings- en eigendomsrecht van de werkgever modificeren en relativeren.

De CAO's op nationaal sectorieel niveau en meer specifiek de opgenomen werkzekerheidsclausules vormen ons tweede onderzoeksobject.

Na een overzicht ervan, worden een aantal markante bepalingen vanuit een strikt juridische invalshoek doorgelicht en worden, binnen het kader van arbeidsverhoudingen, een aantal bemerkingen aangebracht.

De rol van de werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak bij het voorkomen van sluiting en collectief ontslag, situeert zich vooral in de informatie- en consultatieopdracht.

(13) o.a. de werking van de dienst Knipperlichten bij het Min. van Econ. Zaken en van de depistagediensten bij de rechtbanken van Koophandel (op basis van art. 442 Wb. v. Kh.).

(14) o.a. Wet van 30 dec. '70; Wet van 30 maart '76; Wet van 5 aug. '78.

DE CLERCQ, G., Hervormingen in de energiesector, *R.W.*, '78-'79, 1117-1130. zie ook Wetsontwerp op beheer met bijstand, *Parl. Besch., Kamer*, '75-'76, nr. 937/1.

(15) o.a. het staaldossier, Marie Thumas, De Kempen, Val St.-Lambert, Textielplan.

Na een bespreking van de wettelijke en conventionele bepalingen terzake, schetsen we beknopt de impact van deze bevoegdheid t.a.v. de preventie van sluiting en collectieve afdanking, vanuit de concrete toepassing van deze bepalingen.

De leidraad doorheen dit artikel wordt gevormd door de verschillende 'niveau's' — wet en doctrine, sector en onderneming — waarin, achtereenvolgens in dalende lijn, een bepaald aspect van de problematiek wordt onderzocht.

In de hele bespreking zal, gezien de hoger vermelde grenzen, de nadruk noodgedwongen liggen op de beschrijving van de verschillende facetten.

## HOOFDSTUK 1: WETTELIJKE EN DOCTRINALE BEPERKINGEN AAN HET SLUITINGSRECHT

Vanuit de fundamenteën van de probleemstelling rond sluitingen en collectieve afdankingen, nl. de onderneming als louter economisch fenomeen, waar de ondernemer, op basis van zijn eigendomsrecht en de vrijheid van ondernemen én het contractueel ondergeschikt verband (16), een absoluut beslissingsprerogatief bezit inzake sluiting, willen we nagaan of er wettelijke beslissingsprerogatief zijn gesteld aan dat monopolie.

Verder willen we putten uit de rechtsleer, die, op basis van de rechten die de werknemer door zijn arbeid verwerft, vanuit het ondernemingsbegrip als een arbeidsgemeenschap (17), beperkingen stelt aan het sluitings- en afdankingsrecht.

### A. Wettelijke beperkingen (18)

Er bestaat in ons huidig Belgisch recht geen enkele wetsbepaling die het sluitingsrecht van de werkgever rechtstreeks aan banden legt.

Immers, de verschillende pogingen om de factor arbeid te integreren in het ondernemingsbegrip (19), via een herdacht juridisch statuut van de onderneming (20), zijn mislukt (21). Men heeft echter wel geprobeerd om het sluitingsrecht als dusdanig legislatief te beperken. Zo o.m. het wetsvoorstel Moulin, dat de verplichting oplegde aan de werkgever om, bij sluiting, voor vervangende tewerkstelling te zorgen.

(16) recht van eigendom over materiaal en de productie (en de winst), huurder van de diensten van de werknemer.

(17) RIGAUX, M., Staking en bezetting naar Belgisch recht, *Reeks Sociaal Recht* Deventer, 1979, 482.

(18) Zie inleiding voor een greep uit de economische wetgeving.

(19) Commissie van de E.G., Medezeggenschap van de werknemers en de structuur van de vennootschap, *Supplement bij het Bulletin van de E.G.*, 8/75, 18 e.v.

(20) VANDEPUTTE, R., Juridische problemen in verband met de onderneming, *R.W.*, '61-'62, 2262, e.v.

(21) VAN MENSEL, A., o.c., 326.

Verder vinden we de meer realistische wetsvoorstellen Van Acker en Drumaux, waarin gesteld werd dat bij elke sluiting de leefbaarheid van de onderneming diende onderzocht te worden met een eventuele voortzetting van het bedrijf door een publiekrechtelijk organisme (22).

De enige — overigens onrechtstreekse — rem op de absolute sluitings- en afdankingsmacht van de werkgever is een 'après-coup' regeling: de wetgever heeft zich ertoe beperkt de sociale gevolgen van de economische beslissing te verzachten.

We verwijzen hier naar de regeling inzake opzegtermijnen en verbreekingsvergoedingen (23), en specifiek betreffende sluiting naar de complexe materie inzake wachtgeld en sluitingsvergoedingen (24).

## B. Doctrinale beperkingen

### 1. *Recht op arbeid.*

In het Belgisch positief recht is het recht als dusdanig niet erkend: het is noch in de grondwet, noch in enige andere wettelijke bepaling opgenomen (25).

Nochtans, het recht op arbeid wordt door verschillende teksten beschermd (26): het ontwerpakkkoord van sociale solidariteit van 1944, de Constitutie van de I.A.O., de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Europees Sociaal Handvest en het Internationaal Verdrag betreffende economische, sociale en culturele rechten.

Op basis van de juridische waarde en de bindingskracht van deze teksten (27), menen we echter, dat dit beginsel van recht op arbeid niet dient geïnterpreteerd te worden als een onmiddellijk afdwingbaar subjectief recht, maar eerder als een streefdoel, correlatief met het streven naar volledige tewerkstelling, een permanente opdracht voor de overheid. Immers, als een subjectief recht conflicteert het recht op arbeid met de vrijheid van nijverheid, een ander grondrecht dat onze economische fundamenteën schraagt (28).

### 2. *Theorie van het rechtsmisbruik.*

Deze theorie werd in België ontwikkeld n.a.v. de befaamde uitspraak van

(22) voor de verwijzingen, zie VAN MENDEL, A., *o.c.*, 325.

(23) BEIRNAERT, W., De opzegging van de arbeidsovereenkomst van werklieden en bedienden, in *Arbeidsrecht*, BLANPAIN, R. ed., deel II, hofdst. II, 5.

(24) wet van 28 juni '66, wet van 30 juni '67, wet van 20 juli '68, wet van 12 mei '75.

(25) TROCLET, L.E., De economische en sociale rechten in de Belgische G.W., *Arbeidsblad*, '69, 729 e.v.,

(26) RIGAUX, M. *o.c.*, 464-466.

(27) Inzake ratificaties, zie RIGAUX, M., *o.c.*, 465.

(28) VAN MENDEL, A., *o.c.*, 324.

de Rechtbank van Koophandel van Antwerpen van 17 juli 1958(29). Vanuit de onderneming als een arbeidsgemeenschap met een verstrengeling van arbeid en kapitaal en een convergent belangenveld (30), kan een sluitingsbeslissing van de werkgever abusief zijn, wanneer hij een leefbare onderneming sluit, aldus zijn eigen belangen beschermt en de sociale finaliteit van de onderneming verwaarloost.

Op basis van de quasi-delictuele fout zou de rechter een schadevergoeding kunnen toekennen of zelfs een sluitingsbeslissing kunnen vernietigen.

Naast de problemen die rijzen inzake de omvang en het karakter van de schadevergoeding en inzake de te volgen procedure, zijn er, *de lege ferenda*, nog andere bezwaren tegen deze theorie in te brengen.

Eenzijds mogen we stellen dat in de huidige stand van de wetgeving enkel de vennoten een vernietiging van de sluitingsbeslissing kunnen eisen — wat tenslotte het belangrijkste is voor een leefbare onderneming.

Anderzijds zou de rechter zich, zowel bij een eis tot schadevergoeding als bij een vordering tot vernietiging van de sluitingsbeslissing, dienen uit te spreken over het al dan niet abusief karakter van de sluiting. Een dergelijke opportuniteitscontrole door de rechter lijkt op dit ogenblik echter onmogelijk te zijn(31).

### 3. *Theorie van de sociale finaliteit van het eigendomsrecht*

De Page stelt dat een essentiële eigenschap van elk subjectief recht de verenigbaarheid is met de rechten van gelijke waarde van andere personen(32), wat betekent dat rechten niet legitiem kunnen worden uitgeoefend zonder rekening te houden met andermans en het algemeen belang.

Vertaald t.a.v. sluiting, betekent dit dat de ondernemer zijn sluitings- en afdankingsrecht niet willekeurig kan uitoefenen zonder rekening te houden met de gelijkwaardige belangen van de werknemers.

Aansluitend kan de theorie vermeld worden die de onderneming beschouwt als een onderdeel van het nationaal patrimonium en de nadruk legt op haar continuïteit, zoals bij een openbare dienst(33).

De basis van elk van deze theorieën is het aanvaarden, vanuit een algemeen rechtsgevoel of moraliteitsprincipes, van gelijkwaardige rechten en belangen van de werknemers tegenover het eigendomsrecht van de werkgever.

(29) Kh. Antwerpen, 17 juli '58, *R.C.J.B.*, 1959, 445.

(30) een solidariteit, verheven tot een regel van sociale moraal, waarvan een negeren een fout uitmaakt.

(31) RIGAUX, M., *o.c.*, 484.

Arb. Verviers, 3 maart '71, *J.T.T.*, '71, 132.

W.R.Ber.Mons, 8 febr. '69, *R.D.S.*, '69, 69.

(32) DE PAGE, H., *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel 1967, 31.

(33) VAN MENSEL, A., *o.c.*, 332.

De factor arbeid wordt aldus geïntegreerd in het ondernemingsbegrip. Hierdoor wordt het eigendomsrecht als dusdanig niet in vraag gesteld. Het absolute eigendomsrecht van de werkgever wordt echter, in relatie tot de rechten van de werknemers, gerelativeerd tot die gelijke rechten van de werknemers, dus gesocialiseerd.

De impact van deze theorieën op de feitelijke beslissingsmacht inzake sluiting, op de socio-economische realiteit is eerder gering: de uitspraak van de rechtbank van Koophandel te Antwerpen is een buitenbeentje en het recht op arbeid werd nog niet afgedwongen voor een rechter.

## HOOFDSTUK II: WERKZEKERHEID EN COLLECTIEF ONDERHANDELEN

Na het eerste hoofdstuk, waarin werd geconstateerd dat enig wetgevend optreden t.a.v. de beperking van het sluitingsrecht van de werkgever ontbreekt én dat de theorieën uit de rechtsleer in de praktijk zelden worden nagevolgd, willen we in dit hoofdstuk nagaan of en op welke wijze in het collectief overleg op sectorieel niveau grenzen zijn gesteld aan het absolute sluitings- en afdankingsrecht van de werkgever.

In concreto willen we onderzoeken of en welke additionele tewerkstellingsbescherming is uitgewerkt in de verschillende nationale, sectoriële CAO's.

Aan de hand van een overzicht van de clausules van werkzekerheid in de verschillende CAO's (34), bespreken we, in een strikt juridische context, een aantal vragen zoals het mechanisme van tewerkstellingsbescherming, de bindingskracht van de clausules, de oorbaarheid van bepaalde clausules en enkele problemen die rijzen bij het afdwingen van dergelijke bepalingen. In de bespreking zullen we ons noodgedwongen beperken tot de, volgens onze mening, meest markante clausules.

Verder willen we dit fenomeen van tewerkstellingsbescherming in CAO's, op een beknopte wijze plaatsen binnen het ruimer kader van arbeidsverhoudingen.

Vooraf dienen we echter een driedubbele bemerking te maken.

Ten aanzien van de problemen rond werkzekerheid en collectief onderhandelen dringen zich zeker en vast, binnen een bredere context, andere, dieperliggende vragen op, die we echter, aan de hand van de teksten van de CAO's alleen, niet kunnen beantwoorden.

Een verklaring van al dan niet opgenomen tewerkstellingsbescherming, de rol en het optreden van vakorganisaties, werkgevers en overheid t.a.v. tewerkstellingsdaling (conjunctureel, structureel of wegens automatisa-

(34) volgens een constante rechtspraak beperkend te interpreteren, wegens het afwijken van het gemeen recht: zie o.a. Arb. Brussel, 1 april '71, *J.T.T.*, '72, 111. Arb. Brussel, 10 maart '75, *Med. VBO*, '75, 1834. uit: VANACHTER, O., VAN ACKER, G., *Overlegorganen*, 1978, IV, 8.



tie), zijn vragen, die we slechts zouden kunnen benaderen vanuit verregaande sectoriële analyses, waarin o.a. economische en technologische factoren (het arbeids- of kapitaalsintensief karakter van de sector, de productie-, conjunctuur- en investeringsbewegingen binnen de sector, multinationalaal of nationaal karakter van de sector) alsook de concrete machtsverhoudingen tussen vakorganisaties en werkgevers dienen te worden onderzocht.

Een tweede voorafgaande opmerking betreft het feit dat slechts recent op vrij algemene schaal in CAO's clausules ter bescherming van werkzekerheid worden opgenomen (35). Een verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat bij een hoogconjunctuur, die we kenden in de jaren '60, een strikte 'job security' niet vereist is. De arbeidsmarkt is dan immers 'self sufficient', stabiel genoeg om te zorgen voor vervangende tewerkstelling. De uitzonderingen op deze regel denken we te kunnen verklaren vanuit twee oogpunten.

Enerzijds zijn er sectoren die reeds vroeg na W.O. II probleemgebieden bleken te zijn (36).

Anderzijds vinden we sectoren waar eerder uit corporatistische tendenzen reeds vroeg tewerkstellingsbescherming werd afgedwongen.

Een derde bemerking betreft het begrip tewerkstellingsbescherming.

Het is duidelijk dat tewerkstellingsbescherming geen eenduidig concept is en dat er verschillende gradaties van werkzekerheid kunnen voorkomen. Bij het aflijnen van criteria om dit begrip te bepalen, is een minimalistische en een maximalistische stellingname mogelijk. Hiermee wordt bedoeld dat men als tewerkstellingsbescherming kan beschouwen elke clausule die ook maar enigszins raakt aan het absolute afdankingsrecht van de werkgever. Een striktere opvatting zou alleen een substantiële vastheid van betrekking als vorm van werkzekerheid beschouwen (38).

Zulke restrictieve, maximalistische benadering volgen we in dit artikel: alleen de bepalingen die een zekere vastheid van betrekking waarborgen worden in het overzicht opgenomen en besproken.

Daarenboven wordt er rekening gehouden met wat we kunnen noemen de interne en de externe tewerkstellingsbescherming. Het eerste begrip duidt

(35) VANACHTER, O., *Arbeidsrecht en de vrijheid van ondernemen*, Leuven, 1975, 390, 401, 535 e.v., waarin gesteld wordt dat CAO's weinig bepalingen bevatten over zogenaamde primaire aangelegenheden.

(36) o.a. kolensector; textielsector, cfr. CAO 27 aug. '54.

(37) o.a. petroleumsector, cfr. CAO 30 jan. '59 en CAO 3 sept. '60 (alg. verb. KB 28-3-'75 — B.S. 10-5-'75) voor de arbeiders.

(38) respectievelijke voorbeelden: in de sectoren wasserij, ververij, kleding en confectie, kleermakers, hotel: schorsing van de arb. overeenkomst wegens gebrek aan werk wegens econ. oorzaken; anderzijds: de banksector, cfr. CAO 5 de c. '78, waar een indiv. afdankingsverbod geldt voor economische of technische redenen.

op een bescherming van tewerkgestelde werknemers tegen afdanking; het tweede begrip doelt op een bescherming van diezelfde werknemers, maar dan ten nadele van werknemers buiten het bedrijf of van werklozen (39).

#### a. De tewerkstellingsbescherming in de verschillende CAO's

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de clausules van tewerkstellingsbescherming in de verschillende CAO's op nationaal, sectorieel niveau.

Ondanks de beperktheid van onze bronnen (40), hebben we gepoogd zoveel mogelijk nationale, sectoriële CAO's, waarin werkzekerheidsbepalingen zijn opgenomen, naast mekaar te leggen om aldus een globaal beeld te schetsen van deze additionele bescherming in België.

In de CAO van de sector *Cementagglomeraten* (41) verbinden de werkgevers zich ertoe om, vóór elke collectieve afdanking of sluiting, een stelsel van beurtwerkloosheid in te voeren, geen werk door derden te laten uitvoeren, en elke mogelijkheid van herklassering en wederaanpassing na te gaan.

De CAO van de sector *Metaal* (42) bevat een aanbeveling tot het invoeren van een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid, het vermijden van overuren en systematisch engageren van uitzendkrachten, alsook een aanbeveling tot tewerkstelling in andere bedrijven van de sector, alvorens over te gaan tot collectieve afdankingen om conjuncturele redenen.

De enige bepaling inzake werkzekerheid in de CAO van de sector *Garage* (43) is een aanbeveling om de tewerkstelling maximaal te waarborgen.

In de CAO voor de arbeiders van de *Scheikundige nijverheid* (44) wordt vóór elke collectieve afdanking, waarover de vakorganisaties trouwens vooraf dienen te worden ingelicht, een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid ingevoerd.

Eenzelfde bepaling vindt men terug in de CAO van de sector *Voeding* (45), *Textiel* (46) en in de CAO van de sector *Terugwinning van lompen* (47).

(39) vb. sector stoffering en houtbewerking, cfr. CAO 27 sept. '78, met een verbod tot systematisch engageren van uitzendkrachten.

(40) DE BORMAN, S., *Verzameling van collectieve arbeidsovereenkomsten*, losbladig, aangevuld tot 12 maart '80, teksten toegezonden door de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Min. van Arbeid.

(41) CAO 16 mei '79

(42) CAO 9 jan. '76.

(43) CAO 19 april '79 (alg. verb. KB 6-9-'79 — B.S. 21-2-'80).

(44) CAO 13 sept. '78 (alg. verb. KB 8-2-'79 — B.S. 12-4-'79).

(45) CAO 21 mei '79.

industriële bakkerijen, kleinbakkerijen: CAO 13 dec. '77 (alg. verb. KB 15-3-'78 — B.S. 15-7-'78).

ambachtelijke bakkerijen: CAO 9 nov. '77.

(46) CAO 27 aug. '54.

(47) CAO 29 sept. '76 (alg. verb. KB 17-1-'77 — B.S. 26-3-'77).

Naast een stelsel van beurtwerk, beveelt de CAO van de sector *Papier- en kartonverwerking* (48) aan om geen systematisch beroep te doen op uitzendkrachten.

De CAO van de sector *Stoffering en houtbewerking* bevat eenzelfde bepaling (49).

De CAO voor de bedienden uit de sector *Import- en exportbedrijven en buitenlandse handel* (50) verbiedt de werkgevers om herhaald beroep te doen op tijdelijke arbeidskrachten en om overuren te laten presteren, voor zover deze niet strikt noodzakelijk zijn.

In de CAO's van de subsectoren *Koetsbouw* (51), *Edele metalen* (52) en *Handelsondernemingen* (53) uit de sector van bedrijven aanverwant aan de metaalsector, vinden we ongeveer gelijklopende bepalingen: wanneer zich in die bedrijven moeilijkheden voordoen van conjuncturele, of technische aard wordt er aanbevolen om over te gaan tot een stelsel van gedeeltelijke werkloosheid, geen overuren te laten presteren, noch beroep te doen op tijdelijke arbeidskrachten en te zoeken naar de mogelijkheid om personeel over te plaatsen naar andere bedrijven van de sector, alvorens over te gaan tot collectief ontslag.

In de CAO's van de sector *Petroleum* (54) verbinden de werkgevers zich er toe om, alvorens over te gaan tot afdankingen wegens economische of technische reden, geen werk aan derden meer toe te vertrouwen, een vervroegde metpensioenstelling door te voeren én het beschikbaar personeel over te plaatsen naar bedrijven uit de sector.

De CAO van de sector *Verzekeringen* (55) bepaalt dat de werkgevers al het mogelijke zullen doen om de tewerkstelling op hetzelfde peil te houden, voor zover het werkgebied van de privé-verzekeringen ongewijzigd blijft. Verder verbinden ze zich ertoe om geen individuele of collectieve afdanking door te voeren wegens technische redenen of wegens fusie, in rechte of in feite, tot 20 maand na deze structuurwijziging.

De CAO van de *banksector* (56) verbiedt elk ontslag wegens economische of technische reden; de sanctie ervoor is een schadeloosstelling bij de arbeidsrechtbank.

In de CAO's van de sectoren *Levensmiddelenbedrijven* (57) en *Warenhuizen* (58) vinden we gelijklopende bepalingen. Bij dreiging van collectieve

(48) CAO 2 maart '79 (alg. verb. KB 26-6-'79 — B.S. 22-12-'79).

(49) CAO 27 sept. '78 (alg. verb. KB 17-5-'79 — B.S. 9-10-'79).

(50) CAO 14 maart '78 (alg. verb. KB 7-6-'78 — B.S. 13-9-'78).

(61) CAO 22 maart '78.

(52) CAO 22 maart '78.

(53) CAO 22 maart '78.

(54) CAO 30 jan. '59.

CAO 3 sept. '60 (alg. verb. KB 28-3-'75 — B.S. 10-5-'75) voor de arbeiders.

(55) CAO 5 dec. '78.

(56) CAO 5 dec. '78.

(57) CAO 11 juli '75 (alg. verb. KB 30-4-'76 — B.S. 3-8-'76).

(58) CAO 29 mei '78 (alg. verb. KB 13-7-'78 — B.S. 4-11-'78).

afdankingen worden de aanwervingen stopgezet, reclasserings- en herscholingsplannen opgesteld, vervroegd pensioen doorgevoerd en de mogelijkheden tot overplaatsing naar een ander dienst bestudeerd.

In de CAO van de sector *Glas* (59) worden de werkgevers aanbevolen om een stelsel van beurtwerk in te voeren en de werknemers over te plaatsen naar andere bedrijven uit de sector. Volgens de CAO van de sector *Groothandelaars in geneesmiddelen* (60) dienen de werkgevers, bij aanwerving, voorrang te geven aan die werknemers, die in andere bedrijven van de sector wegens economische of technische reden werden ontslagen (61).

Dit overzicht laat ons toe de volgende algemene vaststellingen te doen.

Een eerste preliminair onderscheid tussen de verschillende CAO's betreft hun bindingskracht, hun afdwingbaarheid.

De bepalingen uit de CAO's, die gesteld zijn onder de vorm van aanbevelingen, ressorteren onder de obligatoire bepalingen, niet in rechte afdwingbaar (62).

In de overige CAO's kunnen de werkzekerheidsclausules gerangschikt worden onder normatieve bepalingen.

De vraag of die clausules individuele of collectief normatieve bepalingen zijn is afhankelijk van hun inhoud (63).

Sommige bepalingen zijn duidelijk individueel normatieve bepalingen; zo o.a. een individueel afdankingsverbod.

Andere clausules zijn zeker collectief normatieve bepalingen; zo o.a. de verplichting van de werkgevers tot tewerkstelling in een ander bedrijf uit de sector (64).

T.a.v. sommige andere bepalingen uit de CAO's rijzen betwistingen omtrent het individueel of collectief normatief karakter; zo o.a. het invoeren van een stelsel van beurtwerk of gedeeltelijke werkloosheid. Naar ons inzien kunnen deze bepalingen niet worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst en hebben zij een collectief normatief karakter. Ze betreffen immers de collectiviteit van de werknemers, in die zin dat deze clausules enkel via de tussenkomst van de organen van werknemersvertegenwoordiging kunnen worden gerealiseerd.

Een tweede constatacie betreft het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

(59) CAO 7 nov. '78 (alg. verb. KB 15-3-'79 — B.S. 22-9-'79).

(60) CAO 19 juni '78 (alg. verb. KB 23-3-'79 — B.S. 24-7-'79).

(61) voor een schematisch overzicht: zie bijlage.

(62) Wet van 5 dec. '68, art. 4; zie BLANPAIN, R., *Arbeidswet*, II, Leuven, 1977.

(63) het onderscheid is belangrijk voor de werknemers van de niet-toegetreten werkgever bij niet-algemeen verbindend verklaring.

Wet van 5 dec. '68. 26 en 51; voor de algemeen verbindend verklaring, art. 31.

(64) VANACHTER, O., *o.c.*, 363-366.

BLANPAIN, R., *De collectieve arbeidsovereenkomst*, Leuven, 1961, 112.

Het is opvallend dat weinig CAO's voor bedienden voorzien in een additionele tewerkstellingsbescherming.

Hiervoor vinden we, algemeen beschouwd, een dubbele verklaring. Enerzijds is er minder noodzaak aan een dergelijke additionele bescherming, gezien de gunstige regeling inzake opzegtermijnen en verbrekingsvergoedingen (65).

Anderzijds is de syndicale inplanting en kracht langs de kant van de bedienden grosso modo veel zwakker dan bij de arbeiders zodat dergelijke clausules moeilijker kunnen worden afgedwongen.

Een derde vaststelling, die uit de teksten naar boven komt, is de variatie en gradatie in de vormen van tewerkstellingsbescherming.

De zwakste vorm van tewerkstellingsbescherming vinden we bij een stelsel van kortwerk, beurtwerk of gedeeltelijke werkloosheid. Dit resulteert enerzijds in een verdoken, verkapte tewerkstellingsdaling en anderzijds, in hoofde van de getroffen werknemers, in een zwakke, ambivalente positie, gezien de steeds dreigende volledige werkloosheid.

Een verdere vorm van werkzekerheidsclausules bestaat erin dat de werkgevers verplicht zijn, vóór enige collectieve afdanking of sluiting, een reeks maatregelen door te voeren met het oog op een bescherming van de tewerkstelling of met het oog op een planmatige afvloeiing: zo o.a. het vermijden van overuren, vervroegde metpensioenstelling, eventueel het overplaatsen van werknemers naar andere bedrijven uit dezelfde sector. Een exponent van de externe tewerkstellingsbescherming komt vaak voor in een dergelijke planmatige tewerkstellingsdaling, nl. het verbod van werk aan derden en eerder nog het verbod tot engageren van uitzendkrachten.

De striktste tewerkstellingsbescherming bestaat in een afdankingsverbod hetzij algemeen, individueel wegens economische of technische reden — zoals in de banksector —, hetzij voor een bepaalde periode na structuurwijziging — zoals in de verzekeringssector.

## **B. Werkzekerheidsclausules in het arbeidsrecht**

In een paar van de aangehaalde CAO's vinden we markante bepalingen inzake tewerkstellingsbescherming, die vanuit juridisch oogpunt een aantal vragen oproepen.

Eén of meerdere bepalingen uit de CAO's, die ons significant toeschijnen, zullen dan ook benaderd worden vanuit de volgende problemen: de oorzakelijkheid van bepaalde clausules, tegen wie wordt de vordering ingesteld, wat zal de individuele werknemer vorderen, het beoordelingsrecht van de rechter bij dergelijke vorderingen?

(65) BEIRNAERT, W., o.c., 7.

## 1. De oorbaarheid van bepaalde clausules

De vraag naar de oorbaarheid van bepaalde clausules van tewerkstellingsbescherming stelt zich vooral t.a.v. die bepalingen waar een strikt afdankingsverbod wegens technische of economische reden geldt, eventueel gekoppeld aan een strenge sanctionering (66).

Zulke clausules reveleren de problematiek van de absolute vastheid van betrekking (67), de mogelijkheid van de werkgever zijn afdankingsrecht opzij te zetten; meer algemeen richten ze zich naar art. 9 van de wet van 3 juli '78.

Het probleem betreft vooral de binding van de werkgever. Immers, voor zover voor de werknemers in de bedoelde clausules een mogelijke opzegging niet wordt bemoeilijkt, komen ze ten goede aan de eis van vastheid van betrekking (68).

De werkgever nu kan volgens het Hof van Cassatie (69) en andere rechtspraak (70) zijn recht tot afdanking — gebaseerd op de contractuele vrijheid (71) — wel afstaan, de macht tot afdanking behoudt hij steeds (72). Wanneer een werkgever dan in een arbeidsovereenkomst het recht tot afdanking afstaat en hij, op basis van zijn macht tot afdanking, de werknemer toch ontslaat, is de enige sanctie een schadeloosstelling. Aan deze algemeen aanvaarde stelling kan een opmerking worden toegevoegd.

Wanneer in een bepaalde, hypothetische arbeidsovereenkomst de modaliteiten van de werkzekerheid zeer strikt worden vastgelegd (73), dan kan de macht tot afdanking verworden tot een formeel begrip. Het is dus zeker denkbaar dat in concreto zelfs de macht tot afdanking haast onuitvoerbaar wordt.

## 2. Tegen wie de vordering instellen?

De vraag naar de persoon tegen wie moet gevorderd worden rijst bij die

(66) cfr. CAO 5 dec. '78 van de banksector.

(67) voor zover we aanvaarden dat het hier gaat om individueel normatieve bepalingen.

(68) zie echter Arb. Brussel, 17 sept. '73, *J.T.T.*, '75, 74 met noot W. VEROUGSTRAETE, waar vanuit art. 1780 B.W. een clausule van levenslange binding werd vernietigd, hoewel art. 1780 B.W. volledig is geïnspireerd vanuit de bescherming van de werknemers (tegen «lijf-eigenschap»).

(69) Cass., 16 okt. '69, *R.D.S.*, '69, 355.

(70) Arb. Charleroi, 7 okt. '75, *R.D.S.*, '76, 112.

Arb. Hof Brussel, 31 jan. '75, *J.T.T.*, '75, 170.

Arb. Hof Luik, 4 okt. '77, *J.T.T.*, '78, 64.

(71) PAPIER-JAMOULLE, M., *Le droit et le pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services*, *R.C.J.B.*, '70, 530-547.

(72) VANACHTER, O., *o.c.*, 538.

(73) vb. een werkzekerheidsclausule, waarbij een jongeman van 25 jaar niet mag worden afgedankt, om eender welke reden, met als sanctie een schadevergoeding, die het dubbele maandloon tot de pensioenleeftijd bedraagt.

clausules waar niet alleen de werkgever (vanaf hier werkgever A) van de betrokken werknemer (vanaf hier Z) verplichtingen heeft opgenomen, maar ook andere werkgevers (vanaf hier B, C en D) rechtstreeks betrokken zijn in een eventueel conflict over de toepassing van de clausules t.a.v. die werknemer Z.

Een type-voorbeeld van zo'n bepaling is de regeling die voorziet dat de werknemer, bij een eventuele sluiting of collectieve afdanking, tewerkgesteld zal worden in een ander bedrijf uit dezelfde sector (74).

Wanneer een werknemer Z wordt afgedankt, zonder dat vooraf van de mogelijkheid tot tewerkstelling in een ander bedrijf uit de sector is gebruik gemaakt, wie zal hij dan vorderen? M.a.w. is de verbintenis van de werkgevers uit de sector tegenover de werknemer Z een gezamenlijke verbintenis, een hoofdelijke verbintenis, een verbintenis 'in solidum'; kunnen we deze clausule beschouwen als een beding ten behoeve van derden of treden de werkgevers B, C en D op als borgen voor werkgever A?

We kunnen bezwaarlijk spreken van een gezamenlijke verbintenis: in deze rechtsfiguur dienen elk van de schuldenaars een deel van de verbintenis uit te voeren. Welnu, van de werkgevers B, C of D kan niet worden geëist dat ieder van hen de werknemer voor een deel zou tewerkstellen (75).

Dat de verbintenis van de werkgevers een hoofdelijke verbintenis zou zijn, een passieve hoofdelijkheid (76), lijkt ons ook onmogelijk.

De twee grote bezwaren die rijzen, zijn de absolute gelijkheid tussen de schuldenaars en de verdeling van de schuldenlast na uitvoering van de verbintenis door één van hen, twee essentiële bestanddelen van de passieve hoofdelijkheid.

Immers, in tegenspraak met de absolute gelijkheid tussen de schuldenaars A, B, C en D, vereist bij passieve hoofdelijkheid (77), is de werkgever A van de betrokken werknemer Z in eerste instantie gehouden tot de verbintenis van tewerkstelling (78).

De verdeling van de schuldenlast vormt het tweede probleem: bij een hoofdelijke verbintenis moeten de overige schuldenaars een deel van de schuld vergoeden aan die schuldenaar die de verbintenis heeft uitgevoerd (79).

(74) cfr. CAO 3 sept. '60 voor de arbeiders uit de petroleumsector (alg. verb. K.B. 28-3-'75 B.S. 10-5-'75).

(75) VANDEPUTTE, R., *Beknopte leergang der verbintenissen*, Brussel, 1970, 131.

(76) art. 1200 e.v. B.W.

(77) VANDEPUTTE, R., *De overeenkomst*, Brussel, 1977, 128 e.v.

(78) «de individuele arbeidsovereenkomst scheidt een contractuele band tussen de werknemer die onder gezag, leiding en toezicht van de werkgever arbeid presteert tegen loon».

(79) DE PAGE, H., *o.c.*, III, 1967, 351.

Dit zou betekenen dat, wanneer een werkgever B, C, of D de werknemer Z zou tewerkstellen in uitvoering van de verbintenis opgenomen in de CAO, de andere werkgevers B, C of D een deel van de schuld (= tewerkstelling) dienen te vergoeden, waarbij dan het probleem rijst van de waardering in geld van tewerkstelling. Trouwens, zulke verdeling van de schuld of vergoeding is in de bedoelde clausule niet voorzien.

Om dezelfde redenen kunnen we stellen dat de verbintenis van de werkgevers geen verbintenis 'in solidum' uitmaakt: afgezien van de bijkomende gevolgen van beide rechtsfiguren (80), die hier niet ter sprake komen, vertonen ze beide dezelfde globale kenmerken.

Een meer aanvaardbare stelling lijkt het beding ten behoeve van derden (81).

De werkgevers A, B, C en D verbinden zich ertoe om, onder voorwaarde van collectieve afdanking of sluiting, een recht ten voordele van de individuele werknemer Z te laten ontstaan, nl. tewerkstelling bij één van hen. Overeenkomstig de figuur van het beding ten behoeve van derden, zou de werknemer dus beneficiaris zijn van een recht uit een overeenkomst tussen zijn werkgever A en de overige werkgevers B, C en D uit de sector. Nochtans zijn er ook tegen deze stelling bezwaren aan te voeren. Ten eerste legt men vooral nadruk op de 'horizontale' overeenkomst tussen de werkgevers, eerder dan op de 'verticale' verbintenis werkgevers-werknemers, wanneer de clausule gezien wordt als een beding ten behoeve van derden.

Secundo vinden we in de bedoelde clausule uit de CAO geen *expliciete* contractuele band tussen de verschillende werkgevers, wat vereist is bij deze rechtsfiguur.

Het belangrijkste probleem ligt echter hierin: bij een beding ten behoeve van derden laat de bedinger een prestatie beloven door de belover ten behoeve van een derde; de belover voert deze prestatie uit wanneer de bedinger zijn verbintenis heeft uitgevoerd tegenover de belover.

Vertaald ten aanzien van de clausules in de CAO, geeft dit het volgende beeld: de werkgever A (de bedinger) zou eerst zijn verbintenis tegenover de werkgevers B, C en D (de belovers) moeten uitvoeren, alvorens de werknemer Z eventueel bij één van hen tewerkgesteld zou kunnen worden (de prestatie).

Welnu, er bestaat geen verbintenis van de werkgever A tegenover B, C en D. Er bestaat dus in het kader van deze rechtsfiguur — geen belang in hoofde van de werkgevers om zich te verbinden tegenover werkgever A diens werknemer Z eventueel tewerk te stellen (82).

(80) VANDEPUTTE, R., *o.c.*, 1970, 134.

(81) art. 1129 B.W.

(82) DE PAGE, H., *o.c.*, III, 320.



Naar ons inzien, lijkt de clause in de bedoelde CAO het best te passen in de figuur van borgtocht (83).

De werkgevers B, C en D stellen zich borg ervoor dat zij de verbintenis van tewerkstelling zullen overnemen, wanneer de werkgever A zijn verbintenis niet kan uitvoeren tegenover werknemer Z wegens collectieve afdanking of sluiting.

In de clause wordt voldaan aan de essentiële kenmerken van de figuur van borgtocht.

De verbintenis van tewerkstelling in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever A en werknemer Z vormt de hoofdschuld: de werkgever A is in eerste instantie gehouden om ze uit te voeren. Wanneer dit onmogelijk blijkt, kan de werknemer Z de overige werkgevers B, C of D aanspreken om de verbintenis van tewerkstelling uit te voeren.

De verbintenis van de werkgevers B, C en D tegenover werknemer Z is dus verschillend van de verbintenis tussen werkgever A en diezelfde werknemer, en vormt een subsidiaire, eenzijdige verbintenis van B, C en D.

### 3. *Het voorwerp van de vordering*

Wanneer in een CAO een afdankingsverbod of een stelsel van kortwerk wordt ingevoerd en de werknemer wordt toch afgedankt, wat zal hij dan vorderen?

De eerste mogelijkheid is een wederindienstneming.

Deze wordt nochtans in België op theoretische gronden niet aanvaard (84). Eén van de essentiële bestanddelen van de individuele arbeidsovereenkomst is de vrije wil van de partijen bij het sluiten van de overeenkomst en de goede trouw bij de uitvoering, wat bij een gedwongen reïntegratie onmogelijk lijkt.

Een dieperliggende reden is het '*intuitu personae*' karakter van de arbeidsovereenkomst: een overeenkomst tot presteren van diensten schept een persoonlijkere band dan het leveren van goederen.

Het alternatief is een schadeloosstelling.

Bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt een vergoeding uitbetaald, gebaseerd op de opzegtermijnen in de wet voorzien of bepaald door de rechter, refererend naar het loon, anciënniteit en functie in het bedrijf (85).

De rechtspraak is unaniem dat deze schadeloosstelling een forfaitair karakter heeft (86), eventueel gecombineerd met een supplementaire scha-

(83) art. 2011 B.W. e.v.

(84) BLANPAIN, R., Vastheid van betrekking in de E.G., *T.S.R.*, 1973, 97 e.v.

BEAUFILS, N., La réintégration du travailleur, *J.T.T.*, 15 febr. '74, 33 e.v.

(85) art. 63, 82 e.v. van de wet van 3 juli '78.

(86) Cass., 22 juni '77, *J.T.T.*, '78, ; Arb. Brussel, 22 maart '71, *J.T.T.*, '71, 225; Arb.

devergoeding wanneer daarenboven een bijkomende, geleden schade kan worden bewezen (87).

Wanneer een werknemer, in strijd met de bedoelde clausule van de CAO, wordt afgedankt, kan hij deze forfaitaire vergoeding vorderen (88), op basis van de onrechtmatige afdanking. Als hij daarenboven een bijkomende schade kan bewijzen, zou een supplementaire schadevergoeding 'ex aequo et bono' kunnen gevorderd worden op basis van art. 1142 B.W. (89) en eventueel op basis van art. 1382 B.W. wanneer een fout van de werkgever, een schade in hoofde van de werknemer en het oorzakelijk verband tussen beide kunnen worden aangetoond — voor zover de afdanking zelf geen fout uitmaakt.

#### 4. *Het beoordelingsrecht van de rechter.*

Deze problematiek komt in het licht te staan wanneer, ondanks een clausule van afdankingsverbod wegens technische of economische redenen of een afdankingsverbod tijdens een bepaalde periode na structuurwijzigingen (90), de werknemer toch wordt afgedankt.

Kan de rechter dan nagaan of de economische of technische redenen aanwezig zijn; kan hij onderzoeken of de structuurwijziging effectief is doorgegaan?

Inzake de eerste vraag is de eenvoudigste situatie die van een sluiting van de onderneming. De rechter kan dan alleen constateren dat er een sluiting is geschied. Over de opportuniteit ervan kan hij zich, volgens een constante rechtspraak (91), niet uitspreken. Zo'n toetsing zou immers een aanslag betekenen op de vrijheid van ondernemen van de werkgever.

Inzake afdanking om andere economische of technische redenen (92) draagt, volgens onze mening, de werknemer de bewijslast om aan te tonen dat hij niet om dergelijke reden is afgedankt, maar bijvoorbeeld om persoonlijke redenen. De werkgever zal dan eventueel het tegenbewijs dienen te leveren.

Hoever kan de rechter dan gaan in zijn appreciatie betreffende de al dan niet aanwezigheid van die economische of technische redenen?

Naar onze mening kan de rechter alle dienstige bewijsmiddelen opvorde-

Verviers, 19 dec. '73, *J.T.T.*, '74, 108; Arb. Mons, 11 jan. '74, *J.T.T.*, '74, 172-173; Arb. Hof Brussel, 28 juni '71, *J.T.T.*, '74, 14; Arb. Verviers, 22 dec. '71, *T.S.R.*, '72, 224.

(87) Arb. Charleroi, 7 okt. '75, *R.D.S.*, '76, 112.

Cass., 18 april '73, *T.S.R.*, '73, 175.

(88) niet automatisch toegekend: Arb. Luik, 27 sept. '71, *T.S.R.*, '72, 240.

(89) wanprestatie bij de uitvoering van een verbintenis.

(90) resp. CAO 5 dec. '78 van de banksector en CAO 5 dec. '78 van de verzekeringssector.

(91) W.R. Ber. Mons, 8 febr. '69, *R.D.S.*, '70, 68; Arb. Verviers, 3 maart '71, *J.T.T.*, '71, 132; Cass. 23 juni '76, *J.T.T.*, '77, 232.

(92) Arb. Brussel, 7 juni '73, *J.T.T.*, '73, 295; Arb. Hof Brussel, afd. Antwerpen, 28 juni '74, *R.D.S.*, '74, 523; voor een omschrijving, zie BLANPAIN, R., en EYSKENS, M., De bevoegdheid van de O.R. naar wet en collectief overleg, *Arbeidsblad*, nr. 1-2, '72, 31.

ren en zal hij zich naar de feitelijke omstandigheden een oordeel dienen te vormen.

De vraag naar de bewijsmiddelen stelt zich vooral n.a.v. het tweede probleem, nl. de structuurwijziging, na dewelke het gedurende een bepaalde periode verboden is om af te danken wegens technische of economische reden.

Ook hier kan de rechter, dachten we, alle nodige stukken opvorderen als bewijs van het effectief doorgaan van de structuurwijziging.

##### *5. Werkzekerheidsclausules in arbeidsverhoudingen.*

In de vorige paragrafen bespraken we de werkzekerheidsclausules in CAO's vanuit een strikt arbeidsrechtelijk oogpunt.

Het is de bedoeling om in dit deel deze additionele, conventionele tewerkstellingsbescherming te plaatsen binnen het ruimer kader van arbeidsverhoudingen.

Gezien de eerder aangeduide limieten aan dit artikel, zal de bespreking zich beperken tot een drietal bemerkings terzake.

Door het afdwingen van tewerkstellingsbescherming langs conventionele weg werden niet alleen grenzen van het collectief overleg verschoven (93). Dit fenomeen kan ook zorgen voor een spanning in de verschillende facetten van het optreden van vakorganisaties.

Vakorganisaties werpen zich immers meer en meer op als organisaties van 'algemeen belang': hun aktieterrein is uitgebreid tot de meest verscheiden sectoren van ons economisch en sociaal bestel.

Een eerste spanningsveld kan dan ook rijzen tussen enerzijds de rol van de vakorganisatie bij de bescherming van de tewerkgestelde actieve bevolking via werkzekerheid in CAO's en anderzijds haar optreden, binnen een institutioneel kader, bij de financiële opvang van het werkloze deel van de actieve bevolking.

Een tweede spanningsveld rijst wegens de zgn. externe tewerkstellingsbescherming (99). Door het afdwingen van werkzekerheid onder de vorm van een verbod tot aanwerven van uitzendkrachten of een verbod werk aan derden toe te vertrouwen, worden deze interim-arbeiders en werknemers uit andere bedrijven in de kou gezet.

Ten tweede dient deze additionele tewerkstellingsbescherming in CAO's naar haar inhoud sterk gerelativeerd te worden. Het uiteindelijk streven, nl. behoud van tewerkstelling als dusdanig, wordt slechts gewaarborgd door één nationale, sectoriële CAO (95).

(93) RIGAUX, M., o.c., 479-481.

de 'klassieke CAO bevat bepalingen inzake o.a. loonschalen en -stijgingen, premies, jobclassificatie, jaarlijkse vakantie e.d.

(94) zie inleiding bij hoofdstuk 2.

(95) CAO 5 dec. '78 van de banksector.

In de globale aanpak van het behoud van tewerkstelling tenslotte, is deze techniek van conventionalisatie niet de enige strategie.

Bij het overschouwen van andere strategieën, die parallel worden gevolgd met het oog op hetzelfde doel — o.a. het overheidsingrijpen (96), staking (97) en in extreme gevallen bezetting —, kan deze conventionele weg tot tewerkstellingsbescherming zelfs marginaal worden genoemd.

### HOOFDSTUK 3: DE ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Na de behandeling van de wettelijke en doctrinale beperkingen aan het sluitingsrecht, na de bespreking van de werkzekerheidsclausules in nationale, sectoriële CAO's, die zowel op strikt juridisch vlak als binnen het breder kader van arbeidsverhoudingen heel wat vragen oproepen, willen we in dit hoofdstuk in 't kort de rol van de werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak schetsen bij het voorkomen van sluiting en collectieve afdankingen.

De teksten die we voor dit hoofdstuk hanteren, zijn de volgende: wet van 28 juni '66, art. 3 (98); K.B. 20 sept. '67, art. 4-6 (99); CAO nr. 24, art. 6; K.B. 24 mei '76, art. 6-12; CAO nr. 27, art. 3-5 (102); CAO nr. 9, art. 2, 3, 7, 11 (103); K.B. 27 nove. '73, art. 6, 7, 11, 13, 25, 26 (103).

Het is de bedoeling om langs een dubbele weg een overzicht te geven van de informatie- en consultatiebevoegdheid van de ondernemingsraad inzake de economische aangelegenheden, die verband houden met tewerkstelling, sluiting en collectief ontslag (106).

Eenzijds willen we een aantal bemerkingsen formuleren bij de hoger aangeduide wettelijke en conventionele bronnen.

Anderzijds wijden we — vanuit de filosofie en het doel van de informatie- en consultatiebevoegdheid — een korte bespreking aan de concrete toepassing van dit juridisch arsenaal.

We herhalen vooraf dat verdere vragen, zoals de eventuele additionele tewerkstellingsbescherming in CAO's op ondernemingsvlak, niet kunnen worden onderzocht binnen het bestek van deze seminarieverhandeling.

(96) zie inleiding.

(97) zie o.a. RIGAUX, M., o.c.

RIGAUX, M., Kollektieve arbeidsgeschillen, *Bulletin*, Brussel, 1978, nr. 1.

(98) B.S. 2-7-'66.

(99) B.S. 5-10-'67.

(100) alg. verb. KB 21-1-'76, B.S. 17-2-'76.

(101) B.S. 17-9-'76.

(102) alg. verb. KB 17-2-'76, B.S. 23-3-'76.

(103) alg. verb. KB 12-9-'72, B.S. 25-11-'72.

(104) B.S. 28-11-'73.

(105) op basis van art. 15, b van de wet van 20 sept. '48.

(106) de divergenties met de Europese Richtlijn inzake collectief ontslag van 17-2-'75 blijven onbesproken; zie hiervoor o.m. VANACHTER, O., De economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad, *R.W.*, 22 juni 1974, 2486 env.

## A. *Het juridisch arsenaal: bespreking en commentaar*

De bespreking van de wettelijke en conventionele bepalingen betreffende de informatie- en consultatieopdracht van de ondernemingsraad bij sluiting en collectieve afdanking is gekristalliseerd rond zeven vragen: het begrip sluiting en collectieve afdanking, over welke entiteiten dienen inlichtingen verstrekt, de inhoud van de inlichtingen en de consultatie, het tijdstip, aan wie ze dienen verstrekt, het betrekken van derden bij deze opdracht en het sanctioneringsmechanisme.

Zoals zal blijken uit de bespreking, vormt elk van deze vragen een facet van de rol van de ondernemingsraad t.a.v. de preventie van sluiting en collectief ontslag.

### 1. *Het begrip sluiting en collectieve afdanking*

Enkel in art. 2 van de wet van 28 juni '66 en art. 2 van CAO nr. 24 worden de begrippen sluiting en collectieve afdanking gedefinieerd: sluiting als «een vermindering van het aantal tewerkgestelden tot minder dan één vierde wegens stopzetten van de hoofdactiviteit van de onderneming of een afdeling», collectief ontslag als «een ontslag, dat in de loop van zestig dagen meer dan tien procent van de werknemers treft, wegens economische of technische reden(107)'(108).

Hierbij dienen twee bemerkingen gemaakt te worden.

Vooreerst blijkt het in vele gevallen moeilijk te zijn de hoofdactiviteit van een onderneming te bepalen (109), gezien de mogelijke diversificatie van productie binnen één onderneming. Ten tweede kunnen uit de tekst van de wet afleiden dat er sprake is van een sluiting van een onderneming zelfs wanneer de activiteit in een afdeling niet wordt stopgezet (vb. computer- of accountancy-afdeling)(110).

*School voor Criminologie*

### 2. *Over welke entiteiten dienen inlichtingen verstrekt?*

Gezien de verregaande concentratie van ondernemingen is het voor de ondernemingsraad belangrijk om, via de ontwikkelingen binnen de 'ondernemingsgroep' waartoe onderneming behoort en binnen de sectoriële, nationale en internationale economische context, tijdig de repercussies ervan op de eigen onderneming te kunnen voorzien.

Uit de teksten komt een vijfdubbel onderscheid naar boven (111).

(107) zie o.a. Arb. Hof Gent, 24 sept. '76, *J.T.T.*, '77, 237; Arb. Hof A'pen, 9 jan. '78, *R.W.*, 10 febr. '79, kol. 1596; Arb. Verviers, 12 april '78, *J.T.T.*, '79, 163.

(108) voor een definitie, zie PLAS, D., *Droit social européen. Les licenciements collectifs*, *R.D.S.*, '78, 309.

(109) zie o.a. Cass., 9 febr. '77, *R.D.S.*, '77, 208.

(110) zie o.a. Arb. Hof P'ussel, 22 jan. '76, *J.T.T.*, '76, p. 207; Cass. 23 juni '76, *J.T.T.*, '77, 232.

(11) DELBEKE, R., *Toepassing van het K.B. van 27 nov. '73, Ondernemen*, april '74, 179.

Vooreerst dient de informatie gegeven te worden op het vlak van de onderneming, in de zin van technische bedrijfseenheid.

Art. 2 van de wet van 28 juni '66 spreekt over de informatie te geven op afdelingsniveau, wat te begrijpen valt als een productiecentrum, homogeen en met een zekere autonomie(112). De volgende niveau's zijn deze van de juridische respectievelijk economische en financiële entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Ten vijfde verwijst art. 3 van CAO nr. 9 naar de sectoriële, nationale en internationale kontekst waarbinnen de onderneming zich bevindt.

De vraag naar de entiteiten waarover inlichtingen dienen verstrekt te worden heeft slechts zin wanneer ze verbonden wordt met de vraag naar de inhoud van de informatie.

De meeste aandacht terzake gaat uit naar het derde en vierde niveau: de informatie over de juridische, financiële en economische entiteit waarvan de onderneming deel uitmaakt.

Zoals blijkt uit de teksten(113) heeft men het moeilijk deze begrippen te preciseren en te definiëren. Een verklaring hiervoor is wellicht te vinden in de talloze, inventieve variaties van gebruikte juridische en financiële technieken, die een transparante structuur van dergelijke 'ondernemingsgroepen' verhinderen.

Minder aandacht wordt besteed aan de inlichtingen betreffende de sectoriële, nationale en internationale context. Bij een strikte toepassing van deze regel dient de ondernemingsraad alle dienstige rapporten inzake de internationale economische bewegingen te ontvangen, om tijdig de invloed ervan op het tewerkstellingsbehoud in de onderneming te kunnen voorzien.

Zo'n letterlijke uitvoering van deze bepaling zou de complexiteit van de informatie vergroten en de taak van de ondernemingsraad gevoelig verzwaren(114).

### *3. De inhoud van de inlichtingen en de consultatie*

*Bij het doorlezen van de teksten is het opvallend dat bijna alle teksten de ondernemer verplichten om mee te delen dat er collectieve afdankingen volgen of dat er gesloten wordt. Enkel in art. 11 van CAO nr. 9, art. 6 van CAO nr. 24 en art. 7 van KB 24 mei '76 wordt de verplichting opgelegd inlichtingen te verstrekken over «de financiële, technische en economische oorzaken van de sluiting» en «de redenen van het collectief ontslag». Op basis van de andere bronnen dient de ondernemingsraad beroep te*

(112) Verslag aan de Koning bij K.B. van 27 nov. '73.

(113) Verslag aan de Koning bij K.B. 27 nov. '73.  
art. 3 van CAO nr. 9.

(114) BLANPAIN, R., en EYSKENS, M., De bevoegdheid van de ondernemingsraad naar wet en collectief overleg, *Arbeidsblad*, nr. 1-2, 1972, 26 en 31.

doen op onrechtstreekse indicatoren om de ongunstige ontwikkelingen in het bedrijf vast te stellen (115).

Inzake consultatie schrijft art. 3 van CAO nr. 9 een continu overleg met de ondernemingsraad voor, terwijl art. 11 van CAO nr. 9 en art. 6 van CAO nr. 24 een raadpleging van de ondernemingsraad voorschrijft met het oog op «het aanwenden van middelen teneinde afdankingen te vermijden, te beperken of de gevolgen ervan te verlichten».

Bij dit alles dienen we de geheimhoudingsplicht te vermelden, die de leden van de ondernemingsraad bindt en de relatie met de werknemers kan verstoren (116).

#### 4. *Het tijdstip*

De verplichting van de werkgever inlichtingen te verstrekken is een permanente opdracht (117). Vooral inzake sluiting en collectief ontslag is het tijdstip waarop de ondernemingsraad wordt verwittigd enorm belangrijk. Bijna alle teksten spreken dan ook van een zo vroeg mogelijke informatie aan de ondernemingsraad, wanneer de werkgever heeft besloten tot sluiting of collectief ontslag: zo o.a. art. 11 van CAO nr. 9 (118), art. 4 van K.B. 20 sept. '67 (119), art. 2-3 van CAO nr. 27 en art. 25-26 van K.B. 27 nov. '73.

Enkel art. 7 van CAO nr. 9 (120), art. 6 van CAO nr. 24 en art. 6 van K.B. 24 mei '76 spreken van een informatie te geven vóór het treffen van de beslissing.

We zien dus dat het beslissingsmonopolie van de werkgever onaangetast blijft (121), en dat, bij collectieve afdanking, een voorafgaande raadpleging is voorzien, echter niet bij sluiting (122).

Verder constateren we dat de gebruikte terminologie zeer vaag blijft, dat er geen strikte termijnen zijn voorgeschreven, wat de ondernemingsraad verhindert om efficiënt en ten gepaste tijde te reageren.

#### 5. *Aan wie dient de informatie verstrekt?*

In alle teksten wordt de ondernemingsraad aangeduid als het orgaan van werknemersvertegenwoordiging dat de informatie- en consultatiebe-

(115) art. 7, 11 13 e.v. van K.B. 27 nov. '73.

art. 2, 3 van CAO nr. 27.

(116) VANACHTER, O., o.c. R.W., 22 juni 1974, 2488-2490.

(117) STEYAERT, J., Informatie aan de ondernemingsraden, in *De onderneming morgen, Economisch en financieel recht vandaag*, III, 1974, 85.

(118) BLANPAIN, R., en EYSKENS, M., o.c., 238.

(119) VAN DE VELDE, F., Sluiting van ondernemingen, in *Arbeidsrecht*, R. BLANPAIN (ed.), deel IV, hfdst. II, 23.

(120) een raadpleging vóór af bij collectief ontslag: zie commentaar bij art. 7 van CAO nr. 9.

(121) STEYAERT, J., o.c., p. 82 en 88.

(122) zie commentaar bij art. 11 van CAO nr. 9.

voegdheid krijgt toegewezen. Slechts in subsidiaire orde, «bij ontstentenis van een ondernemingsraad», wordt de syndikale afvaardiging vermeld. In een paar gevallen worden de werknemers rechtstreeks ingelicht over de genomen beslissing (123).

Een verklaring hiervoor is te vinden enerzijds in het toepassingsgebied van de besproken bronnen, anderzijds en meer fundamenteel in het doel van en de filosofie achter deze informatie- en consultatiebevoegdheid (124).

#### *6. Het betrekken van derden bij deze bevoegdheid*

Met 'derden' wordt bedoeld personen en instellingen naast de twee rechtstreeks betrokken partijen, nl. de werkgever en de werknemers en hun vertegenwoordiging.

Vooreerst bestaat er een informatieplicht t.a.v. bepaalde derden: ze is vooral gebaseerd op art. 4 van K.B. 20 sept. '67 en art. 2-4 van CAO nr. 27, waar de werkgever verplicht wordt het Ministerie van Economische Zaken, het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, de R.V.A., de voorzitter van het bevoegd paritair comité te verwittigen na een besluit tot sluiting of collectieve afdanking.

Het betrekken van deskundigen bij de werking van de ondernemingsraad wordt voorzien door art. 34 e.v. van het K.B. van 27 nov. '73 (125).

Naast het algemene toezicht en controle inzake de informatiebevoegdheid, wat wordt toevertrouwd aan ministeriële ambtenaren, vinden we het K.B. van 24 mei '76, ter uitvoering van CAO nr. 24, een belangrijke controleprocedure.

In art. 6-12 van dit K.B. wordt gesteld dat de werkgever die tot collectieve afdanking wil overgaan, dit voornemen dient te melden aan de Directeur van het Gewestelijk Bureau van de R.V.A., 30 dagen vóór de geplande afdankingen. Deze directeur kan dan de uitvoering van de collectieve afdanking schorsen voor een periode van 30 dagen — een beslissing die vatbaar is voor hoger beroep.

Naar onze mening is deze procedure de enige rechtstreekse interventie van de overheid t.a.v. het absolute beslissingsmonopolie tot collectieve afdanking, dan nog beperkt tot een opschortingsmogelijkheid.

#### *7. Het sanctioneringsmechanisme*

De teksten van CAO nr. 9,24 en 27 houden geen eigen sanctioneringsmechanisme in: art. 56 van de wet van 5 dec. »68 kan van toepassing worden geacht.

(123) CAO nr. 24, art. 6.

KB 20 sept. '67, art. 4.

(124) STEYAERT, J., o.c., p. 87 en 111; Verslag aan de Koning bij K.B. van 27 nov. '73.

(125) voor een uitgebreide bespreking: VANACHTER, O., o.c., 2486-2488.



In de wet van 28 juni '66 zijn strafbepalingen opgenomen, nl. art. 27-31. Via art. 37 van K.B. 27 nov. '73 worden de sancties van de wet van 20 sept. '48 toepasselijk, in casu art. 32-33.

Terzake dienen we een onderscheid te maken tussen sancties tegenover werkgevers, werknemers en deskundigen (126).

Voor zover de werkgever de werking van de ondernemingsraad verhindert door een weigering inlichtingen te geven, kan art. 32, lid 3 van de wet van 20 sept. '48 en eventueel art. 1, 14<sup>o</sup> en 16), van de wet van 30 juni '71 inzake administratieve geldboeten worden toegepast.

Wanneer een lid van de ondernemingsraad de discretie- en geheimhoudingsplicht overtreedt, kan via art. 30 van de wet van 20 sept. '48, art. 458 Swb. worden toegepast.

Ten aanzien van de deskundigen is het K.B. geen expliciete verwijzing naar deze strafbepaling opgenomen (127).

### B. Toepassing

Het doel van en de filosofie achter de informatie- en consultatiebevoegdheid van de ondernemingsraad inzake economische aangelegenheden wordt ten overvloede aangeduid in de teksten (128). Vanuit de wet van 20 sept. '48, die «een beslissende stap zet in de richting van de *demokratisering van de economie*, wilden de wetgever en de sociale partners via de informatietaak van de werknemersvertegenwoordiging de werknemers een inzicht verschaffen in de werking en de gang van de onderneming om aldus een permanente dialoog op gang te brengen tussen beide partijen. Binnen de organen van werknemersvertegenwoordiging is de ondernemingsraad daartoe het uitgelezen orgaan.

Nochtans, deze informatiebevoegdheid brengt geen structuurhervormingen teweeg (129). In de teksten wordt immers gesteld dat de informatie en consultatie dienen te geschieden met eerbiediging van de beheersverantwoordelijkheden, van het beslissingsrecht van de werkgever (130). Dus het beslissingsmonopolie van de werkgever inzake sluiting en collectieve afdanking blijft onaangetast.

Een raadpleging van en een informatie aan de ondernemingsraad vóór de beslissing is enkel voorzien bij collectief ontslag (131). De enige rechtstreekse informatie bij sluiting geschiedt echter *nà* de beslissing.

(126) QUISTHOUDT, C., De reglementering inzake economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad, *Ondernemen*, april 1974, 171-174.

(127) QUISTHOUDT, C., *o.c.*, 174.

(128) Verslag aan de Koning bij K.B. 27 nov. '73.

CAO nr. 9, art. 1-3.

(129) BLANPAIN, R., en EYSKENS, M., *o.c.*, 251.

(130) VERVOORT, J., Nabeschouwingen bij K.B. 27 nov. '73, *Ondernemen*, april 1974, 185.

(131) CAO nr. 9, art. 7; CAO nr. 24, art. 6; K.B. 24 mei '76, art. 6.

Rekening houdend met deze nuances, mag gesteld worden dat de informatie te verlenen aan de ondernemingsraad het karakter heeft van een 'recht op medeweten' (132), en niet te beschouwen is als een eerste stap naar medezeggenschap, medebeslissingsrecht en controle (133).

Zowel van patronale- (134) en vakbondszijde (135), als van overheidswege (136) worden, met verschillende nuances en accenten, moeilijkheden vastgesteld bij de informatie- en consultatiebevoegdheid van de ondernemingsraad betreffende sluiting en collectief ontslag.

Aangaande de algemene uitvoering van deze opdracht kunnen de volgende problemen worden geduid.

Enerzijds blijkt het moeilijk, wegens de patronale weerstand, om de toepassing van de wettelijke en conventionele bepalingen terzake af te dwingen: slechts 5-10% van de ondernemingen lijken volledig te voldoen aan de verplichtingen en de strafsancities, voorzien in art. 32 aan de wet van 20 sept. '48 en art. 1, 14<sup>o</sup> en 16<sup>o</sup> van de wet van 30 juni '71, werden nog niet toegepast (137).

De rol van de inspecteurs van het Ministerie van Economische Zaken is, bij het afdwingen van de toepassing van de bepalingen, uiterst belangrijk: via een klachtenprocedure voor de leden van de ondernemingsraad en een daaropvolgend onderzoek in de betrokken onderneming, wordt de toepassing verder afgedwongen (138).

Anderzijds wordt het gebrek aan deskundigheid en vorming bij de leden van de ondernemingsraad als probleem aangeduid — probleem, dat nog verder wordt bezwaard door het ontbreken van continuïteit in het lidmaatschap van de ondernemingsraad.

Specifiek inzake sluiting en collectief ontslag, is het voor de ondernemingsraad uiterst belangrijk om, via informatie en consultatie, de ongunstige ontwikkelingen binnen het bedrijf tijdig te kunnen voorzien.

In de praktijk stelt men in heel wat gevallen vast dat ondernemingen, die normaal konsekwent de inlichtingen verstrekken zoals bepaald in CAO nr.

(132) ARENSEN de WOLFF, G.J.W., *De informatieplicht van de onderneming*, Soc. en Arbeidsrechtelijke reeks, 3, Deventer, 1976, 28-32

(133) RIGAUX, M., *o.c.*, 471-473.

STEYAERT, J., *o.c.*, 87.

GENNAERD, J., *Job security and industrial relations*, Parijs, 22-23.

(134) zie bij DELBEKE, R., *o.c.*, p. 177-178; QUISTHOUDT, C., *o.c.*, 174.

(135) CORTEBEECK, L., *Eerste evaluatie van de economische en financiële informatie aan de ondernemingsraden*, febr. '77, A.C.V., (stencil).

GEVERS, P., *Ondernemingsraden. Randverschijnsel in de Belgische industriële democratiseringsbeweging*, Leuven, Fac. van Soc. Wetenschappen, 173.

CORTEBEECK, GEVERS MARECHAL, C., *De democratisering van de onderneming*, Brussel, Centrum van Politieke, Economische en Sociale Studies, 1978.

(136) *Jaarverslag aan de C.R.B.L. over de toepassing van het K.B. van 27 nov. '73*, 1976.

(137) *Ibid.*, 4 en 18-19.

(138) uit een interview, dd. 12 maart 1980, met de heer G. Van Acker.

VANACHTER, O., *De informatie aan de ondernemingsraad*, *Bulletin*, 1979, nr. 2.

9 en K.B. 27 nov. '73, deze informatiestroom afremmen een zestal maanden vóór de voorziene sluiting of collectieve afdanking.

Eén of twee maand vóór de effectieve sluiting of collectieve afdanking wordt de ondernemingsraad dan voor een voldongen feit gesteld (139).

Een eerste relativering van de informatie- en consultatieopdracht van de ondernemingsraad dwingt zich op wanneer we dit fenomeen combineren met de vaststelling dat de ondernemingsraad juist via de onrechtstreekse informatie (produktiviteit, marktpositie, overheidssteun, toekomstverwachtingen), die permanent dient verstrekt te worden, ten gepaste tijde kan reageren op een voorziene sluiting of collectieve afdanking.

De werkingskracht van de informatieopdracht dient verder gerelativeerd te worden gezien de kloof, die — via de geheimhoudingsplicht — ontstaat tussen de leden van de ondernemingsraad en de werknemers in de betrokken onderneming (140).

Wanneer we tenslotte de industriële structuur in België grosso modo overschouwen en daarbij de KMO's als spil van onze economie zien uitgebouwd, dan dient een derde relativering aan de informatie- en consultatiebevoegdheid te worden aangebracht.

Immers, in vele gevallen is er in die bedrijven geen syndikale afvaardiging werkzaam, laat staan een ondernemingsraad. Hierdoor komt niet alleen de hele informatie- en consultatieopdracht te vervallen, maar wordt ook een collectieve opstelling van de werknemers op ondernemingsvlak t.a.v. sluiting en collectief ontslag verhinderd.

Op basis van de aangestipte juridische bezwaren en de gebreken inzake de toepassing, kunnen we dan ook besluiten dat de informatie- en consultatiebevoegdheid van de ondernemingsraad marginaal blijft t.a.v. een reële impact van werknemerszijde op de beslissing tot sluiting of collectieve afdanking.

## BESLUIT

De brede probleemstelling rond het voorkomen van sluitingen en collectieve afdankingen in een arbeidsrechtelijke context kan geduid worden als de spanning tussen enerzijds de werkgever, die, op basis van het eigendomsrecht en de vrijheid van ondernemen, een absoluut afdankings- en sluitingsrecht bezit, en anderzijds de collectiviteit van werknemers, die, op basis van de bestaanszekerheid in een sociale rechtsstaat, een zekere vastheid van betrekking eisen.

Aan het absolute afdankings- en sluitingsrecht van de werkgever worden modaliteiten of grenzen gesteld zowel van overheidswege als vanuit werknemersperspectief: het systeem van overheidsvergunningen voor

(139) uit datzelfde interview.

(140) MARTENS, A., H. SWINNEN, M. AERTS, e.a., o.c.  
VANACHTER, O., o.c., 2490.

sluitingen, het opsporen van bedrijven in moeilijkheden en het gamma van economische wetgeving ter ondersteuning van de tewerkstelling, de wettelijke regelingen inzake opzegtermijnen, verbrekingsvergoedingen en wachtgeld als financiële rem, de informatie- en consultatieopdracht van de werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak, het conventioneel afdwingen van werkzekerheid, staking en eventueel bezetting.

De vertrekhypothese in dit artikel bestond hierin dat, ondanks deze verschillende modaliteiten aan het sluitingsrecht, de werkgever een substantiële vrijheid tot sluiting en afdanking blijft behouden, m.a.w. de aangeduide grenzen aan het recht tot sluiting of collectieve afdanking beperken de vrijheid van de werkgever terzake slechts marginaal.

Het voornaamste object van dit artikel betrof het toetsen van enkele van deze grenzen of modaliteiten aan hun impact op het voorkomen van de autonome beslissing van de werkgever tot sluiting of collectieve afdanking, m.a.w. in hoeverre beperken deze modaliteiten het absolute sluitings- en afdankingsrecht van de werkgever.

Wegens de gestelde limieten konden een aantal probleemgebieden terzake niet ter sprake komen.

De band met het individuele arbeidsrecht, i.c. de regelingen inzake verbrekingsvergoedingen, opzegtermijnen en willekeurige afdanking kon slechts zijdelings en subsidiair worden gelegd.

De cruciale rol van de overheid bij de preventie van tewerkstelling, via o.a. de economische wetgeving, bleef onaangeroerd.

De conventionele, additionele bescherming van de tewerkstelling op ondernemingsvlak, alsook een bespreking van de reactiemiddelen staking en bezetting konden niet verder worden uitgediept.

In de verschillende hoofdstukken werden dan de volgende themata behandeld.

In een eerste hoofdstuk werd nagegaan in hoeverre de wetgever rechtstreeks beperkingen op het sluitingsrecht heeft voorzien en welke theorieën zijn aangevoerd in de rechtsleer, die vanuit gelijkwaardige belangen van de werknemers, het eigendoms- en sluitingsrecht van de werkgever modificeren en relativeren.

Hieruit blijkt dat in het huidig Belgisch positief recht geen enkele voorafgaande, rechtstreekse wettelijke beperking bestaat op het sluitings- en afdankingsrecht van de werkgever en dat de doctrine tot nog toe geen navolging vindt in de praktijk, voor de rechtbanken.

In een tweede hoofdstuk werden de werkzekerheidsclausules in nationale, sectoriële CAO's geduid en onderzocht.

Op basis van dit onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken.

Algemeen beschouwd blijkt vooreerst dat vooral de arbeiders, in tegenstelling tot de bedienden, deze additionele bescherming kunnen afdwingen. Verder kan geconcludeerd worden dat een substantieel behoud van tewerkstelling slechts gewaarborgd wordt door één nationale, sectoriële

CAO.

Deze bescherming roept, in een strikt juridisch kader, een aantal vragen op die de werkingskracht van de werkzekerheidsclausules sterk relativeren. Volgens een constante rechtspraak wordt de oorspronkelijkheid van bepaalde clausules en het beoordelingsrecht van de rechter sterk beperkt, terwijl zwaarwegende problemen kunnen rijzen bij het afdwingen van bepaalde clausules.

In een breder kader van arbeidsverhoudingen tenslotte blijkt dat de vakbondsstrategie tot conventioneel afdwingen van werkzekerheid parallel loopt met andere technieken, die, naar hun impact op de socio-economische realiteit en specifiek op de sluitingsbeslissing, frequenter en efficiënter worden gebruikt en toegepast.

Het derde onderzoeksobject vormde de informatie- en consultatiebevoegdheid van de werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsvlak inzake sluiting en collectieve afdanking.

Uit de bespreking van het juridisch arsenaal terzake blijkt dat de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordiging, gezien de inhoud, het tijdstip en de entiteiten waarover inlichtingen dienen verstrekt, eerder het karakter heeft van een 'recht op medeweten' en geenszins een aanloop vormt naar een beïnvloeding van de beslissing tot sluiting of collectieve afdanking.

Uit de beschouwingen rond de concrete toepassing van deze opdracht komt naar voor dat slechts weinige ondernemingen de wettelijke en conventionele verplichting terzake navolgen, dat de voorziene strafsancities nagenoeg niet worden toegepast, dat de geheimhoudings- en discretieplicht zorgt voor een kloof tussen de leden van de ondernemingsraad en de werknemers én dat, gezien de industriële structuur van België, een belangrijk deel van de ondernemingen buiten het toepassingsgebied van deze informatie- en consultatiebevoegdheid vallen.

Bewust van het fragmentarisch en overwegend beschrijvend karakter van deze seminarieverhandeling, menen we toch de volgende algemene conclusie te mogen stellen.

De toetsing van de beperkingen op het absolute beslissingsmonopolie van de werkgever aan de vrijheid van de werkgever tot sluiting en collectieve afdanking bevestigt de vertrekhypothese.

Elk van de onderzochte grenzen hebben slechts een marginale impact op de vrije sluitingsbeslissing van de werkgever.

Afgezien van de immense rol van de overheid, ligt de macht en de verantwoordelijkheid tot het voorkomen van sluiting en collectieve afdanking, tot preventie van tewerkstellingsdaling dan ook overwegend in het werkgeverskamp.

Bijlage: Overzicht van de tewerkstellingsbescherming in de nationale, sectoriële CAO's

Par. Comité	Datum	Bindingskracht	Inhoud
Cementaggl., nr. 106	16-5-'79	norm. bep.	beurtwerkloosheid, geen werk aan derden, herklasseringsplan.
Metaal, nr. 111	9-1-'76	oblig. bep.	wegens conjuncturele reden : gedeeltelijke werkloosheid, geen overuren, tewerkstelling in andere bedrijven, geen interim. tewerkstelling maximaal waarborgen.
Garage, nr. 112	19-4-'79 (KB 6-9-'79)	oblig. bep.	
Scheikunde, nr. 116	13-9-'78 (KB 8-2-'79)	norm. bep.	gedeeltelijke werkloosheid, vooraf inlichten.
Glas, nr. 115	7-11-'78 (KB 15-3-'79)	oblig. bep.	beurtwerk, overplaatsing naar andere bedrijven uit de sector.
Petroleum, nr. 117	30-1-'59 3-9-'60 (KB 28-3-'75)		geen werk aan derden, vervroegde op pensioenstelling, overplaatsen naar andere bedrijven uit de sector.
Voeding, nr. 118	21-5-'79	oblig. bep.	beurtwisseling bij gedeeltelijke werkloosheid.
Textiel, nr. 120	27-8-'54	norm. bep.	kortwerk of beurtstelsel.
Stoffering en houtbewerking, nr. 126	27-9-'79 (KB 17-5-'79)	oblig. bep.	beurtwerk, geen uitzendkrachten.
Papier- en kartonbewerking, nr. 136	2-3-'79 (KB 26-6-'79)	norm. bep.	gedeeltelijke werkloosheid, beurtwerk, geen uitzendkrachten, voortdurend overleg met de werknemersvertegenwoordiging.

Terugwinning van lompem, nr. 142.2	29-9-'76 (KB 17-1-'77)	norm. bep.	kortwerk of beurtstelsel.
Verwant aan metaal, nr. 149: Koetsbouw	22-3-'78	oblig. bep.	gedeeltelijke werkloosheid, geen overuren, geen uitzendkrachten, overplaatsing naar andere bedrijven.
Edele metalen Handelsonderneming	22-3-'75 22-3-'78	oblig. bep. oblig. bep.	gedeeltelijke werkloosheid, geen overuren. gedeeltelijke werkloosheid, geen overuren, overplaatsing naar andere bedrijven.
Levensmiddelen met bijhuizen, nr. 202	11-7-'75 (KB 30-4-'78)	norm. bep.	geen verdere aanwervingen, reklassering, vervroegd pensioen, mogelijke overplaatsing naar andere dienst.
Petroleum, nr. 211	22-1-'70 1-6-'76	norm. bep.	verlengde opzegtermijnen.
Import, export, buitenl. handel, nr. 213	14-3-'78 (KB 7-6-'78)	norm. bep.	geen uitzendkrachten, zo weinig mogelijk overuren.
Verzekering, nr. 306	5-12-'78	oblig. bep. norm. bep.	totale tewerkstelling gewaarborgd. geen individuele of collect. afdanking wegens technische reden, geen ontslag tot 20 maand na structuurwijziging.
Banken, nr. 310	5-12-'78	norm. bep.	geen individueel ontslag wegens economische of technische reden; sanctie: schadevergoeding bij arbeidsrechtbank.
Warenhuizen, nr. 312	29-5-'78 (KB 13-7-'78)	norm. bep.	geen verdere aanwervingen, reklassering, vervroegd pensioen, mogelijke overplaatsing naar andere diensten.
Groothandelaars in geneesmiddelen	19-6-'78 (KB 23-3-'79)	norm. bep.	bij aanwerving, voorkeur voor werknemers die in andere bedrijven wegens economische reden zijn ontslaan.