

Inhoud

HET GEMEEN ONTSLAGRECHT	1
Het begrip ‘ontslag’ in het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht	
Kristof SALOMEZ	3
Hoofdstuk 1. ‘Ontslag’, een rechtsbegrip dat niet in de wet wordt omschreven.....	3
§ 1. Het begrip ‘ontslag’ wordt niet wettelijk omschreven	3
§ 2. Het ‘ontslag’ is een rechtsbegrip.....	6
Hoofdstuk 2. Het ontslag is een eenzijdige receptieve rechtshandeling strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst	7
Hoofdstuk 3. Nuancering van de rol van de wil voor de omschrijving van het rechtsbegrip ontslag.....	9
§ 1. Wettelijke uitbreiding of gelijkstelling	9
§ 2. Jurisprudentiële relativering van het wilslement in het raam van de ontslaghandeling	11
I. De vertrouwensleer in het Belgische recht	12
II. Objectivering van de beëindigingswil als zodanig.....	14
A. De belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst	15
B. Het ten onrechte vaststellen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19
III. Objectivering van de ontslagwijze	26
Hoofdstuk 4. Besluit.....	30
De opzegging in het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht	
Wilfried RAUWS	33
Hoofdstuk 1. Inleiding	33
Hoofdstuk 2. De opzegging als species van het ontslag: een omschrijving.....	33
Hoofdstuk 3. Het toepassingsgebied van de opzegging	35
§ 1. Het materiële toepassingsgebied van de opzegging.....	35
§ 2. Het personele toepassingsgebied	37
§ 3. Het toepassingsgebied ratione temporis.....	38

Hoofdstuk 4. De civielrechtelijke geldigheid van de opzegging	38
§ 1. Principes.....	38
§ 2. Onbevoegd gegeven opzegging.....	39
§ 3. Onbevoegd gegeven ontslag om dringende reden	42
§ 4. Termijn waarbinnen het ontslag om dringende reden moet worden bekrachtigd	46
Hoofdstuk 5. Opzegging en taalgebruik	48
Hoofdstuk 6. De arbeidsrechtelijke vereisten voor een geldige opzegging.....	51
§ 1. Inhoudelijke voorschriften.....	51
I. Vermelding van de duur van de opzegtermijn en het tijdstip van de aanvang ervan.....	51
II. Bijzondere gevallen.....	53
III. De nietigheidssanctie	54
§ 2. Vormvoorschriften	56
§ 3. De nietigheid van de opzegging: geen nietigheid van het ontslag	58
§ 4. De noodzaak zich op het ontslag te beroepen na een nietige opzegging	61
§ 5. Het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na een tijdig beroep op de nietigheid van het ontslag.....	65
§ 6. De verwerping van de feitelijke arbeidsverhouding bij verderzet- ting van de arbeidsovereenkomst na een nietige opzegging of een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.....	70
Hoofdstuk 7. Besluit	72
 De opzegtermijn voor bedienden: recente knelpunten	
Thierry CLAEYS en Inger VERHELST	75
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	75
Hoofdstuk 2. De ingangsdatum van de opzegtermijn	75
Hoofdstuk 3. De duur van de opzegtermijn	76
§ 1. De opzegging door de werkgever.....	76
I. De opzegging tijdens de proeftijd	76
II. De opzegging van bedienden wier jaarloon niet hoger is dan 16.100 EUR (2010: 30.327 EUR).....	79
III. De opzegging van bedienden wier jaarloon hoger is dan 16.100 EUR (2010: 30.327 EUR).....	81
A. Principe: de opzegtermijn wordt vastgelegd bij overeenkomst tussen werkgever en bediende	81

1. Een overeenkomst: wanneer?	82
2. Nietigheid van de vóór het ontslag gesloten overeenkomst (enkel in hoofde van de werkgever?)	87
3. Moet de overeengekomen opzegtermijn minstens overeenkomen met de opzegtermijn voor de 'lagere' bediende?	91
4. Vorm van de overeenkomst	92
B. Indien geen overeenkomst: de rechter bepaalt de opzegtermijn	94
1. Welke bevoegdheid heeft de rechter bij het bepalen van de opzegtermijn?	94
2. Het recht op een (aanvullende) opzegvergoeding bij de toekenning van een ontoereikende opzegtermijn	95
3. Kritische bedenking met betrekking tot het onmiddellijk ontstaan van het recht op een aanvullende opzegvergoeding	103
4. Criteria bij het bepalen van de opzegtermijn	106
5. Analyse van de rechtspraak	118
6. Conclusie: kritiek op een systeem	122
IV. Bedienden met een jaarloon dat hoger is dan 32.200 EUR (2010: 60.654 EUR)	123
V. Bedienden die de leeftijd van 65 jaar bereiken	126
VI. Het onderscheid tussen bedienden bij het bepalen van de opzegtermijn: risico van discriminatie?	127
A. Het onderscheid tussen 'lagere', 'hogere' en 'hoogste' bedienden	127
B. Het onderscheid tussen bedienden die al dan niet op het einde van de opzegtermijn de leeftijd van 65 jaar bereiken	130
C. 'Hogere' bedienden: het onderscheid op basis van leeftijd	131
§ 2. De opzegging door de bediende	132
I. De opzegging tijdens de proeftijd	132
II. Bedienden met een jaarloon dat niet hoger is dan 16.100 EUR (2010: 30.327 EUR)	133
III. Bedienden met een jaarloon dat hoger is dan 16.100 EUR (2010: 30.327 EUR)	134
IV. Bediende die 60 jaar wordt	139
V. Wedertewerkstellingsprogramma's	139
VI. Tegenopzegging	140
Hoofdstuk 4. De schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de opzegtermijn	141

§ 1. Gevolgen van de schorsing.....	141
§ 2. Kunnen partijen afstand doen van de verlenging van de opzegtermijn ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst?.....	143
Hoofdstuk 5. Uitgeleide.....	144

Het ontslag van arbeidscontractanten in de publieke sector

Alexander DE BECKER.....	145
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	145
Hoofdstuk 2. Twee tewerkstellingsvormen.....	147
Hoofdstuk 3. Gevolgen van deze voorrang voor statutaire tewerkstelling.....	152
§ 1. Beperkte loopbaanmogelijkheden voor contractanten.....	152
§ 2. Sanctie bij de onwettelijke of niet-reglementaire aanwerving van arbeidscontractanten.....	154
Hoofdstuk 4. Onder welk juridisch regime ressorteren de arbeidscontractanten in de publieke sector?.....	157
Hoofdstuk 5. Het ontslag in Arbeidsovereenkomstenwet.....	159
Hoofdstuk 6. Een onderzoek naar een verband tussen de Formele Motiveringswet en het ontslag in de publieke sector.....	160
Hoofdstuk 7. Het verband tussen de Formele Motiveringswet en het bestuursrecht.....	162
§ 1. Bestuurshandeling.....	163
§ 2. Bestuurde.....	165
§ 3. Gevolgen van de analyse van deze twee sleutelbegrippen.....	167
Hoofdstuk 8. <i>Quid</i> met de beginselen van behoorlijk bestuur?.....	171
Hoofdstuk 9. Sancties.....	175
Hoofdstuk 10. Conclusie.....	177

MODALITEITEN VAN ONTSLAG..... 179

Ontslag om dringende reden

Herman BUYSENS.....	181
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	181
Hoofdstuk 2. Termijnen en vormvereisten.....	183
§ 1. Termijn van drie werkdagen na kennisneming van de feiten.....	183
§ 2. Kennis van de feiten door de tot ontslag bevoegde persoon.....	183
§ 3. Aanvang van de termijn ‘voldoende zekerheid’.....	184

§ 4. Vorm van het ontslag.....	187
§ 5. Onherroepelijke definitieve rechtshandeling.....	188
§ 6. De tot ontslag bevoegde persoon.....	189
I. Ontslag door een lasthebber.....	189
II. De relevantie in verband met het ontslag om dringende reden.....	190
III. Ontslag door een orgaan van de rechtspersoon.....	191
IV. De organieke vertegenwoordiging door het dagelijks bestuur.....	192
V. Het ontslag door een niet-organiek lasthebber.....	193
VI. Het bewijs van de vertegenwoordigingsbevoegdheid.....	195
VII. De houding van de partijen na een ontslag door een niet-bevoegd persoon/orgaan.....	195
§ 7. Kennisgeving van de reden.....	199
Hoofdstuk 3. Het begrip ‘dringende reden’.....	201
De fout.....	201
I. Aard van de fout.....	201
II. Objectivering – partijautonomie.....	202
A. Conventionele bepaling van het foutbegrip.....	202
B. Partijautonomie – subjectieve beoordeling.....	203
III. Het proportionaliteitsbeginsel.....	206
IV. Aanbod tot verdere tewerkstelling – effectieve verdere tewerkstelling.....	208
Hoofdstuk 4. Dringende reden en schadevergoeding.....	209
Hoofdstuk 5. Bewijs.....	211
§ 1. Bewijslast.....	211
I. Termijn van kennisneming.....	211
II. Bewijs van de feiten zelf.....	212
§ 2. Bewijsmiddelen.....	213
I. Bekentenis.....	214
II. Getuigenverklaringen.....	214
III. Geschriften.....	217
IV. Strafrechtelijk onderzoek.....	217
V. E-mail, internetgebruik, telefonie, camerabewaking, gps-lokalisatie.....	218
VI. Bewijsuitsluiting.....	220

Actualia willekeurig ontslag en misbruik van ontslagrecht

Daniël CUYPERS.....	229
Hoofdstuk 1. Inleiding en opzet.....	229
Hoofdstuk 2. Willekeurig ontslag – werklieden.....	230

§ 1. Alleen van toepassing op werklieden	230
§ 2. Begrip ‘ontslag’	234
§ 3. Toepassingsgebied: overeenkomsten voor onbepaalde tijd	234
§ 4. Toepassingsgebied <i>ratione personae</i>	235
§ 5. Bewijslast en bewijsrisico	237
§ 6. Gedrag dat aanleiding geeft tot ontslag: de controverse houdt aan	239
§ 7. Gedrag van de werkman: diverse toepassingen.....	244
§ 8. Noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.....	245
§ 9. Willekeurig ontslag wegens de wijze van beëindiging.....	247
§ 10. Geldig ontslag wegens economische reden en onbekwaamheid van de werkman	248
§ 11. Geldig ontslag wegens ziekte	251
§ 12. Geldig ontslag wegens fouten van de werknemer	253
§ 13. Ontslag als onrechtmatige sanctie.....	255
§ 14. Bewijsmiddelen.....	255
§ 15. De schadevergoeding.....	257
§ 16. Cumulatie van de schadevergoeding	259
Hoofdstuk 3. Misbruik van ontslagrecht in hoofde van de werkgever	261
§ 1. Definitie van misbruik van ontslagrecht	261
§ 2. Criteria	265
§ 3. Grondslag	267
§ 4. Verband met de bijzondere beschermingsregels bij ontslag.....	270
§ 5. Bewijs	273
§ 6. Schadevergoeding	275
§ 7. Toepassingen van rechtsmisbruik	279
I. Misbruik van ontslagrecht en dringende reden.....	279
II. Ontslag uit represaille.....	281
III. Ontslag als represaille voor de fouten van anderen.....	282
IV. Onrechtmatig ontslag wegens tergende omstandigheden van het ontslag.....	283
§ 8. Toepassingen waarbij rechtsmisbruik wordt afgewezen	284
§ 9. Contractuelen	285
§ 10. Interferentie discriminatiewetgeving	287
§ 11. Conclusie	289
Hoofdstuk 4. Rechtsmisbruik in hoofde van de werknemer.....	291
§ 1. Principe	291
§ 2. Toepassingen.....	292

De vermoedelijke wil tot verbreken

Ilse VAN PUYVELDE	295
Hoofdstuk 1. Verantwoording	295
Hoofdstuk 2. Situering	296
Hoofdstuk 3. Het onderscheid tussen de tekortkoming aan een essentiële (contractuele) verplichting en de belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst	300
Hoofdstuk 4. De belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst	303
§ 1. Een eenzijdige wijziging	303
I. Principe	303
II. Wijzigingen die niet eenzijdig zijn	304
III. Eenzijdige wijziging door de werknemer	307
§ 2. Een belangrijke eenzijdige wijziging	308
§ 3. Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst	312
I. Rechten vervat in een andere rechtsbron	312
II. Opengelaten aspecten van de arbeidsovereenkomst en vage clausules	314
§ 4. Een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst	316
Hoofdstuk 5. Flexibiliteit in de arbeidsrelatie	322
§ 1. Het primaat van de verbindende kracht van de overeenkomst	322
§ 2. De gronden door de wet erkend	324
§ 3. De goede trouw	326
Hoofdstuk 6. De ‘onmiddellijke’ beëindiging van de arbeidsovereenkomst	328
§ 1. De redelijke bedenktijd	328
I. Afstand van recht	329
II. Toepassing op de redelijke bedenktijd	330
§ 2. Haast en spoed is zelden goed	334
§ 3. De ingebrekestelling: een noodzaak?	335
§ 4. Het tijdstip van de beëindiging	337
Hoofdstuk 7. De gevolgen van het inroepen van het impliciet ontslag	338
§ 1. Het ontslag werd terecht ingeroepen	338
§ 2. Het ontslag werd ten onrechte ingeroepen	340
Hoofdstuk 8. De alternatieven	343
§ 1. Gerechtelijke ontbinding	343
I. Beginsel	343
II. Voorwaarden	345
III. Uitwerking	347

§ 2. Buitengerechtelijke ontbinding	348
§ 3. Kort geding.....	351
I. Urgentie	351
II. Uitspraak bij voorraad	354
§ 4. Artikel 19, tweede lid Ger.W.....	357
Dood van de werkgever	
Wilfried RAUWS.....	359
Hoofdstuk 1. Principes	359
Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied artikel 33 van de Arbeidsovereenkomstenwet	361
Hoofdstuk 3. Juridische aard van artikel 33 van de Arbeidsovereenkomstenwet.....	361
Hoofdstuk 4. Uitzondering: het overlijden maakt wel een einde aan de arbeidsovereenkomst	362
Hoofdstuk 5. De billijke vergoeding.....	364
Hoofdstuk 6. De specifieke regeling in het notariaat.....	366
Hoofdstuk 7. Besluit	366
Specifieke beëindigingsmodaliteiten: definitieve arbeidsongeschiktheid	
Anne VAN REGENMORTEL	367
Hoofdstuk 1. Inleiding en probleemstelling.....	367
Hoofdstuk 2. Definitieve arbeidsongeschiktheid als beëindigende overmacht: krachtlijnen en evoluties.....	369
§ 1. Overmacht als beëindigingswijze van de arbeidsovereenkomst met de erkenning van definitieve arbeidsongeschiktheid als beëindigende overmacht tot gevolg.....	369
I. Arbeidsongeschiktheid moet ‘blijvend’ zijn.....	370
II. De uitvoering van de bedongen arbeid moet ‘definitief onmogelijk’ zijn	371
III. De definitieve onmogelijkheid moet de ‘bedongen arbeid’ betreffen.....	373
IV. Geen beëindiging ‘van rechtswege’	382
§ 2. Bewijs	385
§ 3. Sanctie	390
Hoofdstuk 3. Krachtlijnen van het (toekomstige?) artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet	391
§ 1. <i>Ratio legis</i>	391

§ 2. Krachtlijnen van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet.....	392
§ 3. Krachtlijnen ontwerp koninklijk besluit ter uitvoering van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet	400
§ 4. (Verdeeld) advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.....	405
Hoofdstuk 4. <i>Quid</i> met de toets aan de antidiscriminatiewetgeving?	406
Hoofdstuk 5. Enkele slotbedenkingen	414
Postcontractuele verbintenissen in het arbeidsrecht: over wettelijke en conventionele verplichtingen die de arbeidsovereenkomst ‘overleven’	
Véronique PERTRY.....	421
Hoofdstuk 1. Probleemstelling en afbakening.....	421
Hoofdstuk 2. Algemeen	423
Hoofdstuk 3. Rechten en verplichtingen die het verleden afwikkelen.....	424
§ 1. Wettelijke rechten en verplichtingen.....	424
I. Verplichtingen van de werknemer	424
Teruggave van bedrijfsgoederen.....	424
II. Verplichtingen van de werkgever	425
A. Afwezigheid tijdens de opzegtermijn toestaan	425
B. Teruggave van arbeidsgereedschap en persoonlijke voorwerpen van de werknemer	425
C. Afgifte van bepaalde documenten	425
D. Betaling van het loon en het commissieloon	426
E. Betaling van vakantiegeld bij vertrek.....	427
F. Aanvullend pensioen: pensioenfiche en aanzuivering van de reserves bij uittreding	427
G. Informatieverplichting m.b.t. de individuele voortzetting van een beroepsgebonden ziekteverzekering	429
§ 2. Conventionele rechten en verplichtingen	431
I. Verplichtingen van de werknemer	431
Scholingsbeding.....	431
II. Verplichtingen van de werkgever	432
Hoofdstuk 4. Rechten en verplichtingen die de toekomst regelen.....	432
§ 1. Wettelijke rechten en verplichtingen.....	432
I. Verplichtingen van de werknemer	432
A. Confidentialiteit	432
B. Geen oneerlijke concurrentie	434
C. Meewerken aan outplacement	435
1. De algemene regeling	435

2. Werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering	436
II. Verplichtingen van de werkgever	438
A. Outplacement aanbieden en ten laste nemen	438
1. De algemene regeling	438
2. Werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering	439
B. Aanvullend pensioen: informatieverplichtingen en bijpassen van tekorten	442
§ 2. Conventionele rechten en verplichtingen	443
I. Verplichtingen van de werknemer	443
A. Geen concurrentie beoefenen	443
B. Geen werknemers of klanten afwerpen	445
C. Confidentialiteit 'bis'	445
D. Andere	446
II. Verplichtingen van de werkgever	446
A. Conventioneel brugpensioen of analoge regelingen	446
B. Aanvullend pensioen	447
C. Andere	447
Hoofdstuk 5. Gemeenschappelijke juridische vragen	448
§ 1. Wettigheid van de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst overleven	448
§ 2. Uitwerking van de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst overleven	458
§ 3. Duur van de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst overleven	460
§ 4. Opname van verplichtingen die de arbeidsovereenkomst overleven in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement	463
I. De collectieve arbeidsovereenkomst	463
II. Het arbeidsreglement	467
§ 5. Afdwingbaarheid en sanctionering van de niet-naleving van een verplichting die de arbeidsovereenkomst overleeft	468
§ 6. Verjaring	471
I. Algemeen	471
II. Toepassing	475
Hoofdstuk 6. Besluit	478

ONTSLAGBESCHERMING	481
Ontslagbescherming en schorsing van de arbeidsovereenkomst	
Kim VAN DEN LANGENBERGH en Jan HERMAN.....	483
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	483
Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied.....	485
§ 1. <i>Ratione personae</i>	485
§ 2. <i>Ratione contractus</i>	489
I. Overeenkomsten voor bepaalde tijd.....	489
A. Gelden de ontslagbeschermingen ook voor overeenkomsten voor bepaalde tijd?.....	489
B. Problematiek van het niet vernieuwen van een overeenkomst voor bepaalde tijd.....	492
II. Proefperiode.....	496
Hoofdstuk 3. Handelingen die de werkgever verboden zijn.....	499
§ 1. Begrip ‘ontslag’.....	499
§ 2. Ogenblik van ontslag.....	501
Hoofdstuk 4. Toegelaten en verboden gronden tot ontslag.....	505
§ 1. Algemeen.....	505
§ 2. Redenen die betrekking hebben op de persoon of het gedrag van de werknemer.....	508
§ 3. Economische of technische redenen.....	512
Hoofdstuk 5. Periode van bescherming.....	516
§ 1. Aanvang.....	516
§ 2. Duur en einde.....	525
Hoofdstuk 6. (Formele) Motivering van het ontslag.....	532
Hoofdstuk 7. Bewijsregeling.....	538
Hoofdstuk 8. Sanctionering van het onregelmatig ontslag.....	541
§ 1. Algemeen.....	541
§ 2. ‘Gewoon’ ontslagrecht.....	542
I. Algemeen.....	542
II. Opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	542
III. Berekening van de opzegvergoeding.....	547
A. Algemeen.....	547
B. Volledige schorsing.....	547
C. Gedeeltelijke schorsing.....	548
§ 3. Bijzonder ontslagrecht.....	555
I. Algemeen.....	555
II. Hoogte van de bijzondere ontslagvergoeding.....	556

A. Forfaitair karakter	556
B. Loon	557
C. Termijn	560
III. Ontstaan en eisbaarheid	561
IV. Cumulatieregels	563
V. Sociale zekerheid	567
Hoofdstuk 9. Besluit	568

Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers

Luc ELIAERTS en Jan BUELENS	571
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	571
Hoofdstuk 2. Beschermde personen	572
§ 1. Personeelsafgevaardigden en kandidaat- personeelsafgevaardigden	572
I. Personeelsafgevaardigden	572
II. Kandidaat-personeelsafgevaardigden.....	573
§ 2. Werknemersvertegenwoordigers in de Europese overlegorganen	576
§ 3. Conventionele overlegorganen	579
I. Beginsel.....	579
II. Conventionele uitbreiding van de bescherming	580
§ 4. Vakbondsafgevaardigden.....	582
I. Beginselen.....	582
II. Bescherming op grond van artikel 52 van de Welzijnswet	584
A. Beginsel	584
B. Effectieve leden	585
C. Plaatsvervangers.....	586
D. Kandidaten	586
Hoofdstuk 3. Ontslagbescherming en het begrip ‘ontslag’	587
§ 1. Principieel ontslagverbod en beperking van de redenen.....	587
§ 2. Ontslag door de werkgever	587
§ 3. Ontslag vastgesteld door de werknemer.....	589
§ 4. Miskenning van de beschikking van de voorzitter van de Arbeidsrechtbank	591
§ 5. Onregelmatige overplaatsing	592
§ 6. Andere beëindiging dan ontslag.....	592
§ 7. Bijzondere gevallen: proefperiode, brugpensioen	593
Hoofdstuk 4. Periode van bescherming.....	594
§ 1. Aanvang: de occulte beschermingsperiode	594
§ 2. Duur en einde: personeelsafgevaardigden.....	596

I. Bescherming tot de bij de volgende verkiezingen aangestelde ondernemingsraad of comité	596
II. Geen hernieuwing van de raad of het comité	596
III. Vervroegde of opgeschorte verkiezingen	597
IV. Einde van het mandaat	598
V. Bereiken van de leeftijd van 65 jaar	601
VI. Geen overeenkomst i.v.m. afstand of verlenging van de bescherming	603
VII. Overgang van onderneming.....	604
§ 3. Duur en einde: kandidaten	604
I. Eerste kandidatuur.....	604
II. Volgende kandidatuur.....	606
III. Nietig verklaarde verkiezingen	607
IV. Voortijdig einde	608
§ 4. Vakbondsafvaardiging (art. 52 Welzijnswet).....	610
Hoofdstuk 5. Ontslag wegens dringende reden.....	611
§ 1. Eenzelfde begrip dringende reden	611
§ 2. Feiten vreemd aan het mandaat	612
I. Het verspreiden van informatie	613
II. Staking	613
§ 3. Basisbeginselen qua procedure	614
I. Voorafgaande procedure	614
II. Toepassing Gerechtelijk Wetboek, o.m. nietigheidsregeling.....	615
III. Termijnen	616
IV. Partijen	616
V. Territoriale bevoegdheid.....	617
VI. Diverse beginselen	618
§ 4. Kennisgeving van de dringende reden: de aangetekende brieven en het verzoekschrift	618
§ 5. Onderhandelingsfase en eventuele schorsing van de werknemer.....	623
§ 6. Gerechtelijke procedure in eerste aanleg.....	625
§ 7. Hoger beroep	628
§ 8. Cassatieberoep	631
§ 9. Het ontslag.....	632
Hoofdstuk 6. Ontslag wegens economische of technische redenen	634
§ 1. Economische of technische redenen	635
I. Begrip	635
II. Sluiting van de onderneming.....	636
III. Sluiting van een afdeling	638
IV. Ontslag van een bepaalde personeelsgroep.....	639

V. Discriminatieverbod	640
VI. Causaal verband tussen de reden en het ontslag.....	641
VII. Geen beoordeling van het beleid van de werkgever	641
VIII. De redenen staan los van andere sociaalrechtelijke verplichtingen	642
§ 2. Paritair comité	642
I. Bevoegd paritair comité	642
II. Voorafgaande procedure.....	643
III. Aanvraag	643
IV. Beslissing.....	645
V. Het ontslag	647
§ 3. Arbeidsgerechten.....	648
§ 4. Faillissement en gerechtelijke reorganisatie.....	650
I. Faillissement	650
II. Gerechtelijke reorganisatie.....	652
Hoofdstuk 7. Sanctie bij onregelmatig ontslag	654
§ 1. Keuze voor de werknemer	654
§ 2. Re-integratie	657
I. Recht op re-integratie?.....	657
II. Re-integratieaanvraag.....	658
A. Principes.....	658
B. Termijn	660
1. Aanvang en duur	660
2. Voorbarige re-integratieaanvraag.....	663
III. Aanvaarding door de werkgever.....	664
A. Vorm.....	664
B. Termijn	664
1. Aanvang en duur	664
2. Laattijdige aanvaarding.....	665
C. Onvoorwaardelijke verbintenis.....	665
D. Dezelfde voorwaarden.....	666
IV. Gevolgen van de re-integratie	668
A. Loon.....	668
B. Mandaat	668
C. Geen beschermingsvergoeding.....	668
D. Re-integratie tijdens de procedure.....	668
§ 3. Beschermingsvergoeding.....	669
I. Beginselen.....	669
A. Openbare orde?	669
B. Rechtsmisbruik.....	673

II. Samenstelling.....	674
A. Twee onderdelen.....	674
B. Forfaitair gedeelte.....	674
C. Variabel gedeelte.....	675
D. Berekeningsbasis.....	677
E. Conventionele beschermingsvergoeding.....	678
III. Cumulatie van vergoedingen.....	679
A. Meerdere beschermingsvergoedingen.....	681
B. Gewone opzegvergoeding.....	681
C. Loon tijdens gepresteerde opzegtermijn.....	682
D. Andere vergoedingen bij ontslag.....	683
1. Werkzekerheidsbeding.....	683
2. Ontslagvergoeding als vakbondsafgevaardigde.....	684
3. Willekeurig ontslag en misbruik van het ontslagrecht.....	684
4. Uitwinningsvergoeding en vergoeding wegens concurrentiebeding.....	685
5. Vergoeding bij collectief ontslag en sluiting van onderneming.....	685
6. Diverse andere vergoedingen.....	686
E. Socialezekerheidsuitkeringen.....	687
1. Werkloosheidsuitkering.....	687
2. Brugpensioen.....	688
3. Ziekte- en invaliditeitsuitkeringen.....	688
IV. Verjaring en intrest.....	688
A. Verjaring.....	688
B. Intrest.....	690
V. Sociale zekerheid en fiscale behandeling.....	691
A. Sociale zekerheid.....	691
B. Fiscale behandeling.....	691
§ 4. Strafrechtelijke sancties.....	692

Collectief bedongen werkzekerheid: een vrije reflectie over de grenzen van de subsidiariteit

Marc RIGAUX 695

Hoofdstuk 1. De werkzekerheid als toetssteen van het primaat van de collectieve wilsautonomie..... 695

Hoofdstuk 2. De collectieve wilsuiting in het raam van collectieve arbeidsovereenkomsten..... 700

§ 1. Collectief onderhandelen: een gebonden bevoegdheid 700

§ 2. Collectief onderhandelen: een formeel begrensde bevoegdheid.....	704
§ 3. De principiële toepasselijkheid van de regels van het civiel recht.....	706
Hoofdstuk 3. Collectief bedongen werkzekerheid, onderdeel van een ruimer akkoord	707
Hoofdstuk 4. Collectief bedongen werkzekerheid: definitie en typologie	709
§ 1. Werkzekerheid versus vastheid van betrekking en bestaanszekerheid.....	709
§ 2. Collectief bedongen werkzekerheid: een voorstel van typologie.....	712
I. De collectief bedongen werkzekerheid: begripsomschrijving en aflijning	713
II. Een voorstel van typologie	714
Hoofdstuk 5. Collectief bedongen inperkingen van het ontslagrecht: de geldigheid	716
§ 1. Elementen ter beoordeling van de geldigheid.....	716
I. Algemeen	716
II. De ijking aan het gemeen ontslagrecht.....	718
III. De ijking aan het recht inzake het collectief overleg	721
§ 2. De eigenlijke toets	725
I. Algemeen	725
II. Het ontslag als laatste middel	725
III. De uitsluiting van ontslag	728
IV. De ontslagbegeleidende maatregelen	729
Hoofdstuk 6. Collectief bedongen beperkingen aan het ontslagrecht: de problematische effectiviteit	730
Hoofdstuk 7. Collectief bedongen werkzekerheid: de grenzen van de subsidiariteit	733

**Nieuw discriminatierecht en ontslagbescherming, met aandacht voor
de kwestie arbeiders–bedienden, motivering en willekeurig ontslag, en
medische overmacht**

Bruno LIETAERT.....	735
---------------------	-----

Hoofdstuk 1. Inleiding.....	735
Hoofdstuk 2. Belgisch antidiscriminatierecht	737
§ 1. De Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 en de beoordeling ervan door het Arbitragehof	737
§ 2. De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en de beoordeling ervan door het Grondwettelijk Hof.....	738
I. Algemeen	738

II. Horizontale werking van het gelijkheidsbeginsel in een democratische rechtsstaat.....	740
III. Discriminatieverbod als correctie op machtsverhoudingen; de vereiste van een geoorloofde oorzaak.....	744
IV. Individualistische benadering van het antidiscriminatierecht.....	747
V. De ‘ <i>constitutionalisering</i> ’ van het privaatrecht.....	748
Hoofdstuk 3. Europees antidiscriminatierecht.....	748
§ 1. Eerste verdragsrecht en rechtspraak.....	748
§ 2. Verdrag van Lissabon als kantelmoment.....	752
I. Fundamentele wijziging van de rechtsorde.....	752
II. Het Verdrag betreffende de Europese Unie (Unieverdrag).....	753
A. Beginselen.....	753
B. ‘Verdragsrechtelijking’ van het Handvest van Grondrechten.....	753
C. EVRM.....	754
III. Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (Werkingsverdrag).....	754
A. Beginselen.....	754
B. Europees ontslagrecht.....	755
IV. Het Europees Sociaal Handvest en het Handvest sociale grondrechten van werkenden.....	756
A. Recht van de Unie.....	756
B. Directe werking en conforme interpretatie.....	757
C. Artikel 4.4 Europees Sociaal Handvest.....	759
V. Het Handvest van Grondrechten van de Europese Unie van 12 december 2007.....	759
A. Gelijke behandeling en non-discriminatie.....	759
B. Motiveringsplicht in het arbeidsrecht?.....	760
1. Algemeen: een motiveringsplicht voor ontslag?.....	760
2. Ontslag van contractuelen door de overheid.....	762
3. Ontslag van bedienden.....	762
4. Ontslag van arbeiders; willekeurig ontslag.....	763
5. Geldingsduur ontslagverboden.....	765
C. Bindende kracht van het Handvest.....	765
1. Waarde van een verdrag.....	765
2. Gericht aan de gemeenschapsinstellingen en lidstaten.....	766
3. Directe werking.....	767
4. Ontslagrecht: recht van de Unie?.....	769
§ 3. Besluit.....	771
I. Grondrechten als tegenhanger van economische regulering.....	771
II. Grondrechten en/of flexicurity?.....	772

III. Concreet	773
Hoofdstuk 4. Arbeiders – bedienden	774
§ 1. Situering	774
I. Een scherpe discriminatie	774
II. Een tijdelijk toegestane discriminatie	775
§ 2. Ontwikkelingen sinds het arrest van 8 juli 1993	777
I. Ontwikkelingen in het sociaal recht	777
II. Ontwikkelingen in het antidiscriminatierecht	778
A. Geen discriminatie in horizontale verhoudingen	778
B. Geen discriminatie naar sociale afkomst of ras	779
III. Ontwikkelingen in het ontslagrecht	781
A. Artikel 4.4 ESH en de Raad van State	781
B. Artikel 4.4 ESH en het gelijkheidsbeginsel	783
C. Instellingen voor geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging	784
IV. Ondertussen in de rechtbank	785
A. Manueel of intellectueel?	785
B. Realiteit of kwalificatie?	786
C. Grondwetsconforme interpretatie	787
§ 3. Slot	788
Hoofdstuk 5. Blijvende arbeidsongeschiktheid	789
§ 1. Situering	789
§ 2. Beoordeling vanuit het verticaal gelijkheidsbeginsel	790
§ 3. Beoordeling vanuit het horizontaal antidiscriminatierecht	791
Hoofdstuk 6. Eindbeschouwing	792
De individuele werknemer en het collectief ontslag	
Johan PEETERS	797
Hoofdstuk 1. Recht op informatie en raadpleging	798
§ 1. ... in ondernemingen zonder overlegorganen	798
§ 2. ... in multinationale ondernemingen	804
Hoofdstuk 2. Kort geding en collectief ontslag	805
§ 1. Opstarten van de informatie- en raadplegingsprocedure	806
§ 2. Opschorting van (de uitvoering van) de beslissing tot collectief ontslag	811
§ 3. Verbod tot het sluiten van een sociaal plan	813
§ 4. Dwangsom	814
Hoofdstuk 3. Betwisting van de informatie- en raadplegingsprocedure door de individuele werknemer (Tewerkstellingswet)	816

§ 1. Het individuele bezwaar	817
§ 2. Het collectieve bezwaar en de verhouding tot het individuele bezwaar.....	819
§ 3. Gevolgen van het bezwaar voor de individuele werknemer	824
§ 4. Het Hof van Justitie en de bezwaarmogelijkheid van een individuele werknemer	828
Hoofdstuk 4. Betwistingsmogelijkheden buiten de Tewerkstellingswet	832
§ 1. Materiële of morele schadevergoeding	834
§ 2. Willekeurig ontslag.....	838
Hoofdstuk 5. Collectiefontslagvergoeding.....	840
§ 1. Definitie	841
§ 2. Vergoeding	842
Hoofdstuk 6. Nieuwe rechten en plichten na de Economische Herstelwet van 27 maart 2009	845
§ 1. Oprichting van een tewerkstellingscel.....	846
§ 2. Inschrijving bij een tewerkstellingscel en ontslagprocedure	848
§ 3. Presteren van de opzegtermijn	851
§ 4. Inschakelingsvergoeding.....	852
§ 5. Outplacementaanbod	854
§ 6. Verminderingskaart herstructurerings.....	854
Hoofdstuk 7. Enkele uitleidende beschouwingen	854