Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.20.0051.N

K.V.,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Huguette Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1170 Brussel, Terhulpensesteenweg 177/7, waar de eiseres woonplaats kiest,

tegen

SCANIA BELGIUM nv, met zetel te 1120 Brussel, Antoon Van Osslaan 1/28, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0402.607.507,

verweerster,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, Drie Koningenstraat 3, waar de verweerster woonplaats kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Brussel van 14 januari 2020.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 8 september 2021 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Sectievoorzitter Koen Mestdagh heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiseres voert in haar verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF

Beoordeling

Ontvankelijkheid van het middel

1. De verweerster werpt twee gronden van niet-ontvankelijkheid van het middel op:

- het middel heeft geen belang aangezien het niet opkomt tegen de vaststellingen van het arrest dat de eiseres een sluitingspremie heeft ontvangen omwille van het opheffen van de *Academy*-afdeling en dat zij die premie heeft aanvaard, die een zelfstandige reden vormen die de beslissing dat de hoofdactiviteit van de *Academy*-afdeling werd stopgezet naar recht verantwoordt;
- in zoverre het middel aanvoert dat de omstandigheid dat de vroegere activiteit van de *Academy*-afdeling werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking mogelijks op een reorganisatie wijst maar geen stopzetting van de hoofdactiviteit van die afdeling uitmaakt, vereist het een onderzoek van feiten.

2. In het kader van hun beoordeling dat de *Academy*-afdeling een afzonderlijke afdeling van de onderneming van de verweerster vormt, stellen de appelrechters vast dat de eiseres *"bovendien"* een sluitingspremie heeft ontvangen en aanvaard. Zij leiden uit die vaststelling niet af dat de hoofdactiviteit van de *Academy*-afdeling werd stopgezet.

De eerste grond van niet-ontvankelijkheid moet worden verworpen.

3. Het onderzoek van de tweede grond van niet-ontvankelijkheid valt niet te onderscheiden van het onderzoek van het middel zelf.

Ook de tweede grond van niet-ontvankelijkheid moet worden verworpen.

Gegrondheid

4. Krachtens artikel 3, § 1, derde en vierde lid, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden mag de werkgever, bij ontstentenis van beslissing van het bevoegd paritair orgaan binnen de vastgestelde termijn over het bestaan van de economische of technische redenen waarvoor hij tot ontslag wil overgaan en alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben, een personeelsafgevaardigde of een kandidaatpersoneelsafgevaardigde enkel ontslaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming.

Krachtens artikel 1, § 2, 6°, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden wordt voor de toepassing van deze wet onder sluiting verstaan, de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

5. De appelrechters stellen vast dat de *Academy*-afdeling waartoe de eiseres behoorde niet meer bestaat, dat alle in die afdeling tewerkgestelde werknemers ontslagen werden en dat *"de vroegere activiteit werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking"* van de verweerster.

6. De appelrechters die aldus vaststellen dat de hoofdactiviteit van de *Academy*-afdeling niet werd stopgezet maar door andere werknemers van de onderneming wordt voortgezet, oordelen niet wettig dat de opheffing van de *Academy*-afdeling een sluiting van een afdeling van de onderneming vormt in de zin van de

artikelen 1, § 2, 6°, en 3, § 1, derde en vierde lid, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Het middel is gegrond.

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behalve in zoverre dit het hoger beroep van de verweerster ontvankelijk verklaart en het incidenteel beroep van de eiseres afwijst.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Gent.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit sectievoorzitter Christian Storck, als voorzitter, de sectievoorzitters Koen Mestdagh en Mireille Delange, en de raadsheren Antoine Lievens en Eric de Formanoir, en in openbare rechtszitting van 4 oktober 2021 uitgesproken door sectievoorzitter Christian Storck, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Mike Van Beneden.

M. Van Beneden E. de Formanoir A. Lievens

M. Delange K. Mestdagh Chr. Storck

VOORZIENING IN CASSATIE

VOOR: **mevrouw K.V.,**

Eiseres tot cassatie, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. Huguette Geinger, ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie, kantoor houdende te 1000 Brussel, Quatre Brasstraat 6, bij wie keuze van woonplaats wordt gedaan.

TEGEN: **de naamloze vennootschap SCANIA BELGIUM,** met zetel te 1120 Neder-Over-Heembeek, A. Van Oslaan 1 bus 28, ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0402.607.507,

Verweerster in cassatie

NIET VERBETERDE KOPIE

* * *

Aan Mevrouw de Eerste Voorzitter, de Heer Voorzitter, de Dames en Heren Raadsheren, leden van het Hof van Cassatie,

Hooggeachte Dames en Heren,

Eiseres heeft de eer het arrest, dat op 14 januari 2020 op tegenspraak tussen partijen werd gewezen door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel (2018/AB/953), aan het toezicht van Uw Hof te onderwerpen.

* * *

NIET VERBETERDE KOPIE

FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN

1. Ingevolge een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 3 oktober 2006 is eiseres met ingang van 2 november 2006 in dienst getreden van verweerster als “Coördinator Scania Assistance”.

Per 1 juli 2012 werd zij overgeplaatst naar “Scania Academy Benelux”, verder genoemd “Academy”. De hoofdactiviteit van de Academy bestond uit het geven en organiseren van technische trainingen, salestrainingen en managementtrainingen.

Bij de sociale verkiezingen van 2016 werd eiseres verkozen als effectief lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.

Op de ondernemingsraad van 9 juni 2016 kondigde verweerster de intentie aan om de Academy te sluiten.

Bij aangetekend schrijven van 16 september 2016 vroeg verweerster aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité 200 om bij toepassing van artikel 3 van de wet van 19 maart 1991 *houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden* (verder afgekort "Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden") de economische ontslagreden te erkennen en het ontslag mogelijk te maken van 2 beschermde werknemers, waaronder eiseres.

Bij aangetekend schrijven van 20 oktober 2016 deelde de voorzitter mee dat het paritair comité niet in de mogelijkheid was een eenparige beslissing te nemen.

Bij aangetekend schrijven van 30 november 2016 beëindigde verweerster de arbeidsovereenkomst van eiseres met betaling van een opzeggingsvergoeding van 8 maanden en 12 weken of € 39.891,44 en een sluitingsvergoeding van € 1.716,00.

Verweerster meende tot dit ontslag te kunnen overgaan bij toepassing van artikel 3, §1, vierde lid, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Ingevolge deze wetsbepaling mag de werkgever tot ontslag van de personeelsafgevaardigde overgaan in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, zonder dat de arbeidsgerechten vooraf het bestaan van de economische of technische redenen moeten erkennen.

Met aangetekend schrijven van 2 december 2016 vroeg eiseres haar re-integratie, hetgeen werd geweigerd met aangetekend schrijven van 12 december 2016.

2. Bij exploot van 22 juni 2017 werd verweerster op verzoek van eiseres gedagvaard in betaling van een beschermingsver-

NIET VERBETERDE KOPIE

goeding van € 242.958,40, te vermeerderen met de intresten en de gerechtskosten.

De Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel sprak vonnis uit op 3 september 2018 waarbij verweerster werd veroordeeld om aan eiseres een vaste beschermingsvergoeding te betalen van € 84.534,64 bruto en een variabele beschermingsvergoeding van € 145.163,76 bruto, beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten op de brutobedragen vanaf 30 november 2016.

Verweerster tekende hoger beroep aan tegen dit vonnis. Eiseres stelde incidenteel beroep in.

Bij arrest van 14 januari 2020 verklaarde het Arbeidshof te Brussel het hoger beroep ontvankelijk en gegrond en het incidenteel beroep ontvankelijk doch ongegrond. Het vonnis a quo werd hervormd en de oorspronkelijke vordering van eiseres werd ontvankelijk, doch ongegrond verklaard.

Tegen dit arrest meent eiseres volgend middel tot cassatie te kunnen aanvoeren.

NIET VERBETERDE KOPIE

ENIG MIDDEL TOT CASSATIE

Geschonden wetsbepalingen

- artikelen 1, §2.6°, 3 §§1, 2 en 3, 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, verder afgekort "Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden".

Aangevochten beslissing

Bij het bestreden arrest van 14 januari 2020 verklaart het Arbeidshof te Brussel het hoger beroep van verweerster tegen het vonnis van 3 september 2018 van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel gegrond. Het arbeidshof hervormt dit vonnis waarbij verweerster werd veroordeeld tot betaling aan eiseres van een vaste beschermingsvergoeding van € 84.534,64 bruto en een variabele beschermingsvergoeding van € 145.163,76 bruto, beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten op de brutobedragen vanaf 30 november 2016 en tot het bezorgen van de sociale documenten met betrekking tot deze veroordeling. Het arbeidshof verklaart het incidenteel beroep van eiseres tegen dit vonnis, ertoe strekkende verweerster te veroordelen tot betaling van een vaste beschermingsvergoeding van € 90.654,64 en een variabele beschermingsvergoeding van € 152.303,76 ongegrond en wijst eiseres af van deze vorderingen met veroordeling tot de gerechtskosten zoals begroot in het dispositief van het bestreden arrest, en dit op de volgende gronden:

<u>Ontslag van een personeelsafgevaardigde bij een economische of technische reden</u>

15. Artikel 3 § 1 van de ontslagwet beschermde werknemers bepaalt dat de werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, de zaak vooraf met een ter post aangetekende brief moet aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité, en indien dit er niet is of niet werkt, bij de Nationale Arbeidsraad.

NIET VERBETERDE KOPIE

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

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de hiervoor vermelde termijn, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel ontslaan:

- *in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming*
- *in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.*

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of van een welbepaalde personeelsgroep mag de werkgever bij ontstentenis van tijdige beslissing van het paritair comité, niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen aanvaard hebben, volgens een door de wet opgelegde procedure.

16. Krachtens artikel 3 §2 van dezelfde wet mag het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, in geen geval de beslissing om hem te ontslaan beïnvloeden. Krachtens artikel 3 §3 van dezelfde wet behoort het bewijs van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen, evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen §2, aan de werkgever.

17. (Verweerster) dient dan ook conform voormeld art. 3 § 2 en 3 het bewijs te leveren:

- *dat binnen haar onderneming een economische reden aanwezig is die een noodzakelijke vermindering van personeel rechtvaardigt o.a. door het ontslag van de leden van de gesloten afdeling waartoe (eiseres) behoort;*
- *dat de ontslagbeslissing niet beïnvloed is door het feit dat (eiseres) personeelsafgevaardigde is;*
- *dat zij omwille van deze functie niet wordt gediscrimineerd ten aanzien van de andere werknemers.*

NIET VERBETERDE KOPIE

De rechter mag niet de economische verantwoording van de ontslagmaatregel zelf onderzoeken. Hij heeft enkel de opdracht om de realiteit van de door de werkgever ingeroepen economische of technische redenen te controleren en kan de opportuniteit van de genomen maatregel of de overwogen maatregel niet nagaan (Cass. 19 april 1993, JTT 1993, 305; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, Beschermde werknemer, 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991, Brussel, Larcier, 2002, nr. 64, p. 92-93; Arbh. Brussel 19 juli 2002, JTT 2003, 116).

18. (Eiseres) betwist de economische of technische reden, omdat de Academy-afdeling geen afdeling is zoals bedoeld in art. 3 §1 van de ontslagwet beschermde werknemers en omdat er evenmin een sluiting van een dergelijke afdeling kan zijn daar de Academy-activiteit door Scania werd voortgezet.

Afdeling

19. Terecht wijzen partijen op het feit dat het begrip afdeling van een onderneming in de ontslagwet beschermde werknemers niet wordt omschreven.
De afdeling wordt in de rechtspraak gedefinieerd als een onderdeel van de onderneming:

- *dat voldoende onderscheiden is van de rest van de onderneming (vgl. Arbh. Brussel 24 februari 2009,JTT 2009, 332)*
- *dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een technische onafhankelijkheid en een onderscheiden duurzame activiteit waaraan een groep van personen is verbonden (vgl. Arbh. Brussel 3 juni 2010, JTT 2010, 325)*
- *dat belast is met een specifieke taak, uitgevoerd door een groep personen met een eigen directeur, een eigen organisatie en afzonderlijke lokalen en materiaal, zelfs wanneer de activiteiten van de afdeling nauw verbonden zijn met de activiteiten van de onderneming op zich (vgl. Arbh. Brussel 23 mei 2011, JTT 2012, 26; de voorziening tegen dit arrest werd verworpen door Cass. 3 december 2012,*

NIET VERBETERDE KOPIE

Pas. 2012, 2393; zie in dezelfde zin Arbh. Brussel 7 juni 2019, AR. 2017/AB/1022 (Kodak NV G.).

Deze rechtspraak heeft zich laten leiden door de definitie van een afdeling in de sluitingswet van 26 juni 2002. (W. Bouciqué en 0. WOUTERS, "25 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden — Overzicht van rechtspraak sinds 2012", Or. 2016/6, 156. In het cassatiearrest van 4 februari 2002 (JTT 2002, 473 met noot) wordt een afdeling ook omschreven als een onderdeel van een onderneming dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een eigen technische onafhankelijkheid en door een onderscheiden duurzame activiteit of bedrijvigheid en personeelsgroep.

20. Binnen het organigram van de Scania-groep wordt de 'Academy-afdeling' vorm gegeven in de zgn. 'Regional Academy Benelux', die enerzijds in verbinding staat met het moederhuis Scania Zweden en anderzijds met Scania Benelux, dat 3 vennootschappen groepeert, met name B.V. Scania Nederland, (verweerster) en sa Scania Luxemburg. Deze laatste vennootschap blijkt slechts een marginaal belang te hebben in de Academy structuur; enkel Scanla Nederland (6) en (verweerster) (7) leveren de 13 Academy medewerkers; ze worden aangestuurd door de heer Alex van Keulen, die zijn e-mails ondertekent met 'Business Unit Manager, Scania Academy Benelux, Scania Nederland bv'; hij is één van de 6 werknemers die tewerkgesteld zijn via Scania Nederland.

21. (Eiseres) argumenteert dat de Academy afdeling dermate verbonden Is met Scanla Zweden dat ze niet kan beschouwd worden als een afdeling van (verweerster), omdat ze daartoe de nodige onafhankelijkheid en duurzaamheid mist.

22. Naar het oordeel van het arbeidshof is het logisch dat een opleidingsonderdeel ter ondersteuning van de verkoop van vrachtwagens en bussen zich kadert in de richtlijnen en het beleid van de internationale groep, waartoe de landelijke Scania entiteiten behoren; binnen de groep waren er immers nog meerdere Academy-afdelingen, zodat er een afstemming van het beleid nodig was. Het feit dat er tussen Zweden en de Benelux e-

NIET VERBETERDE KOPIE

mailcontacten waren is dan ook niet relevant; deze e-mails zijn het gevolg van deze internationale groepsstructuur. De afstemming met Zweden verhindert immers niet dat deze strategieën lokaal dienden te worden geïmplementeerd en het is precies hiertoe dat de 3 bovengenoemde vennootschappen in Benelux-verband afspraken maakten binnen een zgn. Business Unit. De nadruk die (eiseres) legt op de groepssupervisie via Scania Zweden doet daaraan niets af; de discussie of dit nu gebeurde vanuit een operationele of functionele setup is daarbij van weinig belang. De onafhankelijkheid van de Benelux-structuur wordt immers medegeïllustreerd doordat op dat niveau een gecoördineerde beslissing genomen werd tot stopzetting van de Regional Academy Benelux en tot sluiting van de afdeling in zowel de Nederlandse als de Belgische vennootschap. De opleiding werd opgeslorpt in de werking van elk van de 3 landelijke vennootschappen. Het motief was gelegen in de kostenbesparing en ook deze situeerde zich binnen de landelijke entiteiten en had geen rechtstreekse weerslag op Scania Zweden.

23. Dit was ook de mening van de eerste rechter in zijn analyse onder 4.1.1, randnummers 2 en 3, die ter staving terecht verwijst naar de stukken 21, 22 en 31 van (eiseres) en de stukken 16, 18c en 18d van (verweerster). Het arbeidshof treedt deze analyse bij en neemt deze over.

24. De onafhankelijkheid en de duurzaamheid van de Regionale Academy Benelux wordt bovendien geïllustreerd door de eigen cursussen in het Nederlands (zie stuk 28 (eiseres), de cursusplaatsen te Zwolle en Nederoverheembeek en de eigen infrastructuur, eigen leiding (de heer V.K.), eigen logo en een eigen organisatie.

25. Uit de processen-verbaal van de verkiezingsverrichtingen kan afgeleid worden dat de technische bedrijfseenheid (TBE) , waarvoor de verkiezingen 2016 voor het CPBW werden georganiseerd, enkel bestond uit de juridische entiteit (verweerster). De 7 werknemers van (verweerster), die de Regional Academy Benelux bevolkten, zijn onderscheiden van de rest van de onderneming; ze

NIET VERBETERDE KOPIE

staan in voor opleidingen, terwijl (verweerster) zelf als hoofdactiviteit de productie en verkoop van vrachtwagens en bussen met bijhorende services heeft.

26. Deze Academy-afdeling heeft een technische onafhankelijkheid en een afdoende onderscheiden duurzame activiteit. Ter zitting wordt overigens bevestigd dat de betrokken werknemers naast hun werk in de Academy-afdeling geen andere functies uitoefenden. Deze 7 werknemers vormen binnen (verweerster) een afdeling in de zin van art. 3 van de ontslagwet beschermde werknemers. (Verweerster) nam samen met de Nederlandse en Luxemburgse vennootschap de beslissing tot sluiting van deze afdeling binnen haar rechtspersoon. De samenwerking binnen de zgn. Scania Benelux als Business Unit betrof een informele coördinatie, die zonder relevantie is voor de uiteindelijke eigen beslissing van (verweerster) over de afdeling in haar schoot. Immers Scania Benelux of de Business Unit werden nooit voorgesteld als eigen technische bedrijfseenheid, wat logisch is omwille van het informeel karakter van het samenwerkingsverband. Overigens werd de sluitingsbeslissing ook genomen omwille van de te hoge kosten, die op de balans van (verweerster) drukten.

27. Ten overvloede kan erop gewezen worden dat de Nederlandse ondernemingsraad voor haar werknemers finaal tot een gelijkaardige conclusie kwam. Bovendien ontving (eiseres) juist zoals haar ontslagen Belgische collega's een sluitingspremie omwille van het opheffen van de afdeling; ze heeft deze premie aanvaard. Dit bevestigt het bestaan van een afzonderlijke afdeling.(zie randnummer 19, in fine).

28. *Het incidenteel beroep van (eiseres) is daardoor ongegrond.*

<u>Werd de afdeling gesloten?</u>

29. Niet betwist wordt dat alle werknemers van de Academy-afdeling ontslagen werden. De afdeling werd opgeheven en de vroegere activiteit werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de ge-

NIET VERBETERDE KOPIE

wone werking.

30. De eerste rechter en (eiseres) aanvaarden de sluiting niet omwille van de voortzetting van de activiteiten.

31. Het arbeidshof Brussel onderzocht deze problematiek in een arrest van 23 mei 2011 (JTT 2012, 26), bevestigd door Cass. 3 december 2012, Arr.Cass. 2012, 2733, RW 2013-14, 1056. Het arbeidshof overwoog:
Artikel 1 van de wet van 19 maart 1991 ... beoogt immers duidelijk de stopzetting van de activiteit ... van een afdeling.

De overweging dat de definitie van sluiting als bepaald in artikel 1 van de wet van 19 maart 1991 'impliceert dat er een sluiting van een afdeling is wanneer de activiteiten van die afdeling niet meer worden uitgevoerd door die afdeling die ophoudt te bestaan binnen de onderneming' blijkt volledig conform de bewoordingen van die bepaling te zijn.

De geïntimeerden die betogen dat de wet de sluiting bepaalt ten aanzien van de activiteit zelf, interpreteren zodoende zelf de toepasselijke bepaling daarbij vergetend dat die expliciet stelt dat de stopzetting in kwestie <u>de stopzetting is van de activiteit die door die afdeling wordt uitgeoefend.</u>

Aangezien de afdeling niet meer bestaat en alle werknemers ontslagen werden, kan zij echter geen enkele activiteit meer uitoefenen. (vertaling, zoals opgenomen in het cassatiearrest — eigen onderlijning). *Ook het Hof van Cassatie aanvaardde de sluiting omdat de activiteit ... uitgeoefend door de afdeling waartoe de eisers behoorden heeft opgehouden te bestaan.*

Deze kamer sluit zich aan bij deze analyse, waardoor het voortzetten van sommige activiteiten niets afdoet aan de sluiting van een afdeling. Het arbeidshof stelt vast dat zich in deze zaak een gelijkaardige situatie voordoet, doordat de Academy-afdeling ophield te bestaan en alle werknemers van deze afdeling werden ontslagen, wat door (eiseres) niet wordt betwist. Het is daardoor niet nodig een bijkomend getuigenverhoor te gelasten.

NIET VERBETERDE KOPIE

32. Het hoger beroep is op dit punt gegrond.

33. Door deze sluiting en het bijhorende ontslag van alle werknemers van de afdeling werd de ontslagbeslissing van (eiseres) niet beïnvloed door het feit dat ze personeelsafgevaardigde was; evenmin werd zij omwille van deze functie gediscrimineerd ten aanzien van de andere werknemers.

34. Hierdoor dienen de economische of technische redenen voor het ontslag te worden aanvaard en kon (verweerster) overgaan tot ontslag omwille van de sluiting van de Academyafdeling binnen haar schoot. (Eiseres) kan geen aanspraak maken op de beschermingsvergoedingen die voorzien zijn in de ontslagwet beschermde werknemers, zodat haar vorderingen ongegrond zijn en het hoger beroep gegrond is.

Grieven

1.1. Artikel 3.§1. eerste lid, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat de werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief moet aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité.

Het paritair comité moet zich ingevolge artikel 3.§1. tweede lid, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Het derde lid van artikel 3.§1. van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden preciseert dat, bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de voormelde termijn, de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel mag ontslaan:

NIET VERBETERDE KOPIE

- in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van een onderneming of
- in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Luidens het vierde lid van artikel 3.§1. van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen hebben erkend, behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan.

Krachtens artikel 3. §2, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden mag het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, in geen geval de beslissing om hem te ontslaan beïnvloeden. Krachtens artikel 3.§3, van dezelfde wet behoort het bewijs van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen, evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen §2, aan de werkgever.

1.2. Artikel 16 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijn, de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen en onverminderd het recht op een hogere vergoeding verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding moet betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt.

Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntigratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag

NIET VERBETERDE KOPIE

waarop het verzoek hem bij ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever ingevolge artikel 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden niet alleen de bij artikel 16 van die wet bedoelde vergoeding betalen, maar ook het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezing waarvoor hij kandidaat is geweest.

2. Artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden preciseert dat men voor de toepassing van deze wet onder sluiting verstaat: *"elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan"*.

Onder sluiting van een afdeling dient derhalve te worden verstaan elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van die afdeling.

Wanneer de hoofdactiviteit van de afdeling wordt voortgezet door de onderneming en enkel de afdeling wordt stopgezet, is er geen sluiting van die afdeling in de zin van artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden vermits een sluiting van een afdeling de stopzetting van haar hoofdactiviteit veronderstelt, hetgeen niet het geval is wanneer die hoofdactiviteit door de onderneming zelf wordt voortgezet.

3. In haar "syntheseconclusie in graad van beroep" voerde eiseres aan dat de hoofdactiviteit van de afdeling, namelijk van de Academy, niet definitief werd stopgezet nu:

- de eerste rechter terecht heeft geoordeeld dat het niet bewezen is dat de hoofdactiviteit van de Academy, namelijk het geven en organiseren van technische trainingen en sales- en managementtrainingen, definitief werd stopgezet;
- dat uit de planning van de opleiding die verweerster nog steeds hanteert immers blijkt dat de opleidingen nog steeds dezelfde zijn en bovendien nog steeds worden gegeven in de leslo-

NIET VERBETERDE KOPIE

kalen in Neder-over-Heembeek en Zwolle door dezelfde type lesgevers ("syntheseconclusie in graad van beroep", gedagtekend op 22.11.2019, p. 29).

De appelrechters bevestigden dat de vroegere activiteit van de Academy-afdeling **"werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking"** (bestreden arrest, p. 8, nr. 29).

De Academy-afdeling werd derhalve niet gesloten in de zin van artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden nu de hoofdactiviteit van de Academy-afdeling niet werd stopgezet en de appelrechters vaststelden dat haar vroegere activiteit werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking van verweerster.

Het louter feit dat de Academy-afdeling ophield te bestaan en alle werknemers van deze afdeling werden ontslagen, neemt niet weg dat die afdeling niet werd gesloten in de zin van artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden nu een sluiting in de betekenis van deze wetsbepaling een definitieve stopzetting van de activiteit van de afdeling veronderstelt, hetgeen niet het geval is wanneer die activiteit wordt geabsorbeerd en geïntegreerd in de onderneming zelf, ook al werden alle werknemers van de afdeling ontslagen.

Door te beslissen dat de Academy-afdeling werd gesloten, spijts haar vroegere activiteit werd geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking van verweerster, hebben de appelrechters artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geschonden.

Door louter op die gronden de economische of technische redenen voor het ontslag te aanvaarden spijts de activiteiten van de Academy-afdeling werden geabsorbeerd en geïntegreerd in de werking van verweerster, hetgeen mogelijk wijst op een reorganisatie

NIET VERBETERDE KOPIE

maar geen stopzetting van de hoofdactiviteit van de Academy-afdeling uitmaakt, hebben de appelrechters tevens artikel 3, §§1, 2 en 3 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geschonden.

De appelrechters konden op die gronden evenmin naar recht oordelen dat eiseres geen aanspraak kan maken op de beschermingsvergoedingen die voorzien zijn in de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Door de vorderingen van eiseres tot betaling van een vaste en variabele beschermingsvergoeding op voormelde gronden af te wijzen, hebben zij tevens de artikelen 16 en 17 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geschonden.

TOELICHTING

Overeenkomstig artikel 1.§2.6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, wordt voor de toepassing van die wet de sluiting van een afdeling van de onderneming gedefinieerd als de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van die afdeling.

De appelrechters sloten zich aan bij een eerder arrest van het Arbeidshof te Brussel van 23 mei 2011 (J.T.T. 2012, 26), bevestigd bij arrest van Uw Hof van 3 december 2012 (Arr. Cass. 2012, 2733).

In het arrest van 23 mei 2011 werd door het arbeidshof vastgesteld dat de technische dienst waartoe de beschermde werknemers behoorden niet meer bestaat, dat de in die dienst tewerkgestelde werknemers ontslagen werden, dat de onderhouds- en herstellingsprestaties die nodig zijn voor de exploitatie van de onderneming van de werkgever **“niet aan één onderaannemer zijn toevertrouwd maar aan een reeks gespecialiseerde aannemers al naargelang hun aard en specificiteit”**, en beslist dat “de activiteit (…) uitgeoefend door de afdeling waartoe de beschermde werknemers behoorden”, heeft opgehouden te bestaan.

NIET VERBETERDE KOPIE

In zijn arrest van 3 december 2012 oordeelde Uw Hof dat de appelrechters hebben kunnen beslissen dat die omstandigheden een sluiting van de afdeling van de onderneming vormden in de zin van de artikelen 1.§2.6° en 3.§1. derde en vierde lid, van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

De omstandigheden van de onderhavige zaak verschillen echter van deze die aanleiding gaven tot het cassatiearrest van 3 december 2012.

Verweerster heeft de hoofdactiviteit van de Academy-afdeling immers niet uitbesteed aan aannemers of andere ondernemingen. Verweerster heeft de vroegere activiteit van de Academy-afdeling daarentegen **"geabsorbeerd en geïntegreerd in de gewone werking"** van haar eigen onderneming (bestreden arrest p. 8, nr. 29).

Daar waar een definitieve stopzetting van de activiteiten van de Academy-afdeling als een prototype van economische of technische redenen kan worden aanzien, ook wanneer die activiteiten verder worden uitbesteed aan <u>andere</u> ondernemingen, kan er van een definitieve stopzetting van die activiteit moeilijk sprake zijn wanneer die activiteit geabsorbeerd en geïntegreerd wordt in de gewone werking van de onderneming zelf en aldus door de onderneming zelf worden voortgezet (de term prototypen van economische of technische redenen werd ontleend aan: W. van Eeckhoutte, Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2018-2019, Band 2, Mechelen, Wolters-Kluwer, 2018, p. 1895, nr. 3363).

Onder *"sluiting"* in de zin van artikel 1. §2. 6° van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden dient immers te worden verstaan *"elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van de afdeling ervan"*.

NIET VERBETERDE KOPIE

Wordt de hoofdactiviteit van de afdeling voortgezet door de onderneming en wordt enkel de afdeling stopgezet maar niet haar hoofdactiviteit, dan is er geen sluiting in de zin van voormeld artikel 1. §2. 6°.

BIJ DEZE BESCHOUWINGEN,

Besluit voor eiseres ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie dat het U behage, Hooggeachte Dames en Heren, het bestreden arrest te vernietigen en de zaak en partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof, kosten als naar recht.

Brussel, 3 augustus 2020

H. Geinger

NIET VERBETERDE KOPIE