

Het is de werkgever verboden de vakbondsafvaardiging op voorhand op de hoogte te stellen van een ontslag.

Manou Doutrepont
Augustus 2024

Je hebt het misschien al meegemaakt. De vakbondsafvaardiging eist dat de werkgever haar op voorhand verwittigt van een nakend ontslag. Of het nu een 'gewoon' ontslag is of een ontslag om dringende reden, het doet er niet toe.

Principieel verbod

Er zijn liefst drie principes die de werkgever verbieden om in te gaan op de syndicale eis.

- (1) De vakbondsafvaardiging heeft recht op informatie over veranderingen die de contractuele arbeids- en loonvoorwaarden wijzigen, maar m.u.v. inlichtingen van individuele aard. (art.14 cao nummer 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging)
- (2) De vakbondsafvaardiging heeft als missie werknemers bij te staan als er een individueel geschil is, maar alleen op initiatief van de betrokkene zelf. (art.13 cao nummer 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging)
- (3) De algemene regel inzake GDPR wil dat persoonlijke informatie alleen gedeeld kan worden met een derde partij op voorwaarde dat de betrokkene op voorhand geïnformeerd werd.

Geen tegenargumenten

Misschien roepen de vakbondsafgevaardigden nog de gewoonte in om hun eis te staven. Hierop is het eerste antwoord dat, als er sprake is van gewoonte, die gewoonte indruist tegen hogere rechtsbronnen. Dit gebruik moet dus als nietig beschouwd worden. (theorie van de hiërarchie der rechtsbronnen, art. 51 van de cao-wet van 1968)

Het gebeurt dat de voorafgaande verwittiging in het arbeidsreglement beschreven staat. Ook hier geldt dezelfde redenering: die bepaling van het arbeidsreglement mag niet toegepast worden want zij is strijdig met hogere rechtsbronnen. (theorie van de hiërarchie der rechtsbronnen, art. 51 van de cao-wet van 1968)

Een laatste argument dat gebruikt wordt is de procedure die gevolgd moet worden i.g.v. disciplinaire sancties. Het komt vaak voor dat in die procedure de vakbondsafvaardiging snel ingeschakeld wordt. Het antwoord is eenvoudig. Ook al is de perceptie anders, juridisch gezien is een ontslag geen sanctie maar de toepassing van het contractenrecht en van het principe van de contractuele vrijheid.