

Onterecht ontslag wegens dringende reden van een preventieadviseur

Bellow

Ontslagbescherming

Zoals de meeste werknemers die in de onderneming een mandaat of een opdracht hebben waarvan de uitoefening de werkgever onwelgevallig zou kunnen zijn, geniet de preventieadviseur een ontslagbescherming. Inhoudelijk is de bescherming voor een preventieadviseur nog ruimer en bestaat zij niet alleen erin dat zijn arbeidsovereenkomst enkel kan worden beëindigd, maar ook dat hij enkel uit zijn functie kan worden verwijderd om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is zijn opdracht uit te oefenen. Vormelijk bestaat de bescherming in de verplichting een bepaalde procedure na te leven.

De procedure, die voorziet in een voorafgaand akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het werk, moet niet worden nageleefd bij ontslag wegens dringende reden.

Dringende reden niet aanvaard

De vraag rijst wat het gevolg is van het niet naleven van de procedure wanneer een werkgever overgaat tot ontslag wegens dringende reden, maar de rechter die verwerpt wanneer hij zich uitsprekt over de vordering waarbij de preventieadviseur de dringende reden betwist. Op grond van de tekst van de wet zou men kunnen besluiten dat de preventieadviseur dan per definitie niet enkel recht heeft op een opzeggingsvergoeding, maar ook op de beschermingsvergoeding van twee of drie jaar loon waarin de wet voorziet (zie Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2020-2021, nr. 2072). Die vergoeding is inderdaad onder meer verschuldigd wanneer de werkgever de procedure niet heeft gevolgd. Dat heeft hij in de hier besproken situatie niet gedaan omdat hij beweerde dat dit niet moest omdat het om een ontslag wegens dringende reden ging. Maar de werkgever had, achteraf gezien, de procedure wel moeten volgen, want uit de beslissing van de rechter blijkt dat er geen dringende reden was. Of is voor het recht op de beschermingsvergoeding ook vereist dat de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te voeren, niet bewezen zijn? De wet bepaalt dat de beschermingsvergoeding eveneens verschuldigd is wanneer de rechter dat vaststelt, hetzij in het kader van de procedure die de werkgever moet volgen wanneer hij voornemens is een preventieadviseur zonder dringende reden te ontslaan, hetzij in het kader van een procedure waarin de preventieadviseur het ontslag wegens dringende reden betwist.

In het hieronder nader aangewezen arrest beslist het Hof van Cassatie dat uit de samenhang van de toepasselijke wetsbepalingen volgt dat in geval van een ontslag wegens dringende reden dat niet door de arbeidsrechtbank of het arbeidshof is aanvaard, de beschermingsvergoeding verschuldigd is als de rechter vaststelt dat de ontslagredenen inhoudelijk van aard zijn de preventieadviseur recht te geven op de beschermingsvergoeding. Dat is het geval wanneer de aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de ontslagen preventieadviseur of als de werkgever de onbekwaamheid van de betrokkene om zijn functie van preventieadviseur verder uit te oefenen, aanvoert maar niet bewijst.

Uit de beslissing van het Hof lijkt op het eerste gezicht te kunnen worden afgeleid dat de beschermingsvergoeding niet verschuldigd is bij een afwijzing van de dringende reden door de rechter die niet de voornoemde vaststelling maakt. Maar met interpretaties moet men altijd voorzichtig zijn, zeker met die van cassatiearresten.

[Willy van Eeckhoutte.](#)

BRON: Cass. 12 april 2021, S.20.0050.N