

Ontslagbescherming van (kandidaat-)personeelsafgevaardigden

Werknemers die zich kandidaat stellen bij de sociale verkiezingen, genieten een bijzondere ontslagbescherming. Het maakt hierbij niet uit of zij al dan niet verkozen zijn: zowel de effectieve als de plaatsvervangende werknemersafgevaardigden en zelfs de niet-verkozen kandidaten zijn beschermd tegen ontslag.

De beschermingsperiode begint te lopen op X-30. Voor de verkozen kandidaten (effectief of plaatsvervangend) eindigt de bescherming op het ogenblik dat het nieuwe comité/de nieuwe ondernemingsraad bij de volgende sociale verkiezingen wordt aangesteld (in principe: 4 jaar). Voor de niet-verkozen kandidaten is dit ook 4 jaar, behalve indien zij zich al twee keer kandidaat hebben gesteld en twee keer niet verkozen werden. Hun ontslagbescherming eindigt twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag.

De ontslagbescherming houdt in dat zij slechts in twee gevallen mogen ontslagen worden: wegens dringende reden die vooraf moet erkend zijn door de arbeidsrechtbank of wegens economische-technische redenen die vooraf erkend moeten zijn door het paritair comité.

Wanneer de erkenning van de dringende reden niet gevraagd wordt aan de arbeidsrechtbank (of deze van de economisch-technische redenen niet aan het paritair comité), maar ook wanneer de werkgever toch overgaat tot ontslag ondanks het negatieve advies van de rechtbank/het paritair comité, moet de werkgever aan de werknemer een bijzondere beschermingsvergoeding betalen.

De beschermingsvergoeding bestaat uit twee delen: een forfaitaire en een variabel deel.

De forfaitaire vergoeding bedraagt:

- 🌀 2 jaar loon indien de werknemer minder dan 10 jaar werkt in de onderneming;
- 🌀 3 jaar loon bij een anciënniteit tussen 10 en 20 jaar;
- 🌀 4 jaar loon bij een anciënniteit van minstens 20 jaar.

Een kandidaat die ontslagen wordt tijdens de occulte periode, heeft slechts recht op de vergoeding indien hij eerst aan zijn werkgever heeft gevraagd om gereïntegreerd te worden in de onderneming, maar de werkgever niet ingaat op deze vraag.

De variabele vergoeding is gelijk aan het loon voor de resterende duur van het mandaat (4 jaar). Voor deze vergoeding moet de werknemer altijd de re-integratie in de onderneming gevraagd hebben en deze moet geweigerd zijn door de werkgever.

De afgevaardigden van de werkgever zijn niet beschermd tegen ontslag.