

WIE KAN EEN BETERE BESCHERMING AFDWINGEN?

Deze wetswijziging kan er alleen maar komen als er een grote beweging komt voor een afdoende bescherming van delegees. Momenteel staan we nog niet zover.

Maar u kunt wel al **drie zaken** doen:

1. Uw mening geven over ons ontwerp van wetsvoorstel. U kunt de volledige tekst bestellen of lezen op de website van PROGRESS Lawyers Network (www.progresslaw.net). Alle opmerkingen zijn welkom.

2. U kunt ons ook **uitnodigen** om een toelichting te geven over het voorstel.

3. U kunt het ontwerp van wetsvoorstel **bekendmaken**. Op het ontwerp staat geen copyright. Mail het verder! Maak het bekend! Neem het over!

Alvast bedankt voor de hulp!

PRAKTISCH

Waar vindt u ons?

PROGRESS Lawyers Network
Broederminstraat 38
2018 Antwerpen
tel 03 320 85 30
Fax 03 366 10 75
antwerp@progresslaw.net

www.progresslaw.net

Schrijf u vrijblijvend in op onze nieuwsbrief door te surfen naar www.progresslaw.net of door deze strook ingevuld aan ons terug te bezorgen:

Naam, voornaam: _____

Beroep: _____

E-mailadres: _____

PROGRESS LAWYERS NETWORK

DELEGEES VERDIENEN BETERE BESCHERMING!

Voorstel tot wijziging van
de wet van 19 maart 1991

WWW.PROGRESSLAW.NET

WAAROM MOET ER EEN BETERE BESCHERMING KOMEN?

Delegees zijn het hart van de vakbond. Bij hun werk in de ondernemingsraad (OR) of het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) komen ze op voor de belangen van de werknemers die hen daarin hebben verkozen. Ze komen daarbij vaak oog in oog te staan met directies van grote bedrijven die hen alleen maar als een lastpost ervaren. Een aanval op één delegee is een doelbewuste aanval op het geheel van het vakbondswerk in een bedrijf. Delegees steken hun nek uit, niet voor henzelf, maar voor het behoud van de sociale verworvenheden van alle werknemers of om nieuwe rechten af te dwingen. Hun bescherming belangt dan ook alle werknemers aan.

Helaas zijn delegees vandaag niet afdoende beschermd tegen ontslag. De wet van 19 maart 1991 bracht, na jaren van vakbondsacties, wel enige verbetering, maar na meer dan 15 jaar toepassing, stellen we vast dat de wet nog lang niet waterdicht is. Een werkgever kan een delegee nog altijd willekeurig ontslaan als hij er maar genoeg geld voor over heeft. En als een delegee eenmaal ontslagen is, kan hij zijn heropname in het bedrijf niet langs gerechtelijke weg afdwingen, ook al oordeelt de rechtbank dat hij ten onrechte - en dus onwettig! - is ontslagen.

WAT HOUDT "EEN BETERE BESCHERMING" IN?

Het advocatennetwerk PROGRESS Lawyers Network maakte daarom een ontwerp van wetsvoorstel, dat de gaten in de wet van 19 maart 1991 wegwerkt. In deze folder kunt u kennismaken met de drie kernpunten van het ontwerp. Als u dan ook nog meehelpt het ontwerp bekend te maken, dan kan de discussie over de problematiek opnieuw op gang komen.

Het ontwerp heeft **drie kernpunten**: een procedureplicht voor de werkgever, een re-integratieplicht voor de werkgever en de mogelijkheid tot het opleggen van dwangsommen als de werkgever de procedure niet volgt of weigert de delegee te re-integreren.

1. Procedureplicht voor de werkgever

Kerstmis 2005. Bij papierproducent Stora Enso in Gent worden ABVV-delegees Alex Goethals en Tony Neyts van de ene dag op de andere op straat gezet. Vandaag bepaalt de wet wel dat een werkgever die een delegee wil ontslaan een procedure moet opstarten, maar die procedure is niet afdwingbaar: er bestaat geen sanctie als een werkgever de procedure niet volgt. In dat geval moet die alleen een schadevergoeding betalen.

PLN stelt een procedureplicht voor: als de werkgever de procedure niet volgt, moet hij de werknemer, op diens vraag, terug in zijn bedrijf laten werken.

■ Huidige wet

Procedurerecht voor de werkgever. Volgt hij de procedure niet, dan moet hij alleen een schadevergoeding betalen.

■ Voorstel wijziging

Procedureplicht voor de werkgever. Als de werkgever de procedure niet volgt, moet hij een delegee die daar zelf om vraagt, terug in zijn bedrijf laten werken

2. Re-integratieplicht voor de werkgever op vraag van de delegee

Zomer 2006. ACV-delegee Maria Vindevoghel vocht haar ontslag door Flightcare (luchthaven van Zaventem) aan bij de arbeidsrechtbank. Die gaf haar gelijk. Ook het arbeidshof stelde dat Maria Vindevoghel gediscrimineerd werd. Flightcare weigerde haar terug in dienst te nemen. Tot tweemaal toe in het gelijk gesteld en toch gebroodroefd, zo iets kan toch niet, zegt iedereen terecht. De huidige wet geeft de rechter niet de bevoegdheid om de re-integratie te bevelen. PLN wil dat veranderen.

■ Huidige wet

Werkgever moet niet ingaan op een vraag tot re-integratie. Hij kan alleen veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding.

■ Voorstel wijziging

Re-integratieplicht voor de werkgever. Re-integratierecht voor de delegee.

3. Re-integratie afdwingen, desnoods met een dwangsom

In ons voorstel moet de werkgever de delegee re-integreren als hij de procedure niet heeft gevolgd of als de rechter het ontslag onwettig oordeelt. Maar wat als de werkgever de beslissing van de rechter naast zich neerlegt? Hoe kan hij echt gedwongen worden om de delegee te laten werken in zijn bedrijf? Het enige afdoende middel zijn in dit geval dwangsommen. Vandaag kan de rechter geen dwangsommen opleggen om een werkgever te verplichten een onwettig afgedankte delegee te re-integreren. PLN wil dat veranderen.

■ Huidige wet

Dwangsommen kunnen niet worden opgelegd door de rechter om de re-integratie af te dwingen.

■ Voorstel wijziging

De rechter kan wel dwangsommen opleggen om de werkgever te verplichten de afgedankte delegee te re-integreren.