

Chambre des Représentants

SESSION 1979-1980

26 MARS 1980

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, et l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952, concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail

(Déposée par M. Breyné)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 (*Moniteur belge* du 31 octobre 1978) a apporté des modifications fondamentales à la procédure de licenciement à observer lorsqu'un motif grave est invoqué contre un membre du conseil d'entreprise ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou contre un candidat à ce conseil ou comité.

L'intention qui a présidé à ces modifications est très louable : on voulait éviter que le licenciement pour motif grave ne soit utilisé à la légère à l'encontre des représentants de travailleurs, ce qui permettrait à l'employeur de démanteler les procédures et systèmes de participation syndicale dans l'entreprise.

Le système instauré par les articles 5, § 1, et 10, § 2, de l'arrêté royal précité soulève toutefois des objections d'ordre juridique. Nombreux sont les commentaires dont les auteurs doutent sérieusement que ce régime offre des garanties et une sécurité juridique suffisantes aux employeurs et aux travailleurs. Les lacunes et contradictions de ce régime sont dénoncées dans une jurisprudence suffisamment vaste, qui s'efforce encore de trouver des solutions concrètes, équitables et le plus souvent non conformes à l'une ou l'autre disposition légale impérative, mais visant à surmonter d'incontestables conflits de lois.

Le problème est essentiellement imputable à une contradiction fondamentale avec l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette contradiction se situe sur un double plan :

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1979-1980

26 MAART 1980

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen

(Ingediend door de heer Breyné)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978 (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 1978) heeft fundamentele veranderingen aangebracht aan de ontslagprocedure die dient nageleefd te worden wanneer een dringende reden wordt ingeroepen tegen een lid van of een kandidaat voor de ondernemingsraad of het comité voor veiligheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

De bedoeling die bij deze wetswijziging voorzat was zeer lovenswaardig : er werd beoogd een dam op te werpen tegen het lichtzinnig aanwenden van het systeem van afanking om dringende reden ten overstaan van werknemersvertegenwoordigers, waardoor de werkgever de mogelijkheid heeft stelselmatig de procedures en stelsels van syndicale inspraak in de onderneming te ontmantelen.

Het door hogergenoemd koninklijk besluit bij zijn artikelen 5, § 1, en 10, § 2, ingevoerd systeem roept echter veel bezwaren op van juridische aard. In talrijke commentaren van auteurs wordt ernstig betwijfeld of deze regeling voldoende waarborgen van rechtszekerheid biedt aan werkgevers en werknemers. Ook in een reeds uitgebreide rechtspraak werden de lacunes en tegenstrijdigheden van de regeling aan de kaak gesteld en werd gepoogd tot billijke concrete oplossingen te komen, die veelal niet conform zijn met één of andere wetsbepaling van dwingende aard, maar waarmee bedoeld werd onbetwistbare wetsconflicten te overstijgen.

Het probleem spruit in essentie voort uit een fundamentele contradictie met artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze tegenstrijdigheid situeert zich op een dubbel vlak :

1. Selon l'article 35, il faut entendre par « motif grave » : toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'arrêté royal n° 4, qui ne donne pas de définition différente du « motif grave », contraint toutefois l'employeur à garder en service le travailleur protégé jusqu'après la décision de la juridiction du travail.

2. En vertu de l'article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de l'employeur depuis trois jours ouvrables au moins.

Selon l'arrêté royal n° 4, il ne peut être mis fin au contrat de travail avant que le motif grave ne soit admis par la juridiction du travail. Une procédure accélérée et simplifiée est prévue devant les juridictions du travail, mais elle n'est pas de nature à assurer le respect strict de l'article 35.

La présente proposition de loi vise, dès lors, à supprimer ces contradictions juridiques et à modifier la procédure prévue par l'arrêté royal n° 4, de telle sorte que les intérêts essentiels des deux parties, visés par les deux dispositions légales, puissent être sauvegardés : d'une part, le droit de l'employeur d'écarter de l'entreprise le travailleur avec lequel et par la faute duquel toute collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible et, d'autre part, le droit du représentant des travailleurs à un contrôle judiciaire préalablement au congé pour motif grave.

Enfin, un certain nombre d'imprécisions et de lacunes de la procédure devant la juridiction du travail sont éliminées.

Les propositions concrètes de modifications peuvent se résumer comme suit :

1. La loi actuelle ne se prononce pas sur la manière dont doit être introduite l'instance en reconnaissance du motif grave. La citation est la façon normale de porter une action devant le juge. Les tribunaux et cours du travail ont toutefois admis à diverses reprises qu'en l'occurrence l'introduction par voie de requête suffisait. La proposition se conforme à cette jurisprudence prépondérante (deuxième alinéa du texte proposé).

2. Il est indiqué, au moment de l'introduction, d'informer de manière approfondie le tribunal et les diverses parties à la cause sur la portée du litige et notamment de leur fournir une qualification concrète du motif grave invoqué. Ainsi, tout retard de procédure est-il évité.

Il est dès lors proposé que la requête mentionne le motif grave et que, simultanément, le travailleur concerné et l'organisation de travailleurs en soient également informés d'une manière incontestable.

Telle est la portée du deuxième alinéa du texte proposé.

3. La loi actuelle est muette sur la possibilité de faire opposition aux éventuels jugements par défaut. Le délai d'opposition prévu par le Code judiciaire (un mois) est difficilement conciliable avec la procédure accélérée que le législateur avait en vue en l'espèce. D'autre part, la procédure est telle qu'une large collaboration de toutes les parties est demandée afin de permettre au tribunal de se forger une opinion.

1. Volgens artikel 35 is « dringende reden » : de « ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt ».

Het koninklijk besluit n° 4, dat geen hiervan afwijkende definitie van « dringende reden » formuleert, verplicht de werkgever echter de betrokken beschermde werknemer in dienst te houden tot na de uitspraak van het arbeidsgerecht.

2. Volgens artikel 35 kan een ontslag om dringende reden niet meer gegeven worden wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert minstens drie werkdagen aan de werkgever bekend is.

Volgens het koninklijk besluit n° 4 mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden alvorens de dringende reden door het arbeidsgerecht aangenomen werd. Er wordt een weliswaar versnelde en eenvoudige procedure voor de arbeidsgerechten voorzien, maar deze is geenszins adequaat om de naleving van artikel 35 naar de letter mogelijk te maken.

Het onderhavige wetsvoorstel strekt er derhalve toe deze juridische contradicties weg te werken en de bij het koninklijk besluit n° 4 bepaalde procedure dermate te wijzigen dat de essentiële belangen van beide partijen, beoogd door beide wetbepalingen, gevrijwaard kunnen blijven : enerzijds het recht van de werkgever om een werknemer met wie inderdaad iedere professionele samenwerking door de fout van deze laatste onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden, uit de onderneming te verwijderen, en anderzijds het recht van de werknemersvertegenwoordiger op een aan de afdanking om dringende reden voorafgaande gerechtelijke controle.

Tenslotte worden een aantal onnauwkeurigheden en lacunes betreffende de procedure voor het arbeidsgerecht weggewerkt.

De concrete wijzigingsvoorstellen kunnen als volgt worden toegelicht :

1. De huidige wet spreekt zich niet uit over de wijze waarop het geding inzake de erkenning van de dringende reden moet ingeleid worden. De dagvaarding is de normale wijze om een vordering voor de rechter te brengen. Herhaaldelijk werd echter door arbeidsrechtbanken en arbeidshoven aanvaard dat in casu een inleiding bij verzoekschrift volstaat. Het voorstel volgt deze meerderheidsrechtspraak (tweede lid van de voorgestelde nieuwe tekst).

2. Het verdient aanbeveling de rechtbank en de onderscheiden bij het geding betrokken partijen op het ogenblik van de inleiding grondig in te lichten omtrent de draagwijdte van het geschil, met name een concrete omschrijving te verschaffen van de ingeroepen dringende reden. Op deze wijze wordt een vertraging van de procedure vermeden.

Er wordt derhalve voorgesteld dat het verzoekschrift de dringende reden zou vermelden, en dat op hetzelfde ogenblik ook de betrokken werknemer en de werknemersorganisatie hieromtrent op een onbetwistbare manier zouden worden geïnformeerd.

Dit is de draagwijdte van het tweede lid van de voorgestelde nieuwe tekst.

3. De huidige wet is stilzwijgend nopens de mogelijkheid van verzet tegen eventuele bij verstrek gewezen vonnissen. De in het Gerechtelijk Wetboek bepaalde termijn van verzet (één maand) is moeilijk verenigbaar met de vlugge procedure die de wetgever in deze aangelegenheid beoogde. Daarenboven is de procedure van die aard dat een ruime medewerking van alle partijen bij de opinievorming van de rechtbank gesolliciteerd wordt.

Il semble dès lors indiqué d'inscrire dans la loi l'impossibilité de faire opposition au jugement du tribunal du travail (quatrième alinéa du texte proposé).

4. Il est nécessaire de mettre un terme à la difficulté suscitée par la disposition de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail, qui prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu, depuis trois jours ouvrables au moins, de la partie qui l'invoque. Si la juridiction du travail admet le motif grave, il peut être mis fin au contrat de travail mais entre-temps le terme visé à l'article 35 précité est expiré.

Compte tenu d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation selon laquelle le terme de trois jours ouvrables ne prend cours qu'au moment où le fait à invoquer est connu avec toutes les circonstances qui peuvent lui conférer le caractère de motif grave, il est proposé expressément de prévoir pour les litiges visés par la disposition en question que le terme de trois jours ouvrables ne prend cours qu'au moment où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée (septième alinéa du texte proposé). L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail reste intégralement applicable au mode de notification du congé et au contenu de la lettre de justification.

5. Le problème principal reste celui de savoir ce qu'il advient du contrat de travail pendant la durée de la procédure devant la juridiction du travail.

D'une part, le « motif grave » implique, de par sa nature, que toute collaboration professionnelle est rendue immédiatement et définitivement impossible après les faits; cela suppose que la présence physique du travailleur en cause dans les locaux de l'entreprise peut donner lieu à de sérieuses difficultés dans certaines situations. D'autre part, il ne peut être mis fin au contrat de travail avant la décision définitive de la juridiction du travail et le travailleur ne peut subir aucun préjudice — notamment sur le plan financier — à la suite de faits et d'initiatives pour lesquels sa responsabilité et sa faute ne sont pas encore admises définitivement et incontestablement par le tribunal.

Compte tenu d'une jurisprudence prépondérante, il est dès lors proposé de donner à l'employeur la possibilité de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la procédure devant la juridiction du travail, toutefois à la condition expresse et essentielle — du point de vue de l'auteur de la proposition — que le salaire normal continue d'être payé pour cette « période d'attente ». Les intérêts légitimes des deux parties semblent ainsi être sauvegardés d'une manière équitable. La volonté de suspendre le contrat doit également apparaître de manière incontestable des lettres recommandées que l'employeur doit envoyer aux parties adverses au moment de l'introduction de la procédure (huitième alinéa du texte nouveau proposé).

PROPOSITION DE LOI

Article 1

Les cinq premiers alinéas de l'article 21, § 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie,

Het lijkt derhalve aangewezen de onmogelijkheid van verzet tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank in de wet in te schrijven (vierde lid van de voorgestelde nieuwe tekst).

4. Het is noodzakelijk de moeilijkheid op te lossen die ontstaan is uit de bepaling van artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die stelt dat een ontslag om dringende reden niet meer mag worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich erop beroept. Indien het arbeidsgerecht de dringende reden erkent kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden, maar inmiddels is de termijn bepaald bij voornoemd artikel 35 verstreken.

Aansluitend op een constante rechtspraak van het Hof van Cassatie die stelt dat de termijn van drie werkdagen slechts begint te lopen vanaf het ogenblik dat het in te roepen feit, met inachtneming van alle omstandigheden die er het karakter van dringende reden kunnen aan geven, bekend is, wordt voorgesteld uitdrukkelijk voor de in de kwestieuze wetsbepaling beoogde geschillen te vermelden dat de termijn van drie werkdagen slechts begint te lopen vanaf het ogenblik dat de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft gekregen (zevende lid van de voorgestelde nieuwe tekst). Voor de wijze van kennisgeving van het ontslag en de inhoud van het motiveringsschrijven, blijft artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten onverminderd gelden.

5. Het voornaamste probleem heeft betrekking op de vraag wat er gebeurt met de arbeidsovereenkomst tijdens de duur van de procedure voor het arbeidsgerecht.

Enerzijds behoort het tot de essentie van de dringende reden dat iedere professionele samenwerking na de feiten onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden; dit houdt in dat de fysische aanwezigheid van de betrokken werknemer in de onderneming in sommige situaties tot ernstige moeilijkheden aanleiding kan geven. Anderzijds kan de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden vóór de definitieve uitspraak van het arbeidsgerecht en mag de werknemer evenmin enig nadeel ondergaan — inzonderheid op het financieel vlak — ingevolge feiten en initiatieven waarbij zijn aansprakelijkheid en fout nog niet definitief en onbetwistbaar door het gerecht zijn erkend.

Aansluitend bij een meerderheidsrechtspraak wordt dan ook voorgesteld aan de werkgever de mogelijkheid te geven de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op te schorten tijdens de procedure voor het arbeidsgerecht, evenwel — en in de optiek van de indiener is dit essentieel — onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat het normale loon voor deze « afwachtingsperiode » wordt doorbetaald. Op die manier lijken de rechtmatige belangen van beide partijen op een billijke wijze gevrijwaard te blijven. Ook moet onbetwistbaar de wil tot schorsing blijken uit de aangetekende brieven die de werkgever bij het inleiden van de procedure aan de tegenpartijen dient over te maken (achtste lid van de voorgestelde nieuwe tekst).

P. BREYNE

WETSVOORSTEL

Artikel 1

In artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij

modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique, préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Le tribunal du travail est saisi par l'employeur dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait qui constitue le motif grave, par voie de requête mentionnant le motif grave qui justifie la demande. Dans le même délai de trois jours ouvrables, des copies de cette requête doivent être envoyées par lettre recommandée à la poste au travailleur et à l'organisation représentative qui a présenté la candidature de celui-ci.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa précédent, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire.

Ce jugement n'est pas susceptible d'opposition.

Appel du jugement peut être interjeté par voie de requête dans les huit jours ouvrables de la notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire.

Le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prend cours à la date où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

L'employeur est autorisé à suspendre l'exécution du contrat de travail du jour de la remise de la requête visée au deuxième alinéa du présent paragraphe à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, à condition de continuer à payer au travailleur son salaire normal pour cette période et de notifier sa décision de suspension au travailleur et à l'organisation représentative dans la lettre recommandée à la poste, visée au deuxième alinéa du présent paragraphe. »

Art. 2

Les cinq premiers alinéas de l'article 1bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les membres représentant le personnel et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique, préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Le tribunal du travail est saisi par l'employeur dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait qui constitue le motif grave, par voie de requête mentionnant le motif grave qui justifie la demande. Dans le même délai de trois jours ouvrables, des copies de cette requête doivent être

het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

De werkgever maakt het geschil aanhangig bij de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, en dit bij verzoekschrift waarin de dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is. Binnen dezelfde termijn van drie werkdagen moeten afschriften van dit schrijven bij ter post aangetekende brief verzonden worden aan de werknemer en aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.

Na de partijen alsmede de in het vorig lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie, bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het in het vorig lid bedoeld vonnis is geen verzet mogelijk.

Er kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden tegen het vonnis binnen acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

De in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde termijn van drie werkdagen begint te lopen vanaf de datum waarop de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde gekregen heeft.

Vanaf de dag van afgifte van het in het tweede lid van deze paragraaf bedoeld verzoekschrift tot de dag waarop de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft gekregen, is de werkgever ertoe gemachtigd de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen, mits hij het normale loon voor deze periode aan de werknemer doorbetaalt, en mits hij de werknemer en de representatieve organisatie van zijn beslissing tot schorsing in kennis stelt in de in het tweede lid van deze paragraaf bedoelde ter post aangetekende brief. »

Art. 2

In artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij het koninklijk besluit n° 4 van 11 oktober 1978, worden de eerste vijf leden vervangen door de volgende bepalingen :

« De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend.

De werkgever maakt het geschil aanhangig bij de arbeidsrechtbank binnen drie werkdagen na de kennisname van het feit dat de dringende reden uitmaakt, en dit bij verzoekschrift waarin de dringende reden ter rechtvaardiging van het verzoek vermeld is. Binnen dezelfde termijn van drie

envoyées par lettre recommandée à la poste au travailleur et à l'organisation représentative qui a présenté la candidature de celui-ci.

Après avoir convoqué les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs visée à l'alinéa précédent, par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire.

Ce jugement n'est pas susceptible d'opposition.

Appel du jugement peut être interjeté par voie de requête dans les huit jours ouvrables de la notification.

Les parties, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté la candidature, sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour, devant la cour du travail. La cour statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire.

Le délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prend cours à la date où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée.

L'employeur est autorisé à suspendre l'exécution du contrat de travail du jour de la remise de la requête visée au deuxième alinéa du présent paragraphe à celui où la décision de la juridiction du travail est passée en force de chose jugée, à condition de continuer à payer au travailleur son salaire normal pour cette période et de notifier sa décision de suspension au travailleur et à l'organisation représentative dans la lettre recommandée à la poste, visée au deuxième alinéa du présent paragraphe. »

Art. 3

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les litiges qui ne sont pas tranchés définitivement à la date de l'entrée en vigueur de celle-ci.

26 février 1980.

werkdagen moeten afschriften van dit schrijven bij ter post aangetekende brief verzonden worden aan de werknemer en aan de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.

Na de partijen, alsmede de in het vorig lid bedoelde representatieve werknemersorganisatie, bij gerechtsbrief met dagbepaling te hebben opgeroepen, doet de rechtbank uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het in het vorig lid bedoeld vonnis is geen verzet mogelijk.

Er kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden tegen het vonnis binnen acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen, alsmede de representatieve werknemersorganisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor het arbeidshof. Het hof doet uitspraak binnen acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

De in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde termijn van drie werkdagen begint te lopen vanaf de datum waarop de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde gekregen heeft.

Vanaf de dag van afgifte van het in het tweede lid van deze paragraaf bedoelde verzoekschrift tot de dag waarop de uitspraak van het arbeidsgerecht kracht van gewijsde heeft gekregen is de werkgever ertoe gerechtigd de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen, mits hij het normale loon voor deze periode aan de werknemer doorbetaalt, en mits hij de werknemer en de representatieve organisatie van zijn beslissing tot schorsing in kennis stelt in de in het tweede lid van deze paragraaf bedoelde ter post aangetekende brief. »

Art. 3

De bepalingen van deze wet gelden voor alle geschillen die niet definitief beslecht zijn op de datum van de inwerkingtreding van deze wet.

26 februari 1980.

P. BREYNE
J. LENSSENS
L. VAN DEN BRANDE
G. VERHAEGEN