

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1966-1967.

21 JUNI 1967.

WETSONTWERP

tot wijziging van de wetgeving
betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AMENDEMENTEN

:VOORGESTELD DOOR DE HEER NYFFELS.

Art. 4bis (nieuw),

Een artikel 4bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt:

« Het vierde lid van § 1 van artikel 19 van dezelfde
wet wordt als volgt aangevuld:

» .. evenals, zo de opzegging van de overeenkomst uitgaat,
van de werkelijke reden van de verbreking der arbeids-
overeenkomst. »

Art. 5bis (nieuw).

Een artikel 5bis (nieuw) invoegen, dat luidt als volgt:

« Een artikel 23bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde
wet ingevoegd:

» Indien blijkt dat de arbeidsovereenkomst op onbillijke wijze
wordt beëindigd, zal de werkgever aan de werkmans een
vergoeding moeten betalen gelijk aan het dubbel van het
loon dat overeenstemt met de overeenkomststermijn, onverminderd
de toepassing van de artikelen 22 en 23.

» De in het eerste lid bedoelde schadevergoeding is ver-
schuldigd onafgezien (van het feit of er al dan niet een
oproeping werd betekend aan de werkmans,

« De rechtbank oordeelt souverain over het bestaan van
de reden door de werkgever opgegeven in het geschied,
bedoeld in artikel 19, § 1, vierde lid, en de redelijkheid
van de afwijking. »

VERANTWOORDING.

Via algemeen wordt erkend, dat een recht nooit absoluut kan zijn,
en dat het enkel mag worden uitgeoefend als een gerechtvaardigd middel
tot verwzenlijking van een gerechtvaardigd doel. De uitoefening van

Zie:

107 (1966-1967) :

— Nr 1: Wetsontwerp.

— N° 2 tot 1: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1966-1967.

21 JUIN 1967.

PROJET DE LOI

modifiant la législation
sur les contrats de louage de travail.

AMENDEMENTS

PRESENTES PAR M. NYFFELS.

Art. 4bis (nouveau).

Insérer un article 4bis (nouveau), libellé comme suit:

« Le quatrième alinéa du § 1^{er} de l'article 19 de la même
loi est complété comme suit :

» "... ainsi que le motif réel de la rupture du contrat de tra-
vail, lorsque le préavis émane de l'employeur, »

Art. 5bis (nouveau).

Insérer un article 4bis (nouveau), libellé comme suit:

« Un article 23bis, libellé comme suit, est inséré dans la
même loi:

« S'il appert que le contrat de travail a été rompu arbi-
trairement, l'employeur sera tenu de payer au travailleur une
indemnité égale au double de la rémunération correspondant
à la durée du préavis, sans préjudice de l'application des
articles 22 et 23.

L'indemnité visée à l'alinéa premier est due indépendem-
ment du fait qu'un préavis ait été signifié ou non au
travailleur.

» Le juge apprécie souverainement l'existence de la raison
donnée par l'employeur dans l'écrit visé à l'article 19, § 1^{er},
quatrième alinéa, ainsi que le bien-fondé du congé. »

JURIFICATION.

On admet assez généralement qu'un droit ne peut jamais être absolu,
qu'il n'est jamais de l'exercer qu'en tant que moyen légitime de réaliser
un but légitime. L'exercice d'un droit doit être justifié. Il ne peut jamais

Voir:

407 (1966-1967) :

— N° 1: Projet de loi.

— N° 2 à 4: Amendement ... §.

een recht moet verantwoord zijn. Het mag nooit een soort van wapen zijn, dat men onbeducht hanteren mag, noch een middel om iemand ongestraft schade te berokkenen. Dat zou immers qclijk staan met misbruik van recht, wat flagrant tegenstrijdig is met de grondbeginselen ... zelf van rechtvaardigheid en qercchtigheid.

Het recht tot eenzijdige vcrbreking van een ovcrccnkomst, van welke VDI'm ook, maakt op deze rcqcl qecn uitzondering. Zo moet het dan ook qcsteld zijn met de vcrbreking van een arbeidskontraqt. Men moet qedaan maken met de qedacht, dat de werk qever niet eens een goede reden moct hebben om zich van een arbeider te ontdoen, als hij maar de wettelijke verplichtingen inzake de vooropzeg naleeft. Er zijn omstandigheden genoeg, waarin men zich met recht en redcn te weer moet kunnen stcllen tcqcn de willekeur, die maar al te dikwijls op dat stuk te betreuren valt.

De wetgever zelf heeft ingezien, dat die willekeur, dat misbruik van recht vanwege de werkgevers, een bedroevende realiteit is. Waarom zou hij anders zo'n strenge maatregelen hebben getroffen ter beteugeling van die willekeur door een speciale bescherming te verlenen aan de leden van de Ondernemingsraden en van de Comités voor Veiligheid en Gezondheid?

Het is nochtans in het kader van de sociale realiteit ondenkbaar, dat een werkgever onrechtvaardigheden zou mogen beqaan door met afdanking en broodroof te schermen om te krijgen wat hem niet toekomt en te straffen wie voor zijn recht duwt op te komen.

Ook de gewone arbeiders dienen derhalve tegen willekeurige afdanking beschermd te worden. Wat wordt voorgesteld is per slot van rekening een vorm van konkretisering van «het recht op arbeid», Iederen is het ermede eens dat het plechtig moet worden geproclameerd,

Het voorste amendement legt de werkgever de verplichting op bij de betekening van de vooropzeg de [ulste reden op te qeven, die hij voor de verbrcking van de arbeidsovereenkomst inroept. Wordt geen reden vermeld, dan is de vooropzeg ongeldig en heeft de doorgezonden arbeider recht op de gewone wettelijke vergoeding wegens kontrakbreuk zonder vooropzeg. Wordt evenwel een reden opgegeven, waarvan het bewijs kan worden geleverd, dat ze niet met de werkelijkheid overeenstemt, en blijkt uit de feitelijke omstandigheden, desgevallend te bewijzen met alle middelen van recht, dat de verbreking van de arbeidsovereenkomst neerkomt op een misbruik van recht vanwege de werkgever, dan zou de benadeelde arbeider, huten de verqoeding hem desgevallend verschuldigd bij toepassing van artikel 22, hovendien aanspraak kunnen maken op een schadevergoeding gelijk aan het dubbele bedrag van de vergoeding, die hem zou verschuldigd zijn moest het gaan om een kontrakbreuk zonder vooropzeg.

De bevoegde rechter zou soeverein uit te maken hebben of er inderdaad aan misbruik van recht werd gezondigd,

constituer une sorte d'arme utilisable sans risques, ni un moyen de nuire il quelqu'un sans être puni. Cela, équivaudrait en effet il un abus de droit, cc qui est en contradiction flagrante avec les principes fondamentaux d'équité et de justice.

Le droit il la rupture unilatérale d'un contrat, quelle qu'en soit la forme, ne fait pas exception il cette règle. Il doit donc en être ainsi en ce qui concerne la rupture d'un contrat de travail. Il faut en finir avec l'idée que l'employeur ne doit même pas avoir de raison valable pour se défaire d'un ouvrier, s'il respecte les obligations légales en matière de préavis. Il y a assez de circonstances clans lesquelles on doit pouvoir s'opposer il juste titre contre l'arbitraire, hélas trop souvent déploré en ce domaine,

Le législateur lui-même a compris que cet arbitraire, cet abus de droit de la part des employeurs, est une triste réalité. Pourquoi sinon aurait-il pris des mesures aussi sévères en vue de réprimer cet arbitraire en accordant une protection spéciale aux membres des Conseils d'entreprise et des Comités de Sécurité et d'Hygiène?

Il est toutefois inimaginable, dans le cadre de la sécurité sociale, qu'un employeur puisse commettre des injustices en licenciant quelqu'un et en le privant de son gagne-pain afin d'obtenir ce qui ne lui revient pas et de punir celui qui ose s'insurger pour la défense de ses droits.

Les ouvriers ordinaires doivent dès lors être protégés contre tout licenciement arbitraire. Ce que nous proposons n'est, en fin de compte, qu'une forme concrétisée du «droit au travail». Tous s'accordent à reconnaître qu'il doit être proclamée solennellement.

L'amendement proposé impose à l'employeur l'obligation, lors de la signification du préavis, de préciser le motif invoqué par lui pour justifier la rupture du contrat de travail. A défaut de mentionner un tel motif, le préavis est non valable et le travailleur licencié a droit à l'indemnité légale usuelle du chef de la rupture de contrat sans préavis. Toutefois, s'il a été fait mention d'un motif dont il est possible de démontrer l'inexistence et s'il apparaît des circonstances de fait, à établir s'il échet par toute voie de droit, que la rupture du contrat de travail équivaut à un abus de droit de la part de l'employeur, le travailleur lésé pourrait, outre l'indemnité qui lui est éventuellement due en application de l'article 22, prétendre une indemnité égale au double du montant de l'indemnité qui lui serait due s'il s'agissait d'une rupture de contrat sans préavis,

Le juge compétent aurait à apprécier souverainement s'il y a eu effectivement un abus de droit.

G. NYFFELS.