

ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL
Departement Sociaal-Agogisch Werk
Brogniezstraat 46
1070 Brussel

Afdeling: Maatschappelijk Assistent
Optie: Maatschappelijke Advisering
Academiejaar: 2003 – 2004

HET WETTELIJK VERMOEDEN EN DE NETWERKONDERNEMING

Hand in hand in theorie, maar in de praktijk?

Een onderzoek naar franchising als
netwerkondernemingsvorm

Raïna Gelaude

Voorwoord

Voorwoord

Met dit voorwoord wil ik graag iedereen bedanken die me heeft bijgestaan bij het maken van dit eindwerk.

In het bijzonder richt ik mij naar alle medewerkers van mijn stageplaats, de ABVV-Voedingscentrale. Dankzij hen heb ik een enorm boeiende stage mogen ervaren.

Een extra woord van dank gaat uit naar, Hugo Coosemans, als stagebegeleider.

Daarnaast wil ik mijn praktijklectoren, Mevr. Saenen en Mevr. Van Broeckhoven, bedanken voor de ondersteuning bij het maken van dit eindwerk.

Tot slot wil ik ook mijn vriend en ouders oprecht bedanken voor de morele steun gedurende mijn studies.

Inhoudsopgave

VOORWOORD

LIJST MET AFKORTINGEN

ALGEMENE INLEIDING

Hoofdstuk 1: Voorstelling van het eindwerk.....	12
1. Verduidelijking en motivatie van het gekozen onderwerp.....	12
2. Opbouw van het eindwerk.....	14
Hoofdstuk 2: Voorstelling van de stageplaats.....	16
Inleiding.....	16
1. Organisatie van het ABVV.....	16
1.1 De tweedelige structuur van het ABVV.....	16
1.1.1 <i>De professionele structuur.....</i>	<i>16</i>
1.1.2 <i>De interprofessionele structuur.....</i>	<i>17</i>
1.2 De leden.....	19
2. De Centrale Voeding-Horeca-Diensten Leuven-Mechelen.....	20
2.1 De organisatie van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten.....	20
2.1.1 <i>De structuur.....</i>	<i>20</i>
2.1.2 <i>De personeelsstructuur.....</i>	<i>21</i>
2.2 Doelstellingen en opdrachten.....	21
2.3 De sectoren.....	22
2.3.1 <i>De Voedingsnijverheid.....</i>	<i>22</i>
2.3.2 <i>De Handel in Voedingswaren.....</i>	<i>24</i>
2.3.3 <i>De Horeca.....</i>	<i>25</i>
2.3.4 <i>De Groene Sectoren.....</i>	<i>25</i>

3. Overzicht van de stageactiviteiten.....	26
3.1 De eerste stageperiode.....	26
3.2 De tweede stageperiode.....	26

DEEL 1: SOCIALE VERKIEZINGEN

Inleiding.....	28
-----------------------	-----------

Hoofdstuk 1: Sociale democratie.....	29
---	-----------

1. Algemeen.....	29
-------------------------	-----------

2. De Ondernemingsraad.....	29
------------------------------------	-----------

3. Het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk.....	31
--	-----------

Hoofdstuk 2: Sleutelbegrippen.....	32
---	-----------

1. Sociale drempel.....	32
--------------------------------	-----------

2. De gewoonlijk gemiddeld tewerkgestelde werknemer.....	33
---	-----------

2.1 Werknemer.....	33
--------------------	----

2.2 De gemiddelde tewerkstelling.....	33
---------------------------------------	----

2.2.1 De berekening van het aantal werknemers.....	34
--	----

2.2.2 De berekening van het aantal uitzendkrachten.....	35
---	----

3. De onderneming.....	35
-------------------------------	-----------

Hoofdstuk 3: De onderneming als technische bedrijfseenheid....	37
---	-----------

1. Begrippenkader.....	37
-------------------------------	-----------

1.1 De onderneming als juridische entiteit.....	37
---	----

1.2 De onderneming als technische bedrijfseenheid.....	37
--	----

2. Het fenomeen netwerkvorming.....	59
2.1 Vormen van netwerkvorming.....	59
2.2 Voorbeelden van netwerkvorming.....	61
2.3 Netwerkvorming een definitie.....	61
3. De netwerkoncerning: het resultaat van het netwerkvormingsproces.....	62
4. Motieven tot het uitbouwen van een netwerkoncerning.....	63

Hoofdstuk 2: Invloed van de netwerkoncerning op het sociaal overleg..... 65

1. Situering.....	65
2. Gevolgen op het sociaal overleg op ondernemingsvlak.....	65
2.1 Het wegvallen van het sociaal overleg.....	66
2.2 Het sociaal overleg vindt plaats op een verkeerd niveau.....	67

Hoofdstuk 3: Het wettelijk vermoeden en de netwerkoncerning 70

1. Casus: N.V. E.C.I. – N.V. Euroboek.....	70
1.1 Constructie.....	70
1.2 Argumentatie van de partijen.....	70
1.3 Beoordeling door de arbeidsrechtbank.....	71
1.4 Besluit.....	72
2. Casus 2: Nutricia N.V. – Friesland Drinks N.V. – LDB N.V.....	73
2.1 Constructie.....	73
2.2 De werkwijze.....	73
2.3 Besluit.....	74

Besluit.....	76
---------------------	-----------

DEEL 3: FRANCHISING EN HET WETTELIJK VERMOEDEN

Inleiding.....	77
-----------------------	-----------

Hoofdstuk 1: Franchising: een juridisch kader.....	78
---	-----------

1. Historische achtergrond.....	78
--	-----------

2. Definities.....	79
---------------------------	-----------

2.1 Franchising.....	79
----------------------	----

2.1.1 <i>Franchising volgens de Europese Verordening.....</i>	<i>79</i>
---	-----------

2.1.2 <i>Franchising volgens de Europese Deontologische Erecode.....</i>	<i>80</i>
--	-----------

2.1.3 <i>Samenvattend.....</i>	<i>80</i>
--------------------------------	-----------

2.2 De franchiseovereenkomst.....	81
-----------------------------------	----

3. Soorten franchising.....	81
------------------------------------	-----------

3.1 Productenfranchising.....	81
-------------------------------	----

3.2 Distributief franchising.....	82
-----------------------------------	----

3.3 Dienstenfranchising.....	82
------------------------------	----

3.4 Industriële franchising of trademark franchising.....	82
---	----

3.5 Internationale en masterfranchising.....	83
--	----

4. Contractuele kenmerken.....	83
---------------------------------------	-----------

4.1 De franchiseovereenkomst is een onbenoemd, consesueel en vergeldend contract.....	83
---	----

4.2 De franchiseovereenkomst heeft een intuiti personnae karakter.....	84
--	----

4.3 De franchiseovereenkomst wordt afgesloten tussen twee onafhankelijke partijen.....	84
--	----

5. Contractuele rechten en plichten van de partijen.....	86
5.1 In hoofde van de franchisegever.....	86
5.1.1 <i>Het meedelen van know-how.....</i>	86
5.1.2 <i>Bijstand verlenen bij het opstarten van de zaak en gedurende de franchiseovereenkomst.....</i>	86
5.1.3 <i>Het ter beschikking stellen van de handelsnaam, het uithangbord en de merknaam.....</i>	87
5.1.4 <i>Bijkomende contractuele verplichtingen.....</i>	87
5.2 In hoofde van de franchisenemer.....	87
5.2.1 <i>Het respecteren van het imago van de franchiseketen.....</i>	87
5.2.2 <i>Financiële verplichtingen.....</i>	87
5.2.3 <i>Bijkomende contractuele verplichtingen.....</i>	88
6. Motieven om over te gaan tot franchising.....	88
6.1 Voordelen voor de franchisegever.....	88
6.2 Voordelen voor de franchisenemer.....	89
6.3 Nadelen van franchising.....	89
Hoofdstuk 2: Het wettelijk vermoeden en franchising.....	90
Inleiding.....	90
1. ABVV en ACV versus Mc Donald's Belgium N.V. en Mc Donald's Belgium Inc.....	91
1.1 Situering.....	91
1.2 Franchiseovereenkomst of schijnzelfstandigheid.....	92
1.3 De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.....	93
1.3.1 <i>Sociale en economische samenhang tussen Mc Donald's Belgium Inc., Mc Donald's Belgium N.V. en de tweeënzestig hamburgerrestaurants.....</i>	94
1.3.2 <i>De sociale en economische samenhang met N.V. Golden West Foods en N.V. MLS.....</i>	96
1.4 Uitspraak van de arbeidsrechtbank.....	97

1.5 Kritische bedenkingen.....	97
2. ABVV en AVC versus Cash Fresh.....	98
2.1 Situering.....	98
2.2 De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.....	99
2.2.1 <i>De samenvoeging van N.V. Limmart, B.V.B.A. Supermarkt Amelinckx, B.V.B.A. Voeten-Beheer, B.V.B.A. Mavek.....</i>	99
2.2.2 <i>De samenvoeging van de overige juridische entiteiten.....</i>	99
2.3 Uitspraak door de arbeidsrechtbank.....	101
2.4 Samenvattend.....	101
3. ABVV versus Quick Resaturants B.V.B.A. Alexmes, B.V.B.A. Pecunia en B.V.B.A. Dario.....	102
3.1 Situering.....	102
3.2 De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.....	102
3.3 Uitspraak van de arbeidsrechtbank.....	103
3.4 Samenvattend.....	103
Besluit.....	105
ALGEMEEN BESLUIT.....	107
BRONNENLIJST.....	110

BIJLAGEN

Bijlage 1: Vonnis Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320.465
ABVV versus NV E.C.I. en NV Euroboek..... 116

Bijlage 2: Vonnis Arbeidsrechtbank Brussel, 10 maart 2000, A.R. 13.188/2000
ABVV en ACV versus Mc Donald's Belgium NV en Mc Donald's

<i>Belgium Inc</i>	117
Bijlage 3: Vonnis van de Arbeidsrechtbank Turnhout, 8 november 2000, A.R. 24.063 <i>ABVV en ACV versus Cash Fresh</i>	118
Bijlage 4: Vonnis Arbeidsrechtbank Antwerpen, 10 februari 2000, A.R. 320.457 <i>ABVV versus Quick Restaurants BVBA Alexmes, BVBA Pecunia en BVBA Dario</i>	119

Lijst met afkortingen

Lijst met afkortingen

- ABVV: Algemeen Belgisch Vakverbond
- ACLVB: Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
- ACV: Algemeen Christelijk Vakverbond
- B.V.B.A.: Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
- K.B.: Koninklijk Besluit
- Nr.: Nummer
- N.V.: Naamloze Vennootschap
- P.C.: Paritair Comité
- TBE: Technische Bedrijfseenheid

Algemene inleiding

Hoofdstuk 1: Voorstelling van het eindwerk

1. Verduidelijking en motivatie van het gekozen onderwerp

De eerste en tweede stageperiode heb ik, voor mijn studie maatschappelijk assistent, optie maatschappelijke advisering, gelopen op de ABVV Voedingscentrale Leuven.

In het derde studiejaar krijgen wij als studenten de opdracht een eindwerk te schrijven rond een zelfgekozen onderwerp.

Bij het kiezen van het eindwerkonderwerp moeten we met een aantal richtlijnen rekening houden. Zo moeten we een bepaalde persoonlijke belangstelling hebben voor het gekozen onderwerp, moet het onderwerp een bepaalde actualiteitswaarde hebben, moet er een link gemaakt kunnen worden met de stageplaats en moet er een praktijkgedeelte verwerkt kunnen worden.

Rekening houdende met deze elementen had Hugo Coosemans, als stagebegeleider voorgesteld om voor mijn eindwerk te werken rond de sociale verkiezingen, omdat de tweede stageperiode samen viel met de voorbereidende procedure ervan.

Dit voorstel werd me reeds tijdens de eerste stageperiode gedaan. Aanvankelijk vond ik het wel interessant om hier rond te werken, toch was ik er niet laaiend enthousiast over. Toen ik aan de stage begon, was ik namelijk vooral geïnteresseerd in de werking van de ABVV Voedingscentrale op het individueel niveau. Ik wou dan ook vooral werken rond individuele dienstverlening.

Tijdens de eerste stageperiode heb ik ook hoofdzakelijk mogen meedraaien op het individuele niveau. Omdat de Voedingscentrale echter actief is op twee niveau's, vond ik het spijtig dat ik tijdens de eerste stageperiode een te beperkt inzicht verworven had in de collectieve werking van de centrale. Daarom sprak het onderwerp sociale verkiezingen me al veel meer aan tegen het einde van de eerste stageperiode.

Bovendien worden de sociale verkiezingen slechts om de vier jaar georganiseerd. Omdat de tweede stageperiode precies samenviel met de voorbereidende procedure van de sociale verkiezingen, zou het zonde zijn om een uitstekende gelegenheid als deze om rond de sociale verkiezingen te werken, aan mij voorbij te laten gaan.

Het onderwerp sociale verkiezingen is op zich echter zeer ruim. Daarom was het ook noodzakelijk om het onderwerp verder af te bakenen.

De sociale verkiezingen worden georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Een technische bedrijfseenheid kan bestaan uit verschillende juridische entiteiten. Met de wet van 5 maart 1999 werd er een nieuw wettelijk vermoeden in het leven geroepen om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Uit de praktijk blijkt dat steeds meer en meer ondernemingen zich gaan opsplitsen in verschillende juridische entiteiten. Dit is ook het geval in de Voedings- en

Horecasector. Ondernemingen bouwen zich uit tot netwerkondernemingen. Dit zijn ondernemingen, die zich gaan toeleggen op hun kernactiviteit en hun nevenactiviteit gaan uitbesteden of onderbrengen in een aparte juridische entiteit.

Dit fenomeen heeft verregaande gevolgen voor de sociale verkiezingen en het sociaal overleg binnen de ondernemingen.

Ondernemingen raken meer en meer versnipperd waardoor de vakbonden minder grip krijgen op de ondernemingen.

Bovendien komt het sociaal overleg binnen de ondernemingen in het gedrang door deze versnippering. Het personeel dat vroeger tewerkgesteld was binnen één onderneming, is nu verspreid over een veelheid van ondernemingen. De ondernemingen stellen steeds minder mensen tewerk, waardoor ze langzaam maar zeker onder de sociale drempel wegzakken.

De vraag stelt zich echter of de juridische entiteiten van een netwerkonderneming voldoen aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden om ze te laten samenvoegen. Met andere woorden kunnen de vakbonden het wettelijk vermoeden hanteren om binnen dit soort van ondernemingen een sociaal overleg uit te bouwen. Worden de verschillende juridische entiteiten van deze onderneming op zich als een technische bedrijfseenheid beschouwd, dan is het zeer moeilijk om er een sociaal overleg uit te bouwen. De entiteiten bereiken in de meeste gevallen de sociale drempel immers niet.

In eerste instantie wil ik dan ook onderzoeken of de verschillende juridische entiteiten van de netwerkonderneming samengevoegd kunnen worden aan de hand van het wettelijk vermoeden.

Een netwerkonderneming kan zich in verschillende vormen voordoen. Zo heb je coördinatiecentra, franchising, management-buy-out, decentralisering, ...

Naar mijn inziens, zou het te ver leiden, mocht ik voor alle netwerkondernemingsvormen onderzoeken of het wettelijk vermoeden gebruikt kan worden om de juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Wanneer er naar de Voedings- en Horecasector gekeken wordt, moet er vastgesteld worden dat franchising een zeer frequent voorkomende netwerkondernemingsvorm is. Denken we maar aan ketens zoals Mc Donald's, Holiday Inn, Leonidas, ...

Daarom besloot ik, in samenspraak met de stagebegeleider en de praktijklector, om in tweede instantie een antwoord te zoeken op de vraag of de juridische entiteiten van een franchiseketen, als netwerkondernemingsvorm, voldoen aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden om ze samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag, zal ik enkele uitspraken onderzoeken, die betrekking hebben op de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen tot één technische bedrijfseenheid. Zo heb ik mijn eindwerk ook kunnen voorzien van een interessant praktijk gedeelte.

Hierbij dien ik wel op te merken dat ik me in dit eindwerk heb moeten beperken tot de rechtspraak van de sociale verkiezingen 2000. Op het ogenblik dat ik dit eindwerk schreef, was ik namelijk niet in het bezit van een vonnis met betrekking tot franchising dat zich voorgedaan had tijdens de verkiezingsprocedure 2004.

2. Opbouw van het eindwerk

In deze algemene inleiding geef ik in het eerste hoofdstuk een uiteenzetting van het gekozen onderwerp en motiveer ik deze keuze. In het tweede hoofdstuk stel ik mijn stageplaats beknopt voor en geef ik een overzicht van de taken, die ik tijdens de eerste en de tweede stageperiode vervuld heb.

Vervolgens werk ik het eigenlijke onderwerp van dit eindwerk uit in drie grote delen.

Het eerste deel handelt over de sociale verkiezingen.

In een *eerste hoofdstuk* licht ik het fenomeen sociale democratie toe. Hierbij geef ik aan hoe de sociale verkiezingen, de Ondernemingsraad en het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk kunnen bijdragen tot de sociale democratie.

Vervolgens, in het *tweede hoofdstuk*, definieer ik een aantal centrale begrippen binnen de sociale verkiezingen. Het gaat om de begrippen sociale drempel, werknemer, gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling en onderneming.

In het *derde hoofdstuk* blijf ik uitgebreid stil staan bij de technische bedrijfseenheid. In de eerste plaats licht ik de begrippen juridische entiteit en technische bedrijfseenheid toe, en geef ik aan hoe deze twee begrippen zich tegen over elkaar verhouden. Vervolgens bespreek ik de regelgeving omtrent het wettelijk vermoeden, op grond waarvan verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid. Ik situeer eerst kort het oud wettelijk vermoeden. Vervolgens geef ik een aantal motieven aan, die geleid hebben tot een nieuwe reglementering. Tot slot bespreek ik uitgebreid het nieuw wettelijk vermoeden. Hierbij geef ik ook aan hoe de rechtspraak oordeelt over de nieuwe voorwaarden en wie zich kan beroepen op het wettelijk vermoeden.

In het tweede deel onderzoek ik of de netwerkonterneming voldoet aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden, om de verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. Hiervoor heb ik drie hoofdstukken uitgewerkt.

Het *eerste hoofdstuk* bestaat uit een toelichting van de begrippen netwerkvorming en netwerkonterneming. Hierbij geef ik het ontstaan van de netwerkvorming aan, welke vormen van netwerkvorming er zijn en geef ik ook een definitie. Vervolgens definieer ik het begrip netwerkonterneming, dat eigenlijk het resultaat van het netwerkvormingsproces is. Tot slot geef ik ook een aantal motieven aan waarom ondernemingen zich uitbouwen tot een netwerkonterneming.

In een *tweede hoofdstuk* ga ik na welke invloed de netwerkonterneming heeft op het sociaal overleg. Hierbij blijf ik uitgebreid stil staan bij de invloed op het sociaal overleg op ondernemingsvlak.

In het *derde hoofdstuk* bespreek ik twee casussen waarbij de vakbonden gepoogd hebben de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Tenslotte onderzoek ik in het derde en laatste deel of franchising, als netwerkondernemingsvorm, voldoet aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden om de verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

In het *eerste hoofdstuk* geef ik een juridische schets van franchising. Hierbij maak ik duidelijk vanwaar franchising afkomstig is, wat franchising en de franchiseovereenkomst is, welke vormen het kan aannemen, welke de contractuele kenmerken de franchiseovereenkomst heeft, welke contractuele rechten en plichten hieruit voortvloeien en welke de motieven zijn om over te gaan tot franchising.

In het tweede hoofdstuk behandel ik drie casussen waarbij de vakbonden tijdens de verkiezingsprocedure 2000, verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen hebben proberen te laten samenvoegen op basis van het wettelijk vermoeden.

Dit eindwerk rond ik af met een algemeen besluit.

Hoofdstuk 2: Voorstelling van de stageplaats

Inleiding

Zoals reeds eerder vermeld, heb ik de eerste en tweedestageperiode volbracht op de ABVV Centrale Voeding-Horeca-Diensten.

In dit hoofdstuk geef ik een beknopte voorstelling van de stageplaats.

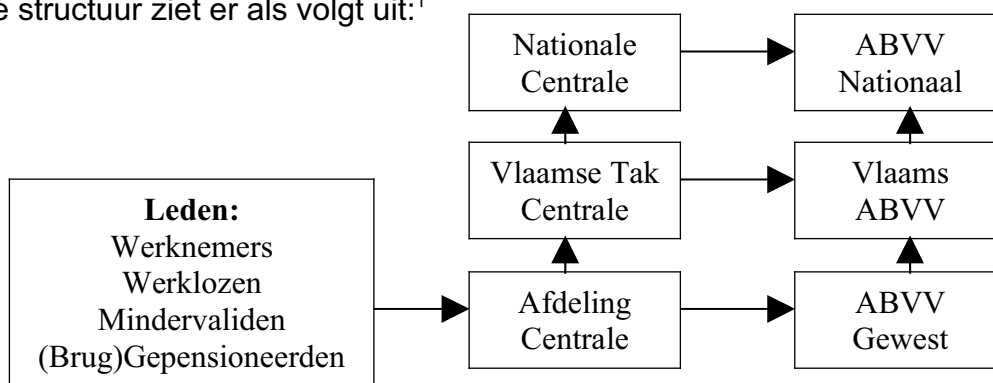
In een eerste punt licht ik de structuur van het ABVV toe. Vervolgens geef ik de structuur van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten weer, bespreek ik haar doelstellingen en de sectoren, die onder haar bevoegdheid vallen. Tot slot blijf ik stil staan bij de stageactiviteiten die ik heb mogen uitvoeren.

1. De organisatie van het ABVV

1.1 De tweedelige structuur van het ABVV

Het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) heeft een tweeledige structuur: een professionele en een interprofessionele structuur. Ieder lid is aangesloten bij zowel de professionele als de interprofessionele structuur.

De structuur ziet er als volgt uit:¹



1.1.1 De professionele structuur

A. De Centrales

De centrale waarbij het lid is aangesloten, behoort tot de professionele structuur van het ABVV.² Een vakcentrale, of beroepscentrale, organiseert werknemers per economische sector, nijverheidstak of dienstentak.

De centrales van het ABVV onderschrijven de beginselen van het ABVV en ze gaan ook een aantal verplichtingen aan. De verplichtingen zijn opgenomen in de statuten van het ABVV en hebben vooral betrekking op hun organisatie en het innen van ledenbijdragen. Voor al wat niet opgenomen is in de statuten werken de centrales volledig autonoom.

¹ *Zo werkt het ABVV.*, brochure, ABVV Syndicaal Vormingsinstituut, 1 mei 1995, blz. 9.

² *Ibid.*, blz. 9

Centrales organiseren hun leden vanaf de werkplaats tot op het nationaal niveau, de centrales vormen de '*verticale structuur*' van het ABVV.

Vandaag de dag bestaat het ABVV uit zeven centrales:³

- ❑ De Algemene Centrale (AC)
- ❑ De Centrale der Metaalindustrie van België (CMB)
- ❑ De Centrale Voeding-Horeca-Diensten
- ❑ De Centrale van de Textiel, Kleding en Diamant
- ❑ De Belgische Transportarbeidersbond (BTB)
- ❑ De Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België (BBTK)
- ❑ De Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD)

B. De Nationale Centrale

Alle afdelingen van een centrale vormen op hun beurt een nationale centrale. Ieder vakbondslid is dus ook aangesloten bij de Nationale Centrale van zijn sector.

De Nationale Centrale is belast met volgende taken:⁴

- ❑ Ze vertegenwoordigt de werknemers in de paritaire comités.
- ❑ Ze bestudeert de beroepsproblemen, arbeidsvoorwaarden en tewerkstelling binnen de sector.
- ❑ Ze gaat de economische toestand in de ondernemingen na.
- ❑ Ze beheert de stakingsgelden, roept staking uit en leidt ze in samenwerking met de afdelingen, de syndicale afvaardiging en militantenkernen.
- ❑ Ze vertegenwoordigt haar leden binnen de interprofessionele vakbondskoepel van het ABVV.

Samenvattend coördineert de Nationale Centrale de syndicale actie binnen de sector.

1.1.2 De interprofessionele structuur

De interprofessionele structuur is ontstaan uit de samenwerking tussen de centrales. Het is eigenlijk een overkoepelende structuur, die hoofdzakelijk instaat voor ondersteuning, administratie en algemeen beleid.

De interprofessionele structuur organiseert de leden per gebied: plaatselijk, regionaal of nationaal. Het is de '*horizontale structuur*' van het ABVV.

A. De Gewestelijke Afdelingen

³ *Het ABVV uw vakbond*, brochure, Brussel, Algemeen Belgisch Vakverbond, november 2002, blz. 8.

⁴ *Ibid.*, blz. 8.

De gewestelijke afdeling groepeerde de leden volgens een bepaald gebied. De gewesten organiseren tal van diensten voor de leden, militanten en de centrales. Het gaat onder meer over:⁵

- Advies en administratie inzake werkloosheid.
- Het uitbetalen van werkloosheidsvergoedingen.
- Diensten arbeidsrecht.
- Propaganda.
- Vorming.
- Inning van de bijdragen van de leden.
- Werking van specifieke groepen.

B. De Intergewestelijke Afdelingen

De gewestelijke afdelingen worden overkoepeld door de intergewestelijke afdeling. Er zijn drie intergewestelijke afdelingen: de Vlaamse, Waalse en Brusselse. Alle Vlaamse gewestelijke afdelingen worden overkoepeld door de Vlaamse intergewestelijke, ook wel Vlaams ABVV genoemd. Ook de centrales maken deel uit van de intergewestelijke afdeling.⁶

De Vlaamse intergewestelijke afdeling is bevoegd voor:⁷

- De vertegenwoordigingen van de Vlaamse leden op interprofessioneel, regionaal en nationaal vlak (binnen de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, tegenover de Vlaamse regering, tegenover het Vlaams Economisch Verbond, binnen de Vlaamse openbare besturen, binnen ABVV-nationaal, ...)
- De coördinatie van diensten, die ten goede komen van alle Vlaamse afdelingen, Centrales en Vlaamse ABVV-gewesten. Onder andere voor studiewerk, vorming,
- De coördinatie van de specifieke, interprofessionele werksoorten (migranten, werklozen, jongeren, ...) die sinds de staatshervorming een specifieke Vlaamse aanpak en opvolging vereisen.

De Waalse en Brusselse intergewestelijke doen gelijkaardige taken in respectievelijk Wallonië en Brussel.

C. Het ABVV Nationaal

⁵ *Zo werkt het ABVV.*, op.cit., blz. 10.

⁶ *Het ABVV uw vakbond.*, op.cit., blz. 7.

⁷ *Zo werkt het ABVV.*, op.cit., blz. 11.

Het ABVV-Nationaal overkoepelt de Nationale Centrales en de ABVV-intergewestelijken en is belast met de volgende taken:⁸

- Algemeen interprofessioneel beleid (Sociale Zekerheid, interprofessioneel overleg).
- Alle ABVV leden vertegenwoordigen op het interprofessioneel, nationaal en internationaal vlak (binnen de Nationale Arbeidsraad, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, tegenover de Belgische regering, tegenover het VBO en middenstandsorganisaties, binnen het Europees Vakverbond, binnen het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen, ...).
- Beheer van gezamenlijke middelen en diensten, zoals informatica, de werkloosheidsdienst, ...
- Administratie.
- Coördinatie van diensten, die alle ABVV-leden ten goede komen, het betreft hier pers-, informatie- en documentatiedienst, studie, advies,

1.2 De leden

Het ABVV is een grote ledenorganisatie. In 1999 telde het ABVV 1.198.713 leden.⁹ De leden kunnen onderverdeeld worden in drie groepen:

- *De leden*: de leden zijn aangesloten bij een centrale, die bepaald wordt door de sector waarin ze tewerkgesteld zijn. De leden betalen maandelijks lidgeld waardoor het ABVV kan voorzien in zijn dienstverlening.
- *De militanten*: een militant is een werkend lid. Hij is een belangrijke schakel binnen het ABVV omdat hij syndicaal actief is op de werkplaats en dagelijks in contact komt met de leden op de werkplaats. Via de ledenvergaderingen en het individueel contact met de werknemers, is hij op de hoogte van wat er leeft op de werkvloer en wat de problemen zijn. Daarom is de militant het beste geplaatst om de werknemerseisen te vertolken naar de werkgever en het ABVV toe.¹⁰
- *De delegees*: enerzijds zijn er de delegees, die zetelen in de Ondernemingsraad en/of het Comité ter Preventie en Bescherming van het Werk. Zij worden om de vier jaar verkozen tijdens de Sociale Verkiezingen. Anderzijds is er de syndicale delegee, die wordt aangesteld door het ABVV zelf (en niet door de sociale verkiezingen). Hij vertegenwoordigt het ABVV voor zolang hierover een akkoord bestaat tussen hem en de vakbond.¹¹

2. De Centrale Voeding-Horeca-Diensten Leuven - Mechelen

2.1 De organisatie van de Centrale Voeding-Horeca-Diensten

⁸ Ibid., blz. 11.

⁹ Het ABVV vandaag. Enkele Cijfers., *internet*, (http://www.abvv.be/code/nl/c02_0300.htm)

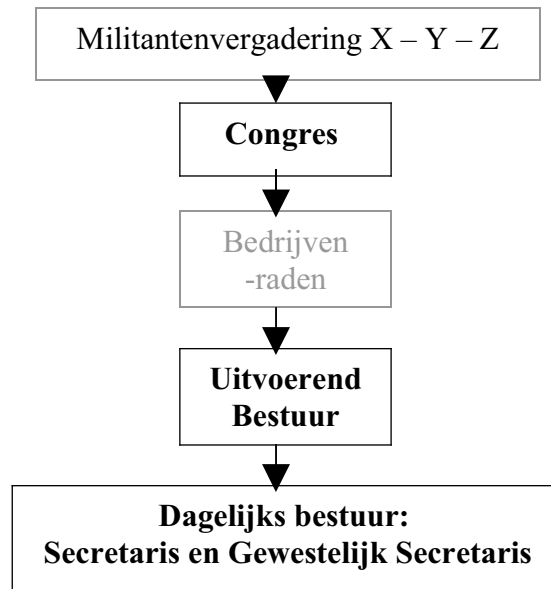
¹⁰ *Zo werkt het ABVV*, op.cit., blz. 13.

¹¹ COOSEMANS, H., *mondelinge mededeling*, via bezoek, d.d. 15 november 2002.

2.1.1 De structuur

Door het ontslag van de secretaris van Mechelen in april 1996, besloten de centrales Voeding-Horeca-Diensten (kortweg Voedingscentrale) Leuven en Mechelen te fusioneren tot één gewestelijke centrale. Op 19 april 1997 werd deze fusie officieel bekrachtigd.¹² Vanaf dit moment was de gewestelijke Voedingscentrale Leuven-Mechelen een feit.

De structuur van deze gewestelijke centrale ziet er als volgt uit:¹³



Het *Congres* vormt het hoogste bestuursorgaan voor de Centrale Voeding-Horeca-Diensten. Dit bestuursorgaan is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers van de bedrijven. In principe gaat het over meer dan tweehonderd personen.

Om de vier jaar wordt het *Congres* georganiseerd. Tijdens dit *Congres* wordt het beleid van de Voedingscentrale vastgelegd. Meer concreet gaat het over de bespreking van het werkings- en financiënverslag en daarnaast het bespreken en het goed- of afkeuren van de statuten.

Onder het *Congres* staan de *Bedrijvenraden*. Omdat niet ieder bedrijf deel uit maakt van het *Uitvoerend Bestuur* wordt de *Bedrijvenraad* vier maal per jaar georganiseerd waarbij iedere werknemersafgevaardigde welkom is. Bij gebrek aan belangstelling worden deze raden voorlopig niet meer georganiseerd.

Vervolgens heb je het *Uitvoerend Bestuur*. De vergaderingen van het *Uitvoerend Bestuur* worden maandelijks georganiseerd en is samengesteld uit vierentwintig stemgerechtigde leden. Deze vierentwintig leden zijn op te splitsen in twintig delegees en vier afgevaardigden van specifieke groepen, meer bepaald: werklozen, invaliden, gepensioneerden en bruggepensioneerden. Bij het *Uitvoerend Bestuur* zijn

¹² *Gewestelijk Congres Leuven-Mechelen 23 september 2000*, niet-gepubliceerd verslag, Leuven-Mechelen, Centrale Voeding-Horeca-Diensten, 2000, blz. 6.

¹³ COOSEMANS, H., *mondelijke mededeling*, via informeel gesprek, d.d. 3 april 2003.

ook de secretaris en de gewestelijke secretaris aanwezig, maar zij zijn niet stemgerechtigd.

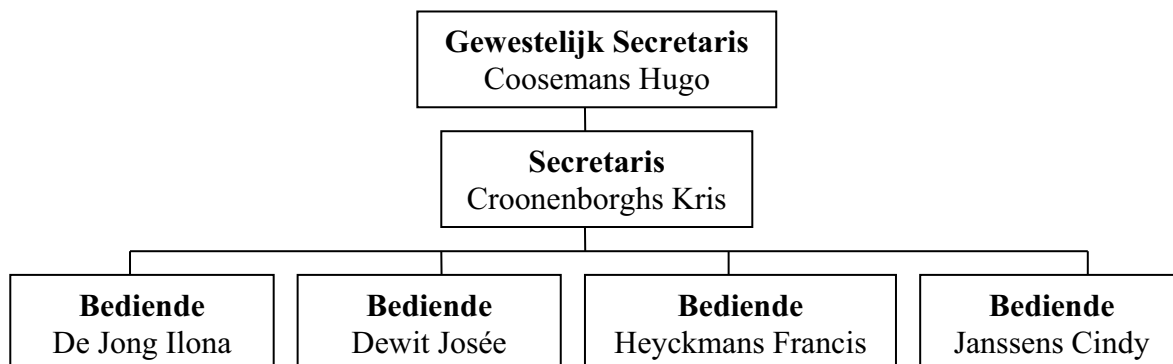
De taak van het Uitvoerend Bestuur bestaat erin, tussen twee Congressen in, het beleid van de Voedingscentrale Leuven-Mechelen te bepalen en op te volgen.

Het *dagelijks bestuur* wordt uitgevoerd door de secretaris en de gewestelijke secretaris.

De militantengroep, die per bedrijf georganiseerd is, komt maandelijks of tweemaandelijks, afhankelijk van de militantengroep zelf, samen. Dit is de *militantenvergadering*. Tijdens deze vergaderingen worden de problemen uit het bedrijf besproken en dit vanuit de visie van het ABVV. De militantenvergadering vormt de kern van een goede syndicale werking. Daarom kan de militantenvergadering eigenlijk bovenaan de structuur van de Voedingscentrale geplaatst worden.

2.1.2 De personeelsstructuur

Binnen de gewestelijke Voedingscentrale kan je zes medewerkers onderscheiden:



2.2 Doelstellingen en opdrachten

Iedere centrale onderschrijft de beginselen van het Algemeen Belgisch Vakverbond.¹⁴ Hierbij gaat de centrale het engagement aan op te komen voor materiële en immateriële belangen van de leden.

Daarnaast gaat de Voedingscentrale een aantal verplichtingen aan, die opgenomen zijn in de statuten van het ABVV.

De doelstellingen van de Voedingscentrale zijn op te splitsen in twee grote onderdelen.

De hoofddoelstelling van de Voedingscentrale bestaat erin de leden, als werknemer, werkloze, ..., **alle nodige steun en informatie te geven, die nodig is om optimaal te kunnen functioneren binnen de maatschappij**. Deze doelstelling tracht de centrale te realiseren door actief te werken op twee niveaus:¹⁵

¹⁴ *Het ABVV uw vakbond.*, op.cit., blz. 7.

¹⁵ COOSEMANS, H., op.cit., d.d. 3 april 2003

- *De eerstelijnsopvang:* deze opvang gebeurt door de administratief bedienden. Op dit niveau kunnen de leden rechtstreeks met hun problemen langs komen of telefonisch contact opnemen met de Voedingscentrale Leuven of Mechelen. De vragen en problemen waarmee de Voedingscentrale geconfronteerd wordt, kunnen zeer uiteenlopend zijn:
 - Het kan gaan om een louter informatieve vraag. Hierbij verstrekt de centrale de nodige informatie en documentatie aan haar leden. Het betreft informatie over onder meer de sociale wetgeving, loonschalen en collectieve arbeidsovereenkomsten.
 - Daarnaast kan het ook gaan over problemen waarbij de werkgever de wettelijke regelgeving en / of de arbeidsovereenkomst niet respecteert. In eerste instantie geven de bedienden aan het lid raad en advies hoe deze zijn rechten kan laten gelden. Enkel wanneer het lid ertoe instemt, kan de Voedingscentrale optreden ten aanzien van de werkgever en zo het lid aan zijn recht laten komen. Wanneer blijkt dat het probleem niet in der minne geregeld kan worden, dan wordt het dossier doorgestuurd naar de Dienst Sociaal Recht.
- *Collectieve opvang via bedrijfswerkingen:* op het collectieve niveau worden er collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) afgesloten, waarbij de gewestelijke secretaris een belangrijke rol speelt. Daarnaast wordt er binnen de bedrijven gewerkt aan collectieve problemen zoals bijvoorbeeld veiligheid, flexibiliteit, ...

In tweede instantie helpt de Voedingscentrale mee aan de **uitbouw van een sterk ABVV**, zowel op provinciaal als op nationaal vlak. De realisatie van deze doelstelling gebeurt op allerlei vlakken zoals onder meer: een sterke werkloosheidsdienst, de interprofessionele werking met bijvoorbeeld deelname aan betogingen,

2.3 De sectoren

De Voedingscentrale is bevoegd voor vier sectoren: de Voedingsnijverheid, de Handel in Voedingswaren, de Horeca en de Groene Sectoren. De centrale telt 79.594 leden¹⁶, die binnen deze sectoren tewerkgesteld zijn.

2.3.1 *De Voedingsnijverheid*¹⁷

De Voedingsnijverheid is een verzamelnaam voor een dertigtal bedrijfssectoren. Algemeen gezien omvat de Voedingsnijverheid alle fabrikanten en kleine zelfstandigen, die volledig zelfstandig hun eigen voedingsmiddelen produceren. Bijvoorbeeld: een bierbrouwer produceert zelf zijn eigen gist, enzovoort tot hij bier heeft. Het Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid is Paritair Comité 118. In de bevoegdheidsomschrijving van dit Paritair Comité is een exacte omschrijving terug te vinden van de activiteiten, die onder de Voedingsnijverheid vallen.

Volgende activiteiten vallen onder de sector Voedingsnijverheid:

¹⁶ Het ABVV vandaag. Enkele cijfers., *internet*, (http://www.abvv.be/code/nl/c02_0300.htm)

¹⁷ *Voedingsnijverheid. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brochure, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, blz. 9-12.

- 1) *Maalderij.*
- 2) *Graangewassen:* bijproducten van graangewassen, deegwaren, ...
- 3) *Bakkerij.*
- 4) *Druivensuiker en stijfjel:* maïsstijfjel- en rijststijfselfabrieken, glucose, ...
- 5) *Koekjes:* industriële banketbakkerijen, speculoos, ...
- 6) *Suiker:* suikerfabrieken, distilleerderijen, gistfabrieken, ...
- 7) *Brouwerijen en mouterijen.*
- 8) *Dranken:* drinkwaters, limonades, aperitieven, fruitstokerijen, ...
- 9) *Groenten:* groenteconserven, schoonmaken en bereiden van verse groenten, ...
- 10) *Vruchten:* jamfabrieken, fruitconserven, stroopfabrieken, ...
- 11) *Vlees:* vleesconserven, darmfabrieken, vleesderivaten, ...
- 12) *Zuivel:* boterfabrieken, kaasfabrieken, roomijsfabrikanten, ...
- 13) *Olie- en margarinefabrieken.*
- 14) *Chocolade:* chocolade- en suikerwerkfabrieken, broodsmeesel, ...
- 15) *Koelnijverheid:* koelhuizen, kunstijs.
- 16) *Vis:* visconserven, verduurzaamde en diepgevroren vis, ...
- 17) *Koffie en cichorei.*
- 18) *Specerijen:* mostaardfabrieken, bereide kruiden, ...
- 19) *Voedingsspecialiteiten:* dieetvoedingsmiddelen, bereiding van frieten, kroketten, ...
- 20) *Veevoerders:* grondvoedermeel, voeder van dierlijke oorsprong voor vee, ...

Daarnaast is de bevoegdheid van het paritair comité uitgebreid tot de volgende 'bedrijven':

- 1) Destructiebedrijven.
- 2) Coördinatiecentra die een groep vormen met één of meer andere vennootschappen waarvan de activiteit hoofdzakelijk behoort tot de voedingsnijverheid.

2.3.2 **De Handel in Voedingswaren**¹⁸

De sector Handel in Voedingswaren omvat een zeer ruime waaier aan activiteiten, het betreft iedere verhandeling en verkoop van voedingswaren. Welke activiteiten deze sector juist omvat is terug te vinden in de bevoegdheidsomschrijving van Paritair Comité 119, het Paritair Comité voor de Handel in Voedingswaren.

¹⁸ *Handel in voedingswaren. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, blz. 9–11.

De activiteiten, die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité, zijn onder te brengen in vier grote categorieën:

- 1) De ondernemingen, die ofwel gelijktijdig, ofwel afzonderlijk groot- of kleinhandel drijven in producten van de voedingsnijverheid, de land- en tuinbouw, de veefokkerijen, de jacht en de visvangst. Deze producten worden niet meer bewerkt door middel van arbeid, behoudens de verpakking van de producten.
- 2) De ambachtslieden, die handel drijven, zoals hierboven beschreven staat, en producten fabriceren of verwerken, die hoofdzakelijk rechtstreeks aan de verbruiker verkocht worden.
- 3) De ondernemingen, die ofwel gelijktijdig, ofwel afzonderlijk groot- en kleinhandel drijven in levende dieren bestemd voor de voeding.
- 4) De ondernemingen, die hoofdzakelijk voedingswaren opslaan, of met het oog op het vervoer, bestellingen van voedingswaren voorbereiden of klaarmaken (= het verpakken van de voedingswaren).
Ondernemingen, die aan deze beschrijving voldoen maar onder het paritair comité voor havenarbeid ressorteren, horen hier niet bij.

Meer concreet is de Voedingscentrale bevoegd voor werknemers die tewerkgesteld zijn in de volgende sectoren:

- De slagerij, spekslagerij, penserie.
- De groothandel in vlees.
- De groot- en / of kleinhandel in bier, mineraal water, limonades, vruchtensap.
- De groot- en / of kleinhandel in wijn, alcoholische dranken en likeuren, behalve als er alcohol wordt gestookt.
- De groot- en / of kleinhandel in vruchten, groenten, aardappelen, bloemen en planten.
- De groentemarkten en veilingen, waar landbouw-, tuinbouw- en wijnproducten worden verkocht.
- De veilingen waar wild, gevogelte, eieren, boter, kaas, melk en vis worden verkocht.
- De kruidenhandel.
- De kruidenierswinkel.
- De handel in levensmiddelen in het algemeen en in de voedingsspecialiteiten.
- De koffiebranderie, wanneer zij een bijkomende activiteit van de handel is.
- De handel in granen en zaden.
- De handel in veevoeder, haver, oliekoeken en andere producten voor diervoeding.
- Het opslaan van voedingswaren, of met het oog op het vervoer-, bestellingen van voedingswaren voorbereiden of klaarmaken (= verpakken van de voedingswaren).

2.3.3 **De Horeca**¹⁹

Voor de Horecasector is het Paritair Comité 302 bevoegd. De Horecasector overkoepelt de volgende activiteiten:

¹⁹ *Horeca. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, blz. 5.

- Hotels.
- Collectieve restauraties (catering).
- Restaurants.
- Cafés.
- Ondernemingen die drank, maaltijden of logement aanbieden.

2.3.4 **De Groene Sectoren**²⁰

De Groene Sectoren hebben steeds deel uitgemaakt van de Algemene Centrale. Maar omdat sommige activiteiten, zoals bijvoorbeeld een groenteteler, beter aansluiten bij de Voedingscentrale heeft men een akkoord afgesloten waarbij de Groene Sectoren werden overgeheveld van de Algemene Centrale naar de Voedingscentrale. Dit akkoord veronderstelde evenwel dat de Social Profit Sector, die voorheen onder de Voedingscentrale ressorteerde, werd overgeheveld naar de Algemene Centrale.

Onder de algemene term 'Groene Sectoren' zijn de volgende Paritaire Comités (P.C.) terug te vinden:

- P.C. 132 Technisch land en tuinbouw.
- P.C. 144 Landbouw.
- P.C. 145 Tuinbouwbedrijven:
 - P.C. 145.01 Bloementeel.
 - P.C. 145.02 Druiventeelt.
 - P.C. 145.03 Boomkwekerijen.
 - P.C. 145.05 Fruitteelt.
 - P.C. 145.06 Groententeelt en teelt van tuinbouwzaden.
 - P.C. 145.07 Paddestoelen en truffelteelt.
 - P.C. 145.08 Ondernemingen voor besproeiing inzake tuinbouwteelt.

3. Overzicht van de stageactiviteiten

3.1 De eerste stageperiode

Tijdens de eerste stageperiode stond ik in voor tal van taken, het waren hoofdzakelijk administratieve taken.

Zo stond ik in eerste instantie in voor de verwerking van aanvragen tot het bekomen van een syndicale premie voor de sectoren Voedingsnijverheid, Handel in Voedingswaren en Horeca.

²⁰ COOSEMANS, H., op.cit., d.d. 3 april 2003.

Daarnaast heb ik de lopende dossier verder opgevolgd, het betrof dan hoofdzakelijk een administratieve opvolging. Mijn taak bestond erin na te gaan wanneer er het laatst opgetreden was in het dossier, nakijken of hierop reeds gereageerd was en indien er nog geen reactie was gekomen een rappel te sturen aan de betrokken partij, meestal was dit de werkgever of het lid.

Vervolgens heb ik ook een aantal dossiers opgemaakt voor overdracht aan de Dienst Sociaal Recht. Het betrof dossiers waarbij de Voedingscentrale verschillende pogingen had ondernomen om het geschil tussen de werkgever en het lid in der minne te regelen. Indien de werkgever na drie pogingen niet was ingegaan op de minnelijke schikking, werd het dossier overgedragen aan de Dienst Sociaal Recht, die het dossier dan verder zou opvolgen. Bij het opmaken van de dossiers was het belangrijk een goed overzicht te geven van het geschil en een berekening te maken van de tegoeden van het lid.

Tijdens de stage heb ik ook een aantal intakegesprekken geobserveerd. Aan de hand van deze observaties leerde ik hoe er met de leden omgegaan werd, met welke problemen de centrale zoal geconfronteerd werd en welke adviezen er gegeven werden.

Tegen het einde van de stage stond ik voor beperkte mate zelf in voor het afnemen van intakegesprekken en het beantwoorden van telefonische vragen.

3.2 De tweede stageperiode

In het begin van de tweede stageperiode heb me hoofdzakelijk toegelegd op het afnemen van intakegesprekken en het beantwoorden van telefonische vragen. Hieraan verbonden moest ik zelf dossiers aanmaken en invoeren in de computer. Het was ook belangrijk om het verloop van de dossiers zeer nauw op te volgen.

De leden kwamen met tal van vragen of klachten langs op de Voedingscentrale. Het ging ondermeer over:

- Vragen over ontslag. De leden stelden dan vragen als: mag mijn werkgever me zomaar ontslagen?, hoelang moet de opzegperiode zijn?, hoe moet ik zelf ontslag nemen?, wanneer moet de opzegvergoeding uitbetaald worden?, ...
- Vragen over de syndicale premies. Het ging dan over vragen als: wie heeft er recht op een syndicale premie?, hoeveel bedraagt de premie?, wanneer wordt de premie uitbetaald?
- Omdat de tweede stageperiode liep tijdens de eindejaarsperiode, werd ik veel geconfronteerd met vragen omtrent de eindejaarspremie. Het ging om ongeveer dezelfde vragen als over de syndicale premie.
- Klachten over de uitbetalingen van het loon. Vooral in de horecasector kwam het zeer frequent voor dat de werkgever het loon niet wou uitbetalen.

De tweede stageperiode viel samen met de voorbereidende procedure van de sociale verkiezingen 2004, waardoor ik de kans kreeg om ook op het collectieve

niveau van de Voedingscentrale mee te draaien. In het kader van de voorbereidende procedure van de sociale verkiezingen heb ik de volgende taken mogen uitvoeren:

- Het ontwerpen van een wervingsfolder voor kandidaat-afgevaardigden.
- Het bestuderen en rapporteren van de reglementering van de verkiezingsprocedure, met in bijzonder de reglementering omtrent het nieuw wettelijk vermoeden.
- Het beantwoorden van individuele vragen van kandidaat-afgevaardigden.
- Het bijwonen van militantenvergaderingen, waar er met de bestaande delegees werd overlegd over de rekrutering van nieuwe kandidaat-afgevaardigden.
- Het bijwonen van interzetels²¹ die handelden over de sociale verkiezingen.
- Het opvolgen van de informatie X-60, die de bedrijven moesten doorgeven aan het ABVV.
- Het geven van een presentatie over de werking van de sociale verkiezingen voor kandidaat-afgevaardigden.

Door het uitvoering van deze verschillende taken heb ik een duidelijk zicht gekregen op de individuele en collectieve werking van de Voedingscentrale.

²¹ Wanneer bedrijven gevestigd zijn over heel België, zoals bijvoorbeeld AC-Restaurants, is het moeilijk om een sociaal overleg uit te bouwen. Er zijn wel delegees, die aanwezig zijn in de vestigingen. Maar deze delegees hebben enkel zicht op de specifieke problemen in hun vestiging. Ze zijn niet op de hoogte van de problemen die zich in andere vestigingen voordoen. Zo kan het wel eens zijn dat een probleem in één vestiging, zich ook voordoet in andere vestigingen en dat het eigenlijk een collectief probleem vormt. Daarom wordt er binnen de Voedingscentrale interzetels georganiseerd. Op deze interzetels komen de delegees van de verschillende vestigingen samen en worden er verschillende problemen besproken en wordt er eveneens besproken hoe men met deze problemen zal omgaan.

Deel 1:

Sociale verkiezingen

Inleiding

In dit eerste deel geef ik een overzicht van enkele centrale begrippen binnen de sociale verkiezingen en bespreek ik één van de belangrijkste regelgevingen binnen de sociale verkiezingen, namelijk die van het wettelijk vermoeden.

In een eerste hoofdstuk situeer ik het begrip sociale democratie. Hierbij geef ik aan hoe de sociale verkiezingen, de Ondernemingsraad en het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk bijdragen tot de sociale democratie. Hierbij geef ik een overzicht van de belangrijkste bevoegdheden en de taken van de overlegorganen.

In een tweede hoofdstuk bespreek ik enkele centrale begrippen binnen de wetgeving van de sociale verkiezingen. In eerste instantie leg ik uit wat er onder het begrip sociale drempel verstaan wordt. Hierbij omschrijf ik eveneens de begrippen werknemer en gewoonlijk gemiddelde tewerkstelling. Ik geef eveneens een indicatie van het begrip onderneming in het kader van de sociale verkiezingen.

In het derde hoofdstuk blijf ik uitgebreid stil staan bij het ondernemingsbegrip in het kader van de sociale verkiezingen. Sociale verkiezingen worden namelijk georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid, en niet op het niveau van de juridische entiteit.

Om te beginnen leg ik de begrippen juridische entiteit en technische bedrijfseenheid uit, en vervolgens geef ik aan hoe deze begrippen zich tegenover elkaar verhouden.

Vervolgens geef ik een overzicht van de wetgeving omtrent het wettelijk vermoeden, op grond waarvan verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid. Hierbij bespreek ik kort het oud wettelijk vermoeden. Daarna haal ik enkele elementen aan, die ertoe hebben bijgedragen om een nieuw wettelijk vermoeden in te voeren. Hierop volgend geef ik een toelichting van de regelgeving omtrent het nieuw wettelijk.

Dit hoofdstuk sluit ik af met enkele kritische bedenkingen bij het nieuw wettelijk vermoeden.

Hoofdstuk 1: Sociale democratie

1. Algemeen

Het Belgische stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen is gericht op het stabiliseren van de arbeidsrelaties. Men tracht arbeidsconflicten zoveel mogelijk te vermijden.

Eén van de fundamentele beginselen, die dit stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen kenmerkt, is het recht op inspraak dat aan de werknemers wordt toegekend. Dit beginsel is ook gekend onder het begrip Sociale Democratie.

Om inspraak van de werknemers in de ondernemingen mogelijk te maken, werden door de wetgever overlegorganen in het leven geroepen, waarin werknemers en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten.

Zo ontstonden op ondernemingsvlak de volgende overlegorganen: de Ondernemingsraad²² en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk²³.

De Ondernemingsraad werd in het leven geroepen door de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (kortweg Bedrijfsorganisatiewet). De Comités ter Preventie en Bescherming op het Werk kunnen opgericht worden dankzij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk.²⁴ (kortweg Welzijnswet)

Deze overlegorganen hebben hun eigen specifieke bevoegdheid en zijn paritair samengesteld. Ze bestaan zowel uit een werknemersafvaardiging als een werkgeversafvaardiging.

De werknemersafvaardiging is samengesteld uit werknemers, die verkozen werden door het personeel van de onderneming. De werknemersafgevaardigden worden verkozen tijdens de sociale verkiezingen, die om de vier jaar plaats vinden. De sociale verkiezingen maken als het ware deel uit van het fenomeen sociale democratie.

Inspraak is binnen de collectieve arbeidsverhoudingen zeer belangrijk. Omdat de inspraak op ondernemingsvlak onder meer mogelijk gemaakt wordt via de overlegorganen de raad en het comité, blijf ik even stil staan bij de taken en bevoegdheden van deze overlegorganen.

2. De Ondernemingsraad

De bevoegdheden die aan de raad zijn toevertrouwd, zijn voornamelijk van adviserende en informerende aard. Daarnaast beschikt de raad over een beperkt

²² Ondernemingsraad wordt in dit eindwerk verder benoemd als raad

²³ Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt in dit eindwerk verder benoemd als comité

²⁴ Dit is een wetswijziging van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit op het werk en van de werkplaatsen. Het is deze wet die de oprichting van een orgaan ter bescherming van de veiligheid van de werknemers mogelijk maakte.

medebeslissingsrecht. Hier volgt een beknopt overzicht van de bevoegdheden van de raad.²⁵

A. De raad beslist

De raad heeft een medebeslissingsbevoegdheid over:

- ❑ Het arbeidsreglement.
- ❑ De jaarlijkse vakantie en de vervanging van betaalde feestdagen.
- ❑ De criteria bij collectieve afdanking en aanwerving.
- ❑ De planning van educatief verlof.
- ❑ De voordracht van de bedrijfsrevisor.
- ❑ In de aanloop van de sociale verkiezingen beslist de raad over een aantal procedurekwesties, zoals: de technische bedrijfseenheid, de functies van het leidinggevend en het kaderpersoneel, het vastleggen van een verkiezingsdatum en de uurregeling ervan.

B. De raad oefent controle uit

De raad oefent controle uit op:

- ❑ De tewerkstellingscijfers, die onder meer uit de sociale balans blijken.
- ❑ De overheidssteun.
- ❑ De tewerkstelling van mindervaliden.
- ❑ De stages van jongeren.
- ❑ Het brugpensioen.
- ❑ Beschikkingen van sociale aard, zoals bijvoorbeeld extralegale voordelen.

C. De raad wint informatie in en geeft advies

De raad heeft een recht op informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- ❑ De economische en financiële toestand van de onderneming.
- ❑ De overheidssteun.
- ❑ De sluiting van de onderneming, collectieve afdankingen en herstructureringen.
- ❑ Het personeelsbeleid, aanwervingcriteria, onthaal van nieuwe werknemers en achterstallige betalingen.
- ❑ De arbeidsvoorwaarden, de arbeidsorganisatie, beroepsopleiding en omscholing.
- ❑ Het invoeren van nieuwe technologieën.

²⁵ *Mijn eerst stappen in... de ondernemingsraad*, brochure, Brussel, ABVV, juni 2000, blz. 12-13.

D. De raad informeert de werknemers

De raad heeft naar de werknemers toe zelf een informerende functie, met betrekking tot:

- De agendapunten en het verslag van alle werkzaamheden van de raad.
- De economische en financiële toestand van de onderneming.
- De evolutie van de tewerkstelling.

3. Het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk

Naast de raad kan er ook een comité opgericht worden in de onderneming. De taken van het comité zijn verschillend dan die van de raad. In principe is het comité een louter adviserend orgaan, daarnaast heeft het comité ook een beperkte controlerende taak. Het comité heeft de volgende bevoegdheden:²⁶

A. Het geven van advies

De taak van het comité bestaat vooral in het actief deelnemen aan alles wat bijdraagt tot de verbetering van het welzijn, de preventie, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, tijdens de uitoefening van hun werk. Concreet komt het erop neer dat het comité naar de werkgever toe tal van voorstellen kan doen of advies geven over middelen, die bijdragen tot de veiligheid, gezondheid en hygiëne op de arbeidsplaats.

B. Het uitvoeren van controle

Het comité kan naast haar adviserende taak ook controlerende acties in het bedrijf uitvoeren. Via deze controleacties kan het comité voorstellen uitwerken ter verfraaiing van de arbeidsplaats, geuite klachten van de werknemers onderzoeken, ...

C. Het waarnemen van de opdrachten van de raad

In sommige gevallen worden de opdrachten van de raad uitgeoefend door het comité. Dit is het geval wanneer de onderneming bij de vorige sociale verkiezingen een raad moest oprichten maar bij de nieuwe sociale verkiezingen onder de sociale drempel is gezakt. Deze situatie licht ik in het volgende hoofdstuk verder toe.

²⁶ MAES, E., *Invloed van de filialisering op de toepasbaarheid van de wetgeving inzake collectieve overlegorganen.*, niet-gepubliceerd verslag, Wilrijk, Universitaire instelling Antwerpen, Instituut Samenwerking, Universiteit Arbeidsbeweging., blz. 346-348.

Hoofdstuk 2: Sleutelbegrippen

Binnen de verkiezingsprocedure staan een aantal begrippen centraal. Het gaat om de begrippen: sociale drempel, werknemer, gemiddelde tewerkstelling en onderneming. Deze begrippen licht ik hieronder verder toe.

1. Sociale drempel

In het vorige hoofdstuk heb ik uitgelegd dat de wetgever overlegorganen, als de raad en het comité, in het leven heeft geroepen om zo inspraak van de werknemers in de onderneming mogelijk te maken. Via deze overlegorganen wordt er bijgedragen aan de sociale democratie. De oprichting of de vernieuwing van de samenstelling van deze overlegorganen gebeurt door de sociale verkiezingen, die om de vier jaar in de ondernemingen moeten georganiseerd worden.

Niet iedere onderneming is verplicht om sociale verkiezingen te organiseren. Om een raad of een comité te kunnen oprichten moet er een sociale drempel bereikt worden in de onderneming. Een sociale drempel is eigenlijk een minimum aantal werknemers, die in de onderneming tewerkgesteld moeten zijn.

De wetgever bepaalt dat ondernemingen, die gewoonlijk gemiddeld minstens honderd werknemers tewerkstellen, een raad moeten oprichten.²⁷

Ondernemingen, die bij de vorige sociale verkiezingen een raad opgericht hebben of hadden moeten oprichten en die onder de drempel van honderd werknemers gezakt zijn, zullen voor de sociale verkiezingen 2004 nog steeds een raad moeten oprichten, voorzover het gemiddelde aantal werknemers niet onder de drempel van vijftig is gezakt.²⁸

Deze ondernemingen moeten echter geen verkiezingen organiseren voor de aanwijzing van werknemersafgevaardigden voor de ondernemingsraad. De werknemersafgevaardigden, die verkozen werden voor het comité, zullen de taken van de raad waarnemen.²⁹

Voor het comité ligt de sociale drempel iets lager. Het comité wordt namelijk opgericht in iedere onderneming, die gewoonlijk gemiddeld minstens vijftig werknemers tewerkstelt.³⁰

De wettelijke bepalingen omtrent de sociale verkiezingen, het oprichten van een raad en een comité zijn bovendien van openbare orde³¹. Dit heeft tot gevolg dat het niet naleven van deze wettelijke bepalingen strafrechtelijk wordt gesanctioneerd en er niet via onderling akkoord van afgeweken kan worden.

2. De gewoonlijk gemiddeld tewerkgestelde werknemer

²⁷ K.B. van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, art.3 §1, *Belgisch Staatsblad*, 4 juni 2003.

²⁸ *Ibid.*, art.3 §1.

²⁹ LOOSVELT, P., Sociale verkiezingen, wachten hoeft niet meer!, *Kijk Uit*, jrg. 9, afl. 6, 2003, blz. 22.

³⁰ K.B. van 15 mei 2003, op.cit., art.3 §2.

³¹ Hof van Cassatie, 13 november 2000, nr. S.00.0064.N., *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 616.

In de omschrijving: 'Iedere onderneming, die gewoonlijk gemiddeld minstens honderd of vijftig werknemers tewerkstelt', komt niet duidelijk tot uiting wat de wetgever bedoelde met de begrippen werknemer en gemiddelde tewerkstelling. Om misverstanden te voorkomen voorzag de wetgever het Koninklijk Besluit³² van een omschrijving van deze begrippen.

2.1 Werknemer

Het begrip 'werknemer' omvat iedere persoon, die met een arbeids- of leerovereenkomst tewerkgesteld wordt in de onderneming.³³ Het gaat hier over arbeiders, bedienden, kaderleden, leidinggevend personeel, studenten, huisarbeiders, industriële leerlingen, ...

Daarnaast worden de volgende personen met werknemers gelijkgesteld:³⁴

- De personen, die zonder arbeids- of leerovereenkomst arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon.
- De werknemers, die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding, met name VDAB, FOREM, BGDA.
- De onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek evenals voor de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.

Volgende personen worden niet als werknemer beschouwd:³⁵

- Werknemers verbonden met een vervangingsovereenkomst zoals omschreven in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Uitzendkrachten. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat deze categorie niet beschouwd wordt als werknemer binnen de uitzendkantoren zelf. Zij worden wel als werknemer beschouwd binnen de onderneming waarin zij tewerkgesteld zijn.

2.2 De gemiddelde tewerkstelling

Voor de berekening van de gemiddelde tewerkstelling wordt er een onderscheid gemaakt tussen werknemers en uitzendkrachten. Hieronder volgt een toelichting van de precieze berekeningswijze.

2.2.1 De berekening van het aantal werknemers

³² K.B. van 15 mei 2003, op.cit.

³³ WET van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, art.14 §1,2, *Belgisch Staatsblad*, 27 september 1948.

³⁴ LOOSVELT, P., op.cit., blz. 23.

³⁵ K.B. van 15 mei 2003, op.cit, art. 3 §4.

Voor de berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in de onderneming, wordt er gebruik gemaakt van een referteperiode die gelijk is aan het kalenderjaar dat voorafgaat aan de sociale verkiezingen. Voor de sociale verkiezingen 2004, is het refertejaar 2003.³⁶

Binnen dit refertejaar wordt een gemiddelde gemaakt van de totale tewerkstelling van alle werknemers. Voor voltijdse werknemers of deeltijdse werknemers, die minstens drievierde van een voltijdse betrekking presteren, worden de kalenderdagen waarop de werknemers in dienst waren, gedeeld door 365 dagen.

Voor de deeltijdse werknemers, die minder dan drievierde van een voltijdse betrekking presteren, wordt de periode in dienst gedeeld door 730.

Vanaf 1 januari 2003 wordt het aantal kalenderdagen waarop de werknemers in dienst waren, vastgesteld aan de hand van de datum van in- en uitdiensttreding, die door de werkgever meegedeeld wordt via de DIMONA-aangifte.

Voor de werknemers waarvoor de DIMONA-aangifte (nog) niet geldt³⁷, wordt het aantal kalenderdagen in dienst, vastgesteld aan de hand van de inschrijving in het personeelsregister.

Een voorbeeld:

80 werknemers werden in het DIMONA-systeem aangegeven:

- 10 voltijdse werknemers, 38u/week, werden gedurende 365 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven;
 - 25 deeltijdse werknemers, 30u/week, werden gedurende 312 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven;
 - 30 voltijdse werknemers, 38 u/week, werden gedurende 245 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven;
 - 15 deeltijdse werknemers, 20u/week, werden gedurende 140 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven.
- Voltijdse werknemer: $10 \times 365 = 3.650$
 - Deeltdijs werknemer, 30u/week: $25 \times 312 = 7.800$
 - Voltijdse werknemer: $30 \times 245 = 7.350$
 - Deeltijdse werknemer, 20u/week: $15 \times 140 = 2.100$

$$\text{Totaal} = \frac{3.650 + 7.800 + 7.350}{365} + \frac{2.100}{730} = 51,5 + 2,9 = 54,4$$

Er werden gemiddeld 54,4 werknemers tewerkgesteld, deze onderneming moet dus sociale verkiezingen organiseren om een comité op te richten.

2.2.2 De berekening van het aantal uitzendkrachten

³⁶ LOOSVELT, P., op.cit., blz. 23.

³⁷ Werknemers waarvoor (nog) geen DIMONA-aangifte dient te gebeuren zijn onder andere:

- Gelegenheidswerknemers die tewerkgesteld zijn in de horecasector (p.c. 302) en waarvoor de werkgever verplicht een aanwezigheidsregister moet bijhouden,
- Werknemers die occasionele arbeid verrichten,
- Werknemers die verbonden zijn met een PWA-overeenkomst.

Ondernemingen, die uitzendkrachten tewerkstellen, zullen deze werknemers moeten meetellen voor de berekening van de gemiddelde tewerkstelling. Wanneer deze uitzendkrachten echter een vaste werknemer vervangen, dan zijn het de vaste werknemers die in rekening wordt gebracht en niet de uitzendkrachten.³⁸

De berekening van de gemiddelde tewerkstelling van uitzendkrachten gebeurt op basis van een speciaal register³⁹ dat door de werkgever wordt bijgehouden. In dit register noteert de werkgever de tewerkstelling van alle uitzendkrachten. Enkel de uitzendkrachten, die in het vierde kwartaal van 2003 in dienst waren, worden in rekening gebracht.

Het aantal uitzendkrachten bekomt men door het aantal kalenderdagen waarop de uitzendkracht in dienst was in het vierde kwartaal dat vooraf gaat aan de sociale verkiezingen, te delen door 92.

Voor deeltijdse uitzendkrachten, die minder dan drievierde van een voltijdse betrekking presteren, wordt het aantal kalenderdagen gedeeld door 184.

Een voorbeeld:

- 5 voltijdse uitzendkrachten, 38u/week, worden gedurende 15 dagen in het speciaal register ingeschreven;
 - 2 deeltijdse uitzendkrachten, 30u/week, worden gedurende 30 dagen in het speciaal register ingeschreven;
 - 3 deeltijdse uitzendkrachten, 20u/week, worden gedurende 10 dagen in het speciaal register ingeschreven.
- Voltijdse uitzendkracht, 38u/week: $5 \times 15 = 75$
 - Deeltijdse uitzendkracht, 30u/week: $2 \times 30 = 60$
 - Deeltijdse uitzendkracht, 20u/week: $3 \times 10 = 30$

$$\text{Totaal: } \frac{75+60}{92} + \frac{30}{184} = 1,47 + 0,16 = 1,63$$

Het gemiddeld tewerkgestelde uitzendkrachten is 1,63.

3. De onderneming

Binnen de sociale verkiezingen wordt er een specifieke betekenis gegeven aan het begrip onderneming. De sociale verkiezingen worden georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Deze technische bedrijfseenheid valt niet noodzakelijker wijze samen met de juridische entiteit van de onderneming. Wat een technische bedrijfseenheid en een juridische entiteit is en hoe deze twee begrippen zich tegenover elkaar verhouden, licht ik uitgebreid toe in het volgende hoofdstuk.

³⁸ VANTHOURNOUT, J., Sociale verkiezingen 2004., *Internet*, 20 augustus 2003, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/EE2010DF-B67D-4C28-A482-580F4DFF02F3/1046/scoopmwsocialeverkiezingen.pdf>)

³⁹ Dit speciaal register is een bijlage bij het algemeen personeelsregister

Hoofdstuk 3: De onderneming als technische bedrijfseenheid

1. Begrippenkader

Zoals ik in het voorgaande hoofdstuk reeds aangaf, worden de sociale verkiezingen georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Wat er precies onder dit begrip verstaan wordt, licht ik verder toe in dit eerste punt. Om het begrip technische bedrijfseenheid te verduidelijken moet ik in eerste instantie het begrip juridische entiteit uitleggen. Vervolgens definieer ik het begrip technische bedrijfseenheid. Tenslotte geef ik aan hoe de begrippen juridische entiteit en technische bedrijfseenheid zich tegenover elkaar verhouden.

1.1 De onderneming als juridische entiteit

Elke onderneming is in eerste instantie een rechtspersoon. Een rechtspersoon kan zich voordoen onder verschillende vormen, zoals een naamloze vennootschap (N.V.), een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (B.V.B.A), een coöperatieve vennootschap (C.V.), een vereniging zonder winstoogmerk (VZW), ...

Een rechtspersoon kan uit verschillende uitbatingzetels bestaan. De uitbatingzetels van een onderneming zijn de plaatsen waar de onderneming haar activiteit uitoefent. Een voorbeeld van een rechtspersoon met verschillende uitbatingzetels is een winkelketen. De rechtspersoon kan op een bepaalde plaats gevestigd zijn waar bijvoorbeeld de administratie van de onderneming plaats vindt. Daarnaast kan de onderneming nog uit tal van andere vestigingen bestaan, waar de hoofdactiviteit van de onderneming wordt uitgevoerd, namelijk het verhandelen van producten.

Op basis van het voorgaande kan dus gesteld worden dat een juridische entiteit het geheel van uitbatingzetels is, die behoren tot dezelfde rechtspersoon.

1.2 De onderneming als technische bedrijfseenheid

De wetgever had tot doel om de werknemers zo nauw mogelijk bij het ondernemingsgebeuren als dagelijkse realiteit te betrekken. De raad en het comité moesten zo dicht mogelijk bij de werknemers zelf worden opgericht. Dit doel wou de wetgever bereiken door de sociale verkiezingen te organiseren op het niveau van de technische bedrijfseenheid.⁴⁰

Toch is de term technische bedrijfseenheid niet onmiddellijk terug te vinden in de regelgeving omtrent de sociale verkiezingen.

De wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven stelde dat de ondernemingen die, de sociale drempel van honderd werknemers bereikten,

⁴⁰ DUFAUX, P., Van vermoeden van technische bedrijfseenheid naar feitelijke of juridische band van afhankelijkheid als voornaamste indicator van het bestaan van een netwerkonderneming., *Tijdschrift Sociaal Recht*, nr. 4, 2001, blz. 556.

een raad moesten oprichten. Bij de totstandkoming van de Bedrijfsorganisatiewet werd er echter geen omschrijving gegeven van het begrip onderneming.

Het is pas met de wet van 10 juni 1952 dat een onderneming omschreven wordt als een technische bedrijfseenheid.⁴¹

Inmiddels zijn de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet op elkaar afgestemd. Momenteel stellen deze wettelijke bepalingen dat de technische bedrijfseenheid bepaald wordt op grond van sociale en economische criteria, waarbij in geval van twijfel er voorrang gegeven wordt aan de sociale criteria.^{42 43}

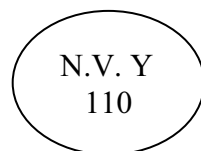
1.3 De technische bedrijfseenheid versus de juridische entiteit

Ondanks het feit dat de sociale verkiezingen georganiseerd worden op het niveau van de technische bedrijfseenheid en niet op het niveau van de juridische entiteit, staan deze begrippen toch niet volledig los van elkaar. Zo kan de technische bedrijfseenheid samen vallen met de juridische entiteit, de technische bedrijfseenheid kan bestaan uit verschillende juridische entiteiten of de juridische entiteit bestaat uit verschillende technische bedrijfseenheden. Hieronder volgt een toelichting van deze drie mogelijke situaties.

1.3.1 De technische bedrijfseenheid valt samen met de juridische entiteit

In dit geval is de onderneming één economische en sociale entiteit, die samenvalt met de juridische rechtspersoon. Indien binnen deze onderneming de tewerkstellingsdrempel wordt bereikt, dan moet er een raad of een comité opgericht worden.⁴⁴

*Een voorbeeld:*⁴⁵



De N.V. bestaat uit één technische bedrijfseenheid, die samenvalt met de juridische entiteit. Binnen de N.V. wordt er een raad en een comité opgericht.

⁴¹ WET van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaats, art. 1 §4, *Belgisch Staatsblad*, 19 juni 1952.

⁴² WET van 20 september 1948, op.cit., art. 14 §1.

⁴³ WET van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk., art. 49., *Belgisch Staatsblad*, 18 september 1996.

⁴⁴ DUFAUX, P., op.cit., blz. 577.

⁴⁵ VANTHOURNOUT, J., Het begrip ondernemingen in de sociale verkiezingen., *Internet*, 17 april 2003, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/658BAC65-6E3D-421C-921F-B118177D404A/0/Hetbegriponderneming.pdf>)

1.3.2 De *juridische entiteit bestaat uit verschillende technische bedrijfseenheden*

Indien een juridische entiteit bestaat uit verschillende afdelingen, die zeer sterk onafhankelijk zijn van elkaar, is het mogelijk om deze juridische entiteit op te splitsen in verschillende technische bedrijfseenheden.⁴⁶ In dat geval zullen de vakorganisaties of de werkgever aan de hand van sociaal en economische criteria de sociale en economische autonomie van iedere technische bedrijfseenheid moeten aantonen.

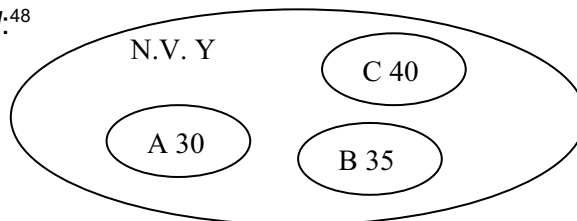
De opsplitsing heeft tot gevolg dat er per technische bedrijfseenheid een raad en/of comité kan opgericht worden, op voorwaarde dat de sociale drempel binnen de technische bedrijfseenheid bereikt wordt. Eén juridische entiteit kan dus bestaan uit verschillende raden en/of comités.

Deze opsplitsing kan echter ook tot gevolg hebben dat sommige technische bedrijfseenheden de sociale drempel niet bereiken en er dus ook geen overlegorgaan moet opgericht worden. Om te voorkomen dat sommige technische bedrijfseenheden geen raad en/of comité moeten oprichten, heeft de wetgever twee uitzonderingen voorzien waarbij de overlegorganen niet opgericht moeten worden op het niveau van de technische bedrijfseenheid:

A. *Geen enkele technische bedrijfseenheid, die deel uit maakt van één juridische entiteit, bereikt de sociale drempel van respectievelijk vijftig of honderd werknemers*

In deze situatie zullen de verschillende technische bedrijfseenheden samengevoegd worden en zullen de sociale verkiezingen plaats vinden op het niveau van de juridische entiteit.⁴⁷

Een voorbeeld:⁴⁸



De N.V. bestaat uit de technische bedrijfseenheid A, B, en C. Geen van de technische bedrijfseenheden bereikt de sociale drempel. De technische bedrijfseenheden A, B en C worden samengevoegd en richten samen een raad en een comité op.

B. *Slechts enkele technische bedrijfseenheden die deel uitmaken van de juridische entiteit bereiken de sociale drempel niet*

⁴⁶ SMEDTS, P. en VERHELST, I., Sociale verkiezingen 2004: Welke ondernemingen moeten sociale verkiezingen houden., *Oriëntatie*, jrg. 33, nr. 8-9, september 2003, blz. 182.

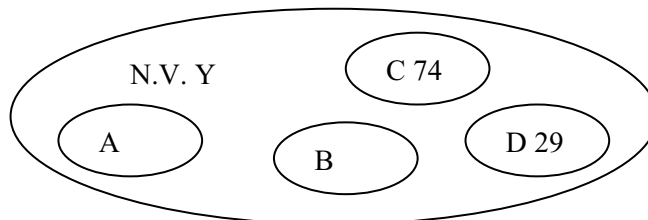
⁴⁷ Ibid., blz. 182.

⁴⁸ VANTHOURNOUT, J., *Het begrip onderneming...*, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/658BAC65-6E3D-421C-921F-B118177D404A/0/Hetbegriponderneming.pdf>)

In dit geval zijn er twee mogelijke oplossingen. De technische bedrijfseenheid, die de sociale drempel niet bereikt, wordt toegevoegd aan:⁴⁹

- Een andere technische bedrijfseenheid, van dezelfde juridische entiteit, die evenmin de sociale drempel van vijftig of honderd werknemers bereikt.
- Een andere technische bedrijfseenheid, van dezelfde juridische entiteit, die de sociale drempel wel bereikt.

Een voorbeeld.⁵⁰



De N.V. bestaat uit de technische bedrijfseenheden A, B, C en D:

- Binnen de ondernemingen A en B moet er een raad opgericht worden. Binnen de onderneming C moet er een comité opgericht worden.
- Daarnaast zal C bij een andere technische bedrijfseenheid moeten gevoegd om ook bij een ondernemingsraad betrokken te zijn.
- De onderneming D zal bij een andere technische bedrijfseenheid moeten gevoegd worden, zodat ook zij betrokken is bij een comité en een raad.

Er zijn verschillende oplossingen mogelijk:

- Onderneming C en D, worden bij elkaar gevoegd en richten samen een ondernemingsraad en een comité op.
- C en D sluiten zich aan bij A of B om samen een ondernemingsraad op te richten.

1.3.3 De technische bedrijfseenheid bestaat uit verschillende juridische entiteiten

Verschiede juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid, wanneer zij een bepaalde economische en sociale samenhang kennen.

Deze samenvoeging kan aan de hand van een wettelijk vermoeden gebeuren. Het Koninklijk Besluit (K.B.) nr. 4 van 11 oktober 1978 voerde voor het eerst dergelijk wettelijk vermoeden in. Wanneer de verschillende juridische entiteiten aan bepaalde voorwaarden voldeden, werden zij vermoed een technische bedrijfseenheid te vormen. Het wettelijk vermoeden van K.B. nr. 4 werd gewijzigd door de wet van 5 maart 1999.

⁴⁹ K.B. van 15 mei 2003, op.cit., art. 5.

⁵⁰ VANTHOURNOUT, J., *Het begrip onderneming...*, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/658BAC65-6E3D-421C-921F-B118177D404A/0/Hetbegriponderneming.pdf>)

In een volgend punt geef ik een uiteenzetting van het wettelijk vermoeden van K.B. nr. 4 en vervolgens van de wet van 5 maart 1999.

2. Het wettelijk vermoeden

2.1 Het oud wettelijk vermoeden

Enkel wanneer verschillende juridische entiteiten een bepaalde sociale en economische samenhang kennen kunnen ze samengevoegd worden tot een technische bedrijfseenheid. In het verleden bleek echter dat dit praktisch zeer moeilijk te bewijzen was, daarom werd er door de wetgever een wettelijk vermoeden in het leven geroepen. Dit gebeurde voor het eerste door K.B. nr. 4 van 11 oktober 1978.

Het K.B. nr. 4 stelde vier voorwaarden voorop:⁵¹

- De gebouwen of de vaste werven van de juridische entiteiten waren minder dan 1 kilometer van elkaar verwijderd.
- Eenzelfde persoon nam deel aan het dagelijks bestuur van verschillende juridische entiteiten.
- Er hadden verschillende personeelsverplaatsingen plaats gevonden tussen de verschillende juridische entiteiten, binnen de vier jaar vóór het inzetten van de procedure om het begrip technische bedrijfseenheid vast te stellen.
- De activiteiten van de verschillende juridische entiteiten bleven op elkaar afgestemd.

Wanneer aan deze voorwaarden voldaan werd, dan werden de verschillende juridische entiteiten vermoed één technische bedrijfseenheid te vormen. Het Hof van Cassatie verzwaarde dit wettelijk vermoeden echter door te stellen dat de vier voorwaarden tegelijk moesten vervuld zijn.⁵² Wanneer één van de voorwaarden niet bewezen was, dan was het wettelijk vermoeden niet aanwezig.

Diegene, die het wettelijk vermoeden aanwendde was belast met het leveren van het bewijs van de vier vooropgestelde voorwaarden. In de meeste gevallen waren het de representatieve vakorganisaties (ABVV, ACV en ACLVB) die een beroep deden op het wettelijk vermoeden.

Het betrof een vermoeden juris tantum of een weerlegbaar vermoeden. Dit had tot gevolg dat de verschillende juridische entiteiten vermoed werden één technische bedrijfseenheid te vormen, zolang het tegendeel niet bewezen was. Wanneer de werkgever het niet eens was met de samenvoeging van de verschillende entiteiten tot één technische bedrijfseenheid, kon hij steeds proberen het vermoeden te weerleggen.

⁵¹ K.B. nr.4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en 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, *Belgisch Staatsblad*, 31 oktober 1978.

⁵² Hof van Cassatie, 12 mei 1980, nr. 2714, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 1979-80, blz. 1142-1144.

Wanneer de verschillende juridische entiteiten niet konden samengevoegd worden op basis van het wettelijk vermoeden dan kon de rechter nog steeds op basis van andere sociale en economische criteria oordelen dat de verschillende entiteiten toch één technische bedrijfseenheid vormden.⁵³

2.2 Motivatie voor een nieuwe wet

Het wettelijk vermoeden van 11 oktober 1978 stelde vier duidelijke voorwaarden voorop opdat verschillende juridische entiteiten vermoed werden, één technische bedrijfseenheid te vormen. Toch werd het zeer moeilijk om het wettelijk vermoeden te laten gelden. Door verschillende sociaal-economische wijzigingen, beantwoordden de voorwaarden zoals vastgelegd in K.B. nr. 4 niet meer aan de maatschappelijke situatie:⁵⁴

- *De gebouwen of vaste werven zijn minder dan 1 kilometer van elkaar verwijderd:*

Bij het invoeren van het wettelijk vermoeden was de geïntegreerde onderneming, het ondernemingsmodel bij uitstek. Alle activiteiten werden in één onderneming verricht. De opsplitsing in verschillende juridische entiteiten was eerder de uitzondering dan de regel. Indien het toch gebeurde dan bleven de juridische entiteiten vaak gevestigd in hetzelfde gebouw of op hetzelfde bedrijfsterrein.

Vandaag de dag is de opsplitsing in verschillende juridische entiteiten eerder de regel dan de uitzondering. Bovendien maken ondernemingen steeds meer gebruik van moderne communicatiemiddelen, zoals fax, internet en e-mail, videoconferencing, waardoor de verschillende ondernemingen veel makkelijker met elkaar communiceren op afstand.

- *Verschillende personeelsverplaatsingen gedurende de laatste vier jaar*

Doordat verschillende entiteiten steeds verder uit elkaar gaan liggen, doen er zich ook steeds minder personeelsoverplaatsingen voor. Indien er zich dan toch een personeelsoverplaatsing voordoet dan is dit veelal bij de oprichting van de nieuwe juridische entiteit. Dit voldoet echter niet aan de voorwaarde van *verschillende* personeelsoverplaatsingen.

- *Eenzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks bestuur van de verschillende juridische entiteiten*

De verschillende juridische entiteiten blijven wel economisch en sociaal op elkaar afgestemd, maar het bestuur van de verschillende entiteiten wordt steeds meer waargenomen door verschillende personen.

- *De activiteiten blijven op elkaar afgestemd*

Zoals ik hiervoor reeds aangaf blijven de activiteiten van de verschillende entiteiten vandaag de dag nog steeds op elkaar afgestemd.

Door de maatschappelijke wijziging was het zeer moeilijk om het wettelijk vermoeden van 11 oktober 1978 te laten gelden. Daarom was het noodzakelijk een nieuw

⁵³ Ibid.

⁵⁴ DUFAUX, op.cit., blz. 568-571.

wettelijk vermoeden uit te werken dat voldeed aan maatschappelijke realiteit. Dit nieuw wettelijk vermoeden werd ingevoerd met de wet van 5 maart 1999.

2.3 Het nieuw wettelijk vermoeden

Met de wet van 5 maart 1999 werd er een nieuw wettelijk vermoeden in het leven geroepen. Het doel van dit nieuw wettelijk vermoeden was enerzijds ervoor te zorgen dat de raad en het comité zo dicht mogelijk bij de werknemers werden opgericht. Anderzijds wilde de wetgever zoveel mogelijk mensen laten genieten van de voordelen van de wet.

2.3.1 De inhoud van het nieuw wettelijk vermoeden

Volgens de wet van 5 maart 1999 worden verschillende juridische entiteiten vermoed één technische bedrijfseenheid te vormen indien het bewijs op economische en sociaal vlak kan geleverd worden.

A. Het bewijs op economisch vlak

In eerste instantie moet er een bewijs op economisch vlak geleverd worden. Het bewijs op economisch vlak wordt geleverd indien kan aangetoond worden dat één van de volgende twee voorwaarden van toepassing zijn:⁵⁵

- 1) De verschillende juridische entiteiten maken ofwel deel uit van eenzelfde economische groep, ofwel worden ze beheerd door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben.

De Memorie van Toelichting verduidelijkt hieromtrent dat het gaat om groepen van moeder- en dochter vennootschappen of vennootschappen verbonden door een joint venture⁵⁶ of familiegroepen. Het eenvoudige feit dat de ondernemingen beheerd worden door personen uit dezelfde familie zonder dat er een band is op het niveau van het beheer van deze ondernemingen, kan er niet gesproken worden van een economische samenhang.⁵⁷

- 2) Ofwel eenzelfde activiteit hebben of activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd.

In de omzendbrief wordt als voorbeeld van 'eenzelfde activiteit' gegeven: een keten van hotels of van restaurants of een keten van winkels.⁵⁸

⁵⁵ WET van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen, art. 6 2°, *Belgisch Staatsblad*, 18 maart 1999.

⁵⁶ Joint venture is de samenvoeging van twee of meer gedeelten van ondernemingen die vervolgens onder nieuwe of gemeenschappelijke leiding gebracht worden en gezamenlijk activiteiten gaan uitoefenen die hiervoor onafhankelijk in één of meer van de ondernemingen van de oprichters werd uitgeoefend.

⁵⁷ Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 1998-99, nr. 1856/1, 5 en 6.

⁵⁸ Omzendbrief betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *Belgisch Staatsblad*, 30 juni 1999.

B. Het bewijs op sociaal vlak

Indien het bewijs op economisch vlak geleverd wordt, dan moeten er vervolgens bepaalde elementen die wijzen op een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten aangetoond worden.

De wet somt een aantal elementen op die wijzen op een sociale samenhang.⁵⁹

- Een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen.
- Een gemeenschappelijk personeelsbeheer.
- Een gemeenschappelijk personeelsbeleid.
- Een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

De wet stelt dat er bepaalde elementen van sociale samenhang moeten kunnen aangetoond worden. Dit kan erop wijzen dat er geen sluitend bewijs van sociale samenhang moet geleverd worden. Dit standpunt komt duidelijk tot uiting in het Cassatiearrest van 27 november 2000. Volgens dit arrest volstaat het dat er een begin van bewijs van sociale samenhang kan geleverd worden.⁶⁰

Het vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de reeds bestaande organen.⁶¹ Deze bepaling houdt echter niet in dat de bestaande organen bij nieuwe verkiezingen niet mogen gewijzigd worden.⁶² Men zal steeds tot doel moeten hebben een zo goed mogelijk functionerende raad en comité op te richten, waarin de werknemers op een optimale manier worden betrokken.⁶³

Het Cassatiearrest van 13 november 2000⁶⁴ stelt dat de rechter het begrip technische bedrijfseenheid objectief moet onderzoeken op basis van de sociaal en economische criteria. In geval van betwisting mag de rechter zich niet laten leiden door vroegere akkoorden of beslissingen omtrent het bestaan van de technische bedrijfseenheid.

Net zoals het oud wettelijk vermoeden, betreft het ook hier een weerlegbaar vermoeden. Er kan dus nog steeds het tegenbewijs geleverd worden dat de verschillende juridische entiteiten op sociaal en economisch vlak onafhankelijk zijn van elkaar.

De Raad van State⁶⁵ oordeelde dat er in de wet van 5 maart 1999 meer precieze criteria vooropgesteld moesten worden. De Raad van State vindt namelijk dat de begrippen 'beheerd worden door personen die onderling een economische band hebben' of 'het bestaan van elementen die wijzen op een sociale samenhang tussen

⁵⁹ WET van 20 september 1948, op.cit., art. 14 §2.

⁶⁰ Hof van Cassatie, 27 november 2000, nr. S000076N, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 646.

⁶¹ WET van 5 maart 1999, op.cit., art. 6 2°.

⁶² Hof van Cassatie, 27 november 2000, op.cit., nr. S000076N.

⁶³ VANACHTER, O., *Arbeidsrecht. Deel II. Collectief arbeidsrecht*, cursus, Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, 2002-2003, blz. 43.

⁶⁴ Hof van Cassatie, 13 november 2000, nr. S000064Nt, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 616.

⁶⁵ VANACHTER, O., op.cit., blz. 47.

de verschillende juridische entiteiten' onnauwkeurig zijn. Dergelijke vage begrippen maken het moeilijk om duidelijk en nauwkeurig te bepalen welke ondernemingen al dan niet verplicht zijn een overlegorgaan op te richten.

Bovendien wijst de Raad van State erop dat de wetgeving op de sociale verkiezingen van openbare orde is en de naleving ervan strafrechtelijk wordt gesanctioneerd. Voorwaarde is echter wel dat de strafrechtelijke sancties enkel kunnen opgelegd worden voor het niet naleven van duidelijk en nauwkeurig omschreven wettelijke bepalingen. Volgens de Raad van State gebruikt de wet van 5 maart 1999 hiervoor te vage begrippen. De Raad van State stelde dan ook voor om de sociaal en economische criteria preciezer te omschrijven.

De wetgever gaf echter geen gevolg aan dit voorstel. Volgens de wetgever moet er de mogelijkheid gelaten worden om met een verscheidenheid van omstandigheden rekening te kunnen houden om te oordelen of verschillende entiteiten al dan niet één homogene groep vormen.

Vanachter merkt bovendien op dat het bedrijfsleven voortdurend in ontwikkeling is. Een zeer nauwkeurige omschrijving van de criteria zou tot gevolg kunnen hebben dat deze criteria snel achterhaald zijn.

Indien het nieuw wettelijk vermoeden niet bewezen kan worden, kan er nog steeds gebruik gemaakt worden van sociaal en economische gegevens om verschillende juridische entiteiten als één technische bedrijfseenheid te beschouwen, net zoals bij het oude juridische vermoeden.

Vanachter⁶⁶ stelt de terechte vraag of het nog wel nuttig is het mogelijk te maken verschillende technische bedrijfseenheden samen te voegen op grond van sociale en economische gegevens. Het nieuwe wettelijke vermoeden is namelijk sterk versoepeld. Zo moet er voor de sociale samenhang slechts een begin van bewijs geleverd worden. Dit heeft tot gevolg dat indien men onvoldoende bewijzen kan aanhalen om het wettelijk vermoeden te laten spelen, het quasi onmogelijk zal zijn om sociaal en economische gegevens aan te halen, die erop wijzen dat het om één technische bedrijfseenheid gaat.

Het nieuw wettelijk vermoeden dat werd ingevoerd met de wet van 5 maart 1999, is het wettelijk vermoeden dat momenteel nog steeds gangbaar is om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot een technische bedrijfseenheid. Daarom verwijs ik in het verdere verloop van deze tekst naar het 'wettelijk vermoeden', dit slaat terug op het wettelijk vermoeden zoals vastgelegd bij de wet van 5 maart 1999.

2.3.2 Voorbeelden uit de rechtspraak van economische criteria

In eerste instantie moet er een bewijs geleverd worden op economisch vlak. Volgens de wet moet aan één van de volgende twee voorwaarden voldaan zijn:

- De juridische entiteiten maken deel uit van eenzelfde economische groep, de juridische entiteiten worden beheerd door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben.

⁶⁶ Ibid., blz. 48.

- De juridische entiteiten hebben eenzelfde activiteit of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn.

Hoe worden deze voorwaarden door de rechtbanken beoordeeld?

A. De juridische entiteiten maken deel uit van eenzelfde economische groep

De rechtspraak interpreteert het begrip 'economische groep' zeer ruim. Van zodra er een zekere coördinatie bestaat tussen het beleid van verschillende juridische entiteiten worden deze entiteiten beschouwd als één economische groep.⁶⁷

Het feit dat verschillende juridische entiteiten enige vorm van economische autonomie hebben, verhindert niet dat zij tot eenzelfde economische groep kunnen behoren. De strategie van een groep van vennootschappen kan er immers in bestaan om een zo groot mogelijke beslissingsbevoegdheid te geven aan de directie van de verschillende juridische entiteiten.⁶⁸

De Arbeidsrechtbank van Antwerpen beschouwt twee juridische entiteiten als één economische groep, nadat de werknemersorganisaties hebben aangetoond dat twee bestuurders van de ene juridische entiteit eveneens gedelegeerd bestuurder zijn bij de andere juridische entiteit.⁶⁹

De vennootschappen, die een joint venture hebben gesloten, vormen een economische groep.⁷⁰ Net zoals de juridische entiteiten, die deel uitmaken van een economisch samenwerkingsverband of een feitelijke kostendelende vereniging, ook al hebben de verschillende entiteiten een verschillend maatschappelijk doel.

De Arbeidsrechtbank van Antwerpen oordeelde dat het ter beschikking stellen van personeel kan wijzen op het bestaan van een economische groep.⁷¹ Wanneer een werkgever personeel ter beschikking wil stellen van een andere werkgever, dan moet hij hiervoor voorafgaandelijk toestemming vragen aan de Sociale Inspectie. Deze toestemming is echter niet vereist wanneer het gaat over een samenwerking tussen ondernemingen van dezelfde economische en financiële entiteit. Volgens de Arbeidsrechtbank van Antwerpen is er dus sprake van een economische groep wanneer er voorafgaandelijk geen toestemming werd gevraagd om personeel ter beschikking te stellen van een andere juridische entiteit.

B. De juridische entiteiten worden beheerd door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben

"Het beheer van de juridische entiteit verwijst naar het daadwerkelijk uitoefenen van de bestuursbevoegdheid van de werkgever binnen de onderneming. Vereist is dus dat dezelfde personen deelnemen aan het effectieve beleid van de ondernemingen."⁷²

⁶⁷ SMEDTS, P. en VERHELST, I., op cit., blz. 177.

⁶⁸ Arbeidsrechtbank Antwerpen 3 februari 2000, A.R. 3200040, onuitgeg.

⁶⁹ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 319 945, onuitgeg.

⁷⁰ Arbeidsrechtbank Brussel, 14 februari 2000, A.R. 13 241/2000, onuitgeg.

⁷¹ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 465, onuitgeg.

⁷² SMEDTS, P. en VERHELST, I., op.cit., blz. 177

In volgende gevallen wordt geacht dat de juridische entiteiten beheerd worden door eenzelfde persoon:

- Eén persoon is gedelegeerd bestuurder of algemeen directeur van verschillende juridische entiteiten.⁷³
- Het dagelijks bestuur en de algemene directie zijn gecentraliseerd in de handen van één managementcomité.⁷⁴

C. De juridische entiteiten hebben eenzelfde activiteit of activiteiten die op elkaar zijn afgestemd

Zo werd geoordeeld dat ingeval twee vennootschappen een samenwerkingsakkoord sluiten waarbij de ene vennootschap instaat voor het technisch onderhoud van de producten van de tweede vennootschap, en de tweede vennootschap aan het cliënteel schrijft dat de bestendigheid van de diensten verzekerd wordt door de tweede vennootschap, de activiteiten van de twee verschillende entiteiten duidelijk op elkaar betrokken zijn.⁷⁵

De Arbeidsrechtbank van Leuven oordeelde dat de activiteiten van een psychiatrische ziekenhuis en een beschutte werkplaats, economisch complementair zijn.⁷⁶

Activiteiten in de non-profit sector, die door een congregatie van de Zusters van Liefde uit eenzelfde spiritualiteit ontwikkeld worden, zijn eveneens activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd.⁷⁷

D. Evaluatie van de economische criteria

Smedts en Verhelst⁷⁸ merken op dat de economische criteria vrij makkelijk aanvaard worden door de arbeidsrechtbanken. Dit zou tot gevolg hebben dat de sociale criteria een doorslaggevende rol hebben bij het erkennen van een technische bedrijfseenheid. Voor de sociale criteria volstaat het echter dat de werknemers of hun vakorganisaties een begin van bewijs leveren. Bijgevolg zouden de werknemersorganisaties het zeer makkelijk hebben om het bewijs te leveren dat verschillende juridische entiteiten, één technische bedrijfseenheid vormen.

Smedts en Verhelst vinden dat het nieuw wettelijk vermoeden zijn doel voorbij schiet, vermits dit vermoeden gericht was op het herstellen van het evenwicht in de bewijslast tussen werkgevers en werknemers. Door de bewijslast voor de werknemersorganisaties sterk te verlichten, ontstaat er een nieuw onevenwicht ten nadele van de werkgevers.

2.3.3 Voorbeelden uit de rechtspraak van sociale criteria

⁷³ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 320 037, onuitgeg.

⁷⁴ Arbeidsrechtbank Hasselt 10 februari 2000, A.R. 2000 206, onuitgeg.

⁷⁵ SMEDTS, P. en VERHESLT, I. op.cit., blz.178.

⁷⁶ Arbeidsrechtbank Leuven 11 februari 2000, A.R. nr. 259/00, onuitgeg.

⁷⁷ Arbeidsrechtbank Brugge 1 februari 2000, A.R. nr. 99 179, onuitgeg.

⁷⁸ SMEDTS, P. en VERHELST, I., op.cit., blz.178.

Naast een bewijs op economisch vlak, moet er eveneens een begin van bewijs op sociaal vlak geleverd worden. Hieronder geef ik een kort overzicht van enkele voorbeelden van de beoordeling van de sociale criteria door de arbeidsrechtbank:

A. Arbeidsrechtbank Dendermonde 2 februari 2000⁷⁹

In deze zaak werd de samenvoeging van twee juridische entiteiten gevraagd. Volgens de arbeidsrechtbank werd het economisch criterium, het behoren tot dezelfde groep, in voldoende mate aangetoond.

De rechtbank oordeelde eveneens dat hetzelfde paritair comité, hetzelfde anciënniteitsstelsel, het aanbieden van aandelen aan de personeelsleden van beide vennootschappen en personeelsoverplaatsingen, elementen waren die de sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten aantoonde.

De werkgever slaagde er echter wel in de sociale samenhang te weerleggen op basis van volgende gegevens: geen gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen, een eigen infrastructuur: refter, sanitair en parkings, geen gemeenschappelijk personeelsbeheer, autonoom beheer van het personeel, loonverschillen en verschillende arbeidsvoorwaarden, een eigen sociaal secretariaat en geen personeelsoverplaatsingen in ruime zin.

B. Arbeidsrechtbank Brussel 9 februari 2000⁸⁰

Voor de samenvoeging van twee vennootschappen tot één technische bedrijfseenheid worden de economische criteria zoals het beheer van de vennootschappen door personen, die onderling economische banden hebben en het hebben van activiteiten die op elkaar zijn afgestemd, op voldoende wijze bewezen.

Daarnaast erkende de rechtbank dat volgende elementen de sociale samenhang tussen de verschillende vennootschappen aantonen: een gemeenschappelijk personeelsbeleid, in de telefoongids hetzelfde adres en telefoonnummer hebben, de ondertekening van een collectieve arbeidsovereenkomst (C.A.O.) door dezelfde persoon, gemeenschappelijke opstelling van een werkplanning.

Door het aanhalen van elementen zoals het feit dat een andere werkneemster de administratie van een vennootschap waarneemt en de afstand tussen de twee vennootschappen, slaagde de werkgever er niet in de sociale samenhang tussen de vennootschappen te weerleggen.

C. Arbeidsrechtbank Antwerpen 17 februari 2000⁸¹

De samenvoeging van twee juridische entiteiten werd gevraagd.

Activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd en het beheer van de vennootschappen door personen, die onderling een economische band hebben, wordt door de arbeidsrechtbank aanvaard als economisch criterium.

De sociale samenhang van de verschillende entiteiten wordt door de volgende elementen aangetoond: de tewerkstelling in dezelfde kantoren, een gemeenschappelijke kantine, een identieke rendementspremie, eenzelfde kerstpakket, een gemeenschappelijke nieuwjaarsreceptie, eenzelfde groeps- en

⁷⁹ Arbeidsrechtbank Dendermonde, 2 februari 2000, A.R. nr. 45 431 onuitgeg.

⁸⁰ Arbeidsrechtbank Brussel; 9 februari 2000, A.R. 13 369/2000, onuitgeg.

⁸¹ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 456, onuitgeg.

hospitalisatieverzekering, hetzelfde sociaal secretariaat, kinderbijslagfonds, arbeidsgeneeskundige dienst. Dergelijke elementen wijzen volgens de rechtbank op eenzelfde personeelsbeleid.

Elementen zoals verschillende arbeidsreglementen, verschillende paritair comités en de afwezigheid van een samenhangingsgevoel kunnen het vermoeden van een sociale samenhang niet weerleggen.

D. Arbeidsrechtbank Antwerpen 17 februari 2000⁸²

Voor de samenvoeging van vijf juridische entiteiten wordt het economisch criterium dat de verschillende entiteiten tot dezelfde groep behoren volgens de rechtbank voldoende aangetoond.

De werknemersorganisatie haalde volgende elementen aan, die zouden wijzen op een sociale samenhang: identieke activiteiten, behoren tot hetzelfde paritair comité, identieke of gelijkaardige individuele arbeidsvoorwaarden, hetzelfde sociaal secretariaat en eenzelfde uniform.

De tegenpartij bracht volgende tegenargumenten aan: geografische spreiding, taalverschil, de afwezigheid van een gemeenschappelijk personeelsbeleid, het ontbreken van C.A.O.'s op ondernemingsvlak. Op basis van deze gegevens oordeelde de rechtbank dat op een onvoldoende wijze de sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten kon worden aangetoond. Hieruit vloeide voort dat de verschillende juridische entiteiten niet werden samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid.

E. Arbeidsrechtbank Brussel 17 februari 2000⁸³

In dit geval ging het over de samenvoeging van vijf juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.

De arbeidsrechtbank oordeelde dat er sprake was van op elkaar afgestemde economische activiteiten en dat het beheer van de verschillende juridische entiteiten gebeurde door personen, die onderling een economische band hebben.

Volgende elementen wezen volgens de rechtbank op een sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten: nabijgelegen gebouwen, gemeenschappelijk personeelsblad met vermelding van een gemeenschappelijk personeelsfeest, dezelfde persoon die orders geeft aan alle chauffeurs, een gemeenschappelijke nota voor alle medewerkers en bijna identieke arbeidsreglementen.

De elementen, die de werkgever aanhaalde, waren volgens de arbeidsrechtbank niet van die aard om de sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten te weelegen. De werkgever haalde volgende tegenargumenten aan: verschillende paritaire comités, verschillende loonbarema's, verschillende evaluatieprocedures, verschillende telefoonverbindingen, beroepskwalificaties, prikklok en sociaal secretariaat, afzonderlijke voetbalploegen en afzonderlijk aankoop van kledij voor het personeel.

F. Arbeidsrechtbank Turnhout 23 februari 2000⁸⁴

⁸² Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 455, onuitgeg.

⁸³ Arbeidsrechtbank Brussel, 17 februari 2000, A.R. 13 285/2000, onuitgeg.

⁸⁴ Arbeidsrechtbank Turnhout, 23 februari 2000, A.R. 23970, onuitgeg.

De zaak werd bij de arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt voor de samenvoeging van vier juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.

Het economisch criterium, dat de verschillende entiteiten tot dezelfde economische groep zouden behoren en dat zij dezelfde op elkaar afgestemde activiteiten uitoefende werd aanvaard door de arbeidsrechtbank, ondanks het feit dat verschillende personen instonden voor het beheer van de verschillende entiteiten.

De arbeidsrechtbank leidde de sociale samenhang van de verschillende entiteiten af uit volgende elementen: personeelsovergangen, eenzelfde arbeidsreglement, eenzelfde paritair comité, een gelijkaardige regeling inzake loon en arbeidsduur.

Het tegenbewijs kon niet geleverd worden door de volgende elementen: de afwezigheid van een samenhangingsgevoel, de geografische afstand, de aan verschillende personen toevertrouwde loonadministraties.

G. Arbeidsrechtbank Brugge, afdeling Oostende 7 maart 2000⁸⁵

Voor de samenvoeging van drie juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid worden de economische criteria zoals het behoren tot eenzelfde economische groep en het uitoefenen van op elkaar afgestemde activiteiten volgens de rechtbank aangetoond.

Elementen, die volgens de arbeidsrechtbank wijzen op een sociale samenhang, zijn: gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, overeenstemmende arbeidsreglementen, hetzelfde paritair comité, kinderbijslagfonds, bedrijfsgeneeskundige dienst, vakantiekas, arbeidsongevallenverzekeraar en dezelfde persoon, die tussenkomt in het personeelsbeleid.

Het tegenbewijs van de werkgever werd voor één van de juridische entiteiten aanvaard, vermits de bedrijfszetel van deze vennootschap niet in de onmiddellijke nabijheid is gelegen van deze vennootschap en omdat deze vennootschap onder een ander paritair comité valt.

H. Arbeidsrechtbank van Kortrijk 8 maart 2000⁸⁶

Een onjuiste interpretatie van een C.A.O. door twee vennootschappen kan eveneens wijzen op een gemeenschappelijk personeelsbeleid. De arbeidsrechtbank van Kortrijk oordeelde dat indien de twee vennootschappen een C.A.O. op eenzelfde onjuiste manier toepassen, dit wijst op een gemeenschappelijk personeelsbeleid of minstens op een ernstig overleg of een op elkaar afstemmen van het personeelsbeleid. Omdat er daarenboven een vraag betreffende de sociale verkiezingen van een syndicale organisatie aan de ene vennootschap werd doorgeschoven naar de andere vennootschap, besloot de rechter dat er sprake is van één gemeenschappelijk personeelsbeleid.

I. Arbeidsrechtbank van Brussel 15 maart 2000⁸⁷

De arbeidsrechtbank van Brussel oordeelde dat het beheer van de juridische entiteiten door eenzelfde persoon niet enkel een economisch criterium is. Volgens de arbeidsrechtbank kan het beheer van verschillende juridische entiteiten door één

⁸⁵ Arbeidsrechtbank Brugge, afdeling Oostende, 7 maart 2000, A.R. 53 032, onuitgeg.

⁸⁶ Arbeidsrechtbank Kortrijk, 8 maart 2000, A.R. 58 848, onuitgeg.

⁸⁷ Arbeidsrechtbank Brussel, 15 maart 2000, A.R. 13391/2000, onuitgeg.

persoon eveneens wijzen op een gemeenschappelijk personeelsbeheer- en beleid en kan het beheer door één persoon eveneens wijzen op een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten.

Daarenboven werd het verrichten van gelijkaardige activiteiten eveneens beschouwd als een criterium dat de sociale samenhang tussen verschillende juridische entiteiten kan aantonen. Het bevoegde paritair comité wordt namelijk bepaald op basis van de activiteit die de onderneming uitoefent. In de memorie bij de wet van 5 maart 1999⁸⁸, worden gelijke 'paritaire comités' aangeduid als een element dat de sociale samenhang aantoont.

2.3.4 De bewijslast van het vermoeden

De bewijslast ligt bij diegene die zich beroept op het wettelijk vermoeden om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

De vraag rijst echter wie zich op het wettelijk vermoeden kan beroepen. Kan dit enkel gebeuren door de vakorganisaties, of kan ook een werkgever een beroep doen op de rechtspraak? Er heeft heel wat discussie bestaan omtrent deze vraag, zowel in de rechtspraak als in de rechtsleer.

Engels zag er geen enkel probleem in dat ook de werkgevers zich konden beroepen op het wettelijk vermoeden. Indien de werkgever de verschillende juridische entiteiten kon laten samenvoegen op basis van het wettelijk vermoeden, lag het bij de vakorganisaties om het tegenbewijs te leveren.⁸⁹

De rechtbank van Antwerpen oordeelde echter dat de werkgever zich niet kon beroepen op dit wettelijk vermoeden. Het wettelijk vermoeden vermeld namelijk dat het vermoeden geen weerslag mag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen.⁹⁰

De Nederlandstalige afdeling van Brusselse arbeidsrechtbank trad dit standpunt bij. Volgens deze arbeidsrechtbank werd het wettelijk vermoeden in het leven geroepen om het vermoeden meer aan te passen aan de maatschappelijke realiteit binnen de onderneming en de bewijslast op een meer evenredige manier te verdelen. Bovendien stelt artikel 14 §2 van de Bedrijfsorganisatiewet uitdrukkelijk dat het tegenbewijs wordt voorbehouden aan de werkgever. Hieruit vloeit voort dat het vermoeden werd ingesteld ten voordele van de werknemers en hun organisaties.⁹¹

De arbeidsrechtbank van Gent oordeelde dan weer anders. Het wettelijk vermoeden zou in het leven geroepen zijn om de bewijslast tussen de partijen te verdelen. Hieruit kan echter niet afgeleid worden dat het wettelijk vermoeden enkel voorbehouden was voor de werknemers en hun vakorganisaties.⁹²

⁸⁸ Memorie van Toelichting, *Parl. St.* Kamer 1998-99, nr. 1856/1, 5 en 6.

⁸⁹ ENGELS, C., Wie moet sociale verkiezingen organiseren? Sociale verkiezingen 2000., *Rechtskundig Weekblad*, 1999-2000, blz. 461.

⁹⁰ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 320.038, onuitgeg.

⁹¹ Arbeidsrechtbank Brussel, 16 februari 2000, A.R. 13.367, onuitgeg.

⁹² Arbeidsrechtbank Gent 14 februari 2000, A.R. 145978, onuitgeg.

Deze laatste uitspraak werd kracht bijgezet door het Hof van Cassatie. Deze oordeelde namelijk dat het vermoeden werd ingesteld ten voordele van de eiser in het geding, en niet uitsluitend voor de werknemersorganisaties.⁹³

De wet van 3 mei 2003 stelde een einde aan deze discussie. Enkel de werknemers en hun vakorganisaties kunnen zich beroepen op het wettelijk vermoeden.⁹⁴ Indien de werkgever om bepaalde redenen, zoals organisatorische redenen, verschillende juridische entiteiten wil samenvoegen tot één technische bedrijfseenheid en dit weerlegd wordt door de werknemersorganisaties, dan zal de werkgever de onderlinge samenhang moeten bewijzen aan de hand van sociaal en economische criteria.

2.3.5 De afbakening van de raad en het comité

Een belangrijke vraag die dient gesteld te worden is de volgende: dient de technische bedrijfseenheid voor de raad en voor het comité op dezelfde wijze afgebakend te worden?

Een voorbeeld: een onderneming met vier vestigingsplaatsen beslist één centrale raad en een comité per vestiging (dus vier comités) op te richten. Kan de werkgever dit doen of erkend de werkgever hierdoor het bestaan van vier technische bedrijfseenheden? Indien de tweede mogelijkheid van toepassing is, dan moet er een raad en een comité per technische bedrijfseenheid, die de sociale drempel bereikt, opgericht worden.

De oorspronkelijke Welzijnswet, van 10 juni 1952, stelde dat de werkgever één of meer comités voor veiligheid, gezondheid, en verfraaiing van de werkplaats moest oprichten in de ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkgesteld waren.⁹⁵ Er konden dus verschillende comités opgericht worden in één technische bedrijfseenheid. Zo was het dan ook mogelijk dat een onderneming met verschillende uitbatingzetels één comité had per uitbatingzetel, maar slechts één raad voor alle uitbatingzetels samen.

De Welzijnswet van 4 augustus 1996, die de wet van 10 juni 1952 vervangt, maakte een einde aan deze mogelijkheid. Volgens de nieuwe Welzijnswet moeten comités opgericht worden in alle ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld vijftig werknemer tewerkstellen.⁹⁶ De definitie van technische bedrijfseenheid werd in overeenstemming gebracht met die van de Bedrijfsorganisatiewet.

De wet van 3 mei 2003 betreffende de sociale verkiezingen heeft hier echter verandering in gebracht. De wet heeft het begrip onderneming in de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet gewijzigd. In beide wetten werd er het volgende aan de definitie van de technische bedrijfseenheid toegevoegd: "De technische bedrijfseenheid bepaald, in het kader van deze wet, op grond van

⁹³ Hof van Cassatie, 27 november 2000, nr. S000076N van 27 november 2000, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 646.

⁹⁴ WET van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen., art. 2, 3, *Belgisch Staatsblad*, 16mei 2003.

⁹⁵ WET van 10 juni 1952, op.cit., art. 1 §4 b.

⁹⁶ WET van 4 augustus 1996, op.cit., art. 49.

economische en sociale criteria”.⁹⁷ Door de toevoeging - “de technische bedrijfseenheid, bepaald in het kader van deze wet (...)” - heeft de wetgever willen duidelijk maken dat de afbakening van de technische bedrijfseenheid in beide wetten afzonderlijk gebeurt en dus tot een verschillend resultaat kan leiden.⁹⁸

De Memorie van Toelichting bevestigt dit standpunt. Volgens de Memorie kan de technische bedrijfseenheid voor beide organen verschillend zijn in functie van de aan beide organen toevertrouwde opdrachten.⁹⁹

2.4 Kritische bedenkingen

De mogelijkheid tot samenvoeging van verschillende technische bedrijfseenheden op basis van een wettelijk vermoeden, werd grondig gewijzigd met de wet van 5 maart 1999. Toch heb ik enkele bedenking bij dit nieuw wettelijk vermoeden.

Zo heb ik enkele bedenkingen bij de rechtszekerheid van het nieuw wettelijk vermoeden. Het oud wettelijk vermoeden, van 11 oktober 1978, stelde vier duidelijke voorwaarden voorop waaraan voldaan moest zijn, opdat verschillende juridische entiteiten konden samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid. Deze criteria waren dan misschien wel verouderd, toch boden zij naar mijn inziens een grote rechtszekerheid. Het nieuw wettelijk vermoeden daarentegen, geeft een veel vagere omschrijving. Volgens dit wettelijk vermoeden moet er een bewijs van economische en sociale samenhang geleverd worden. De wet geeft een zeer beperkte omschrijving van wat ze hieronder verstaat. De voorwaarden zijn wel veel ruimer omschreven, waardoor verondersteld kan worden dat er meer criteria, die wijzen op een sociaal en economische samenhang, aanvaard kunnen worden. Hiertegenover staat wel dat er geen zekerheid bestaat over wat de rechtbank zal aanvaarden als economische en sociale criteria en wat niet. Bovendien weten de vakorganisaties niet goed naar welke elementen ze op zoek moeten gaan om de sociale en economische samenhang aan te tonen. In dit opzicht vind ik dat de wet te kort schiet in de omschrijving van wat een economisch en een sociaal criterium is en wat niet. Hierbij treed ik het standpunt van de Raad van State dus bij, die stelt dat de wet preciezere criteria voorop had moeten stellen.

Uit het bovenstaande blijkt dat sommige auteurs de mening toegedaan zijn dat het nieuw wettelijk vermoeden de bewijslast van werkgeverszijde verzwaaert. Hier ben ik echter niet mee akkoord. Noch het feit dat het wettelijk vermoeden enkel kan ingeroepen worden door de werknemers of hun vakorganisaties, noch het feit dat het bewijs van economisch criteria zeer makkelijk aanvaard wordt en er slechts een begin van bewijs van sociale samenhang moet geleverd worden, verzwaren naar mijn inziens de bewijslast voor de werkgevers. De werkgevers zijn namelijk op de hoogte van alle elementen die kunnen wijzen op een sociale en economische samenhang. Terwijl de werknemerorganisaties slechts enkele van deze elementen kunnen opsporen. In principe zou het voor de werkgevers dus geen probleem mogen zijn om de sociale en economische onafhankelijkheid, of juist de afhankelijkheid, te kunnen aantonen.

⁹⁷ WET van 3 mei 2003, op.cit., art.6 1°.

⁹⁸ SMEDTS, P. en VERHELST, I., op cit., blz. 184.

⁹⁹ Memorie van Toelichting, *Parl. St.* Kamer 2002 – 03. nr 2266, 5.

In laatste instantie denk ik dat de wetgever er goed aan gedaan heeft om een verschillende invulling van het begrip technische bedrijfseenheid voor de raad en het comité mogelijk te maken. Problemen omtrent de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, doen zich immers voor op de werkvloer zelf, op de plaats van tewerkstelling. Terwijl de zaken waarvoor de raad bevoegd is, zich meer voordoen op het overkoepelende niveau van de onderneming.

Een voorbeeld: een onderneming bestaat uit drie juridische entiteiten. De eerste entiteit staat in voor het vervaardigen van huishoudapparaten. De tweede juridische entiteit staat in voor het verkopen van de apparaten en de laatste entiteit staat in voor het onderhoud en het herstel van de apparaten.

In de eerste juridische entiteit werkt er een bepaalde machine niet goed meer, de veiligheid van de werknemer, die de machine bedient zou zelfs in gevaar kunnen komen. Wanneer er een centraal comité zou opgericht worden, zou het goed mogelijk zijn dat de delegees geen weet hebben van de slecht functionerende machine omdat zij nooit of bijna nooit in die juridische entiteit aanwezig zijn. Wanneer er een comité opgericht wordt per juridische entiteit, hebben de delegees een veel beter zicht op de problemen, die zich binnen de entiteit voordoen en kunnen ze veel makkelijker iets ondernemen voor de slecht functionerende machine.

Het tegenovergestelde doet zich voor op het niveau van de ondernemingsraad. De tweede juridische entiteit verkoopt steeds minder huishoudelijke apparaten. Hierdoor moet de eerste entiteit er steeds minder produceren, de derde entiteit moet er steeds minder herstellen. Dit alles heeft zijn effect op de tewerkstelling. Wanneer er een raad opgericht wordt per entiteit, wordt er een verkeerde financiële economische informatie meegedeeld aan de ondernemingsraad. In deze informatie wordt er namelijk geen rekening gehouden met de resultaten van de tweede juridische entiteit, maar deze heeft toch een belangrijk effect op de resultaten van de andere juridische entiteit. Wanneer er een centrale raad opgericht wordt, dan hebben de delegees een zicht op de resultaten van de andere entiteiten en krijgen ze een zicht op de oorzaak van de afnemende tewerkstelling.

Besluit

Sociale verkiezingen worden georganiseerd in ondernemingen, die gewoonlijk gemiddeld minstens vijftig werknemers tewerkstellen. Werken er vijftig werknemers of meer, dan moet er een comité opgericht worden. Zijn er honderd werknemers of meer tewerkgesteld in de ondernemingen, dan moet er naast het comité eveneens een raad opgericht worden.

In het kader van de sociale verkiezingen wordt het begrip onderneming gedefinieerd als een technische bedrijfseenheid, die bepaald wordt op grond van sociale en economische criteria. De bedoeling van de wetgever was om aan de hand van deze omschrijving de mogelijkheid te laten om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Om de samenvoeging te vergemakkelijken, werd er een wettelijk vermoeden in het leven geroepen, via K.B. nr. 4 van 11 oktober 1978. Indien er vier voorwaarden tegelijk vervuld waren, dan werden de verschillende juridische entiteiten vermoed één technische bedrijfseenheid te vormen.

Door maatschappelijke veranderingen was dit wettelijk vermoeden verouderd. Daarom werd er een nieuw wettelijk vermoeden in het leven geroepen, met de wet van 5 maart 1999. Volgens het nieuw wettelijk vermoeden moeten de werknemers of hun vakorganisatie een bewijs van economische samenhang en een begin bewijs van sociale samenhang leveren, opdat verschillende juridische entiteiten vermoed worden één technische bedrijfseenheid te vormen.

Het nieuw wettelijk vermoeden is dus ruimer, maar ook vager dan het oud wettelijk vermoeden omschreven. Het voordeel hiervan is dat de vakbonden een grotere vrijheid krijgen voor het aanhalen van elementen die zouden kunnen wijzen op een sociale en economische samenhang. Zoals ik het voorheen reeds aangaf stel ik me toch de vraag of deze vage omschrijving niet leidt tot een rechtsonzekerheid. Daarom was het, naar mijn inziens, nuttiger geweest indien het nieuw wettelijk vermoeden op een nauwkeurigere wijze omschreven was.

Deel 2:

De netwerkkonderneming en het wettelijk vermoeden

Inleiding

In het eerste deel heb ik een uitvoerige toelichting gegeven van het wettelijk vermoeden, op grond waarvan verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid.

In dit tweede deel onderzoek ik of de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming een voldoende sociale en economische samenhang kennen, om aan de hand van het wettelijk vermoeden samengevoegd te worden.

In het eerste hoofdstuk licht ik de begrippen netwerkvorming en netwerkonderneming toe. Om te beginnen onderzoek ik het ontstaan van de netwerkvorming. Vervolgens geef ik weer welke vormen netwerkvorming kan aannemen en hoe het fenomeen zich in de praktijk voordoet. Hierop volgt een definitie van netwerkvorming. In een derde punt beschrijf ik het begrip netwerkonderneming, dat eigenlijk duidt op het resultaat van de netwerkvorming. Tot slot som ik een aantal motieven op, waardoor de ondernemingen zich laten leiden, om zich uit te bouwen tot een netwerkonderneming.

Het tweede hoofdstuk handelt over de invloed die de netwerkonderneming heeft op het sociaal overleg. Hierbij blijf ik uitgebreider stil staan bij de gevolgen op het sociaal overleg op ondernemingsvlak. Ik stel twee belangrijke gevolgen vast. Ofwel komt het sociaal overleg te vervallen, ofwel vindt het sociaal overleg plaats op een verkeerd niveau.

In het derde, en laatste, hoofdstuk bespreek ik twee concrete casussen waarbinnen de vakbonden gepoogd hebben de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming samen te voegen tot een technische bedrijfseenheid via het wettelijk vermoeden.

Dit alles rond ik af met een kort besluit.

Hoofdstuk 1: De netwerkonderneming

1. Het gewijzigde profiel van de onderneming

1.1 De geïntegreerde onderneming: het ondernemingsmodel na de Tweede Wereldoorlog

Rigaux merkt op dat heel wat arbeidswetgeving afgestemd is op een bepaald ondernemingsmodel.¹⁰⁰ De wetgeving zal zich veelal afstemmen op een ondernemingsmodel dat zeer nauw aansluit bij de doorsnee onderneming, zoals die aanwezig is in de maatschappij op het ogenblik dat de wetgeving tot stand komt.

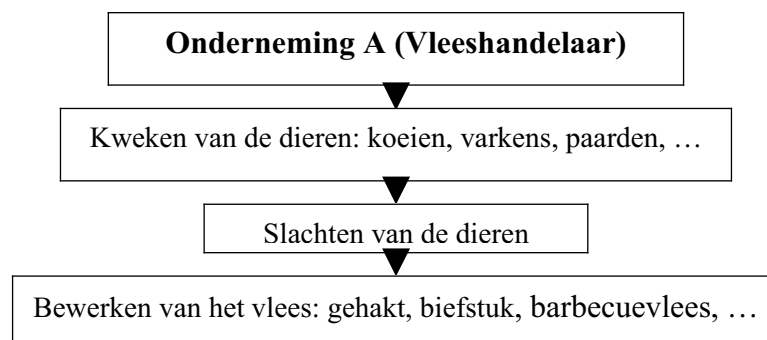
Heel wat regelgeving met betrekking tot collectieve overlegstructuren kwam tot stand kort na de Tweede Wereldoorlog. De oprichting van een ondernemingsraad werd mogelijk gemaakt door de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie voor het bedrijfsleven. De oprichting van het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk werd oorspronkelijk mogelijk gemaakt door de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit op het werk en van de werkplaatsen.¹⁰¹

Ingevolge is het gros van de regelgeving met betrekking tot de collectieve overlegstructuren afgestemd op een ondernemingsmodel dat dominant aanwezig was in de naoorlogse samenleving.¹⁰² Dit was de geïntegreerde onderneming.

De geïntegreerde onderneming, als ondernemingsmodel, werd gekenmerkt door een structuur waarin alle onderdelen, die nodig waren voor het voortbrengen van het eindproduct, in de onderneming zelf vervaardigd werden.

De onderneming kende een verticaal productieproces: alle verrichtingen van grondstof tot eindproduct gebeurde in één onderneming. De onderneming was in deze periode een gesloten instelling en kan ook wel vergeleken worden met een 'burcht'. Alle nodige verrichtingen werden in de onderneming zelf uitgevoerd. Van uitbesteding werd er zo goed als geen gebruik gemaakt.

De economische structuur van de onderneming viel samen met de juridische structuur ervan. Een eenvoudig voorbeeld van een verticale organisatiestructuur:



¹⁰⁰ RIGAUX, M., *Actuele problemen van het arbeidsrecht 5.*, Gent, Mys & Breesch, 1997, blz. 474.

¹⁰¹ De wet van 10 juni 1952 en de regelgeving omtrent de oprichting en de werking van de comités werd grondig bijgesteld door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk.

¹⁰² DUFAUX, P., op.cit., blz. 542.

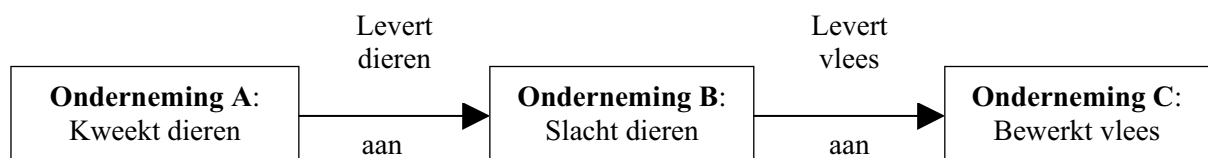
1.2 Netwerkvorming: een nieuw ondernemingsmodel in de 21^{ste} eeuw

De laatste jaren hebben er zich heel wat wijzigingen voorgedaan in het economisch klimaat. De internationale handel is gegroeid. We gaan er technologisch gezien steeds meer op vooruit. Ondernemingen of delen van ondernemingen gaan zich in andere landen vestigen om de productiekosten te drukken. Er doet zich een economische recessie voor, ... Daarnaast is ook het consumptiepatroon gewijzigd. Consumenten nemen geen genoegen meer met een standaard product, maar wensen een product dat beantwoordt aan hun eigen specifieke noden.¹⁰³ Dit alles heeft geleid tot een sterk toegenomen concurrentie.

Om tegemoet te komen aan deze toenemende concurrentie streven ondernemingen naar een hogere kwaliteit van het product, een snellere serviceverlening, en dit zo goedkoop mogelijk. Om deze doelstellingen te kunnen verwezenlijken, moet de onderneming een snelle en flexibele structuur hebben. Daarom stappen de ondernemingen af van de logge organisatiestructuur, waarbij het product vervaardigd werd van grondstof tot eindproduct, en gaan zij zich gaan toeleggen op de kernactiviteit.¹⁰⁴

De hedendaagse onderneming gaat zich dus toeleggen op haar kernactiviteit. De andere ondersteunende activiteiten, die voorheen binnen één economische en juridische entiteit verricht werden, worden nu verzelfstandigd in een aparte juridische entiteit of worden toevertrouwd aan toeleveringsbedrijven.¹⁰⁵

Ondernemingen stappen af van de verticale bedrijfsstructuur en evolueren naar een horizontale bedrijfsstructuur. Een voorbeeld:



Er ontstaat netwerkvorming. Grote ondernemingen gaan een deel van hun ondernemingsactiviteiten, bijvoorbeeld op contractuele basis, uitbesteden aan een netwerk van andere ondernemingen. Het eindproduct, dat voor consumptie bestemd is, wordt meer en meer tot stand gebracht door een netwerk van ondernemingen.

Iedere onderneming streeft zijn eigen doel na en is daarenboven het middel om het doel van een andere onderneming te realiseren. Het product van het ene bedrijf vormt een grondstof voor het andere bedrijf.¹⁰⁶

De ondernemingen, die tot hetzelfde netwerk behoren, kennen een financiële, economische en/of juridische band.¹⁰⁷

¹⁰³ BOCKSTEINS, H., De netwerkondernehmung en het sectoraal sociaal overleg., *Tijdschrift Sociaal Recht*, nr. 4, 1998, blz. 522.

¹⁰⁴ Ibid., blz., 522.

¹⁰⁵ Ibid., blz. 522.

¹⁰⁶ STIENS, H., *mondelijke mededeling*, via informeel gesprek, d.d. 15 januari 2004.

¹⁰⁷ RIGAUX, M. op.cit., blz. 475.

2. Het fenomeen netwerkvorming

In het voorgaande heb ik aangegeven welke factoren ertoe hebben bijgedragen dat steeds meer ondernemingen zich gaan organiseren in netwerken.

In dit punt geef ik aan onder welke vormen netwerkvorming zich onder meer kan voordoen en vervolgens geef ik nog enkele concretere voorbeelden van netwerkvorming.

2.1 Vormen van netwerkvorming

Volgens Rigaux kan netwerkvorming zich onder volgende vormen voordoen:¹⁰⁸ decentralisering binnen de onderneming en het toegenomen beroep op toelevering, de opdeling van de onderneming, fusies en overnames, franchising, het beroep doen op huisarbeid, management-buy-out en coördinatiecentra. Rigaux merkt echter wel op dat dit geen limitatieve opsomminglijst is van de vormen waaronder netwerkvorming zich kan voordoen.

Ik bespreek enkele vormen van netwerkvorming, die door Rigaux worden aangehaald:

A. Decentralisering binnen de onderneming¹⁰⁹

Ondernemingen stappen af van een gecentraliseerde bedrijfsleiding en opteren voor een productieproces dat steunt op de werking van groepen met een grote beleidsautonomie. Iedere groep of eenheid staat zelf in voor de kwantiteit en de kwaliteit voor de door hen af te leveren producten.

Rigaux merkt hierbij op dat, indien de decentralisatie gebeurt binnen éénzelfde juridische entiteit, er in feite geen sprake is van netwerkvorming.

B. Opdeling van de onderneming¹¹⁰

De opdeling van de onderneming wordt ook wel eens het 'Bunshaverschijnsel' genoemd.

De Japanse term 'Bunsha' betekent letterlijk 'het opdelen van een onderneming'.

Economisch gezien staat de term voor een situatie waarbij een sterk groeiende onderneming afstand doet van een deel van haar arbeidskrachten en deze onderbrengt in een nieuwe onderneming. De moeder onderneming ondersteunt haar 'Bunsha' of dochteronderneming totdat deze sterk genoeg is om zelfstandig te functioneren.

C. Franchising

"Franchising is een systeem voor de afzet van goederen en/of diensten en/of de toepassing van technologie, gebaseerd op een hechte en voortdurende samenwerking tussen juridische en financieel zelfstandige en onafhankelijke ondernemingen: de franchisegever en de individuele franchisenemers. De

¹⁰⁸ Ibid., blz. 475.

¹⁰⁹ Ibid., blz. 475-476.

¹¹⁰ Ibid. blz. 476.

franchisegever verleent daarbij aan zijn individuele franchisenemers het recht en legt hen de verplichting op om een bedrijf te exploiteren volgens het concept van de franchisegever.

Het aldus toegekende recht verleent aan de individuele franchisenemer het recht en de plicht om tegen directe of indirecte financiële vergoeding gebruik te maken van de handelsnaam en/of het warenmerk en/of het dienstenmerk van de franchisegever, de know-how, de commerciële en technische methoden, de werkwijze en andere industriële en/of intellectuele eigendomsrechten, ondersteund door voortdurende commerciële en technische hulp, gedurende de looptijd van de schriftelijke franchiseovereenkomst, die voor dit doel tussen de partijen is gesloten.”¹¹¹

Volgens Rigaux¹¹² kan franchising beschouwd worden als netwerkvorming, omdat het een uitbesteding betreft, eigen aan de distributiesector. Via franchising worden er goederen of diensten verspreid onder een gekende handelsnaam.

Mc Donalds, Holiday Inn, Leonidas, ... zijn bekende ondernemingen die de techniek van franchising hanteren.

D. Huisarbeid

Huisarbeid doet zich ondermeer voor binnen de textielsector. De huisarbeiders werken tegen een stukloon en ze voorzien hun eigen werkruimte en machines. De grondstoffen worden door de opdrachtgever geleverd.¹¹³

Door de ontwikkeling van technologieën, met internet als voornaamste ontwikkeling, ontstaan er nieuwe vormen van huisarbeid. Zo kan nu telewerk, administratief werk, typwerk, vertaling van teksten ook van thuis uit gedaan worden.

E. Management-Buy-Out

Management-Buy-Out is het aankopen van een onderneming (of een onderdeel) ervan of het verwerven van een controlerend belang in de onderneming door het management van het bedrijf.¹¹⁴

Management-Buy-Out wordt vaak gebruikt in het kader van een herstructurering van het bedrijf. Door bepaalde nevenactiviteiten af te stoten, komt de onderneming terug op haar kernactiviteit. Management-Buy-Out heeft vaak betrekking op een deel van de onderneming. Deze vorm van netwerkvorming is eveneens een ideale oplossing in geval van opvolgingsproblemen bij een familieonderneming. Er kan een afdeling van de onderneming verkocht worden, zonder het fabrieksgeheim prijs te moeten geven.¹¹⁵

F. Coördinatiecentra

Ondernemingen, die hun activiteiten internationaal ontplooiën hebben vaak de behoeften om hun activiteiten te rationaliseren en te coördineren. Deze coördinatie gebeurt door het centraliseren van boekhoudkundige en financiële verrichtingen, het personeelsbeheer, de productieplanning, het juridisch advies en andere

¹¹¹ DE BOCK, K., *De Franchiseovereenkomst*, In: Bestendig handboek distributierecht., afl. 1, 2001, blz. VI.2-5.

¹¹² RIGAUX, M., op. cit., blz. 476.

¹¹³ MAES, E., op. cit., blz. 32.

¹¹⁴ RIGAUX, M., op.cit., blz. 476.

¹¹⁵ MAES, E., op.cit., blz. 33.

verrichtingen, die bestaan in het coördineren en het superviseren van de activiteiten, die over verschillende landen verspreid zijn.¹¹⁶

Om kostenbesparende redenen brengen vele groepen van bedrijven dergelijke activiteiten onder in een aparte vennootschap, een coördinatiecentrum.¹¹⁷

2.2 Voorbeelden van netwerkvorming

Nu ik een overzicht heb gegeven van de vormen van netwerkvorming, is het misschien nuttig enkele concretere voorbeelden te geven van netwerkvorming. In ondermeer volgende gevallen is er sprake van netwerkvorming:¹¹⁸

- De onderneming behoudt enkel zijn productieactiviteit en gaat de administratieve activiteiten, zoals boekhouding, facturatie, personeelsbeleid, fiscaal en juridische advies, ..., uitbesteden aan een andere onderneming.
- Netwerkvorming kan zich ook voordoen op het niveau van de productie. In dat geval behoudt de onderneming de productie van het eindproduct, dat bestemd is voor consumptie, als kernactiviteit, terwijl de basisproducten geproduceerd worden door andere ondernemingen. Iedere onderneming vormt op zich een aparte juridische entiteit. Zo kan een toeleveringsbedrijf, als dochtervennootschap opgericht worden. Het toeleveringsbedrijf staat dan in voor het maken van producten, die enkel of hoofdzakelijk gebruikt worden in het productieproces van de moedervernootschap.
- Een onderneming kan zich ook opsplitsen in drie verschillende juridische entiteiten, waarbij de eerste entiteit het personeel groepeerd, in de tweede entiteit wordt het machinepark ondergebracht en de laatste entiteit houdt zich bezig met de distributie- en vervoersactiviteiten van de onderneming.
- Een netwerk van ondernemingen kan ook bestaan uit twee ondernemingen waarbij de ene onderneming zich bezig houdt met de verkoop van producten en de andere onderneming verantwoordelijk is voor het onderhoud van de verkochte producten.

2.3 Netwerkvorming: een definitie

Maes definieert het fenomeen netwerkvorming als volgt:¹¹⁹

“Netwerkvorming betreft de organisatie van een productieproces door een onderneming die, via parallel verlopende processen van concentratie, decentralisatie en uitbesteding, belangrijke delen van haar functie op contractuele basis uitbesteedt aan andere ondernemingen.”

De auteur merkt op dat deze definitie aangevuld moet worden met de volgende twee bepalingen: de ondernemingen die functioneren in een netwerk zijn sociaal, economisch, financieel of juridisch op elkaar afgestemd en er zijn wederzijdse informatie en communicatiestructuren binnen het netwerk aanwezig.

¹¹⁶ DUFAUX, P., op.cit., blz. 545.

¹¹⁷ MAES, E., op.cit., blz. 34.

¹¹⁸ DUFAUX, P. op.cit., blz. 543 – 544.

¹¹⁹ MAES, E., op.cit., blz. 48.

3. De netwerkoncerning: het resultaat van het netwerkvormingsproces

Het begrip netwerkvorming verwijst naar het proces waarbij een rechtspersoon zich bewust opsplijst in verschillen ondernemingen, juridische entiteiten.¹²⁰ Dit proces wordt ook wel aangeduid onder de termen filialisering of KMO'isering.¹²¹ De begrippen netwerkvorming, filialisering en KMO'isering duiden alle drie op wordingsprocessen.

Rigaux heeft gepoogd een begrip voorop te stellen dat verwijst naar het resultaat van het netwerkvorming. Om tot dit begrip te komen geeft Rigaux een opsomming van de kenmerken van de netwerkvorming:¹²²

- *De onderlinge gebondenheid van de ondernemingen, behorend tot een netwerk.*

Een passend voorbeeld hiervan is de constructie waarbij de ene onderneming instaat voor de verkoop van producten en de andere onderneming verantwoordelijk is voor het onderhoud van de verkochte producten. De tweede onderneming is volledig afgestemd op de eerste onderneming.

- *De uiteenlopende aard van de gebondenheid. De binding kan financieel, economisch, sociaal of juridisch zijn.*

- *Het verschijnsel overstijgt de notie onderneming, zoals het binnen het arbeidsrecht gebruikt wordt.*

Het arbeidsrecht hanteert twee ondernemingsconcepten. Een contractueel en een institutioneel ondernemingsconcept. Het contractuele ondernemingsconcept duidt de juridische vorm van de onderneming aan. Het institutionele ondernemingsconcept wordt gehanteerd om de onderneming te duiden in zijn sociaal-economische dimensie.¹²³

- *Het verschijnsel werkt de ontmanteling van de sociale bescherming in de hand.*

Netwerkvorming kan tot gevolg hebben dat de afgestoten nevenactiviteiten gaan ressorteren onder een ander paritair comité dan toen ze nog deel uit maakten van de geïntegreerde onderneming. Ressorteren onder ander paritair comité brengt andere arbeids- en loonvoorwaarden mee.

Op basis van deze kenmerken komt Rigaux tot het begrip netwerkoncerning. Hij geeft er de volgende definitie aan:¹²⁴

Een netwerkoncerning kan omschreven worden als een geheel van juridisch zelfstandige ondernemingen, waartussen een economische, financiële of commerciële gebondenheid bestaat, die voortvloeit uit het uitbesteden, het verzelfstandigen of het rentabiliseren van één of meer afdelingen of activiteiten van een moederonderneming.

¹²⁰ HUMBELT, P., Outsourcing in het post-Renault-tijdperk., *Oriëntatie*, jrg. 29, nr. 3, 1999, blz. 56.

¹²¹ MAES, E., op.cit., blz. 26.

¹²² RIGAUX, M., op.cit., 478.

¹²³ Ibid. blz. 472.

¹²⁴ Ibid., blz. 479.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat het begrip netwerkvorming verwijst naar het proces waarbij een onderneming zich gaat toespitsen op haar kernactiviteit en de nevenactiviteiten gaat onderbrengen in een aparte ondernemingen. Terwijl het begrip netwerkonderneming verwijst naar het resultaat van het netwerkvormingsproces.

4. Motieven tot het uitbouwen van een netwerkonderneming

De directie van een onderneming kan zich door verschillende motieven laten leiden, om over te gaan tot netwerkvorming. Ik geef een beknopt overzicht van enkele van deze motieven:

A. Het vermijden van een te grote diversificatie van activiteiten en een dure verticale structuur

Zoals ik in het begin van dit hoofdstuk reeds aangaf is de onderlinge concurrentie tussen de bedrijven sterk toegenomen. Om het hoofd te bieden aan deze concurrentiele druk gaan ondernemingen zich concentreren op hun kernactiviteit en de andere activiteiten, waarin de onderneming niet gespecialiseerd is, afstoten. De onderneming tracht zo een zo hoog mogelijk kwaliteit na te streven tegen een zo laag mogelijk prijs.

Uit onderzoek is bovendien gebleken dat het rendement van het geïnvesteerde kapitaal sterk afneemt naarmate een onderneming zich verwijdert van haar kernactiviteiten.¹²⁵

Ondernemingen proberen de kosten van productiviteitsverlagingen door onderbenutting van het machinepark, communicatiestoornissen en uit de pan rijzende transportkosten, zoveel mogelijk te beperken. Door de vlakke organisatiestructuur en de kortere communicatielijnen kunnen besluiten sneller genomen worden dan in grote ondernemingen.¹²⁶

De controle op het productieproces valt veel makkelijker te organiseren. Stoornissen in het productieproces zijn dan ook veel makkelijker en sneller te verhelpen.

***B. Een flexibel personeelsbeleid*¹²⁷**

Door de opsplitsing van bedrijven kan er een veel flexibeler personeelsbeleid gevoerd worden.

De verschillende soorten activiteiten worden ondergebracht in verschillende ondernemingen. Deze ondernemingen gaan ressorteren onder verschillende paritaire comités, omdat het paritair comité bepaald wordt aan de hand van de activiteit van de juridische entiteit. Hierdoor zullen de arbeids- en loonvoorwaarden in de ondernemingen van de netwerkonderneming vaak verschillend zijn.

¹²⁵ DUFAUX, op.cit., blz. 546.

¹²⁶ Ibid., blz 546.

¹²⁷ Ibid., blz. 547.

C. *Het vermijden van officieel overleg*¹²⁸

Grote ondernemingen kunnen ervoor kiezen om zich op te splitsen in verschillende kleine bedrijven, om zo de officiële overlegorganen, het comité en de raad, niet te moeten oprichten.

De opsplitsing kan tot gevolg hebben dat de sociale drempel van minstens honderd werknemers, voor de raad, of van minstens vijftig werknemers, voor het comité, niet meer behaald wordt.

¹²⁸ MAES, E., op.cit., blz. 45.

Hoofdstuk 2: Invloed van de netwerkonderneming op het sociaal overleg

1. Situering

Ondernemingen laten zich door tal van motieven leiden om over te gaan tot een netwerkonderneming, zoals ik in het voorgaande hoofdstuk reeds heb aangegeven. De uitbouw tot een netwerkonderneming brengt gevolgen met zich mee die vaak ten voordele zijn van de onderneming, maar ten nadele van de werknemers. De opsplitsing brengt zowel op sectoraal niveau als op ondernemingsniveau tal van gevolgen met zich mee.

Op sectoraal niveau kan de opsplitsing tot gevolg hebben dat de ondernemingen onder verschillende paritaire comités vallen, waardoor op de werknemer andere, vaak minder gunstige, arbeids- en loonsvoorwaarden van toepassing zijn.

Op ondernemingsvlak kan een afbreuk gedaan worden aan het recht op informatie van de werknemers. De opsplitsing kan namelijk tot gevolg hebben dat de ondernemingen onder de sociale drempel vallen, waardoor er geen overlegorganen moeten opgericht worden. Indien er dan toch een overlegorgaan moet opgericht worden, is dit vaak op een onaangepast of verkeerd niveau. Door het oprichten van overlegorganen op het niveau van de juridische entiteit, krijgen de werknemers geen zicht op de werking van de onderneming in zijn geheel, de netwerkonderneming. De informatie die de werknemers via de overlegorganen verkrijgen, heeft enkel betrekking op de juridische entiteit. Deze informatie stelt hen niet in staat een zicht te krijgen op de toekomstperspectieven van de onderneming in zijn geheel. De werknemers zouden daarom geïnformeerd moeten worden op het niveau van de netwerkonderneming, in plaats van op het niveau van de juridische entiteit.

In dit hoofdstuk blijf ik stil staan bij de gevolgen van de uitbouw van een netwerkonderneming op het sociaal overleg op ondernemingsvlak.

2. Gevolgen op het sociaal overleg op ondernemingsvlak

Het feit dat een geïntegreerde onderneming zich uitbouwt tot een netwerkonderneming, kan verregaande gevolgen hebben voor het sociaal overleg binnen de onderneming.

Binnen de geïntegreerde onderneming worden alle activiteiten verricht. De onderneming bestaat slechts uit één juridische entiteit. De juridische structuur van de onderneming valt samen met de economische structuur. De technische bedrijfseenheid valt in dit geval samen met de juridische entiteit.

Indien de onderneming gewoonlijk gemiddeld minstens vijftig werknemers telt, moeten sociale verkiezingen gehouden worden ter oprichting van een comité. Bereikt de onderneming eveneens de sociale drempel van de gewone gemiddeld tewerkstelling van minstens honderd werknemers, moet er eveneens een raad opgericht worden.

Wanneer de geïntegreerde onderneming zich uitbouwt tot een netwerkonderneming bestaat de onderneming niet meer uit één juridische entiteit, maar uit een veelheid van juridische entiteiten. Het personeel van de voorheen geïntegreerde onderneming is nu verspreid over de verschillende juridische entiteiten.

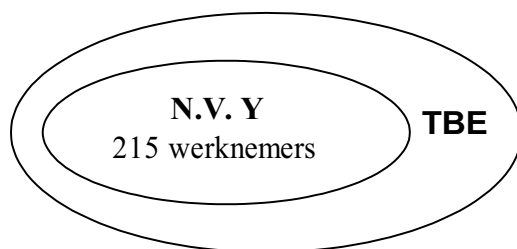
De opsplitsing kan verregaande gevolgen hebben voor het sociaal overleg in de onderneming:

- 1) Ofwel heeft de opsplitsing tot gevolg dat de juridische entiteiten onvoldoende werknemers tewerkstellen om een raad en / of een comité te moeten oprichten.
- 2) Ofwel zakken de juridische entiteiten niet onder de sociale drempel, maar vindt het sociaal overleg plaats op een verkeerd niveau.

Deze twee situaties licht ik hieronder toe aan de hand van een voorbeeld. Ik geef eveneens aan op welk wijze deze problemen, eventueel, opgelost kunnen worden.

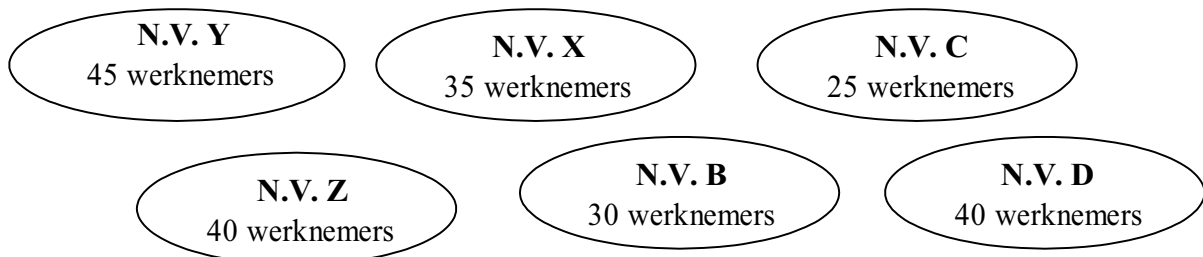
2.1 Het wegvallen van het sociaal overleg

Een eenvoudig voorbeeld: De geïntegreerde onderneming kent een volgende structuur



De sociale drempel van minstens honderd werknemers, wordt in de N.V. bereikt. De onderneming moet sociale verkiezingen organiseren om een raad en een comité op te richten.

De N.V. beslist echter om zich enkel nog toe te leggen op haar hoofdactiviteit en de nevenactiviteiten af te stoten en onder te brengen in aparte juridische entiteiten. De N.V. bouwt zich uit tot het volgende netwerk:



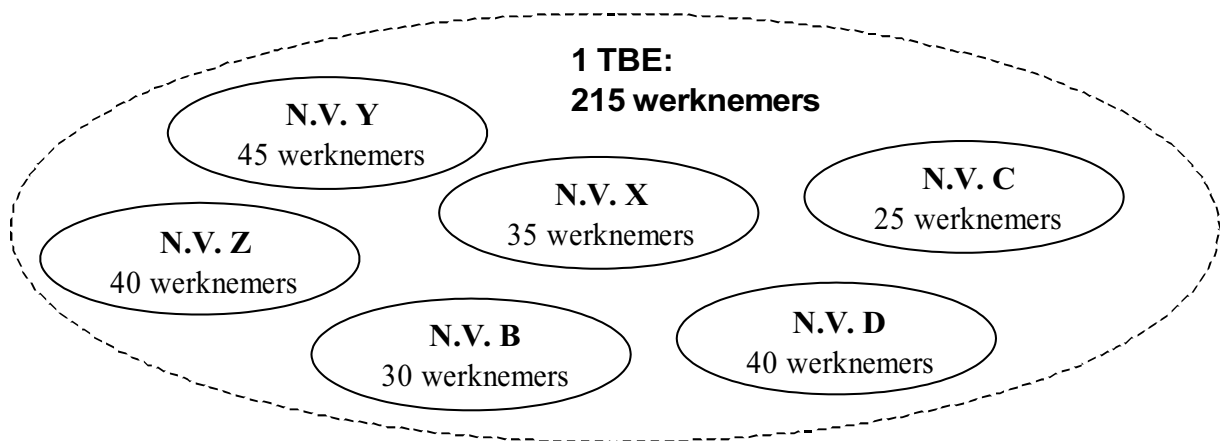
Alle juridische entiteiten zijn onder de sociale drempel van vijftig werknemers gezakt. Het sociaal overleg in de verschillende ondernemingen komt volledig te vervallen.

Sociale verkiezingen worden echter georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid. De technische bedrijfseenheid moet niet noodzakelijker wijze samenvallen met de juridische entiteit van de onderneming.

Het wettelijk vermoeden dat in het leven werd geroepen met de wet van 5 maart 1999, bepaalt namelijk dat verschillende juridische entiteiten, die sociaal en economisch op elkaar zijn afgestemd, vermoed worden één technische bedrijfseenheid te vormen.

In het eerste deel heb ik reeds uitvoerig toegelicht welke elementen kunnen wijzen op een sociale en economische samenhang.

Ook binnen de netwerkonderneming kan dit nieuw wettelijk vermoeden toegepast worden. Indien de verschillende juridische entiteiten een sociaal en economische samenhang kennen, dan kan er de volgende constructie tot stand komen:

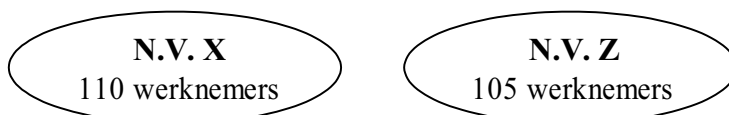


De sociale en economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten zorgt ervoor dat de verschillende entiteiten samen één technische bedrijfseenheid vormen. Binnen de technische bedrijfseenheid werken er 215 werknemers. De sociale drempel van meer dan honderd werknemers wordt overschreden en op het niveau van de technische bedrijfseenheid moeten er sociale verkiezingen georganiseerd worden, ter oprichting van een raad en een comité.

Kan er echter geen sociale en economische samenhang aangetoond worden tussen de verschillende juridische entiteiten, dan vormt iedere juridische entiteit op zich een aparte technische bedrijfseenheid.

2.2 Het sociaal overleg vindt plaats op een verkeerd niveau

We vertrekken van een zelfde beginsituaties als in het vorige voorbeeld, maar de onderneming wordt op de volgende wijze opgesplitst:



In dit geval moet iedere onderneming een raad en een comité oprichten. Er wordt dus geen afbreuk gedaan aan het sociaal overleg, toch vindt dit plaats op een verkeerd niveau. De bedoeling van het sociaal overleg is dat de werknemers een beeld krijgen van de onderneming in zijn geheel. Aan de hand van het sociaal overleg krijgen de werknemers een zicht op de toekomstperspectieven van de

onderneming. Het sociaal overleg vindt echter plaats met de directe werkgevers waardoor de werknemers geen zicht krijgen op de werking van de onderneming in zijn geheel, als groep.¹²⁹

Volgens Dufaux zou de notie 'groep' in de Bedrijfsorganisatiewet ingelast moeten worden, om aan dit probleem tegemoet te komen.¹³⁰ Naast de oprichting van een ondernemingsraad op het niveau van de technische bedrijfseenheid, zou er ook een overkoepelende ondernemingsraad opgericht moeten worden op het niveau van de ondernemingsgroep.

Het valt op dat Dufaux het enkel heeft over het invoeren van de notie 'groep' in de Bedrijfsorganisatiewet. Dit gegeven kan verklaard worden doordat het vooral de bevoegdheden van de raad zijn die zich op het centraal niveau van de onderneming situeren. Terwijl de taken en bevoegdheden van het comité vooral te situeren zijn op het lokaal niveau. Dit heb ik reeds in het eerste deel besproken.

Dufaux merkt op dat de notie 'groep' nauwelijks gehanteerd wordt in het arbeidsrecht, maar dat er toch kan verwezen worden naar het K.B. van 27 november 1973 en C.A.O. nr. 9, waarbinnen het begrip 'groep' gehanteerd wordt. Deze rechtsbronnen gebruiken het begrip echter vanuit het oogpunt van informatieverstrekking en niet met het oog op de oprichting van een overlegorgaan.¹³¹

Volgens het K.B. van 27 november 1973 mag de financiële en economische informatie, die aan de raad wordt meegedeeld, niet enkel betrekking hebben op de technische bedrijfseenheid. De informatie moet de raad in staat stellen om de onderneming te situeren binnen het kader van de economische en financiële groep waartoe ze behoort.¹³²

Volgens C.A.O. nr. 9 moet de informatie betreffende de tewerkstellingsvooruitzichten, die aan de raad verschaft wordt, eveneens betrekking hebben op de groep van ondernemingen. Onder 'groep' verstaat de C.A.O.: de ondernemingen met verschillende zetels, de ondernemingen die een internationaal karakter hebben, de economische groep.¹³³

Om het begrip 'groep' te definiëren verwijst Dufaux naar het K.B. van 6 maart 1990 betreffende de geconsolideerde jaarrekeningen.¹³⁴ De consolidatie strekt ertoe een jaarrekening voor te leggen waarin een geheel van ondernemingen, die met elkaar zijn verbonden, wordt voorgesteld alsof het om één onderneming ging. Om een groep te omschrijven wordt er gebruik gemaakt van het begrip controle. De onderneming, die controle uitoefent of de andere onderneming moet, voor zichzelf en de onderneming waar ze controle op uitoefent, een geconsolideerde jaarrekening opmaken. Een onderneming heeft controle over een andere onderneming wanneer de eerstgenoemde onderneming, in rechte of in feite, een beslissende invloed heeft

¹²⁹ DUFAUX, P., op.cit., blz. 548.

¹³⁰ Ibid., blz. 549.

¹³¹ Ibid., blz. 549.

¹³² K.B. van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, art. 1, *Belgisch Staatsblad*, 28 november 1973.

¹³³ C.A.O. nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, art. 3, *Belgisch Staatsblad*, 25 november 1972.

¹³⁴ DUFAUX, P., op.cit., blz. 550.

bij de aanstelling van de meerderheid van de bestuurders of zaakvoerders of op de oriëntatie van het beleid.^{135 136}

Door de oprichting van een ondernemingsraad op het niveau van de groep, zouden de werknemersafgevaardigden, de delegees, op een aangepast niveau geïnformeerd worden over de financiële en economische situatie van de onderneming, namelijk op het niveau van de groep.

Ik heb een korte schets gegeven waarom de notie 'groep' zou ingevoerd moeten worden in het arbeidsrecht, toch blijf ik er niet langer bij stilstaan gezien het behandelde thesisonderwerp, hier niet rechtstreeks betrekking op heeft. Hierop volgend blijf ik uitgebreid stil staan bij de vraag of de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming een voldoende sociale en economische samenhang kennen opdat ze samengevoegd kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid op grond van het wettelijk vermoeden.

¹³⁵ K.B. van 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de onderneming, art. 2, *Belgisch Staatsblad*, 27 maart 1990.

¹³⁶ Inmiddels werd het K.B. van 6 maart 1990 vervangen door het K.B. van 30 JANUARI 2001 tot uitvoering van het wetboek van vennootschappen, *Belgisch Staatsblad*, 6 februari 2001.

Hoofdstuk 3: Het wettelijk vermoeden en de netwerkonderneming

In het voorgaande hoofdstuk heb ik een abstract voorbeeld gegeven van hoe het wettelijk vermoeden kan toegepast worden in een netwerkonderneming.¹³⁷

Om dit gegeven te concretiseren, wil ik in dit hoofdstuk twee concrete casussen bespreken, die zich voorgedaan hebben tijdens de verkiezingsprocedure 2000. In beide gevallen werd er gepoogd verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

1. Casus 1: N.V. E.C.I. – N.V. Euroboek

In deze casus startte het ABVV Antwerpen een procedure bij de arbeidsrechtbank om de juridische entiteiten N.V. E.C.I. en N.V. Euroboek samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. Op 17 februari 2000 velde de Arbeidsrechtbank van Antwerpen een vonnis.¹³⁸ In bijlage 1 bevindt zich het vonnis.

1.1 Constructie

N.V. E.C.I. is een boeken- en platenclub. De N.V. stuurt haar leden per kwartaal een catalogus toe waaruit boeken, cd's, ... kunnen gekocht worden. De aankoop gebeurt ofwel via schriftelijke bestelling ofwel in een van de vijf winkels van N.V. E.C.I.. In deze winkels kunnen leden eveneens een nieuw lidmaatschapcontract afsluiten. In laatste instantie heeft N.V. E.C.I. een afdeling voor telefonische reclamaties van de leden.

De vennootschap ressorteert onder het Paritair Comité 311 voor grote kleinhandelszaken.

De maatschappelijke zetel van de N.V. is gevestigd te Antwerpen, op de Italiëlei 124.

De **N.V. Euroboek** noteert de verzoeken tot lidmaatschap in opdracht van N.V. E.C.I.. De werving van leden gebeurt via deur-aan-deur verkoop vanuit de vestiging te Gent en te Antwerpen of via de afdeling telemarketing te Antwerpen.

De vennootschap ressorteert onder het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden 218.

De maatschappelijke zetel van de N.V. is gevestigd te Antwerpen, op de Italiëlei 124.

1.2 Argumentatie van de partijen

A. *De eiser*

In deze casus heeft het ABVV, tijdens de verkiezingsprocedure 2000, bij de arbeidsrechtbank van Antwerpen een vordering ingesteld om de twee juridische entiteiten, N.V. E.C.I. en N.V. Euroboek, samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

¹³⁷ Zie 2.1, blz. 66-67.

¹³⁸ Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320.465, onuitgeg.

Om de twee juridische entiteiten samen te voegen beroept het ABVV zich op het nieuw wettelijk vermoeden, van 5 maart 1999, dat stelt dat verschillende juridische entiteiten vermoed worden één technische bedrijfseenheid te vormen wanneer het bewijs kan geleverd worden dat de juridische entiteiten economisch en sociaal afhankelijk zijn van elkaar.

B. De verweerder

De verwerende partijen, N.V. E.C.I. en N.V. Euroboek, zijn van mening dat de twee juridische entiteiten volledig van elkaar gescheiden zijn. De juridische entiteiten hanteren namelijk een verschillend arbeidsreglement, ze ressorteren onder een verschillende paritair comité en het personeel zou geen sociale entiteit vormen.

1.3 Beoordeling door de arbeidsrechtbank

De rechtbank verklaart de vordering ontvankelijk en gegrond. De N.V. E.C.I. en de N.V. Euroboek moeten samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid. De juridische entiteiten moeten de nodige maatregelen treffen om sociale verkiezingen te organiseren.

De rechtbank steunde zich op volgende argumenten om tot deze beslissing te komen:

A. De economische samenhang

- Het ABVV als eiser toont aan dat de juridische entiteiten beheerd worden door éénzelfde persoon of personen, die onderling een economische band hebben:
 - De functie 'manager corporate services' wordt in beide entiteiten uitgevoerd door éénzelfde persoon. Voor de beide juridische entiteiten is er dus slechts één manager aangesteld voor de gemeenschappelijke ('corporate') diensten van de groep.
De verwerende partijen werpen hiertegen op dat de manager slechts tijdelijk ter beschikking werd gesteld van de N.V. Euroboek. Volgens de arbeidsrechtbank toont dit argument de economische verwevenheid tussen de verschillende juridische entiteiten des te meer aan.¹³⁹
 - Tot vlak voor de sociale verkiezingen 2000 werd het dagelijks bestuur van N.V. Euroboek waargenomen door de bestuurder van de N.V. E.C.I.
- Bovendien toont het ABVV eveneens aan dat de twee juridische entiteiten activiteiten uitoefenen, die op elkaar zijn afgestemd:
 - N.V. Euroboek noteert verzoeken tot lidmaatschap in opdracht van N.V. E.C.I..

¹³⁹ Art. 31 §1 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt dat het ter beschikking stellen van werknemers, ten behoeve van een gebruiker, strikt verboden is. In uitzonderlijke gevallen kan een werkgever sommige van zijn werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker, indien hij voorafgaandelijk de toestemming heeft gekregen van een door de Koning aangewezen ambtenaar.

Deze toestemming is echter niet vereist in het kader van een samenwerking tussen ondernemingen van éénzelfde economische en financiële entiteit.

- Beide vennootschappen hebben opeenvolgende nummers in het handelsregister. Dit gegeven wijst op een gelijktijdige inschrijving wegens activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd.

B. De sociale samenhang

Volgens de rechtbank tonen de volgende elementen, aangehaald door het ABVV, op een sociale samenhang tussen de beide juridische entiteiten:

- Het merendeel van het personeel is tewerkgesteld in de kantoren gevestigd op de Italiëlei.
- Er is een gemeenschappelijke kantine.
- De werknemers van beide juridische entiteiten ontvangen een identieke rendementspremie, die afhankelijk is van de bedrijfsresultaten van N.V. E.C.I..
- De werknemers van beide juridische entiteiten ontvangen een cadeaucheque ter waarde van 5.000 BEF, waarvan er 3.000 BEF moet gespendeerd worden bij N.V. E.C.I..
- Eenzelfde kerstpakket.
- Een gemeenschappelijke nieuwjaarsreceptie.
- Eenzelfde groeps- en hospitalisatieverzekering.
- Er is eveneens sprake van een eenzelfde personeelsbeleid. Beide juridische entiteiten zijn immers aangesloten bij hetzelfde sociaal secretariaat, kinderbijslagfonds en arbeidsgeneeskundige dienst.

1.4 Besluit

In deze casus is er duidelijk sprake van een netwerkonderneming. De boeken- en platenclub N.V. E.C.I. staat in voor de verkoop van hun artikelen aan aangesloten leden. De N.V. Euroboek noteert verzoeken tot lidmaatschap bij N.V. E.C.I. en dit in opdracht van N.V. E.C.I. zelf. De ene onderneming werkt dus uitsluitend in opdracht van de andere onderneming.

Omdat de twee vennootschappen zowel economisch als sociaal op elkaar waren afgestemd, is het ABVV erin geslaagd om de twee entiteiten te laten samenvoegen tot één technische bedrijfseenheid en dit op basis van het nieuw wettelijk vermoeden. Elementen zoals een gemeenschappelijke manager, opeenvolgende nummers in het handelsregister, beheerd worden door eenzelfde persoon en het in opdracht werken van de ene onderneming voor de andere, toonde de economische samenhang tussen de verschillende entiteiten aan.

Dat de twee entiteiten eveneens sociaal op elkaar waren afgestemd bleek uit het feit dat de vennootschappen eenzelfde personeelsbeleid hadden, dat er een gemeenschap van mensen verzameld was in dezelfde gebouwen, ...

2. Casus 2: Nutricia N.V. – Friesland Drinks N.V. – LDB N.V.

Ook de Voedingscentrale Leuven-Mechelen heeft tijdens de verkiezingsprocedure 2000 gepoogd het wettelijk vermoeden toe te passen op een netwerkonderneming. In deze casus beschrijf ik in eerste instantie de structuur van de onderneming in 2000, vervolgens bespreek ik de werkwijze, die de centrale heeft toegepast om de verschillende juridische entiteiten van de netwerkonderneming samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid en dit alles sluit ik af met een kort besluit waarbij ik eveneens de structuur van de onderneming in 2004 kort situeer.

2.1 Constructie¹⁴⁰

Nutricia, dat deel uit maakt van Numico¹⁴¹, was oorspronkelijk een onderneming die instond voor de productie van babyvoeding, klinische voeding, voedingssupplementen, melk- en fruitfrisdranken. Nutricia N.V. was de juridische vorm van de onderneming. Oorspronkelijk viel de juridische entiteit van de onderneming samen met de technische bedrijfseenheid.

De productie en de verpakking van de goederen, viel onder de verantwoordelijkheid van Nutricia N.V.. Voor het vervoer van de goederen deed Nutricia N.V. aanvankelijk beroep op de transportfirma TNT N.V..

In 1995 besloot Nutricia N.V. niet langer beroep te doen op TNT N.V. voor het transport van haar goederen en richtte zelf een transportafdeling op, onder de naam Logistieke Diensten België N.V., of kortweg LDB N.V.. De transportafdeling vormt een aparte juridische entiteit.

Daarnaast besloot Nutricia N.V. in 1998 om de onderneming intern op te splitsen, in Nutricia N.V. en Nutricia Drinks N.V..

Nutricia Drinks N.V. staat vanaf dan in voor de productie van dranken als Cécémel, Fristi, Extran, Nutroma, ...

Nutricia NV legt zich toe op de productie van babyvoeding, klinische voeding en voedingssupplementen.

2.2 De werkwijze¹⁴²

In 2000 was de structuur van de onderneming drastisch gewijzigd ten opzichte van deze in de sociale verkiezingen 1995. Nutricia had zich in de periode tussen de sociale verkiezingen uitgebouwd van één naar drie juridische entiteiten: Nutricia N.V., Nutricia Drinks N.V. en LDB N.V.. De eerste entiteit had zich toegelegd op de productie van baby- en klinische voeding, de tweede juridische entiteit had zich toegelegd op de productie van melk- en frisdranken en de laatste entiteit stond in voor het vervoer van de goederen.

¹⁴⁰ CROONENBORGHS, K., *mondelijke mededeling*, via telefoongesprek, d.d. 2 februari 2004.

¹⁴¹ Numico is Nederlandse groep die actief is op het gebied van productie van babyvoeding, dranken en klinische voedingswaren.

¹⁴² CROONENBORGHS, K., *op.cit.*, d.d. 2 februari 2004.

Mocht iedere van deze juridische entiteiten in het kader van de sociale verkiezingen 2000 beschouwd worden als een aparte technische bedrijfseenheid, dan moest iedere juridische entiteit de volgende overlegorganen oprichten:

- Nutricia N.V.: een raad en een comité.
- Nutricia Drinks N.V.: een raad en een comité.
- LDB N.V.: een comité.

Omdat de drie juridische entiteiten naast elkaar gelegen waren¹⁴³, een gemeenschappelijke beheerder en een gemeenschappelijk personeelsbeleid hadden, werd er vanuit de vakbonden¹⁴⁴ besloten om met de werkgevers van de verschillende entiteiten te gaan onderhandelen om verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. Kris Croonenborghs, de secretaris van de Voedingscentrale Leuven-Mechelen, trad binnen de onderhandelingen op in naam van de ABVV Voedingscentrale.

De eis van de vakbonden bestond eruit om de juridische entiteiten Nutricia Drinks N.V. en LDB N.V. samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

In principe had ook nog Nutricia N.V. toegevoegd kunnen worden tot de technische bedrijfseenheid, omdat ook deze éézelfde personeelsbeleid en beheerder had. Toch hebben de vakbonden er bewust voor gekozen om Nutricia N.V. als een aparte technische bedrijfseenheid te behouden. Hiervoor waren verschillende motieven:

- De werknemers van Nutricia Drinks N.V. en LDB N.V. voelden zich meer verwant met elkaar dan met de werknemers van Nutricia N.V.
- De toevoeging van Nutricia N.V. aan de technische bedrijfseenheid zou de vertegenwoordiging van de bedienden ten opzichte van de arbeiders groter maken.

Na enige onderhandelingen stemden de werkgevers in met het voorstel van de vakbonden. Voor de sociale verkiezingen 2000 werden de technische bedrijfseenheden als volgt afgebakend:

- Nutricia N.V.: de technische bedrijfseenheid valt samen met de juridische entiteit. Binnen de technische bedrijfseenheid moest een raad en een comité opgericht worden.
- Nutricia Drinks N.V. en LDB N.V.: deze twee juridische entiteiten vormen samen één technische bedrijfseenheid. Binnen de technische bedrijfseenheid moet een raad en een comité opgericht worden.

2.3 Besluit

In deze casus hebben de vakbonden de samenvoeging van verschillende juridische entiteiten kunnen bekomen via onderhandelingen met de werkgevers en is het niet tot een rechtszaak gekomen.

¹⁴³Nutricia N.V. is gevestigd op de Rijksweg 64 te Bornem en Nutricia Drinks N.V. en LDB N.V. zijn gevestigd op de Rijksweg 66 te Bornem.

¹⁴⁴ ABVV en ACV.

Tal van elementen hebben hierbij een rol gespeeld:

- Indien de werkgevers niet hadden ingestemd met het voorstel van de vakbonden, hadden de vakbonden een procedure aangespannen bij de arbeidsrechtbank. Gezien de sterke sociale en economische samenhang tussen de verschillen juridische entiteiten, een gemeenschappelijke beheerder en een gemeenschappelijk personeelsbeleid en de entiteiten waren vlak naast elkaar gevestigd, was het zeer waarschijnlijk dat de arbeidsrechtbank zou oordelen dat de juridische entiteiten moesten samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid;
- anderzijds wilden de vakbonden het niet tot een gerechtelijke procedure laten komen omdat in dat geval de kans groot was dat de rechtbank zou oordelen dat de drie juridische entiteiten één technische bedrijfseenheid moesten vormen, wat minder gunstig zou zijn voor de vertegenwoordiging van de arbeiders in de overlegorganen.

Sinds de sociale verkiezingen 2000 is de structuur van de onderneming weer gewijzigd. Nutricia N.V. besloot zich toe te leggen op de productie van babyvoeding, klinische voeding en voedingssupplementen. De onderneming wou af van de drankafdeling, Nutricia Drinks. In 2001 werd Nutricia Drinks N.V. overgenomen door het Nederlandse Friesland Coberco Dairy Foods. Nutricia Drinks N.V. werd Friesland Drinks België N.V.. Friesland Coberco nam eveneens LDB N.V. over en dit werd Friesland Belgilux.¹⁴⁵

De overname van de twee entiteiten door Friesland Coberco heeft echter niets veranderd aan de afbakening van de technische bedrijfseenheden. Voor de sociale verkiezingen 2004 worden deze als volgt afgebakend: Nutricia N.V. vormt nog steeds een aparte technische bedrijfseenheid en Friesland Drinks België N.V. en Friesland Belgilux worden samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid.

Een samenvoeging van de drie juridische entiteiten is ook onwaarschijnlijk. Friesland Drinks België N.V. en Friesland Belgilux hebben nu immers een andere beheerder dan Nutricia N.V., ze worden dus niet meer beheerd door eenzelfde persoon. Er zouden eventueel andere elementen in aanmerking genomen kunnen worden, om de sociale en economische samenhang tussen de verschillende entiteiten aan te tonen. Deze elementen zouden eventueel kunnen zijn: eenzelfde personeelsbeleid of -beleid, op elkaar afgestemde activiteiten, ... De vakbonden hebben echter de intentie niet om de drie juridische entiteiten samen te voegen en dit om de redenen die ik voorheen reeds aangaf. De werknemers van Friesland Drinks België N.V. en Friesland Belgilux voelen zich niet verwant met de werknemers van Nutricia N.V.. Bovendien zou een samenvoeging met Nutricia N.V. leiden tot een grotere vertegenwoordiging van de bedienden ten opzichte van de arbeiders.

¹⁴⁵ Nutricia Dairy & Drinks wordt onderdeel van Coberco, *De Standaard*, 12 december 2001.

Besluit

De laatste jaren stappen ondernemingen steeds meer af van een geïstitutionaliseerde structuur en bouwen zich uit tot een netwerk van ondernemingen. Ondernemingen gaan zich concentreren op hun kernactiviteiten en de nevenactiviteiten worden afgestoten en onder gebracht in aparte juridische entiteiten. Er ontstaat een netwerkonderneming, een geheel van juridische entiteiten.

De uitbouw van netwerkondernemingen heeft tot gevolg dat de werknemers niet langer tewerkgesteld zijn in één juridische entiteit, maar ze verspreid zijn over verschillende juridische entiteiten.

Dit gegeven kan ernstige gevolgen hebben voor het sociaal overleg. Het aantal tewerkgestelde werknemers per juridische entiteit kan namelijk wegzakken onder de sociale drempel. Het gevolg hiervan is dat de werknemers niet langer meer vertegenwoordigd worden in de overlegorganen, de raad en / of het comité.

Om aan dit euvel tegemoet te komen werd er met de wet 5 maart 1999 'een nieuw wettelijk vermoeden' in het leven geroepen. Volgens deze wet worden verschillende juridische entiteiten vermoed, tot het tegendeel bewezen is, één technische bedrijfseenheid te vormen. Voorwaarde is echter wel dat er een sociale en economische samenhang tussen de verschillende entiteiten moet kunnen aangetoond worden.

De vraag rijst echter of de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming een voldoende sociale en economische samenhang kennen om samengevoegd te kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid.

Uit de twee casussen, die ik in dit tweede deel besproken heb, blijkt in ieder geval dat verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming samengevoegd kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid op grond van het wettelijk vermoeden.

Deze vaststelling kan echter niet veralgemeend worden tot alle netwerkondernemingen. Het zal steeds een feitenkwestie zijn, waarbij ingeval van een geschil de arbeidsrechtbank steeds zal moeten oordelen of de verschillende juridische entiteiten een voldoende sociale en economische samenhang kennen, om samengevoegd te worden tot één technische bedrijfseenheid.

Deel 3:
Franchising en
het wettelijk vermoeden

Inleiding

Indien de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming een voldoende economische en sociale samenhang hebben, kunnen ze aan de hand van het wettelijk vermoeden samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid. Dit kwam duidelijk tot uiting in de twee casussen, die ik in het vorige deel besproken heb.

In het eerste hoofdstuk van het tweede deel vermeldde ik echter dat volgens Rigaux netwerkondernemingen verschillende vormen kunnen aannemen. Hij heeft het over vormen als: huisarbeid, decentralisering binnen de onderneming, opdeling van de onderneming, franchising, management-buy-out en coördinatiecentra.

De vraag moet dan ook gesteld worden of deze netwerkondernemingsvormen voldoen aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden om de verschillende juridische entiteiten te laten samen voegen tot één technische bedrijfseenheid.

In dit derde deel blijf ik uitgebreid stil staan bij deze vraag.

Gezien de beperkte duur van de tweede stageperiode, vier maanden, beschikte ik niet over de tijd om voor alle netwerkondernemingsvormen te onderzoeken of deze voldoen aan het wettelijk vermoeden. Daarom heb ik besloten om me te beperken tot één specifieke vorm, namelijk: franchising.

Ik heb gekozen voor de vorm franchising, omdat dit een veel voorkomende ondernemingsvorm is binnen de Voedings- en Horecasector. Mc Donald's, Quick, Leonidas, Holiday Inn, Ibis Hotel, Novotel, ... zijn bekende ondernemingen, die gebruik maken van de franchising techniek. Omdat ik mijn stage doorlopen heb op de Voedingscentrale was franchising bijna een voor de hand liggende keuze.

Dit derde deel bestaat uit twee grote hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk handelt over het juridische kader van franchising.

In eerste instantie geef ik een historische schets. Vervolgens definieer ik de begrippen franchising en franchiseovereenkomst. In een derde punt bespreek ik de verschillende vormen van franchising. Daarna geef ik een overzicht van de contractuele kenmerken en de contractuele rechten en plichten van de franchisenemer en franchisegever. Tot slot onderzoek ik door welke motieven de partijen zich laten leiden om over te gaan tot franchising.

In het tweede hoofdstuk bespreek ik drie casussen waarbij de vakbonden gepoogd hebben verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. Hierbij geef ik telkens een korte situering van de franchiseketen. Vervolgens bespreek ik de economische en sociale elementen die de vakbonden hebben aangehaald om de samenhang aan te tonen. Daarnaast bespreek ik de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Bij elke casus geef ik nog enkele persoonlijke bedenkingen weer.

Dit alles rond ik af met een besluit.

Hoofdstuk 1: Franchising: een juridisch kader

1. Historische achtergrond

Het ontstaan van franchising is reeds te situeren in de Middeleeuwen. In de Middeleeuwen werd de term franchise voor het eerst gebruikt voor privileges, die 'lettres de franchise' werden genoemd. Karel de Grote had een systeem ontwikkeld waarbij hij commerciële activiteiten, zoals het heffen van tol en het slaan van munten, via lettres de franchise aan derden als privilege toekende in ruil voor een (im)materiële vergoeding.¹⁴⁶

De huidige vorm van franchising is overgewaaid vanuit de Verenigde Staten.

In 1861 zou de Singer Sewing Machine Company als eerste een verkoopnet tot stand gebracht hebben. Dit verkoopnet werd gevormd door zelfstandige voortverkopers, die de exclusieve bevoegdheid kregen om binnen een bepaald gebied Singer naaimachines te verkopen.¹⁴⁷

Hierop volgde General Motors. Door de invoer van de anti-trustwet in de Verenigde Staten, voelde de automobielsector zich genoodzaakt zich uit te bouwen tot een netwerk van zelfstandige verkopers. De anti-trustwet verbood producenten om rechtstreeks aan de eindgebruiker de verkopen. Daarom ging General Motors in 1898 over tot franchising. Zij werden gevolgd door Ford Motor Company, die in 1900 overging tot franchising.¹⁴⁸

Later gingen ook de limonadefabrikanten over tot franchising. De franchisenemers kregen het recht om het verpakkingsmateriaal en de naam van de franchisegever te gebruiken op voorwaarde dat de franchisenemer de geconcentreerde siroop afnam van de franchisegever om zo het eindproduct te maken.¹⁴⁹

Na de olieprijs-oorlog in de jaren dertig ging ook de petrochemische industrie over tot franchising om zo beter te kunnen inspelen op de wijzigingen in de markt.¹⁵⁰

In 1929 doet franchising ook in Europa zijn intrede. In Frankrijk bouwde 'La Lainière de Roubaix' een verkoopnet uit voor de verkoop van breiwol onder het merk 'Les laines du Pingouin'.¹⁵¹

De trend brak pas goed door na de tweede wereldoorlog, er was als het ware sprake van een 'franchise boom'. Franchising kent een opmars in de voedingsnijverheid, de hotelsector, supermarkten, reisbureaus, ...¹⁵²

Na de tweede wereldoorlog was er immers een gebrek aan kapitaal en arbeidskrachten. Ondernemers wouden hun verkoopnet uitbreiden maar beschikten hiervoor zelf over te weinig middelen. Daarom gingen ondernemers beroep doen op franchisenemers om het verkoopnet uit te breiden.¹⁵³

¹⁴⁶ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie, werkwijze, in- en externe aansprakelijkheid.*, Deventer Kluwer, 1999, blz. 3.

¹⁴⁷ DE LAT, J. en MAES, B., *Franchising. Een juridische schets van een succesformule*. Brussel, Swinnen, 1985, blz. 15.

¹⁴⁸ Ibid., blz. 15.

¹⁴⁹ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising*, Deventer, Kluwer, 1992, blz. 22.

¹⁵⁰ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising ...*, blz. 22.

¹⁵¹ DE LAT, J. en MAES, B., op.cit., blz. 17

¹⁵² VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising ...*, blz. 22.

¹⁵³ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie ...*, blz. 6.

Vanaf de jaren '70 wordt er een poging ondernomen om franchising als systeem te beschermen.¹⁵⁴

In 1971 werd de 'Fédération française du franchisage' gesticht, die een eerste gedragscode vooropstelt.

In 1972 ontstond de Europese franchisingfederatie, die Europese gedragsregels inzake franchising vooropstelde, in samenwerking met de leden van de Europese Commissie.

In België wordt in 1974 de Belgische franchisevereniging opgericht.

De intrede van franchising in België is bovendien te danken aan het bedrijf 'Sarma'. Dit bedrijf hanteerde de techniek franchising reeds voor de tweede wereldoorlog.

In het verleden werden er verschillende wetsvoorstellen ingediend tot regeling van de franchiseovereenkomst. Tot op heden is er echter nog geen specifieke wetgeving voor franchising. Op 30 oktober 2003 werd een nieuw wetsvoorstel ingediend tot regeling van de franchiseovereenkomst. Misschien leidt dit wetsvoorstel wel tot een wettelijk kader.

Vandaag de dag is franchising overal sterk ingeburgerd, ook in België. Een duidelijk voorbeeld hiervan is dat het uitzicht van winkelstraten steeds monotoner en uniformer wordt: overal duiken dezelfde merknamen en uithangborden van grote franchiseketens op.¹⁵⁵

2. Definities

Zoals ik hierboven reeds aangaf, kent België geen specifiek wettelijk kader voor franchising. Ingevolge de afwezigheid van het wettelijk kader, is er in het Belgische recht geen wettelijke definitie van franchising voor handen. Daarom moet er beroep gedaan worden op andere reglementeringen.

2.1 Franchising

2.1.1 Franchising volgens de Europese Verordening

In de zin van de EG-verordening nr. 4087/88 van 30 november 1988 is franchising "een pakket van immateriële eigendomsrechten met betrekking tot handelsmerken, handelsnamen, emblemen, gebruiksmodellen, tekeningen, auteursrechten, know-how, of octrooiën, dat wordt geëxporteerd voor de wederverkoop van goederen of verrichtingen van diensten aan de eindgebruikers."¹⁵⁶

2.1.2 Franchising volgens de Europese Deontologische Erecode

¹⁵⁴ DE LAT, J. en MAES, B., op.cit., blz. 18.

¹⁵⁵ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.1-1.

¹⁵⁶ VAN DER HEIDEN, A.J.J.; *Franchising. Definitie ...*, blz. 30.

De Europese Deontologische Code stelt volgende definitie voorop:

“Franchising is een systeem voor de afzet van goederen en/of diensten en/of toepassing van technologie, gebaseerd op een hechte en voortdurende samenwerking tussen juridische en financieel zelfstandig en onafhankelijke ondernemingen, de franchisegever en zijn individuele franchisenemers. De franchisegever verleent daarbij aan zijn individuele franchisenemers het recht en legt hen de verplichting op om een bedrijf de exploiteren volgens het concept van de franchisegever.

Het aldus toegekende recht verleent aan de individuele franchisenemer het recht en de plicht om tegen directe of indirecte financiële vergoeding gebruik te maken van de handelsnaam en/of het warenmerk en/of het dienstmerk van de franchisegever, de know-how, de commerciële en technische methoden, de werkwijze en andere industriële en/of intellectuele eigendomsrechten, ondersteund door voortdurende commerciële en technische hulp, gedurende de looptijd van een schriftelijke franchiseovereenkomst.”¹⁵⁷

2.1.3 Samenvattend

Samenvattend kan gesteld worden dat franchising een samenwerkingsvorm is tussen.¹⁵⁸

- enerzijds de ondernemingen, die een ruim marktaandeel willen bezitten, met behoud van hun typisch handelsconcept, zonder in eigen beheer een netwerk van de filialen op te zetten. Deze partij is de franchisegever of de franchisor.
- anderzijds zelfstandigen, die een eigen zaak willen uitbouwen onder een reeds gekende en succesvolle merknaam. Dit is de franchisenemer of de franchisee.

Essentiële elementen van franchising zijn:

- De overdracht van know-how door de franchisegever.
- Het ter beschikking stellen van de merk- of handelsnaam en alle andere elementen, die het bedrijf onderscheidt van anderen.
- Een zeer nauwe samenwerking tussen de franchisenemer en de franchisegever. Deze nauwe samenwerking moet onder meer blijken uit de voortdurende bijstand, die de franchisegever verleent aan de franchisenemer.

De specifieke bepalingen omtrent de samenwerkingsvorm krijgt vorm in een franchiseovereenkomst.

2.2 De franchiseovereenkomst

¹⁵⁷ Belgische Franchise Federatie., Europese Deontologische Erecode., *internet*, (<http://www.bff-be.nl/code.html>)

¹⁵⁸ HENDRICKX, R., *Franchising*, Advocaten Praktijk, Kluwer Rechtswetenschappen België, Antwerpen, Kluwer, 1996, blz. 5.

Zoals ik hierboven reeds aangaf worden de bepalingen omtrent de franchising opgenomen in een schriftelijke franchiseovereenkomst. Wat wordt er nu precies verstaan onder een franchiseovereenkomst?

De EG-verordening nr. 4087/88 van 30 november 1988 omschrijft de franchiseovereenkomst als "een overeenkomst krachtens welke een onderneming, de franchisegever, de wederpartij, de franchisenemer, tegen rechtstreekse of indirecte geldelijke vergoeding het recht verleent een franchiseonderneming te exploiteren voor de afzet van bepaalde type goederen en/of de verrichting van bepaalde diensten, zij omvat tenminste verplichtingen met betrekking tot:

- Het gebruik van de gemeenschappelijke naam of een gemeenschappelijk embleem en een uniforme opzet van de contractvestiging en/of vervoermiddelen.
- De mededeling door de franchisegever aan de franchisenemer van belangrijke know-how.
- De duurzame verlening van commerciële of technische bijstand door de franchisegever aan de franchisenemer gedurende de looptijd van de overeenkomst."¹⁵⁹

3. Soorten franchising

Franchising kan zich voordoen in verschillende vormen. De meeste auteurs erkennen vijf vormen van franchising: productenfranchising, distributief franchising, dienstenfranchising, industriële franchising of trademark franchising en internationale of masterfranchising.

Hieronder volgt een beknopte toelichting van deze vormen van franchising.

3.1 Productenfranchising¹⁶⁰

Bij deze vorm van franchising staat het product, dat men wil verkopen, centraal.

De franchisegever is zelf fabrikant van het product. Hij verkoopt de geproduceerde goederen aan de franchisenemer, die op zijn beurt instaat voor de verkoop van het product aan de eindgebruiker.

In de meeste gevallen zal de franchisenemer het product doorverkopen onder een gemeenschappelijke merknaam, die over het hele verkoopnet wordt gebruikt. Bijvoorbeeld: Yves Rocher.

Productenfranchising wordt vaak gekenmerkt door een aankoopexclusiviteit. De franchisenemer mag enkel goederen van de franchisegever aankopen en doorverkopen.

Andere vormen van productenfranchising zijn de 'shop-in-the-shop'-formule en de 'corner-overeenkomst'.

Bij de 'shop-in-the-shop' formule wordt een gedeelte van de winkel verhuurd aan de franchisegever, die op zijn beurt een franchiseovereenkomst afsluit met een franchisenemer.

¹⁵⁹ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie ...*, blz. 30.

¹⁶⁰ DE LAT, M. en MAES, B., *op.cit.*, blz. 34.

Ingeval van een 'corner-overeenkomst' stemt de handelaar ermee in een gedeelte van zijn winkel voor te behouden aan de verkoop van producten.

3.2 Distributiefrenchising¹⁶¹

Zoals de naam het zegt staat bij de distributiefrenchising, de distributie van de goederen centraal. Distributiefrenchising kan zich in twee vormen voordoen.

Ofwel fungeert de franchisegever zelf als inkoopcentrale, hij zal de goederen vervolgens verdelen aan zijn franchisenemers en deze staan in voor de verkoop van de goederen aan de eindgebruiker.

Ofwel stelt de franchisegever een lijst op van door hem erkende leveranciers. De franchisenemer koopt enkel bij deze leveranciers zijn goederen aan en verkoopt ze vervolgens opnieuw.

Voorbeeld zijn: Casa, Hubo, ...

In sommige gevallen wordt de productenfranchising toegevoegd aan de vorm distributiefrenchising. Belangrijk is namelijk de distributie van de goederen, en niet zozeer wie de goederen produceert alvorens ze verdeeld worden.

3.3 Dienstenfranchising

In dit geval biedt de franchisenemer aan de consument diensten aan, die uitgedacht werden door de franchisegever en waarvoor hij een originele formule en technische know-how ontwikkelde. In sommige gevallen worden er bijkomende producten verkocht.¹⁶²

Voorbeelden van ondernemingen waarbinnen dienstenfranchising zich voordoet zijn onder meer: Mc Donalds, Holliday Inn, ...

3.4 Industriële franchising of trademark franchising

Bij industriële franchising wordt de productie en de verkoop van een product gecombineerd.

De franchisenemer staat in voor het vervaardigen en/of het verwerken van de door de franchisenemer geleverde grondstoffen en/of halffabrikaten. De franchisegever stelt technische know-how ter beschikking van de franchisenemer, die deze gaat aanwenden om het product te vervaardigen en te commercialiseren.¹⁶³

Het vervaardigde product wordt vervolgens door de franchisenemer verkocht aan tussenhandelaar of detailhandelaar.¹⁶⁴

Ondermeer Coca-Cola en Yoplait maken gebruik van deze franchisingvorm.

3.5 Internationale en masterfranchising

¹⁶¹ Ibid., blz. 35.

¹⁶² DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.4 – 2.

¹⁶³ Ibid., blz. VI.4. – 2.

¹⁶⁴ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie ...*, blz. 15.

Internationale franchising gebruikt de franchisegever wanneer hij ook beslist vestiging uit te bouwen in het buitenland.

In geval van masterfranchising heeft de franchisenemer het recht om binnen een afgebakend gebied franchiseovereenkomsten af te sluiten en zo een deel van zijn rechten en plichten over te dragen aan derden.¹⁶⁵ De franchisenemer wordt in dit geval master-franchisenemer en de derden worden franchisenemers. Enkel de master-franchisenemer is medecontractant van de franchisegever.

In de EG-Verordening nr. 4087/88 wordt masterfranchising als volgt gedefinieerd¹⁶⁶: “een overeenkomst tussen twee ondernemingen waarbij de ene, de franchisegever, de andere, de master-franchisenemer, tegen rechtstreekse of indirecte geldelijke vergoeding het recht verleent een franchise te exploiteren teneinde franchiseovereenkomsten te sluiten met derden, de franchisenemers.

4. Contractuele kenmerken van franchising

Franchising en de specifieke bepalingen tussen de franchisenemer en de franchisegever krijgen vorm in een franchiseovereenkomst. De franchiseovereenkomst heeft specifieke kenmerken waardoor ze onderscheiden kan worden van andere overeenkomsten, zoals bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst. De kenmerken van franchising worden in dit punt bondig toegelicht.

4.1 De franchiseovereenkomst is een onbenoemd, consensueel en vergeldend contract¹⁶⁷

De franchiseovereenkomst is onbenoemd omdat het Belgische recht geen wettelijke definitie voor handen heeft. Bijgevolg wordt de franchiseovereenkomst grotendeels geregeld door algemene beginselen van het verbintenissenrecht.

Partijen beschikken over een zeer ruime contractuele vrijheid. Uit de praktijk blijkt echter dat er veelal gebruik gemaakt wordt van toetredingscontracten, die hoofdzakelijk clausules bevatten in het voordeel van de franchisegever en waar nog weinig of niet over onderhandeld kan worden.

Het is eveneens een consensuele overeenkomst wat inhoudt dat de loutere wilsovereenstemming tussen partijen voldoende is om een franchiseovereenkomst af te sluiten. Er moeten geen specifieke formaliteiten doorlopen worden om te kunnen spreken van een geldige franchiseovereenkomst. In principe kan een franchiseovereenkomst zelfs mondeling aangegaan worden. Uit de praktijk blijkt echter dat dit zelden of nooit gebeurt.

Het is een contract onder bezwarende titel omdat beide partijen prestaties aan elkaar verschuldigd zijn. De franchisegever moet de merk- of handelsnaam ter beschikking stellen, bijstand verlenen en know-how doorspelen aan de franchisenemer, deze

¹⁶⁵ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.4 –3.

¹⁶⁶ VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie ...*, blz. 17.

¹⁶⁷ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.3-1 tot VI.3-2.

moet op zijn beurt in ruil hiervoor een vergoeding betalen aan de franchisegever en de handelszaak uitbaten zoals overeengekomen.

4.2 De franchiseovereenkomst heeft een intuïti personnae karakter¹⁶⁸

Een contract heeft een intuïti personnae karakter wanneer de identiteit van de contractanten determinerend is om de overeenkomst af te sluiten.

Dat de franchiseovereenkomst in hoofde van de franchisenemer persoonsgebonden is, is vanzelfsprekend. De franchisegever zal die franchisenemer kiezen waarvan hij meent dat deze over de nodige capaciteiten beschikt om de know-how van de franchisegever in de praktijk uit te voeren en een verkooppunt uit te baten zoals vooropgesteld. De franchisegever wil namelijk ten alle tijden vermijden dat een zaak onder zijn merknaam slecht uitgbaat wordt. Dit zorgt namelijk voor negatieve reclame.

Volgens sommige rechtspraak¹⁶⁹ en rechtsleer¹⁷⁰ zou de franchiseovereenkomst eveneens persoonsgebonden zijn in hoofde van de franchisegever. Anderen stellen dat de franchisenemer toetreedt tot een keten omwille van de naambekendheid en het commerciële succes en niet omwille van de persoonlijke kwaliteiten van de franchisegever.¹⁷¹

Ingevolge het intuïti personnae karakter kan de franchiseovereenkomst niet overgedragen worden aan een derde zonder de toestemming van de medecontractant. Het contract zal dan bovendien een einde nemen wanneer de natuurlijke persoon overlijdt of handelingsonbekwaam verklaard wordt, of wanneer de rechtspersoon failliet gaat.

4.3 De franchiseovereenkomst wordt afgesloten tussen twee onafhankelijke partijen

De franchisenemer en de franchisegever zijn juridische gezien onafhankelijk van elkaar.

De franchisenemer is niet in loondienst van de franchisegever maar is een zelfstandig ondernemer. Hij moet dus alle verplichtingen van een handelaar na leven zoals onder meer zich inschrijven in het handelsregister, een boekhouding maken, zijn huwelijksvermogenstelsel bekend maken, ... De franchisenemer koopt en verkoopt in eigen naam en voor eigen rekening.¹⁷²

¹⁶⁸ Ibid., blz. VI.3-2 tot VI.3-3.

¹⁶⁹ Rechtbank van Koophandel Brussel, 9 december 1982, *Journal des Tribunaux du Travail*, 1983, blz. 399.

¹⁷⁰ DE LAT, J. en MAES, B., op.cit, blz. 23.

¹⁷¹ BILLIET, J, Franchising, *B.H.R.*, 1982, blz., 112 en CLAES, P., *Franchising. Analyse van het begrip en van enkele kenmerken. De samenwerking tussen ondernemingen*, Brussel, Bruylant, blz. 158.

¹⁷² DE LAT, J. en MAES, B., op.cit., blz. 24.

De arbeidsrechtbank van Gent oordeelde dat twee verschillende franchisenemers, die tot dezelfde franchiseketen behoren, onafhankelijk zijn van elkaar. Zij kunnen niet aanzien worden als eenzelfde exploitatie-eenheid.¹⁷³

De onafhankelijkheid van de franchisegever en de franchisenemer is waarschijnlijk het meest essentiële kenmerk van de franchiseovereenkomst, ondanks het feit dat de franchisenemer deel uit maakt van een keten en grotendeels afhankelijk is van het goed functioneren van de franchisegever.¹⁷⁴

In praktijk is de onafhankelijkheid van de contracterende partijen vaak relatief.¹⁷⁵ De franchisenemer wordt tijdens de duur van de overeenkomst voortdurend bijgestaan door de franchisegever. Bovendien wordt de onafhankelijkheid van de franchisenemer sterk beperkt door de contractuele verplichtingen. Zo wordt de franchisenemer onderworpen aan strikte regels inzake de uitbating van de handelszaak, de commerciële politiek, de inrichting van de handelszaak, ... Er kan zelfs contractueel overeengekomen worden dat de franchisegever een inzage- en controlerecht heeft van de boekhouding van de franchisenemer.¹⁷⁶

Wanneer de franchisegever een ver doorgedreven controle en toezicht uitoefent op de franchisenemer en de zelfstandigheid van de franchisenemer zeer sterk beperkt wordt, kan dit tot gevolg hebben dat de franchiseovereenkomst herleid wordt tot een arbeidsovereenkomst.¹⁷⁷

Een arbeidsovereenkomst wordt in de wet van 3 juli 1978 omschreven als: een overeenkomst waarbij de werknemer arbeid verricht tegen loon en onder het gezag van de werkgever. Essentieel kenmerk van de arbeidsovereenkomst is het leveren van arbeid onder gezag.¹⁷⁸

Wanneer de aard van de overeenkomst wordt betwist dan zal de rechter de feitelijke situatie tussen de franchisenemer en de franchisegever onderzoeken. Wanneer hij vaststelt dat de franchisenemer niet zelfstandig handelt maar louter instructies opvolgt van de franchisegever en deze bovendien toezicht uitoefent op de handelingen van de franchisenemer, dan zal de franchisenemer gekwalificeerd worden als werknemer en niet als zelfstandig ondernemer.

Wanneer vastgesteld wordt dat de franchisenemer en de franchisegever verbonden waren door een arbeidsovereenkomst in plaats van een franchiseovereenkomst, kan dit verregaande gevolgen hebben voor de samenvoegen van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.

Wanneer de franchisenemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst, is hij een gewone werknemer en zal hij, en de personen, die onder hem werken, in rekening genomen worden voor de berekening van de gewoonlijk gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers. Ingevolge moet er geen sociale en economische

¹⁷³ Arbeidsrechtbank Gent, 19 juni 1992, *Tijdschrift Sociaal recht*, 1993, blz. 38.

¹⁷⁴ DE LAT, J., en MAES, B., op.cit., blz. 24.

¹⁷⁵ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.3-4.

¹⁷⁶ De contractuele verplichtingen van de franchisenemer en de franchisegever, worden in punt 5 verder toegelicht.

¹⁷⁷ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.3-5.

¹⁷⁸ WET van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, art. 2 en art. 3, *Belgisch Staatsblad*, 22 augustus 1978.

afhankelijkheid van de verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen aangetoond worden.

5. Contractuele rechten en plichten van de partijen

Wanneer de franchisegever een franchiseovereenkomst afsluit met een franchisenemer zijn hier tal van contractuele rechten plichten aan verbonden, zowel in hoofde van de franchisegever als in hoofde van de franchisenemer. In dit punt bespreek ik enkele belangrijke rechten en plichten, die van belang kunnen zijn om achteraf te onderzoeken of het 'nieuw wettelijk vermoeden' al dan niet toepasbaar is op franchising.

5.1 In hoofde van de franchisegever

5.1.1 Het meedelen van know-how

Uit de definitie van franchising en franchiseovereenkomst blijkt dat de overdracht van know-how door de franchisegever aan de franchisenemer een essentieel element is.

Know-how is een geheel van niet-geoctrooieerde praktische informatie, die voortvloeit uit de ervaring en onderzoek door de franchisegever, die geheim, wezenlijk en geïdentificeerd is. In dit kader betekent 'geheim' dat de informatie niet algemeen bekend is of niet gemakkelijk verkrijgbaar. 'Wezenlijk' wil zeggen dat de know-how wezenlijk is voor de franchisenemer voor het gebruik van, de verkoop van of de wederverkoop van de contractgoederen of -diensten. 'Geïdentificeerd' betekent dat de know-how zodanig beschreven is dat kan worden nagegaan of hij aan de voorwaarden van geheim en wezenlijk voldoet.¹⁷⁹

Bovendien moet de know-how evaluatief zijn. De aanpassing en de vernieuwing van de know-how is essentieel om concurrentieel te blijven op een steeds veranderende markt.¹⁸⁰

De over te brengen know-how heeft niet alleen betrekking op de wijze waarop de goederen geproduceerd en gecommmercialiseerd moeten worden of diensten moeten geleverd worden. De know-how kan eveneens betrekking hebben op hoe de handelszaak moet uitgbaat worden, zijnde: het financieel beheer van de zaak, de boekhouding ervan, het stockbeheer, het personeelsbeheer, ...¹⁸¹

5.1.2 Bijstand verlenen bij het opstarten van de zaak en gedurende de franchiseovereenkomst

Deze bijstand bij de oprichting van de zaak kan diverse vormen aannemen: een studie en analyse van de markt, waarop de franchisenemer actief zal zijn, het zoeken naar een geschikte vestiging, bijstand bij de inrichting en decoratie van de handelszaak, ...¹⁸²

¹⁷⁹ DE BOCK, K., op.cit. blz. VI.7-1 – VI.7-2.

¹⁸⁰ HENDRICKX, R., op.cit., blz. 14.

¹⁸¹ Ibid., blz. 15.

¹⁸² DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.7-4.

Gedurende de duur van de franchiseovereenkomst blijft de franchisegever zijn know-how ter beschikking stellen van de franchisenemer, wat hem in staat moet stellen de handelszaak op een succesvolle wijze uit te baten.

5.1.3 Het ter beschikking stellen van de handelsnaam, het uithangbord en de merknaam¹⁸³

De franchisegever stelt de handelsnaam, het uithangbord en de merknaam ter beschikking van de franchisenemer. Deze uiterlijke kenmerken zijn de instrumenten bij uitstek om klanten te lokken en duidelijk te maken dat de franchisenemer tot de franchiseketen behoort.

De handelsnaam is de benaming waaronder de handelsonderneming gekend is of uitgebaat wordt. Het uithangbord is het materieel en uitwendig teken ter onderscheiding van de handelszaak. Het kan gaan om een tekening, een afbeelding, letters, cijfers, een kernspreuk, de benaming van een groep, een kleur of een streep.

5.1.4 Bijkomende contractuele verplichtingen¹⁸⁴

In de franchiseovereenkomst worden vaak nog bijkomende contractuele verplichtingen opgenomen. Deze hebben tot doel een aantal activiteiten van de franchiseketen uniform te maken, te centraliseren en de franchisenemer te ontlasten van een aantal taken. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat de boekhouding, het personeelsbeleid, het ontwerpen en lanceren van een reclamecampagne, ... gecentraliseerd wordt en uitgevoerd wordt door de franchisegever.

Daarnaast kan in de overeenkomst een clause van territoriale exclusiviteit opgenomen worden. Door deze clause wordt de franchisenemer de zekerheid gegeven dat hij als enige franchisenemer zal optreden binnen een bepaald territoriaal afgelijnd gebied.

5.2 In hoofde van de franchisenemer

5.2.1 Het respecteren van het imago van de franchiseketen¹⁸⁵

De franchisenemer heeft de plicht om het imago van de franchiseketen te respecteren en de handelszaak uit te baten in overeenstemming met de richtlijnen, instructies en methoden, zoals opgelegd door de franchisegever.

5.2.2 Financiële verplichtingen¹⁸⁶

Eenzijds betaalt de franchisenemer een instapvergoeding aan de franchisegever bij het afsluiten van de franchiseovereenkomst. Deze instapvergoeding vormt eigenlijk een tegenprestatie voor de overdracht van de know-how en voor het feit dat de

¹⁸³ Ibid., blz. VI.7-5.

¹⁸⁴ Ibid., blz. VI.7-6.

¹⁸⁵ Ibid., blz. VI.7-8.

¹⁸⁶ HENDRICKX, R., op.cit., blz. 18.

franchisenemer van meet af aan deel uitmaakt van een gekende franchiseketen, die reeds bewezen heeft succesvol te zijn.

Daarnaast zal de franchisenemer ook een periodieke vergoeding, of royalties, moeten betalen aan de franchisegever. Deze royalties vormen een tegenprestatie van de continue bijstand en assistentie van de franchisegever, het ter beschikking stellen van de handelsnaam en het uithangbord, ...

Bovendien kunnen de franchisegever en de franchisenemer contractueel overeenkomen dat de franchisenemer een bijkomende vergoeding moet betalen voor bepaalde prestaties, die de franchisegever voor hem levert zoals het personeelsbeheer, de boekhouding, ...

5.2.3 Bijkomende contractuele verplichtingen¹⁸⁷

De franchisegever en de franchisenemer kunnen contractueel overeenkomen dat de franchisenemer gedurende de duur van de overeenkomst geen concurrerende producten of diensten mag aanbieden of verkopen, dat de franchisenemer zich uitsluitend mag bevoorraden bij de franchisegever of bij een leverancier of aankoopcentrale erkend door de franchisegever.

In principe is het verboden dat de franchisegever verkoopprijzen oplegt aan de franchisenemer. De franchisegever mag richtprijzen voorstellen maar het voorstellen van deze richtprijzen mag niet tot gevolg hebben dat de franchisenemer beknot wordt in het aanpassen van de prijzen.

De franchisegever wenst dat de handelszaak op een correcte wijze wordt uitgebaat zodat de naambekendheid en het vertrouwen van de cliënten in de goederen of diensten toeneemt. Om op de correcte uitbating van de handelszaak te kunnen toezien, wordt er in de overeenkomst vaak een clause opgenomen waarbij de franchisegever het recht heeft om een verregaande controle op de activiteiten van de franchisenemer uit te oefenen. Zoals ik hierboven reeds aangaf kan een te verregaande inmenging van de franchisegever tot gevolg hebben dat de franchiseovereenkomst herleid wordt tot een arbeidsovereenkomst.

6 Motieven om over te gaan tot franchising

Franchising brengt zowel voor de franchisegever, als voor de franchisenemer tal van voordelen mee. Daarom is het dan ook een zeer aantrekkelijke ondernemingsvorm. In dit onderdeel bespreek ik enkele van de voordelen, die franchising met zich meebrengt. Daarnaast geef ik ook enkele nadelen, van deze ondernemingsvorm, aan.

6.1 Voordelen voor de franchisegever¹⁸⁸

- Via een franchiseketen neemt naam- en merkbekendheid snel toe en ook het afzetgebied breidt snel uit.

¹⁸⁷ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.7-10 – VI.7-12.

¹⁸⁸ DE LAT, J en MAES, B., op.cit., blz. 39-40.

- De franchisegever moet slechts een minimale kapitaalsinvestering doen, omdat een groot deel van het kapitaal voorzien wordt door de franchisenemer.
- Door de schaalvergroting en de potentiële hogere omzet kan de franchisegever een sterkere onderhandelingspositie uitbouwen ten aanzien van zijn leveranciers en geldschieters.
- Hij kan zich toeleggen op zijn eigen werkzaamheden, zijnde: het rekruteren van franchisenemers, het opleiden en het vormen ervan, het bijstaan van de franchisenemer en het verzorgen van eventuele bevoorrading.
- Door het afsluiten van een franchiseovereenkomst stelt de franchisegever zich zeker van het binnenkomen van financiële middelen, die hij kan aanwenden om verder te investeren in de ontwikkeling van zijn producten en diensten.
- De franchisegever moet geen bijkomend personeel aanwerven. Dit valt namelijk onder de verantwoordelijkheid van de franchisenemer. Hierdoor heeft de franchisegever ook minder sociale lasten.

6.2 Voordelen voor de franchisenemer¹⁸⁹

- Hij kan van meet af aan profiteren van naam- en merkbekendheid.
- De franchiseketen waarbij hij toetreedt is reeds een commercieel succes, waardoor de franchisenemer zeker is van cliënteel. De franchisenemer loopt een kleiner ondernemingsrisico.
- De franchisegever stelt hem in kennis van de nodige technische en commerciële know-how. Tijdens de duur van de overeenkomst kan franchisenemer rekenen op blijvende bijstand en ondersteuning van de franchisegever.
- Hij kan genieten van reclame- en publiciteitscampagnes van de franchiseketen.

6.3 Nadelen van franchising¹⁹⁰

Toch houdt franchising enkele gevaren in, die niet uit het oog mogen verloren worden:

- Zo loopt de franchisegever het gevaar dat hij een verkeerde franchisenemer kiest waardoor de naam en reputatie van de keten kan aangetast worden.
- De franchisenemer loopt het risico dat hij toetreedt tot een franchiseketen waarvan de franchisegever niet over de nodige know-how, noch over een succesformule beschikt.

¹⁸⁹ DE BOCK, K., op.cit., blz. VI.1-2.

¹⁹⁰ Ibid., blz. VI.1-3.

Hoofdstuk 2: Het wettelijk vermoeden en franchising

Inleiding

Franchising is een samenwerkingsvorm tussen zelfstandige ondernemers. De franchisenemer komt met de franchisegever overeen om zelfstandig een handelszaak, als een juridische entiteit, uit te baten onder de handelsnaam van een franchiseketen. In ruil hiervoor betaalt de franchisenemer een vergoeding. De vraag rijst echter of de verschillende juridische entiteiten van de franchiseketen samengevoegd kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid. De samenvoeging zal enkel mogelijk zijn wanneer er een sociale en economische samenhang bestaat tussen de verschillende handelszaken.

De franchisenemer baat de handelszaak op een zelfstandige basis uit. De franchisenemer en de franchisegever ageren onafhankelijk van elkaar, het zijn zelfstandige partijen. Volgens de arbeidsrechtbank van Gent¹⁹¹ kunnen de verschillende franchisenemers van een franchiseketen niet beschouwd worden als eenzelfde exploitatie-eenheid. Uit dit gegeven zou al kunnen afgeleid worden dat de verschillende handelszaken van een franchiseketen niet samengevoegd kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid.

Maar zoals ik in het voorgaande eveneens aanhaalde is de onafhankelijkheid van de franchisenemer en de franchisegever vaak relatief.

Volgende elementen, bijvoorbeeld, kunnen wijzen op een sociale en economische samenhang:

- De verschillende franchisenemers sluiten een franchiseovereenkomst af met éénzelfde franchisegever.
- De franchisegever draagt zijn know-how in verband met de wijze waarop een product moet vervaardigd worden, hoe een dienst geleverd moet worden, hoe goederen en diensten verkocht kunnen worden, ... over aan de franchisenemer.
- De verschillende handelszaken worden uitgebaat in overeenstemming met de richtlijnen, de instructies en methoden zoals opgelegd door de franchisegever.
- De verschillende handelszaken dragen eenzelfde naam, uithangbord en worden op een gelijkaardige manier ingericht.
- De franchisegever en franchisenemer kunnen contractueel overeenkomen de boekhouding, het personeelsbeleid, ... te laten uitvoeren door de franchisegever.

Maar duiden deze elementen werkelijk op een sociale en economische samenhang en indien ze dit doen, zullen deze elementen de samenhang op een voldoende wijze kunnen aantonen?

In het volgende punt bespreek ik drie casussen, die zich voorgedaan hebben tijdens de verkiezingsprocedure 2000. In deze drie gevallen hebben de vakbonden een

¹⁹¹ Arbeidsrechtbank Gent, 19 juni 1992, *Tijdschrift Sociaal recht*, 1993, blz. 38.

vordering bij de arbeidsrechtbank ingesteld om verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

1. ABVV en ACV versus Mc Donald's Belgium N.V. en Mc Donald's Belgium Inc.¹⁹²

1.1 Situering

In 1995 werden sociale verkiezingen gehouden op het niveau van de technische bedrijfseenheid, die bestond uit: Mc Donald's Belgium N.V., Mc Donald's Belgium Inc. en Mc Donald's Operated Company's (Mc Opo's) Geel, Antwerpen, Keyserlei, Leuven, Marcinelle, Merksem II, Namen, Overijse, Quaregnon, Teniersplaats, Turnhout en Waterloo. De Mc Opo's zijn restaurants in eigen uitbating.

Voor de sociale verkiezingen 2000 besliste Mc Donald's Belgium om de technische bedrijfseenheid anders af te bakenen ten opzichte van de vorige sociale verkiezingen.

Op 11 januari 2000 besliste Mc Donald's Belgium dat de technische bedrijfseenheid zou bestaan uit de juridische entiteiten Mc Donald's Belgium N.V. en Mc Donald's Belgium Inc.

De andere juridische entiteiten, die uitgebaat worden door een franchisenemer of door Mc Donald's Belgium zelf, werden ieder als een aparte technische bedrijfseenheid gezien.

Elf van deze juridische entiteiten bereikten de sociale drempel en namen de nodige stappen om sociale verkiezingen te organiseren binnen hun juridische entiteit. De drieënvijftig andere entiteiten bereikten de sociale drempel niet en moesten bijgevolg geen sociale verkiezingen organiseren.

De vakbonden, ABVV en ACV, stemden niet in met deze afbakening van technische bedrijfseenheid en stelden bij de arbeidsrechtbank Brussel een vordering in, ertoe strekkende dat één raad en één comité moest worden ingericht voor de technische bedrijfseenheid van de Groep Mc Donald's. Deze groep zou moeten bestaan uit Mc Donald's Belgium N.V., Mc Donald's Belgium Inc., tweeënzestig hamburgerrestaurants, in eigen uitbating of uitgebaat door een franchisenemer, en twee ondernemingen, die in opdracht werken van Mc Donald's Belgium, zijnde: N.V. Golden West Foods en N.V. Mc Donald's Logistic Services. N.V. Golden West Foods produceert de hamburgerbroodjes voor Mc Donald's en N.V. Mc Donald's Logistic Services fungeert als verdeelcentrum voor Mc Donald's.

Met andere woorden wensten de vakbonden dat de sociale verkiezingen 2000 georganiseerd werden op het niveau van de technische bedrijfseenheid, die bestaat uit de franchisegever, Mc Donald's Belgium, en zijn franchisenemers en twee ondernemingen, die in opdracht van Mc Donald's Belgium werken.

De vakbonden vroegen een samenvoeging van zesenzestig juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.

Op 10 maart 2000 deed de arbeidsrechtbank een uitspraak over het geschil. De rechtbank deed uitspraak over de bevoegdheid *ratione loci*, enkele prejudiciële

¹⁹² Arbeidsrechtbank Brussel van 10 maart 2000, A.R. 13.188/2000, *DAOR*, blz. 367-382.

vragen, de aard van de overeenkomst - betrof het een franchiseovereenkomst of was het eerder een arbeidsovereenkomst - en in laatste instantie over het feit of de zesenzestig juridische entiteiten van de Groep Mc Donald's al dan niet moesten samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid.

Het vonnis dat de arbeidsrechtbank velde, is terug te vinden in bijlage 2.

In het kader van mijn thesisonderwerp zal de uitspraak van de arbeidsrechtbank over het laatste gegeven het meest interessant zijn. Hier wordt immers een antwoord gegeven op de vraag of franchising al dan niet voldoet aan de voorwaarden van het nieuw wettelijk vermoeden. Ik zal dan ook een uitgebreide uiteenzetting geven van de beoordeling van de arbeidsrechtbank over de sociaal en economische samenhang van de verschillende entiteiten.

Daarnaast denk ik dat het eveneens interessant is om eventjes stil te blijven staan bij de uitspraak over de aard van de overeenkomsten tussen de franchisegever en de franchisenemer.

1.2 Franchiseovereenkomst of schijnzelfstandigheid

De eisers zijn van mening dat de franchisenemers zodanig afhankelijk zijn van de franchisegever dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst in plaats van een franchiseovereenkomst. Er is met andere woorden sprake van schijnzelfstandigheid.

De rechtbank erkent dat een ver doorgedreven inmenging van de franchisegever in de uitbating van de handelszaak door de franchisenemer, een miskennis is van een essentieel kenmerk van de franchiseovereenkomst, namelijk de economische onafhankelijkheid van de partijen.

De rechtbank merkt echter eveneens op dat de marge tussen het geven van advies (franchiseovereenkomst) en het geven van instructies (arbeidsovereenkomst) zeer klein is en dat zolang de marges min of meer gerespecteerd worden er sprake is van een franchiseovereenkomst.

De arbeidsrechtbank is de mening toegedaan dat de eisende partijen onvoldoende elementen aanhalen, die het bewijs leveren dat de marge tussen franchiseovereenkomst en arbeidsovereenkomst overschreden werd. De eisende partijen moeten een volledig bewijs van schijnzelfstandigheid kunnen leveren en niet slechts enkele elementen.

De eisende partijen halen onder meer volgende elementen aan, die volgens hen wijzen op een te ver doorgedreven inmenging van de franchisegever in het beleid van de franchisenemer:

- de franchisenemers worden verplicht om producten aan te kopen bij een door Mc Donald's aangeduide leverancier,
- uitoefening van controle door de franchisegever op de verkoopsresultaten,
- de franchisegever legt verplichtingen op inzake uitrusting, verzekering, promotie, publiciteit en reclame, het gebruik van gelijkaardige tarieven en de inrichting en reclame,

- er was een verplichting tot voltijds werken.

Volgens de arbeidsrechtbank zijn deze elementen toegelaten verplichtingen eigen aan de franchiseovereenkomst. De verplichting tot voltijds werken moet gerelativeerd worden omdat de franchisenemer verschillende uitbatingen van Mc Donald's in franchising kan cumuleren. Er is dus geen sprake van schijnzelfstandigheid. De franchisenemers zijn dus verbonden met een franchiseovereenkomst en niet met een arbeidsovereenkomst.

1.3 De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid

De wet van 5 maart 1999 stelt dat verschillende juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel bewezen wordt, één technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan geleverd worden dat:

- De verschillende juridische entiteiten deel uitmaken van dezelfde economische groep, of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen, die onderling een economische band hebben of dezelfde activiteiten of activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd uitoefenen.
- En er elementen zijn, die wijzen op een sociale samenhang tussen de verschillende entiteiten.

Samenvattend kan gesteld worden dat er een bewijs van economische en sociale samenhang moet geleverd worden.

In de volgende twee punten bespreek ik de argumenten van de eisende partijen, ABVV en ACV, met betrekking tot de sociale en economische samenhang tussen de zesenzestig juridische entiteiten.

In een eerste punt bespreek ik de economische en sociale samenhang tussen Mc Donald's Belgium Inc., Mc Donald's Belgium N.V. en tweeënzestig hamburgerrestaurants.

In een tweede punt bespreek ik de economische en sociale samenhang van N.V. Golden West Foods en N.V. Mc Donald's Logistics Services. Deze laatste twee juridische entiteiten bespreek ik in een apart punt omdat het geen hamburgerrestaurants zijn of ondernemingen, die instaan voor een commerciële, technische of administratieve ondersteuning van de hamburgerrestaurants. Het zijn ondernemingen, die in opdracht werken van Mc Donald's. N.V. Golden West Foods staat in voor de productie van hamburgerbroodjes en N.V. Mc Donald's Logistics Services is het verdeelcentrum van Mc Donald's. In dit punt onderzoek ik de samenhang van deze twee juridische entiteiten ten aanzien van de hamburgerrestaurants, Mc Donald's Belgium Inc. en Mc Donald's Belgium N.V..

1.3.1 Sociale en economische samenhang tussen Mc Donald's Belgium Inc., Mc Donald's Belgium N.V. en de tweeënzestig hamburgerrestaurants

A. Economische criteria

De eisende partijen wijzen erop dat de verschillende juridische entiteiten dezelfde of op elkaar afgestemde activiteiten uitoefenen.

De rechtbank treedt de eisende partijen in hun standpunt bij.

Tweeënzestig van de zesenzestig juridische entiteiten oefenen eenzelfde activiteit uit, namelijk het uitbaten van een hamburgerrestaurant onder het logo van Mc Donald's. De juridische entiteiten Mc Donald's Belgium Inc. en Mc Donald's Belgium N.V. oefenen deels eenzelfde activiteit uit. Mc Donald's Belgium Inc. baat enerzijds een hamburgerrestaurant uit, te Waterloo. Anderzijds oefent deze juridische entiteit activiteiten uit ten voordele van de uitbating van de restaurants en levert zij samen met Mc Donald's Belgium N.V. technische bijstand aan de hamburgerrestaurants. Mc Donald's Belgium N.V. staat daarnaast eveneens in voor de administratieve ondersteuning van de franchisenemer gedurende de franchiseovereenkomst.

De arbeidsrechtbank oordeelt dat Mc Donald's Belgium N.V., Mc Donald's Belgium Inc. en de tweeënzestig andere juridische entiteiten, eenzelfde activiteit of activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd uitoefenen. De economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten is bewezen.

B. Sociale criteria

Eisende partijen halen volgende elementen aan die volgens hen zouden wijzen op een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten:

- Een gemeenschappelijk personeelsbeleid.
De rechtbank is echter van mening dat dit uit de stukken niet zo blijkt. De franchisenemers hebben de mogelijkheid om in het kader van het personeelsbeleid gebruik te maken van advies van de franchisegever, maar dit zijn ze in geen geval verplicht.
- Gelijkaardige arbeidsreglementen en arbeidsovereenkomsten.
De eisers leggen aan de rechtbank 3 gelijkaardige arbeidsreglementen en -overeenkomsten voor. De arbeidsrechtbank aanvaardt dit als een element dat wijst op een sociale samenhang. De wetgever stelt namelijk niet dat bepaalde elementen van sociale samenhang voor iedere juridische entiteit moet bewezen worden. Bovendien is het zeer moeilijk om de arbeidsreglementen en -overeenkomsten van alle vierenzestig juridische entiteiten te bemachtigen, terwijl de entiteiten zelf hun eigen arbeidsreglementen kunnen voorleggen als tegenbewijs. Dit laatste gebeurde echter niet.
- De verschillende juridische entiteiten behoren tot hetzelfde paritair comité, 302.
- Er worden openingsuren van het restaurant opgelegd aan de franchisenemer, waarop het restaurant zijn personeelsbeleid moet afstemmen.
De arbeidsrechtbank meent echter dat het opleggen van openingsuren, de franchisenemer niets in de weg legt om het personeelsbeleid naar eigen inziens te organiseren.
- De verschillende juridische entiteiten handelen onder hetzelfde logo.
- Het personeel van de franchisenemer moet het Mc Donald's uniform dragen.

- Er wordt een personeelsblad, Mc Team, uitgegeven dat bestemd is voor alle werknemers.
- Nog een element dat wijst op de sociale samenhang, is het volgende: toen een restaurant te Puurs afgebrand was, heeft de human resources manager van Mc Donalds Belgium NV de overplaatsing geregeld naar een andere juridische entiteit. De overplaatsing werd door de human resources manager geregeld omdat de franchisenemer in het hospitaal verbleef.

Volgende elementen daarentegen zouden volgens de arbeidsrechtbank wijzen op een sociale onafhankelijkheid van de verschillende juridische entiteiten:

- De juridische entiteiten kunnen economisch onafhankelijk handelen.
- Iedere entiteit is verantwoordelijk voor de selectie en het ontslag van haar personeel.
- Het personeelsbeleid is afhankelijk van entiteit tot entiteit. Sommige entiteiten maken gebruik van uitzendkrachten, anderen van jobstudenten, deeltijdse werknemers, ...
- Er werd geen gemeenschappelijke ondernemings-CAO afgesloten.
- De Engelstalige commerciële handleiding legt geen personeelsbeleid op aan de franchisenemer.
- Het loonbeleid wordt voor iedere entiteit afzonderlijk bepaald. Sommige entiteiten geven voordelen in verband met het gebruik van maaltijden ter plaatse, andere entiteiten geven voordelen in natura met betrekking tot een bedrijfsvoertuig.
- Er is geen verplicht gezamenlijk informatienetwerk. Enkel de personeelsleden van Diegem kunnen met elkaar communiceren via een intranet.
- Iedere juridische entiteit heeft de vrijheid om een niet-concurrerende activiteit uit te oefenen.
- Er wordt geen concrete tussenkomst van Mc Donald's Belgium Inc. en Mc Donald's Belgium N.V. naar de personeelsleden van de franchisenemer aangetoond.
- De juridische entiteiten maken gebruik van verschillende sociale secretariaten.
- Onderhandelingen met vakbonden gebeuren op lokale basis.
- Iedere franchisenemer beslist voor zichzelf of hij het personeel laat werken in een 38 urenweek of in een 39 urenweek.
- Sommige restaurants voorzien een ontbijt, anderen niet.

1.3.2 De sociale en economische samenhang met N.V. Golden West Foods en N.V. MLS

A. NV Golden West Foods

⇒ *Economische samenhang:*

Deze juridische entiteit is een industriële bakkerij, die uitsluitend levert aan N.V. Mc Donald's Logistic Services (MLS).

N.V. Golden West Foods maakt deel uit van de groep Tomkins PLC. De groep Tomkins PLC en Mc Donald's kennen geen economisch verband met elkaar. Golden West Foods behoort dus bijgevolg niet tot dezelfde economische groep en wordt niet beheerd door dezelfde personen.

N.V. Golden West Foods bakt echter quasi enkel Mc Donald's hamburgerbroodjes, die door N.V. MLS verdeeld worden. De activiteit van N.V. Golden Foods is dus wel volledig afgestemd op N.V. MLS.

Er is een duidelijke economische band aanwezig.

⇒ *Sociale samenhang:*

De eisende partijen slagen er echter niet in een sociale samenhang aan te tonen.

Er is geen gemeenschappelijk personeelsbeleid of –beheer, geen gemeenschappelijke arbeidsreglementen en arbeidsovereenkomsten, verschillende paritaire comités (voor de arbeiders 118.03 en voor de bedienden 220), geen gezamenlijk personeelsblad en er is geen personeelsoverplaatsing gebeurd. De entiteit heeft een eigen opleiding en beroepskwalificatie, een eigen personeelsdienst en eigen arbeidsovereenkomsten.

B. NV Mc' Donald's Logistic Services (NV MLS)

⇒ *Economische samenhang:*

N.V. MLS is het verdeelcentrum voor Mc Donald's. De entiteit verdeelt diepgevroren broodjes, doughnuts, visfilet, sinaasappelsap en dit in vrachtwagens met het logo van Mc Donald's erop.

Uit dit gegeven kan afgeleid worden dat N.V. MLS deel uitmaakt van dezelfde economische groep.

Daarenboven oefent N.V. MLS een activiteit uit, die afgestemd is op Mc Donald's Belgium N.V., Mc Donalds Belgium Inc. en de tweeënzestig hamburgerrestaurants.

De economische samenhang is bewezen.

⇒ *Sociale samenhang:*

Het leveren van een bewijs van sociale samenhang zorgt ook hier weer voor een probleem.

N.V. MLS valt onder een ander paritaire comité, zijnde 119 en 228, er zijn geen gelijkaardige arbeidsreglementen, N.V. MLS heeft een zelfstandig personeelsbeleid en –beheer, een ander sociaal secretariaat, een apart informaticanetwerk, geen personeelsoverplaatsingen, aparte beroepsopleidingen en –kwalificaties.

N.V. MLS kent geen sociale samenhang met Mc Donald's Belgium N.V., Mc Donald's Belgium Inc. en de hamburgerrestaurants.

1.4 Uitspraak van de arbeidsrechtbank

De rechtbank is van oordeel dat de zesenzestig verschillende juridische entiteiten een duidelijke economische samenhang hebben. De juridische entiteiten oefenen dezelfde of op elkaar afgestemde activiteiten. Zij bevestigt eveneens dat de vakorganisaties erin geslaagd zijn een begin van bewijs van sociale samenhang aan te tonen.

Toch is zij de mening toegedaan dat de sociale onafhankelijkheid tussen de verschillende juridische entiteiten doorweegt op de sociale afhankelijkheid van de juridische entiteiten. De verschillende juridische entiteiten hebben namelijk een verschillende personeelsbeleid en –beheer.

De vakbonden hebben economische samenhang tussen de verschillende entiteiten aangetoond, maar de sociale samenhang hebben zij niet op een voldoende wijze kunnen aantonen. De zesenzestig juridische entiteiten kunnen dus niet samengevoegd worden op grond van het wettelijk vermoeden.

De rechtbank verklaart de vordering ontvankelijk doch ongegrond. Voor de sociale verkiezingen 2000 worden Mc Donald's Belgium N.V. en Mc Donald's Belgium Inc. samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid. De andere juridische entiteiten, die de sociale drempel van minstens 50 werknemers behalen moeten voor hun afzonderlijke entiteit sociale verkiezingen organiseren. De juridische entiteiten, die onder de sociale drempel van vijftig werknemers blijven, moeten geen stappen ondernemen ter organisatie van de sociale verkiezingen.

1.5 Kritische bedenkingen

In dit concrete geval oordeelde de arbeidsrechtbank dat de zesenzestig juridische entiteiten van de franchiseketen Mc Donald's, economisch op elkaar waren afgestemd. Maar ze voldeden niet aan de sociale voorwaarden, om ze op grond van het wettelijk vermoeden samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. De juridische entiteiten kennen een te beperkte sociale samenhang.

Toch maak ik me enkele bedenkingen bij de uitspraak van de rechtbank. De rechtbank erkent dat de vakbonden een begin van bewijs van sociale samenhang aantonen. Volgens de wettelijke bepalingen is een begin van bewijs van sociale samenhang reeds voldoende.

Toch oordeelt de rechtbank dat dit begin van bewijs onvoldoende is omdat de vakbonden er niet in slagen het bewijs te leveren dat de verschillende juridische entiteiten eenzelfde personeelsbeheer en –beleid hebben.

Uit dit gegeven kan afgeleid worden dat de wetgeving en de rechtspraak niet in overeenstemming zijn met elkaar. De wetgeving vraagt een begin van bewijs en de rechtbanken vragen blijkbaar een duidelijk bewijs van sociale samenhang te leveren.

Er dient dan ook opgemerkt te worden dat het criterium eenzelfde personeelsbeheer en –beleid, net een criterium is dat volgens de wet onder meer de sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten aantoonst.¹⁹³

Aan de hand van het nieuw wettelijk vermoeden zouden de vakorganisaties meer elementen naar voor kunnen schuiven om de sociale en economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten aan te tonen. Toch blijft de rechtbank blijkbaar sterk vasthouden aan de elementen van sociale samenhang, die in de wet voorzien zijn.

2. ABVV en ACV versus Cash Fresh

1.1 Situering

Cash Fresh is de handelsnaam van een winkelketen, waarvan de vestigingen hoofdzakelijk in de provincies Antwerpen, Oost-Vlaanderen en Limburg terug te vinden zijn.

Naast deze filialen is er ook nog een bakkerij, de N.V. Backambacht, die instaat voor het leveren van brood en banket aan de filialen.

Tot slot is er ook nog de N.V. Distri Group 21, die in eerste instantie fungeert als distributiecentrum. Deze entiteit verspreidt alle aangekochte goederen naar de verschillende filialen. Daarnaast staat de N.V. eveneens in voor ondersteunende diensten ten aanzien van de filialen. Ze verzorgt de boekhouding, de personeelsdienst, ... van de verschillende filialen.

Tot voor de sociale verkiezingen 2000 waren de vakbonden er niet in geslaagd om de filialen van deze winkelketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid. De keten beantwoordde namelijk niet aan de vier voorwaarden zoals vastgelegd in K.B. nr. 4.

Met de inwerkingtreding van het wettelijk vermoeden van 5 maart 1999 zagen de vakbonden hun kans om de verschillende juridische entiteiten van de winkelketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Begin maart 2000 werd het dossier voor de arbeidsrechtbank van Turnhout ingeleid. De vakbonden, ABVV en ACV, vorderden de samenvoeging van vijftientig verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid.

Het betroffen de volgende juridische entiteiten.

N.V. 7 Seasons, N.V. Backambacht, N.V. Bugmart, B.V.B.A. Delta One, N.V. Distri Group 21, N.V. Flashmarkt, N.V. Haagmarkt, N.V. Hermfri, N.V. Huro, N.V. Katdrink, N.V. Katmart, N.V. Kommar, N.V. Ledemart, N.V. Limmart, N.V. Merelmart, N.V.

¹⁹³ WET van 20 september 1948, op.cit., art. 14 §2.

Molmart, N.V. Octomarket, N.V. Parkshopping, N.V. Rethy, B.V.B.A. Supermarkt Amelinckx, N.V. Supermarkten Voeten-Hendrickx, N.V. Vangeelder, N.V. Viginti, B.V.B.A. Voeten-Beheer, N.V. Mavek.

Op 8 november 2000 velde de arbeidsrechtbank vonnis.¹⁹⁴ In bijlage 3 bevindt zich het vonnis.

2.2. De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid

2.2.1 De samenvoeging van N.V. Limmart, B.V.B.A. Supermarkt Amelinckx, B.V.B.A. Voeten-Beheer, B.V.B.A. Mavek

De vakbonden vorderen de samenvoeging van vijftientig verschillende juridische entiteiten. Deze vordering is ten aanzien van vier juridische entiteiten ongegrond, meer bepaald voor de entiteiten: N.V. Limmart, B.V.B.A. Voeten-Beheer en B.V.B.A. Mavek en B.V.B.A. Supermarkt Amelinckx.

De eerste drie juridische entiteiten tonen namelijk aan dat zij geen personeel in dienst hebben. Hetzelfde geldt voor de B.V.B.A. Supermarkt Amelinckx, die het bewijs levert dat deze sinds juni 1999 geen personeel meer in dienst heeft.

Ten aanzien van juridische entiteiten, die geen personeel tewerkstellen, kunnen geen sociale criteria in aanmerking genomen worden. Waardoor zij dus niet met andere juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid.¹⁹⁵

Enkel de samenvoeging van de éénentwintig resterende juridische entiteiten kan nog gevorderd worden. Hiervoor dient het bewijs van een economische en sociale samenhang geleverd te worden.

2.2.2 De samenvoeging van de overige juridische entiteiten

A. Economische samenhang

Volgens het ABVV en het ACV oefenen de juridische entiteiten dezelfde of op elkaar afgestemde activiteiten uit en worden ze beheerd door dezelfde personen. Om dit te bewijzen halen zij de volgende elementen aan:

⇒ *Het uitoefenen van dezelfde of op elkaar afgestemde activiteiten:*

- Negentien van de juridische entiteiten oefenen dezelfde economische activiteit uit, namelijk een detailhandel van eenzelfde assortiment producten.
- Deze activiteiten worden uitgevoerd onder dezelfde economische benaming, Cash Fresh.

¹⁹⁴ Arbeidsrechtbank Turnhout, 8 november 2000, A.R. 24.063., onuitgeg.

¹⁹⁵ Hof van Cassatie, 30 november 1987, *Rechtskundig Weekblad*, 1987-1988, blz. 853.

- De juridische entiteit N.V. Backambacht oefent een activiteit uit, die afgestemd is op de andere juridische entiteiten, namelijk het leveren van brood en banket aan de winkels. De N.V. levert deze goederen bovendien met wagens waarop het logo Cash Fresh staat.
- De N.V. Distri Group 21 oefent eveneens een activiteit uit die is afgestemd op de filialen. In eerste instantie is de N.V. de algemeen leverancier van de producten aan de filialen. Daarnaast staat de N.V. in voor bedrijfseconomische ondersteunende diensten: zoals promotie, arbeidsondersteuning, ...
- De juridische entiteiten maken gebruik van uniforme logo's, producten, klantenkaarten, reclamefolders en kassatickets.

⇒ *Beheerd worden door dezelfde personen:*

- Het afgevaardigd bestuur wordt waargenomen door dezelfde personen of personen, die een onderlinge banden hebben, beheerder zijn van de N.V. Distri Group 21, en/of familiale band hebben.

B. Sociale samenhang

Om de sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten aan te tonen, wijzen de vakbonden op de volgende elementen:

- In de verschillende juridische entiteiten wordt eenzelfde personeelsbeleid en –beheer gevoerd.
- De entiteiten behoren tot hetzelfde paritair comité, namelijk P.C. 202.
- Er wordt gebruik gemaakt van typebrieven. Dit blijkt ondermeer uit de brieven gericht aan het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, inzake de keuze van het arbeidsregime en het stelsel van arbeidsduurvermindering. Niet alleen hebben deze brieven eenzelfde uitzicht, ook zijn ze op hetzelfde ogenblik ingevuld en een groot deel van de brieven zijn ondertekend door dezelfde persoon.
- De verschillende juridische entiteiten doen beroep op hetzelfde sociaal secretariaat en ze zijn aangesloten bij dezelfde arbeidsongevallenverzekeraar.
- De arbeidsreglementen bevatten gemeenschappelijke bepalingen.
- De loondocumenten, zoals bijvoorbeeld het formulier C 4, worden ondertekend door dezelfde personen. Zelfs indien die persoon geen mandaat bekleedt binnen de juridische entiteit.
- De N.V. Distri Group 21 staat in voor de aanwerving en opleiding van de geranten.
- Bovendien legde een beheerder van de N.V. Distri Group 21 een verklaring in de pers af, die wees op de sociale en economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten. Zo heeft de beheerder het in een krantenartikel over een onafhankelijk familiebedrijf, de hoge personeelskosten van de groep en de tewerkstelling van 850 mensen.

2.3 Uitspraak door de arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank oordeelt dat de vakbonden de economische en sociale samenhang tussen de éénnentwintig juridische entiteiten op een voldoende wijze aantoont.

Doch slaagt één juridische entiteit, de B.V.B.A. Delta One, erin het wettelijk vermoeden te weerleggen. Op grond van de volgende elementen toont zij haar sociale onafhankelijkheid aan ten aanzien van de andere juridische entiteiten:

- De aanwerving van het personeel gebeurt door de juridische entiteit zelf.
- De documenten in verband met aanwerving en ontslag worden ondertekend door een zaakvoerder van de juridische entiteit.
- Er wordt gebruik gemaakt van een ander sociaal secretariaat, een andere controlegeneeskundige en externe preventiedienst en een ander kinderbijslagfonds.
- De entiteit valt onder het paritair comité 201 in plaats van het paritair comité 202.
- Er worden maaltijdcheques aan het personeel toegekend, wat niet het geval is in de andere juridische entiteiten.
- Voor deze juridische entiteit werden er geen brieven gericht aan het Ministerie voor Arbeid en Tewerkstelling, inzake het arbeidsregime en het stelsel van arbeidsduurvermindering.

De overige juridische entiteiten hebben eveneens gepoogd het wettelijk vermoeden te weerleggen, toch zijn zij hier niet in geslaagd. Elementen zoals geen gezamenlijk personeelsfeest organiseren en geen verzameling van mensen in dezelfde of nabij gebouwen zijn volgens de arbeidsrechtbank niet determinerend om de sociale onafhankelijkheid van de juridische entiteiten te besluiten.

De arbeidsrechtbank verklaart de vordering dan ook ontvankelijk en gegrond ten aanzien van de juridische entiteiten:

N.V. 7 Seasons, N.V. Backambacht, N.V. Bugmart, N.V. Distri Group 21, N.V. Flasmart, N.V. Haagmarkt, N.V. Hermfri, N.V. Huro, N.V. Katdrink, N.V. Katmart, N.V. Kommar, N.V. Ledemart, N.V. Merelmart, N.V. Molmart, N.V. Octomartket, N.V. Parkshopping, N.V. Rethy, N.V. Supermarkten Voeten-Hendrickx, N.V. Vangeelder en N.V. Viginti.

Deze twintig juridische entiteiten worden dus samengevoegd tot één technische bedrijfseenheid waarbinnen sociale verkiezingen moeten georganiseerd worden ter oprichting van de raad en het comité.

2.4 Samenvattend

Er worden twee voorwaarden van het economische criterium vervuld. Ze behoren tot dezelfde economische groep, Cash Fresh, die dezelfde of op elkaar afgestemde

activiteiten uitoefent. Bovendien worden de verschillende juridische entiteiten beheerd door dezelfde personen of door personen, die een onderlinge of familiale band hebben.

In vergelijking met de vorige casus komt de sociale en economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten van de franchiseketen veel duidelijker tot uiting.

Zo wijzen de vakbonden er niet alleen op dat de verschillende juridische entiteiten tot hetzelfde paritair comité behoren, ze op elkaar afgestemde arbeidsreglementen hebben, zoals bij Mc Donald's ook het geval was. Maar ook kunnen de vakbonden aantonen dat de verschillende entiteiten eenzelfde personeelsbeleid en –beheer hebben. Dit wordt voor de twintig juridische entiteiten namelijk waargenomen door de N.V. Distri Group 21.

3. ABVV versus Quick Restaurants B.V.B.A. Alexmes, B.V.B.A. Pecunia en B.V.B.A. Dario

3.1 Situering

In dit derde en laatste punt bespreek ik een casus waarbij het ABVV, tijdens de verkiezingsprocedure 2000, drie juridische entiteiten van de franchiseketen Quick Restaurants, heeft proberen te laten samen voegen tot één technische bedrijfseenheid, op basis van het wettelijk vermoeden. Het betrof de volgende juridische entiteiten:

- Quick- restaurant B.V.B.A. Alexmes
- Quick- restaurants B.V.B.A. Pecunia
- Quick- restaurants B.V.B.A. Dario

3.2. De samenvoeging van de verschillende juridische entiteiten tot één technische bedrijfseenheid

Opdat verschillende juridische entiteiten vermoed worden één technische bedrijfseenheid te vormen moet er zowel een bewijs van economische als van sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten geleverd worden.

A. Economische samenhang

Volgens het ABVV wijzen de volgende elementen op een economische samenhang tussen de verschillende entiteiten:

- De hamburgerrestaurants zijn uitbatingen in franchise door dezelfde franchisenemer. De verschillende handelszaken worden dus beheerd door eenzelfde persoon. De franchisegever is Quick Company.
- De entiteiten oefenen eenzelfde activiteit uit. Namelijk de uitbating van een hamburgerrestaurant.

- De restaurants worden op eenzelfde wijze uitgebaat, zoals door de franchisegever bepaald.

B. Sociale samenhang

Elementen, die volgens het ABVV de sociale samenhang aantonen zijn:

- De drie juridische entiteiten worden beheerd door dezelfde persoon, de franchisenemer. Dit gegeven wijst op eenzelfde personeelsbeheer in de drie juridische entiteiten.
- Er is een gemeenschappelijk personeelsbeleid, met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden.
- De drie hamburgerrestaurants hebben gelijkaardige arbeidsreglementen.
- De entiteiten vallen onder hetzelfde paritair comité, namelijk P.C. 302.
- Er is een gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomst.
- De werknemers zijn tewerkgesteld in nabij gelegen gebouwen.
- Er gebeurt een regelmatige uitwisseling van het personeel.
- Er is een gemeenschappelijke personeelsvorming, ingericht door Quick Company.

3.3. Uitspraak door de arbeidsrechtbank

Op 10 februari 2000 velde de arbeidsrechtbank Antwerpen een vonnis over het gegeven of drie Quick- restaurants, B.V.B.A. Alexmes, B.V.B.A. Pecunia en B.V.B.A. Dario, al dan niet één technische bedrijfseenheid vormen.¹⁹⁶ Het vonnis bevindt zich in bijlage 4.

Tijdens de openbare rechtszitting, op 03 februari 2000, stemde de verwerende partijen, B.V.B.A. Alexmes; B.V.B.A. Pecunia en B.V.B.A. Dario, ermee in dat de vordering om de drie juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid kan toegekend worden.

De arbeidsrechtbank verklaarde de vordering dan ook ontvankelijk en gegrond. De technische bedrijfseenheid moet sociale verkiezingen organiseren ter oprichting van een comité ter preventie en bescherming op het werk.

3.4. Samenvattend

Ook in deze casus is de vakbond erin geslaagd om verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid, net zoals in de vorige casus. Hier betrof het wel een samenvoeging van slechts drie juridische entiteiten.

Het feit dat de verschillende entiteiten beheerd werden door eenzelfde persoon heeft mijn inziens de belangrijkste rol gespeeld binnen het geding. Precies het feit dat

¹⁹⁶ Arbeidsrechtbank Antwerpen op 10 februari 2000, A.R. 320.454, onuitgeg.

verschillende juridische entiteiten beheerd worden door eenzelfde persoon, wijst niet alleen op een economische samenhang maar ook op een sociale samenhang. Het beheer door dezelfde persoon heeft blijkbaar tot gevolg dat het personeelsbeheer en het personeelsbeleid op elkaar worden afgestemd. De persoon, die het beheer van de verschillende juridische entiteiten waarneemt, neemt namelijk ook beslissing omtrent het personeelsbeleid, waardoor het personeel op eenzelfde wijze geselecteerd zal worden, er zullen dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden gehanteerd worden, ...

Besluit

Op de vraag of de verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen een voldoende sociale en economische samenhang kennen om ze samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid, kan geen sluitend antwoord gegeven worden.

Dit blijkt duidelijk uit de drie casussen die in dit derde deel besproken heb. In twee van de drie gevallen zijn de vakbonden erin geslaagd om verschillende juridische entiteiten van de franchiseketen samen te voegen. In het andere geval oordeelde de arbeidsrechtbank dat de juridische entiteiten een onvoldoende sociale samenhang hadden.

Dat de verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen behoren tot eenzelfde economische groep, of dezelfde of op elkaar afgestemde activiteiten uitoefenen, zal zelden of niet betwist worden. Alle juridische entiteiten behoren namelijk tot eenzelfde hotelketen, restaurantketen, ...

Of de verschillende juridische entiteiten ook een sociale samenhang kennen, is niet zo vanzelfsprekend. Dit zal steeds afhankelijk zijn van de feitelijke omstandigheden, van hoe de franchiseketen is georganiseerd. Naar mijn inzien is de sociale samenhang van de verschillende juridische entiteiten afhankelijk van de mate waarin de franchisenemer en de franchisegever samenwerken.

Wanneer de franchisenemers met de franchisegever overeenkomen dat zaken zoals het personeelsbeleid, de publiciteit, ... waargenomen zullen worden door de franchisegever of een centrale dienst, dat de franchisenemer gebruik moet maken van het vooropgestelde sociaal secretariaat, en dergelijke meer, dan is er een grote waarschijnlijkheid dat de rechter zal oordelen dat de verschillende juridische entiteiten van franchiseketen een sociale samenhang kennen. De franchisegever en de franchisenemer hebben dus een ver doorgedreven samenwerkingsverband.

In geval dergelijke verregaande samenwerking tussen de franchisenemer en de franchisegever zal het ook steeds aan de vakbonden zijn, te onderzoeken of er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, in plaats van een franchiseovereenkomst. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan doet de discussie van economische en sociale samenhang er zelfs niet meer toe. In dergelijke situaties zullen de franchisenemers, en al de personen die onder hun werken, beschouwd worden als werknemers. Zij worden dan in rekening genomen voor de berekening van de sociale drempel.

Wanneer de franchisegever enkel zijn know-how, de handelsnaam, de merknaam en het uithangbord ter beschikking stelt en de franchisenemer voor de rest naar eigen goeddunken zijn zaken kan organiseren, zal er zeer waarschijnlijk geen sprake kunnen zijn van een sociale samenhang. Iedere franchisenemer zal zijn juridische entiteit op een verschillende wijze organiseren. De kans dat de verschillende juridische entiteiten dan sociaal gezien op elkaar zijn afgestemd, is klein.

Samenvattend kan dus gesteld worden dat indien de verschillende juridische entiteiten van een franchiseketen een voldoende economische en sociale samenhang kennen, ze samengevoegd kunnen worden tot één technische

bedrijfseenheid. Het is dus best mogelijk dat een franchiseketen voldoet aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden. Toch zullen steeds de feitelijke omstandigheden onderzocht moeten worden.

Algemeen besluit

Sociale verkiezingen worden georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid. Verschillende juridische entiteiten kunnen samengevoegd worden tot één technische bedrijfseenheid wanneer ze een economische en sociale samenhang hebben. Deze samenvoeging kan gebeuren aan de hand van een wettelijk vermoeden.

Het wettelijk vermoeden werd voor het eerst in het leven geroepen met het K.B. nr. 4 van 11 oktober 1978. Dit K.B. stelde vier voorwaarden voorop, die tegelijk vervuld moesten zijn, om de verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Doorheen de jaren beantwoordde dit wettelijk vermoeden echter niet meer aan de economische en maatschappelijke realiteit. Daarom werd er met de wet van 5 maart 1999 en nieuw wettelijk vermoeden in het leven geroepen.

Volgens dit wettelijk vermoeden moeten de volgende voorwaarden vervuld zijn, omdat verschillende juridische entiteiten vermoed worden één technische bedrijfseenheid te vormen:

- de verschillende entiteiten maken ofwel deel uit van eenzelfde economische groep, ofwel worden ze beheerd door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel hebben de entiteiten eenzelfde activiteit of activiteiten die op elkaar zijn afgestemd.
- daarnaast moeten er bepaalde elementen, die wijzen op een sociale samenhang, aangetoond worden.

De laatste jaren stappen ondernemingen steeds meer af van een geïnstitutionaliseerde structuur en bouwen zich uit tot een netwerk van ondernemingen. Ondernemingen gaan zich concentreren op hun kernactiviteiten en de nevenactiviteiten worden afgestoten en ondergebracht in aparte juridische entiteiten. Er ontstaat een netwerkonderneming, een geheel van juridische entiteiten.

De uitbouw van netwerkondernemingen heeft tot gevolg dat de werknemers niet langer tewerkgesteld zijn in één juridische entiteit, maar ze verspreid zijn over verschillende juridische entiteiten.

Dit gegeven kan ernstige gevolgen hebben voor het sociaal overleg. Het aantal tewerkgestelde werknemers per juridische entiteit kan namelijk wegzakken onder de sociale drempel. Het gevolg hiervan is dat de werknemers niet langer meer vertegenwoordigd worden in de overlegorganen, de raad en / of het comité.

De vraag rijst echter of de verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming een voldoende sociale en economische samenhang kennen om samengevoegd te kunnen worden tot één technische bedrijfseenheid.

Dit is een eerste deelvraag, die ik in dit eindwerk heb proberen te beantwoorden.

Hiervoor heb ik twee casussen besproken, van de sociale verkiezingen 2000, waarbij de vakbonden gepoogd hebben verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming te laten samenvoegen op grond van het wettelijk vermoeden.

Uit de twee casussen, die ik in dit eindwerk besproken heb, blijkt in ieder geval dat het 'nieuw wettelijk vermoeden' gehanteerd kan worden om verschillende juridische entiteiten van een netwerkonderneming samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Toch zou het wat voorbarig zijn om deze vaststelling te veralgemenen tot alle netwerkondernemingen. Het zal steeds een feitelijke beoordeling inhouden waarbij onderzocht moet worden of de verschillende juridische entiteiten een economische en sociale samenhang kennen.

Dit komt ook tot uiting bij het onderzoek of franchising, als specifieke netwerkondernemingsvorm, voldoet aan de voorwaarden van het wettelijk vermoeden om de verschillende juridische entiteiten samen te voegen tot één technische bedrijfseenheid.

Om een antwoord te formuleren op deze vraag heb ik drie casussen besproken, die zich voorgedaan hebben tijdens de verkiezingsprocedure 2000.

Een eerste casus betrof een samenvoeging van zesenzestig verschillende juridische entiteiten van de franchiseketen Mc Donald's. In de tweede casus hebben de vakbonden gepoogd op vijftientig juridische entiteiten van de keten Cash Fresh te laten samenvoegen tot één technische bedrijfseenheid. De laatste casus betrof een samenvoeging van drie entiteiten van Quick Restaurants.

In de casus van Mc Donald's heeft de arbeidsrechtbank een opmerkelijk vonnis gevelde. Volgens de rechtbank voldoen de zesenzestig juridische entiteiten niet aan het sociaal criterium van het wettelijk vermoeden om ze te laten samenvoegen tot één technische bedrijfseenheid.

De entiteiten hebben eenzelfde activiteit, het uitbaten van een hamburgerrestaurant, of activiteiten, die op elkaar zijn afgestemd, zoals het leveren van de producten. Deze elementen tonen volgens de rechtbank de economische samenhang aan.

Elementen zoals: uitgebaat worden op eenzelfde wijze, gelijkaardige arbeidsreglementen en arbeidsovereenkomsten hebben, onder hetzelfde paritair comité ressorteren, een gelijkaardige inrichting en uitzicht hebben, een gezamenlijk personeelsblad hebben, duiden volgens de arbeidsrechtbank wel op een begin van bewijs. Toch vindt zij dit een onvoldoende bewijs omdat de verschillende entiteiten geen gemeenschappelijk personeelsbeleid en -beheer hebben.

Bij deze uitspraak heb ik toch wel enige bedenkingen. De wet van 5 maart 1999 stelt namelijk dat er een bewijs van economische samenhang en een begin van bewijs moet geleverd worden, om verschillende juridische entiteiten te laten samenvoegen tot één technische bedrijfseenheid. Art. 6, 2° van deze wet luidt namelijk als volgt: "(...) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, (...) Wanneer het bewijs geleverd wordt van één van de voorwaarden van economische samenhang en het bewijs van bepaalde elementen van sociale samenhang, zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid (...).¹⁹⁷

In deze uitspraak vereist de rechtbank een duidelijk bewijs van sociale samenhang, en is dus niet in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

¹⁹⁷ WET van 5 maart 1999, op.cit., art. 6 2°.

De vraag kan dan ook gesteld worden of de rechtspraak op die manier het wettelijk vermoeden niet ondergraaft. Door het vragen van een duidelijk bewijs van sociale samenhang wordt er een wettelijk vermoeden vooropgesteld dat opnieuw moeilijk toepasbaar wordt en wordt het wettelijk vermoeden dus eigenlijk ondergraaft.

De uitspraak van de arbeidsrechtbank van Antwerpen blijkt slechts een éénmalige uitspraak te zijn. Niet alle arbeidsrechtbanken hanteren deze visie.

In de casus ten aanzien van Cash Fresh, stel ik namelijk vast dat de arbeidsrechtbank van Turnhout de uitspraak van de arbeidsrechtbank van Brussel niet volgt. In deze casus oordeelde de rechtbank dat de vakbonden de economische en sociale samenhang tussen de juridische entiteiten wel aantonen. Elementen van sociale samenhang waren onder meer: behoren tot hetzelfde paritair comité, het personeelsbeleid werd uitgeoefend door één entiteit, de arbeidsreglementen bevatten gelijkaardige bepalingen, ...

Ook de arbeidsrechtbank heeft drie juridische entiteiten van de franchiseketen Quick Restaurants laten samen voegen tot één technische bedrijfseenheid. Doorslaggevend was in deze zaak, naar mijn inzien, het feit dat de drie juridische entiteiten beheerd werden door éénzelfde franchisenemer.

De juridische entiteiten van een franchiseketen kunnen dus wel degelijk samengevoegd worden tot een technische bedrijfseenheid, aan de hand van het wettelijk vermoeden.

Het bewijzen van de economische samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten vormt meestal geen probleem. De entiteiten behoren in eerste instantie al tot een zelfde economische groep, een restaurantketen, een hotelketen, ... Daarnaast kan het zijn dat de verschillende entiteiten beheerd worden door dezelfde personen of door personen, die een economische band hebben.

De sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten zal steeds een feitelijke beoordeling inhouden.

Bronnenlijst

1. Primaire bronnen

A. Wetten

- WET van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *Belgisch Staatsblad*, 27 september 1948.
- WET van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaats, *Belgisch Staatsblad*, 19 juni 1952.
- WET van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, *Belgisch Staatsblad*, 22 augustus 1978.
- WET van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk., *Belgisch Staatsblad*, 18 september 1996.
- WET van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen, *Belgisch Staatsblad*, 18 maart 1999.
- WET van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen., art. 2, 3, *Belgisch Staatsblad*, 16mei 2003.

B. Koninklijke Besluiten

- K.B. van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, *Belgisch Staatsblad*, 28 november 1973.
- K.B. nr.4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en 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, *Belgisch Staatsblad*, 31 oktober 1978.
- K.B. van 6 maart 1990 op de geconsolideerde jaarrekening van de onderneming, *Belgisch Staatsblad*, 27 maart 1990.
- K.B. van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *Belgisch Staatsblad*, 4 juni 2003.

C. Collectiever arbeidsovereenkomsten

- C.A.O. nr. 9 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, *Belgisch Staatsblad*, 25 november 1972.

D. Parlementaire voorbereidende stukken

- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 1998-99, nr. 1856/1.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 2002-03, nr 2266.

E. Omzendbrieven

- Omzendbrief betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *Belgisch Staatsblad*, 30 juni 1999.

F. Arresten

- Hof van Cassatie, 12 mei 1980, nr. 2714, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 1979-80, blz. 1142-1144.
- Hof van Cassatie, 30 november 1987, *Rechtskundig Weekblad*, 1987-1988, blz. 853.
- Hof van Cassatie, 13 november 2000, nr. S000064Nt, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 616.
- Hof van Cassatie, 27 november 2000, nr. S000076N van 27 november 2000, *Arresten van het Hof van Cassatie*, 2000, blz. 646.

G. Vonnissen

- Arbeidsrechtbank Gent, 19 juni 1992, *Tijdschrift Sociaal recht*, 1993, blz. 38.
- Arbeidsrechtbank Brugge 1 februari 2000, A.R. nr. 99 179, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Dendermonde, 2 februari 2000, A.R. nr. 45 431 onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen 3 februari 2000, A.R. 3200040, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 319 945, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 320 037, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 3 februari 2000, A.R. 320.038, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Brussel; 9 februari 2000, A.R. 13 369/2000, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Hasselt 10 februari 2000, A.R. 2000 206, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen op 10 februari 2000, A.R. 320.454, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Leuven 11 februari 2000, A.R. nr. 259/00, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Brussel, 14 februari 2000, A.R. 13 241/2000, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Gent 14 februari 2000, A.R. 145978, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Brussel, 16 februari 2000, A.R. 13.367, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 465, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 456, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Antwerpen, 17 februari 2000, A.R. 320 455, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Brussel, 17 februari 2000, A.R. 13 285/2000, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Turnhout, 23 februari 2000, A.R. 23970, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Brugge, afdeling Oostende, 7 maart 2000, A.R. 53 032, onuitgeg.

- Arbeidsrechtbank Kortrijk, 8 maart 2000, A.R. 58 848, onuitgeg
- Arbeidsrechtbank Brussel van 10 maart 2000, A.R. 13.188/2000, *DAOR*, blz. 367-382.
- Arbeidsrechtbank Brussel, 15 maart 2000, A.R. 13391/2000, onuitgeg.
- Arbeidsrechtbank Turnhout, 8 november 2000, A.R. 24.063., onuitgeg.

2. Secundaire bronnen

2.1 Schriftelijke bronnen

A. Boeken

- DE LAT, J. en MAES, B., *Franchising. Een juridische schets van een succesformule*. Brussel, Swinnen, 1985, 219 blz.
- RIGAUX, M., *Actuele problemen van het arbeidsrecht 5.*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 617 blz.
- VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising*, Deventer, Kluwer, 1992, 257 blz.
- VAN DER HEIDEN, A.J.J., *Franchising. Definitie, werkwijze, in- en externe aansprakelijkheid.*, Deventer Kluwer, 1999, 515 blz.

B. Tijdschriftartikels

- BOCKSTEINS, H., De netwerkoncerning en het sectoraal sociaal overleg., *Tijdschrift Sociaal Recht*, nr. 4, 1998, blz. 517-541.
- DUFAUX, P., Van vermoeden van technische bedrijfseenheid naar feitelijke of juridische band van afhankelijkheid als voornaamste indicator van het bestaan van een netwerkoncerning., *Tijdschrift Sociaal Recht*, nr. 4, 2001, blz. 536-611.
- HUMBELT, P., Outsourcing in het post-Renault-tijdperk., *Oriëntatie*, jrg. 29, nr. 3, 1999, blz. 49-72.
- LOOSVELT, P., Sociale verkiezingen, wachten hoeft niet meer!, *Kijk Uit*, jrg. 9, afl. 6, 2003, blz. 22-24.
- SMEDTS, P. en VERHELST, I., Sociale verkiezingen 2004: Welke ondernemingen moeten sociale verkiezingen houden., *Oriëntatie*, jrg. 33, nr. 8-9, september 2003, blz. 171-186.

C. Cursussen

- VANACHTER, O., *Arbeidsrecht. Deel II. Collectief arbeidsrecht*, cursus, Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, 2002-2003, 104 blz.

D. Verslagen

- *Gewestelijk Congres Leuven-Mechelen 23 september 2000*, niet-gepubliceerd verslag, Leuven-Mechelen, Centrale Voeding-Horeca-Diensten, 2000, 46 blz.
- MAES, E., *Invloed van de filialisering op de toepasbaarheid van de wetgeving inzake collectieve overlegorganen.*, niet-gepubliceerd verslag, Wilrijk, Universitaire instelling Antwerpen, Instituut Samenwerking, Universiteit Arbeidsbeweging., 523 blz.

E. Krantenartikels

- Nutricia Dairy & Drinks wordt onderdeel van Coberco, *De Standaard*, 12 december 2001.

F. Losbladige werken

- DE BOCK, K., *Bestendig handboek distributierecht.*, Mechelen, Kluwer, 2001.
- HENDRICKX, R., *Franchising*, Advocaten Praktijk, Kluwer Rechtswetenschappen België, Antwerpen, Kluwer, 1996.

G. Brochure

- *Handel in voedingswaren. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, 148 blz.
- *Het ABVV uw vakbond*, brochure, Brussel, Algemeen Belgisch Vakverbond, november 2002, 14 blz.
- *Horeca. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, 144 blz.
- *Mijn eerst stappen in... de ondernemingsraad*, brochure, Brussel, ABVV, juni 2000, 18 blz.
- *Voedingsnijverheid. Arbeids- en loonvoorwaarden.*, Brochure, Brussel, Centrale Voeding-Horeca-Diensten ABVV, 1 januari 2002, 180 blz.
- *Zo werkt het ABVV.*, brochure, ABVV Syndicaal Vormingsinstituut, 1 mei 1995, 18 blz.

2.2 Mondelinge bronnen

- COOSEMANS, H., *mondelinge mededeling*, via bezoek, d.d. 15 november 2002.
- COOSEMANS, H., *mondelinge mededeling*, via informeel gesprek, d.d. 3 april 2003.
- CROONENBORGHES, K., *mondelinge mededeling*, via telefoongesprek, d.d. 2 februari 2004.
- STIENS, H., *mondelinge mededeling*, via informeel gesprek, d.d. 15 januari 2004.

2.3 Audiovisuele bronnen

- Belgische Franchise Federatie., Europese Deontologische Erecode., *internet*, (<http://www.fbf-bff.be/nl/code.html>)
- Het ABVV vandaag. Enkele Cijfers., *internet*, (http://www.abvv.be/code/nl/c02_0300.htm)
- VANTHOURNOUT, J., Het begrip ondernemingen in de sociale verkiezingen., *Internet*, 17 april 2003, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/658BAC65-6E3D-421C-921F-B118177D404A/0/Hetbegriponderneming.pdf>)
- VANTHOURNOUT, J., Sociale verkiezingen 2004., *Internet*, 20 augustus 2003, (<http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/EE2010DF-B67D-4C28-A482-580F4DFF02F3/1046/scoopmwsocialeverkiezingen.pdf>)