

Wanneer de vakbondsafvaardiging eist dat de werkgever haar op voorhand informeert over een ontslag

Stel dat de vakbondsafvaardiging de werkgever onder druk zet om geïnformeerd te worden van elk ontslag. Heeft zij een voet op op te staan? Is het een voordeel om een goede verstandhouding op te bouwen? Is het toegelaten?

Het antwoord is neen, het hoeft niet en neen, het brengt niets op.

Even de regel in herinnering brengen dat een vakbondsafvaardiging bijstand kan geven op initiatief van de betrokken werknemer. Dat staat in cao nummer 5 betreffende het statuut van de syndicale delegatie. Diezelfde cao bepaalt ook nergens dat de werkgever de gevraagde inlichtingen moet geven.

Bovendien zou de werkgever de privacy van de werknemer schenden als hij uit goodwill de reden van ontslag meedeelt aan de vakbondsafvaardiging zonder toestemming van de betrokken werknemer.

De vakbondsafvaardiging kan de druk verhogen omdat er drie dingen op het spel staan:

- Service of de drang om werknemers in alle omstandigheden te verdedigen tegen de werkgever.
- Macht of de betrachting om inspraak te hebben in het ontslagbeleid van de werkgever.
- Prestige of de positie die hen de mogelijkheid geeft om alle vragen van de werkvloer te beantwoorden.

Het is zo goed als zeker dat de syndicale delegatie verwijst naar de praktijk in andere bedrijven. Het mag duidelijk zijn, de gewoonte in de bedrijven waar de vakbonden naar verwijzen is niet correct. De sociale consensus bij een andere werkgever is een sterk gezagsargument maar geen juridisch argument.

Dit neemt niet weg dat elk ontslag vragen oproept in de arbeidsgemeenschap. De werkgever heeft er belang bij om bij elk ontslag een interne communicatie voor te bereiden en een antwoord te hebben om de vraag wie zal wat meedelen aan wie en op welk moment.