

Berekeningsbasis opzeggingsvergoeding in stelsels van tijdelijke vermindering van arbeidsprestaties: the story continues

In twee eerdere nieuwsbrieven van enerzijds maart 2012 en anderzijds mei 2013 werd reeds dieper ingegaan op de problematiek inzake de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding in stelsel van tijdelijke vermindering van arbeidsprestaties.

Deze problematiek trad op de voorgrond naar aanleiding van het arrest Meerts van het Europees Hof van Justitie van 22 oktober 2009 (C-116/08). In dit arrest werd immers geoordeeld dat de opzeggingsvergoeding van een werknemer die zijn arbeidsprestaties verminderd heeft in het kader van ouderschapsverlof berekend moet worden op basis van het hypothetisch voltijds loon alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

In tussentijd werden diverse uitspraken gedaan omtrent andere gevallen van tijdelijke vermindering van arbeidsprestaties.

Zo is er recent nog een arrest van 5 december 2013 van het Grondwettelijk Hof. Aanleiding tot dit arrest was de situatie waarin een werkneemster voltijds als bediende in dienst werd genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze werkneemster vroeg, na de verergering van de gezondheidstoestand van haar schoonvader, een verlof voor palliatieve verzorging aan. Dit verlof nam de vorm aan van een tijdelijke vermindering van de arbeidsprestatie ten belope van één vijfde voor een periode van één maand, dat eenmaal hernieuwd werd. Op een bepaald moment, terwijl haar verlof voor palliatieve verzorging nog liep, werd deze werkneemster met onmiddellijke ingang en met betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding van 6 maanden loon ontslagen. Deze vergoeding werd berekend op basis van het met één vijfde verminderde loon, en niet op basis van het loon dat verschuldigd was voor een voltijdse arbeidsregeling.

Ingevolge hiervan werd door de Arbeidsrechtbank te Brussel een prejudiciële vraag voorgelegd aan het Grondwettelijk Hof of het met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet verenigbaar is dat, gelet op de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, de werknemer die om redenen van palliatieve verzorging zijn prestaties heeft verminderd,

- enerzijds op dezelfde wijze wordt behandeld als de werknemer die zelf ervoor gekozen heeft zijn loopbaan te onderbreken en,
- anderzijds anders wordt behandeld dan de arbeidsongeschikte werknemer die zijn prestaties gedeeltelijk heeft hervat met de toestemming van de adviserende geneesheer van zijn verzekeringsinstelling.

In het arrest van 5 december 2013 heeft het Grondwettelijk Hof in de lijn met het arrest Meerts beslist dat ook bij palliatief verlof de opzeggingsvergoeding dient vastgesteld te worden op basis van het loon dat de werknemer zou hebben verdiend indien er geen vermindering van arbeidsprestaties zou zijn.

In het arrest zien we dat de situatie van de werknemer die zijn prestaties verminderd heeft om redenen van palliatieve verzorging vergeleken wordt met enerzijds de werknemer die zijn prestaties op vrijwillige basis heeft verminderd en anderzijds met de arbeidsongeschikte werknemer die zijn prestaties gedeeltelijk hervat heeft met de toestemming van de adviserende geneesheer van zijn verzekeringsinstelling.

Daar waar bij arbeidsongeschiktheid het de gezondheidstoestand van de werknemer zelf is die hem tot deeltijdse tewerkstelling beperkt, is het in het geval van een palliatief verlot de gezondheidstoestand van de persoon die lijdt aan een ongeneselijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt die de werknemer ertoe brengt zijn tewerkstelling te beperken.

Het Grondwettelijk Hof is dan ook de mening toegedaan dat de werknemer die palliatief verlot neemt sterke affectieve banden heeft met de persoon waarvoor hij wil zorgen, zodat de reden van afwezigheid dan ook wordt beschouwd als reden die buiten de werknemer is gelegen. Bovendien stelt het Grondwettelijk Hof dat de wetgever de duur tot een bijzonder korte periode beperkt heeft, zijnde maximaal 2 maanden. Bijgevolg komt het Hof tot de conclusie dat er in casu wel degelijk sprake is van een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Nochtans heeft het Grondwettelijk Hof in het verleden reeds beslist dat er geenszins sprake is van een schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel wanneer de opzeggingsvergoeding bij het ontslag van een werknemer die geniet van het stelsel van deeltijds tijdskrediet, berekend wordt op basis van het deeltijds loon.

Bovendien voorziet CAO nr. 103 in een stelsel van tijdskrediet met als reden palliatieve zorgen te verlenen. Per persoon die palliatieve verzorging vereist kan een werknemer een periode van 1 maand bekomen, die met maximaal 1 maand verlengd kan worden.

Dit impliceert dat het zeker nog niet meteen windstil zal zijn omtrent deze problematiek. Mogelijks zal het standpunt van Grondwettelijk Hof omtrent de berekening van de opzeggingsvergoeding bij het gemotiveerd tijdskrediet om palliatieve zorgen te verlenen in de toekomst aangepast worden aan het arrest van 5 december 2013.

Charlotte Thijs.
Advocaat

Kolonel Dusartplein 34 bus 1
3500 Hasselt.
Tel. : 011/28.64.20
charlotte.thijs@argusadvocaten.be

