

Gedeeltelijke loopbaanonderbreking en opzegging.

Voltijdse werknemers hebben de mogelijkheid om op basis van een wettelijke, KB- of CAO-bepaling of een akkoord met de werkgever hun arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking. De duur ervan bedraagt minstens drie maanden en is beperkt tot 5 jaar, behalve wanneer de werknemer bij de aanvang van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft. Afwijkingen bij CAO zijn mogelijk.

Het akkoord tussen werkgever en werknemer om de arbeidsprestaties te verminderen moet schriftelijk vastgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de vermindering van arbeidsprestaties een aanvang neemt. In toepassing van artikel 11bis van de Arbeidsovereenkomstenwet moet hierin de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster opgenomen. In geval er een variabel uurrooster wordt gevolgd, moet dit eveneens vermeld.

Een werknemer die vermindering van arbeidsprestaties bekommt geniet een bijzondere ontslagbescherming. Slechts in welbepaalde gevallen kan de werkgever tot ontslag of opzegging overgaan. Dit verbod gaat in vanaf de dag van het akkoord, de dag van de aanvraag ingeval deze gebaseerd is op een koninklijk besluit waarin een recht op vermindering van de arbeidsprestaties voorzien is of drie maanden voor het ingaan van de vermindering ingeval deze gebaseerd is op een CAO en eindigt drie maanden na het einde van de vermindering van de arbeidsprestaties.

Tijdens deze beschermingsperiode mag de werkgever geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, behalve om een dringende reden of om een voldoende reden.

Voor het begrip dringende reden en de procedure die dient gevolgd wordt expliciet verwezen naar artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het moet dus gaan om een ernstige tekortkoming die iedere verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de gedeeltelijke loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties. Onder een voldoende reden verstaat men niet alleen economische of technische redenen, doch ook tekortkomingen en gedragingen van de werknemer die niet ernstig genoeg zijn om een ontslag om dringende redenen te rechtvaardigen.

De werkgever draagt ter zake de bewijslast en zal bijgevolg moeten aantonen dat het ontslag gerechtvaardigd is door een dringende of voldoende reden. Ingeval van betwisting zal de rechtbank hierover het laatste woord hebben.

Indien er geen dringende of voldoende reden aan de basis van het ontslag ligt, of het bewijs hiervan niet kan geleverd, is de werkgever gehouden aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen gelijk aan het loon van 6 maanden. Zij moet betaald worden boven op de opzeggingsvergoeding die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is.

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst om een voldoende reden wenst te beëindigen, zal hij er bijgevolg moeten over waken dat hij het bewijs kan leveren van de ontslagreden. Daarnaast zal hij bij de bepaling van de duur van de opzeggingstermijn, wanneer het een bediende betreft, rekening moeten houden met het jaarloon dat de werknemer zou verdiend hebben indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Het is immers dit jaarloon dat bepalend is voor de duur van de opzeggingstermijn.

In tegenstelling tot de volledige loopbaanonderbreking, loopt de opzeggingstermijn wel tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties. Wanneer de opzeggingstermijn niet is afgelopen bij het einde van de periode van gedeeltelijke loopbaanonderbreking, presteert de werknemer het resterend gedeelte van de opzeggingstermijn in functie van de uren die aanvankelijk in de arbeidsovereenkomst waren bepaald.

Indien de werkgever een opzeggings- of verbrekingsvergoeding betaalt, wordt de duur van de opzeggingstermijn eveneens vastgesteld in functie van het voltijds loon van de werknemer, maar wordt het bedrag van de opzeggingsvergoeding berekend op basis van het herleid loon van de werknemer en niet het loon dat de werknemer zonder de vermindering van de arbeidsprestaties zou ontvangen hebben. De opzeggingsvergoeding dient immers in toepassing van art. 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet berekend op basis van het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst zoals van toepassing op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit is het loon verschuldigd krachtens de overeenkomst waarin de vermindering van arbeidsprestaties voorzien is.

J. NULENS

Advocatenkantoor NULENS, GYMZA en Vennoten