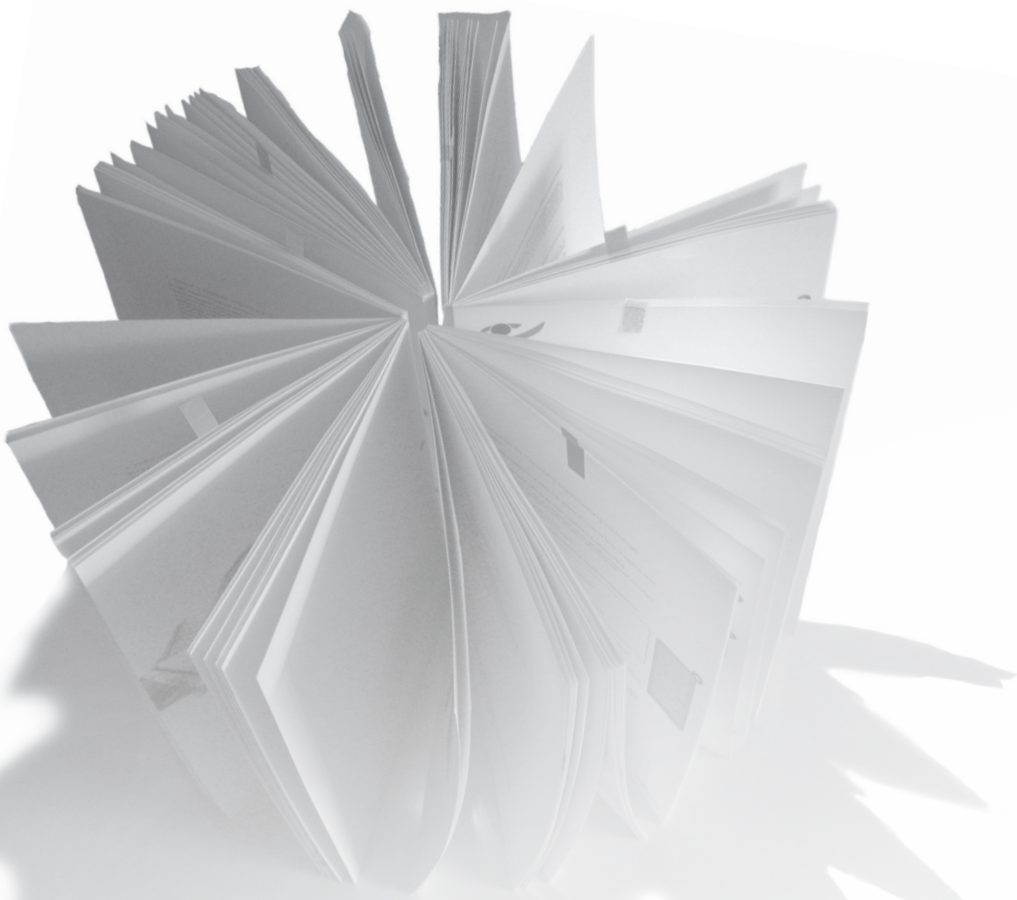


2^e Deel
Rechtspraak



I. Grondwettelijk Hof, 18 november 2021

Gecoördineerde wet van 14 juli 1994 - Artikel 103, § 1, 3° - Ontslagvergoeding - Schadevergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst - Vergoeding voor arbeidsongeschiktheid - Geen schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet

De tijdvakken waarop de ontslagvergoeding betrekking heeft en de tijdvakken waarop de vakantietoeslag betrekking heeft, mogen elkaar niet overlappen, maar moeten elkaar opvolgen, zodat kan worden bepaald vanaf wanneer de betrokken werknemer recht heeft op een vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid.

De ontslagvergoeding heeft noodzakelijkerwijs betrekking op een andere periode dan de periode waarop de vakantietoeslag betrekking heeft, aangezien zij voor de betrokken werknemer een compensatie vormt voor onvoldoende opzeg- of vakantiegeld als gevolg van de toepassing van de oude wetgeving.

Nr. 162/2021

...

- B -

B.1. De invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heeft voor arbeiders in de regel tot gevolg dat zij recht hebben op een langere opzegtermijn. Dat recht geldt evenwel slechts ten volle indien de arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 werd aangevat. Een arbeider die zijn anciënniteit gedeeltelijk tot die datum heeft verworven, ondervindt nog gedeeltelijk de nadelige gevolgen van de vroegere regeling, aangezien de duur van zijn opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, wat de periode vóór 1 januari betreft, moet worden bepaald op basis van de vroegere regels. Om die nadelige gevolgen weg te werken, heeft de wetgever de ontslagcompensatievergoeding in het leven geroepen.

Die vergoeding wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna: de RVA) toegekend aan “werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014” (art. 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 “betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders”, zoals ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 “betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”).

De ontslagcompensatievergoeding compenseert voor die werknemers “het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013” (art. 7, § 1^{sexies}, eerste lid, van de voormelde besluitwet, zoals ingevoegd bij de wet van 26.12.2013).

B.2. Het in het geding zijnde artikel 103, § 1, 3^o, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (hierna: de gecoördineerde wet van 14.07.1994), werd aangevuld bij artikel 109 van de wet van 26 december 2013 met het oog op het verbod van de cumulatie, voor eenzelfde periode, van de ontslagcompensatievergoeding en van de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Ingevolge die wijziging bepaalt het voormelde artikel 103, § 1, 3^o:

“Geen aanspraak op uitkeringen heeft de werknemer:

[...]

3^o voor de periode waarvoor hij aanspraak kan maken op een vergoeding welke verschuldigd is naar aanleiding van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden, de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicale afgevaardigden of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord, of op een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, z), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders”.

B.3. De verwijzende rechter stelt het Hof een vraag over de bestaanbaarheid van die bepaling met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, enerzijds, in de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de compenserende opzeggingsvergoeding (ook “opzeggingsvergoeding” genoemd) wordt gedekt, elkaar kunnen overlappen (eerste interpretatie) en, anderzijds, in de interpretatie volgens welke die periodes elkaar niet kunnen overlappen maar bij elkaar moeten worden opgeteld (tweede interpretatie).

B.4. Uit het verwijzingsvonnis blijkt dat de in het geding zijnde bepaling, in de eerste interpretatie, een verschil in behandeling doet ontstaan tussen arbeiders en bedienden. De bedienden, die geen ontslagcompensatievergoeding ontvangen maar enkel recht hebben op een opzeggingstermijn of op een opzeggingsvergoeding, dienen het einde van de desbetreffende periode af te wachten alvorens aanspraak te kunnen maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. De arbeiders die een ontslagcompensatievergoeding genieten op grond van het voormelde artikel 7, § 1 *sexies*, eerste lid, van de besluitwet van 28 december 1944, kunnen daarentegen aanspraak maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid vanaf het einde van de periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt. Aangezien die periodes in die interpretatie op hetzelfde ogenblik een aanvang nemen en minstens gedeeltelijk samenvallen in de tijd, kunnen de betrokken arbeiders sneller dan bedienden aanspraak maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid.

Dat verschil in behandeling zou niet bestaan in de tweede interpretatie, aangezien de periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, op elkaar moeten volgen en dus niet kunnen samenvallen.

B.5. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen, het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.6. In de memorie van toelichting wordt de invoering van artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 bij de wet van 26 december 2013 als volgt verantwoord:

Door artikel 97 wordt aan de RVA een bijkomende taak toegewezen, namelijk het betalen van de ontslagcompensatievergoeding.

Voor (ex-)arbeiders die een anciënniteit bewijzen die gedeeltelijk vóór 1 januari 2014 en gedeeltelijk vanaf 1 januari 2014 gelegen is, wordt de opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding gedeeltelijk berekend volgens de oude wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vóór 1 januari 2014, en gedeeltelijk volgens de nieuwe wetgeving voor wat de anciënniteit betreft vanaf 1 januari 2014. De bedoeling is evenwel niet dat deze werknemers voor altijd het 'nadeel' van de anciënniteit vóór 1 januari 2014 ondervinden. Daarom zullen zij volgens een bepaald tijdpad worden geïntegreerd in de nieuwe wetgeving. Vanaf een bepaald ogenblik zal men er van uitgaan dat hun anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe wetgeving, zelfs al is die voor een stuk verworven vóór 1 januari 2014.

De werkgever zal de werknemer in dat geval evenwel geen opzeggingstermijn of -vergoeding toekennen volgens de nieuwe wetgeving, maar wel nog steeds de berekening maken op basis van een stuk anciënniteit vóór 1 januari 2014 en een stuk anciënniteit vanaf 1 januari 2014.

De RVA zal het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft, bijpassen in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.

[...]

Er is ook toegevoegd dat de werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding.

Deze ontslagcompensatievergoeding wordt gelijkgesteld met een gewone opzeggingsvergoeding, wat betekent dat deze enerzijds rechten zal openen in de werkloosheidsverzekering, maar anderzijds niet cumuleerbaar is met een werkloosheidsuitkering.

De door de RVA betaalde vergoeding is een berekend nettobedrag, waarop noch de RVA, noch de werknemer bijgevolg fiscale of sociale bijdragen of inhoudingen verschuldigd is.

De ontslagcompensatievergoeding zal niet cumuleerbaar zijn met de inschakelingsvergoeding die de (ex-)arbeider geniet wanneer hij in het kader van een herstructurering ingeschreven is in een tewerkstellingscel. In dat geval geniet hij immers ten laste van de werkgever naar aanleiding van zijn ontslag al een vergoeding die hoger is dan de normale wettelijke opzeggingsvergoeding.

Inzake toezicht en terugvordering van de vergoeding gelden de normale regels zoals die gelden voor gewone werkloosheidsuitkeringen" (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 56-57).

B.7. Het amendement dat aan de oorsprong van de wijziging van de in het geding zijnde bepaling ligt, wordt als volgt verantwoord:

"Afdeling XVI beoogt om binnen de ziekteverzekering [...] een cumulatieverbod tussen de ziekteuitkering en de ontslagcompensatievergoeding vast te leggen.

[...]

De ontslagcompensatievergoeding kan niet gecumuleerd worden met vervangingsinkomens. Teneinde dit cumulatieverbod, naar analogie met de andere vervangingsinkomens, tussen de ontslagcompensatievergoeding en de arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsuitkeringen in te voeren wordt artikel 103 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd" (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 4-5).

B.8. Gelet op hetgeen voorafgaat, houdt de ontslagcompensatievergoeding noodzakelijkerwijs verband met een periode die verschilt van de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt. De ontslagcompensatievergoeding compenseert ten aanzien van de betrokken werknemer immers een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding die niet volstaat wegens de toepassing van de vroegere wetgeving. Zij stemt dus noodzakelijkerwijs overeen met een periode die zich onderscheidt van de periode die door de opzeggingstermijn of door de overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt gedekt.

De periodes die respectievelijk door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, dienen op elkaar te volgen zonder te kunnen samenvallen opdat wordt bepaald vanaf wanneer de betrokken werknemer aanspraak kan maken op uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. Anders daarover besluiten zou neerkomen op een aanzienlijke vermindering van het nuttige effect van het verbod, bij de in het geding zijnde bepaling, van de cumulatie van de ontslagcompensatievergoeding met de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en zou indruisen, tegen de bedoeling van de wetgever.

B.9. De interpretatie volgens welke de periodes die door de opzeggingsvergoeding en door de ontslagcompensatievergoeding worden gedekt, kunnen samenvallen, is kennelijk onjuist.

In die interpretatie behoeft de prejudiciële vraag geen antwoord.

B.10. In de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt, op elkaar dienen te volgen zonder te kunnen samenvallen, doet de in het geding zijnde bepaling het in B.4 vermelde verschil in behandeling tussen de bedienden en de betrokken arbeiders niet ontstaan.

In die interpretatie dient de prejudiciële vraag ontkennend te worden beantwoord.

OM DIE REDENEN, HET HOF,

Zegt voor recht:

Artikel 103, § 1, 3^o, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, zoals gewijzigd bij artikel 109 van de wet van 26 december 2013 “betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”, in de interpretatie volgens welke de periode die door de ontslagcompensatievergoeding wordt gedekt en de periode die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt op elkaar moeten volgen zonder te kunnen samenvallen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

...