

Rolnummer 1869
Arrest nr. 84/2001 van 21 juni 2001

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Verviers.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit de voorzitters M. Melchior en H. Boel, de rechters L. François, P. Martens, A. Arts, R. Henneuse, M. Bossuyt en E. De Groot, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, emeritus voorzitter G. De Baets en ererechter J. Delruelle, bijgestaan door de griffier L. Potoms, onder voorzitterschap van voorzitter M. Melchior,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag*

Bij vonnis van 12 januari 2000 in zake P. Biesmans tegen de gemeente Trois-Ponts, waarvan de expeditie ter griffie van het Arbitragehof is ingekomen op 21 januari 2000, heeft de Arbeidsrechtbank te Verviers de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat dit artikel in een verschil in behandeling voorziet tussen bedienden en arbeiders, enerzijds, en daarbij aansluitend tussen werkgevers van arbeiders en werkgevers van bedienden, anderzijds,

in zoverre :

1. het de werkgevers de verplichting oplegt het ontslag van de enkele handarbeiders te verantwoorden (het ontslag moet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of berusten op noodwendigheden in verband met de werking van de onderneming),

terwijl :

de werkgever een discretionaire bevoegdheid behoudt om zijn bedienden te ontslaan (discriminatie die betrekking heeft op de uitoefening zelf van het ontslagrecht);

2. het ten voordele van de enkele handarbeiders een daarbij aansluitend recht op de verplichte omkering van de bewijslast voor het willekeurig karakter van het ontslag verzekert;

3. het de enkele handarbeiders vrijstelt van het aantonen van de omvang van het geleden nadeel als gevolg van het onrechtmatig ontslag,

terwijl :

de bedienden een beroep moeten doen op het gerecht om de echtheid van een misbruik van het ontslagrecht door de werkgever, de echtheid en de omvang van het geleden nadeel alsook het oorzakelijk verband aan te tonen ? »

II. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil*

De eisende partij voor de verwijzende rechter, P. Biesmans, onderhoudswerkvrouw, wordt wegens herstructurering van de dienst door haar werkgever, de gemeente Trois-Ponts, ontslagen.

P. Biesmans dagvaardt de gemeente Trois-Ponts voor willekeurig ontslag en steunt haar vordering op artikel 63 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978; aangezien de verwerende partij de vraag heeft opgeworpen over de bestaanbaarheid van die bepaling met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, stelt de verwijzende rechter de bovenvermelde prejudiciële vraag.

III. De rechtspleging voor het Hof

Bij beschikking van 21 januari 2000 heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen overeenkomstig de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen aanleiding was om artikel 71 of 72 van de organieke wet toe te passen.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven overeenkomstig artikel 77 van de organieke wet bij op 28 maart 2000 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de organieke wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 18 april 2000.

Memories zijn ingediend door :

- de gemeente Trois-Ponts, vertegenwoordigd door haar college van burgemeester en schepenen, Maison communale, place communale 1, 4980 Trois-Ponts, bij op 9 mei 2000 ter post aangetekende brief;
- de Ministerraad, Wetstraat 16, 1000 Brussel, bij op 12 mei 2000 ter post aangetekende brief.

Van die memories is kennisgegeven overeenkomstig artikel 89 van de organieke wet bij op 12 mei 2000 ter post aangetekende brieven.

De Ministerraad heeft een memorie van antwoord ingediend bij op 23 juni 2000 ter post aangetekende brief.

Bij beschikkingen van 29 juni 2000 en 20 december 2000 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot respectievelijk 21 januari 2001 en 21 juli 2001.

Bij beschikking van 21 december 2000 heeft voorzitter M. Melchior de zaak voorgelegd aan het Hof in voltallige zitting.

Bij beschikking van 21 december 2000 heeft het Hof de zaak in gereedheid verklaard en de dag van de terechtzitting bepaald op 25 januari 2001.

Van die beschikking is kennisgegeven aan de partijen en hun advocaten bij op 27 december 2000 ter post aangetekende brieven.

Op de openbare terechtzitting van 25 januari 2001 :

- zijn verschenen :
- . Mr. G. Trinco *loco* Mr. J.-F. Jeunehomme, advocaten bij de balie te Luik, voor de gemeente Trois-Ponts;
- . Mr. M. Jaspar *loco* Mr. E. Maron, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers R. Henneuse en M. Bossuyt verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De rechtspleging is gevoerd overeenkomstig de artikelen 62 en volgende van de organieke wet, die betrekking hebben op het gebruik van de talen voor het Hof.

IV. *In rechte*

- A -

Standpunt van de gemeente Trois-Ponts

A.1. Na de uiteenzetting van de feiten wordt in de memorie onder meer opgemerkt dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 uitgaat van de redenen van ontslag vermeld in de aanbeveling nr. 119 van 26 juni 1963 van de Internationale Arbeidsorganisatie (I.A.O.), met dat verschil dat die aanbeveling, in tegenstelling tot de in het geding zijnde bepaling, geen onderscheid maakt tussen bedienden en arbeiders.

Aangezien het doel van de wetgever erin bestond « ontslagen tegen te gaan die uit willekeur of met slechte bedoelingen gebeuren, zonder verband met de normale uitoefening van het werk, en, door het bepalen van een vast bedrag, het bewijzen van het nadeel te vergemakkelijken dat is ontstaan door het niet-nakomen van de ontslagvoorwaarden », bestaat er geen enkele objectieve en redelijke verantwoording om het voordeel van artikel 63 enkel voor handarbeiders voor te behouden.

Het feit dat bedienden een betere schadeloosstelling wordt gewaarborgd – in vergelijking met het vaste bedrag in geval van ontslag van een arbeider – wordt als irrelevant beschouwd ten opzichte van het bekritiseerde verschil in behandeling, dat uitsluitend betrekking heeft op de ontslagvoorwaarden, en niet op de schadeloosstelling voor dat ontslag. Er wordt overigens opgemerkt dat de bediende zich, in zijn verhouding tot de werkgever, in een ondergeschikte positie bevindt die vergelijkbaar is met die van de arbeider.

Standpunt van de Ministerraad

A.2. Na eraan te hebben herinnerd dat artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 teruggaat op artikel 29ter, dat op 21 september 1969 is ingevoegd in de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, doet de Ministerraad opmerken dat beide wetten tot doel hadden alleen het willekeurig ontslag van arbeiders uitdrukkelijk te regelen, waarbij bedienden zich van hun kant moesten blijven beroepen op de algemene theorie van het rechtsmisbruik in geval van een ontslag dat als willekeurig werd beschouwd; de verantwoording van de wetgever was in beide gevallen het feit dat die verhoogde bescherming de kortere opzeggingstermijn van arbeiders, en dus hun geringere werkzekerheid, compenseerde.

Volgens de memorie is dat doel gewettigd en het verschil in behandeling om het te bereiken niet onevenredig. Bovendien heeft het Hof reeds eerder geoordeeld dat het onderscheid tussen bedienden en arbeiders in de wet van 3 juli 1978 in overeenstemming is met het gelijkheidsbeginsel, en dat in het kader van zijn arrest nr. 56/93. Ook al waren de in het geding zijnde bepalingen niet dezelfde – het ging om de artikelen 59 en 82, die betrekking hebben op de opzeggingstermijnen -, toch kan de redenering van het Hof in zijn overwegingen B.6.2.1 tot B.6.3.2 te dezen volledig worden overgenomen. Volgens de Ministerraad « blijkt uit de redenering van het Hof duidelijk dat het verschil in opzeggingstermijn gecompenseerd wordt door het voordeel dat de reglementering van het willekeurig ontslag aan de arbeiders toekent » en dat « de reglementering die naar gelang van de materie hetzij voor de arbeiders, hetzij voor de bedienden gunstig is, in haar geheel moet worden bekeken ».

De memorie besluit dat het feit dat alleen arbeiders een bescherming genieten tegen willekeurig ontslag de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt, aangezien dat verschil in behandeling tot doel heeft de geringere werkzekerheid te compenseren en beide categorieën werknemers op voet van gelijkheid te plaatsen. Bovendien heeft artikel 63 niet tot gevolg dat bedienden geen enkele bescherming genieten inzake willekeurig ontslag, aangezien het hun immers is toegestaan het willekeurige karakter van het ontslag te bewijzen en bijgevolg een schadevergoeding te eisen.

A.3. In zijn memorie van antwoord herinnert de Ministerraad niet alleen aan verschillende elementen van zijn memorie, maar antwoordt hij ook op het argument van P. Biesmans, namelijk dat (cf. hierboven A.1, laatste alinea) een onderscheid zou moeten worden gemaakt tussen de kwestie van de motivering van het ontslag van een werknemer en het bewijzen van die motivering, enerzijds, en de kwestie van de schadevergoeding die naar aanleiding van dat ontslag wordt toegekend, anderzijds.

Die stelling gaat ten onrechte uit van het beginsel dat een willekeurig ontslag op een andere wijze kan worden hersteld - de verplichting de werknemer opnieuw in dienst te nemen - dan door middel van een tegenwaarde, waarin echter niet is voorzien in het Belgische rechtssysteem, dat immers enkel geldstraffen voorschrijft.

Volgens de memorie zijn er twee elementen die de werkgever weerhouden van willekeurig ontslag. Voor bedienden is dat de opzeggingstermijn of de compenserende opzeggingsvergoeding; voor arbeiders is dat de reglementering inzake willekeurig ontslag die te dezen in het geding is en die instaat voor een betere bescherming tegen onregelmatig ontslag. Hieruit volgt dat het enig mogelijke herstel om redenen die geen enkel verband houden met de gewone uitoefening van de functie, zowel voor bedienden als voor arbeiders, een schadevergoeding is.

- B -

B.1.1. De verwijzende rechter stelt het Hof een vraag over de bestaanbaarheid van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met het gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel.

Die bepaling luidt :

« Art. 63. Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. »

B.1.2. Uit de bewoordingen van de prejudiciële vraag blijkt dat alleen de eerste drie leden van het voormelde artikel 63 in het geding zijn; het Hof beperkt dan ook daartoe zijn onderzoek.

B.2. Het verschil in behandeling waarvan de grondwettigheid aan het Hof wordt voorgelegd, bestaat erin dat artikel 63 bedienden en arbeiders, alsook hun respectieve werkgevers, in verscheidene opzichten verschillend behandelt.

Eenzijds, bepaalt artikel 63, enkel ten aanzien van de arbeiders en niet ten aanzien van de bedienden, onder welke voorwaarden een ontslag niet willekeurig is; anderzijds, keert het ten voordele van dezelfde arbeiders de bewijslast voor het willekeurige karakter van het ontslag om en stelt het hen ervan vrij de omvang van het geleden nadeel aan te tonen.

B.3. De in artikel 63 nagestreefde doelstelling werd tijdens de parlementaire voorbereiding als volgt toegelicht :

« Andere bepalingen, eveneens van sociale aard, hebben betrekking op [...] de beteugeling van het willekeurig ontslag. Men kan voortaan niet meer beweren dat de werkgever het recht heeft willekeurig te ontslaan zelfs met een opzegging. Voortaan kan de werkgever, zelfs wanneer hij een wettelijk ontslag geeft, worden ondervraagd over de beweegredenen van zijn daad. » (*Parl. St., Senaat, 1977-1978, 258, 2^o, p. 25*)

Er werd eveneens gepreciseerd :

« Deze redenen moeten verband houden met de geschiktheid of met het gedrag van de werknemer of stoelen op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Het inschrijven van een dergelijk beginsel in onze wetgeving zou bijdragen tot het stabiliseren van de contractuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, wat strookt met één van de fundamentele bezorgdheden die aan het arbeidsrecht in ons land ten grondslag liggen [...]. » (*ibid.*, p. 128)

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 ligt in het verlengde van artikel 24^{ter} van de wet van 10 maart 1900, in die wet ingevoegd bij artikel 16 van de wet van 21 november 1969; die wet werd opgeheven bij de wet van 3 juli 1978 (artikel 137), met name wat betreft het voormelde artikel 24^{ter} ervan, dat vervangen werd door de in het geding zijnde bepaling. Het feit dat dat artikel 24^{ter}, dat op dat ogenblik in zijn ontwerpfasen was, alleen op arbeiders zou worden toegepast, werd tijdens de parlementaire voorbereiding als volgt verantwoord (*Parl. St., Kamer, 1968-1969, 270, 7^o, p. 45*) :

« Voor de bedienden is, gezien de langere opzeggingstermijnen die zij genieten, dergelijke beschermende bepaling niet even noodzakelijk; anderzijds is het om diverse redenen niet mogelijk vooralsnog voor de werklieden langere opzeggingstermijnen in te voeren. »

Er werd evenwel uitdrukkelijk gepreciseerd :

« Zulks betekent geenszins dat de bediende geen rechtsvordering wegens willekeurige afdanking kan instellen.

Dat blijft immers altijd mogelijk op grond van het gemeen recht. » (*ibid.*, p. 43)

B.4. De arbeiders en de bedienden worden in de wet verschillend behandeld wat de opzeggingstermijnen betreft die de werkgever moet naleven wanneer hij hen ontslaat : die termijnen zijn, in de regel, voor de bedienden langer dan voor de arbeiders.

Zoals het Hof heeft doen opmerken in zijn arrest nr. 56/93, berust dat verschil in behandeling op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden.

Het Hof stelde tevens vast dat de wetgever maatregelen had genomen om de aan de arbeiders en de bedienden toegekende niveaus van bescherming tegen ontslagen dichterbij elkaar te brengen. De in het geding zijnde bepalingen maken deel uit van die maatregelen, zoals in het voormelde arrest (B.6.2.2.) werd opgemerkt.

B.5. Teneinde de in deze zaak gestelde vraag te beantwoorden, dient te worden onderzocht of de wetgever, door inzake willekeurige afdanking aan de arbeiders voordelen toe te kennen die hij niet aan de bedienden toekent, ten nadele van laatstgenoemden niet het gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel heeft geschonden.

B.6. De beperking van de toelaatbare redenen van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de vergoeding zijn maatregelen die de vordering kunnen vergemakkelijken die door een arbeider wegens willekeurig ontslag wordt ingesteld. Ze staan dus in verband met de nagestreefde doelstelling om de niveaus van bescherming geleidelijk dichterbij elkaar te brengen : verre van een ongelijkheid tot stand te brengen, heeft de wetgever, inzake vastheid van betrekking, enkel een verschil in behandeling doorgevoerd vanuit de

bekommernis om een ander verschil in behandeling te compenseren, namelijk dat inzake de opzeggingstermijn, dat de bedienden bevoorrecht.

B.7. De bediende die van mening is dat hij willekeurig is ontslagen, geniet die voordelen niet. Hij kan echter een vergoeding krijgen met toepassing van de gemeenrechtelijke regels inzake rechtsmisbruik, zodat de in het geding zijnde maatregelen de arbeiders geen onevenredig voordeel lijken toe te kennen.

B.8. Daaruit volgt dat de bekritiseerde maatregelen redelijkerwijze verantwoord zijn ten aanzien van de doelstelling om de verschillen tussen bedienden en arbeiders geleidelijk aan te verminderen, wat betreft de waarborgen die aan de enen en de anderen inzake ontslag worden toegekend.

B.9. De vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, op de openbare terechtzitting van 21 juni 2001.

De griffier,

De voorzitter,

L. Potoms

M. Melchior