

Rolnummer 5087
Arrest nr. 156/2011 van 13 oktober 2011

A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over de artikelen 67, 81 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door het Arbeidshof te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en R. Henneuse, en de rechters L. Lavrysen, A. Alen, E. Derycke, J. Spreutels en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\*   \*   \*

### I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij arrest van 19 januari 2011 in zake Gertrudis Maria Richard Reynaert tegen de vzw « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 26 januari 2011, heeft het Arbeidshof te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Zijn de artikelen 67, 81 en 82 van de arbeidsovereenkomstenwet in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre deze bepalingen toelaten om een werknemer tijdens de proeftijd te ontslaan met verkorte opzeggingstermijn om redenen van de prestaties of van de geschiktheid van de werknemer terwijl ook een werknemer die ontslagen wordt tijdens de proeftijd om redenen vreemd aan zijn prestaties of geschiktheid met verkorte opzeggingstermijn kan ontslagen worden ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Gertrudis Reynaert, wonende te 2000 Antwerpen, Plantinkaai 10;
- de vzw « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », met zetel te 2000 Antwerpen, Grote Markt 40;
- de Ministerraad.

Gertrudis Reynaert heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 13 september 2011 :

- zijn verschenen :
  - . Mr. H. Schyvens, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor Gertrudis Reynaert;
  - . Mr. P. Hechtermans *loco* Mr. T. L'Allemand, advocaten bij de balie te Antwerpen, voor de vzw « Internationaal Perscentrum Vlaanderen »;
  - . Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J. Spreutels verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

## II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied

G. Reynaert trad op 1 mei 2007 in dienst van de vzw « Antwerps Pershuis », thans genaamd « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met een proeftijd van zes maanden. Tijdens die proeftijd werd G. Reynaert « om budgettaire redenen » ontslagen. Zij ontving een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon voor zeven kalenderdagen.

Omdat zij werd ontslagen om redenen die geen verband houden met haar geschiktheid voor de betrokken functie, meent G. Reynaert evenwel recht te hebben op de toepassing van een normale opzeggingstermijn van vier maanden en vordert zij dienvolgens een aanvullende opzeggingsvergoeding. In eerste aanleg wordt die vordering afgewezen.

Het Arbeidshof te Antwerpen stelt vast dat de artikelen 67, 81 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten geen onderscheid maken ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijn naargelang de werknemer wegens ongeschiktheid dan wel om andere redenen wordt ontslagen. Nochtans heeft het opleggen van een proeftijd onder meer tot doel de geschiktheid van de werknemer te beoordelen. Daarom stelt het Arbeidshof, alvorens uitspraak te doen, de hiervoor aangehaalde prejudiciële vraag.

## III. In rechte

- A -

A.1. Volgens G. Reynaert dient het proefbeding een specifiek doel, namelijk de werkgever in staat stellen te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie, en mag het niet van dat doel worden afgewend. Zij verwijst daarvoor naar tal van rechterlijke uitspraken. De korte opzeggingstermijn tijdens de proeftijd zou zijn verantwoording verliezen in de gevallen waarin de ontslagbeslissing losstaat van de beoordeling van de geschiktheid van de werknemer. De werknemer die wordt ontslagen nadat zijn werkgever de proef ongunstig heeft beoordeeld, zal redelijkerwijze aanvaarden dat het ontslag steunt op motieven die verband houden met zijn prestaties. De werknemer die wordt ontslagen om redenen die vreemd zijn aan de resultaten van de proef, bevindt zich niet in die situatie, vermits hij wordt ontslagen op grond van motieven die geen verband houden met zijn prestaties. Door geen onderscheid te maken tussen die werknemers zou de wetgever ongelijke toestanden ten onrechte gelijk hebben behandeld en derhalve de artikelen 10 en 11 van de Grondwet hebben geschonden.

A.2. Volgens de vzw « Internationaal Perscentrum Vlaanderen » zijn de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet geschonden. Voor het uitgangspunt van de prejudiciële vraag, namelijk dat het ontslag tijdens de proeftijd enkel met een verkorte opzeggingstermijn mag worden toegepast indien het ontslag verband houdt met de beoordeling van de geschiktheid van de werknemer, zou geen enkele grondslag bestaan. Er zou geen sprake zijn van vergelijkbare gevallen, zodat het gelijkheidsbeginsel niet kan zijn geschonden.

A.3. Naar het oordeel van de Ministerraad bevinden de te vergelijken categorieën van personen zich niet in wezenlijk verschillende situaties. In beide gevallen gaat het om bedienden die tijdens de proefperiode worden ontslagen, waarbij het enige onderscheid tussen beide categorieën het ontslagmotief is. Gelet op de *ratio legis* van de proefperiode zou dat onderscheid niet relevant zijn. De proefperiode beoogt volgens de Ministerraad immers in de mogelijkheid te voorzien dat in de beginfase van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de normale regels van de vastheid van betrekking niet gelden, ongeacht het motief van beëindiging van de overeenkomst. De visie volgens welke de verkorte opzeggingstermijn enkel in geval van bepaalde redenen van beëindiging zou gelden, vindt overigens geen steun in de tekst van de wet, noch in de parlementaire voorbereiding van de wet. Voor de wetgever was het volgens de Ministerraad vanzelfsprekend dat de vermindering van de vastheid van betrekking tijdens de proeftijd algemeen was. Ook in het gemeen recht staan het beginsel en de regels inzake de opzegging overigens los van het motief van de beëindiging van de overeenkomst. Waar de wetgever werknemers tegen bepaalde ontslagmotieven heeft willen beschermen, heeft hij in een bijzondere regeling voorzien of hebben de sociale partners via collectieve arbeidsovereenkomsten een bepaalde ontslagbescherming tot stand gebracht.

In elk geval meent de Ministerraad dat de gelijke behandeling van de betrokken categorieën redelijk verantwoord is. De vraag of een dienstbetrekking passend is voor de partijen kan betrekking hebben op meer dan alleen maar een onderzoek naar de geschiktheid of bekwaamheid van een werknemer. Zo zou een proeftijd door de werkgever kunnen worden aangewend om na te gaan of een functie of project passend is, dan wel om organisatorische, budgettaire of andere redenen al of niet behouden kan blijven. De Ministerraad verwijst op dat punt naar een arrest van het Hof van Cassatie van 7 februari 1994, waarin uitdrukkelijk wordt gesteld dat het proefbeding beoogt « de partijen de mogelijkheid te bieden de overeenkomst aan haar uitvoering te toetsen ». De essentie van de proeftijd zou zelfs worden uitgehold indien de verkorte opzeggingstermijn enkel voor welbepaalde motieven van beëindiging van de overeenkomst zou gelden. Bovendien zou de gelijke toepassing van de verkorte opzeggingstermijn de evenredigheidstoets kunnen doorstaan. Immers, de proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor bedienden vloeit voort uit de keuze van de partijen en kan contractueel worden gemoduleerd. Voorts worden tijdens de proeftijd ook wettelijke waarborgen verleend aan de bedienden en wordt aanvaard dat rechtsmisbruik kan worden aangevoerd wanneer het ontslag van een bediende tijdens de proeftijd kennelijk onredelijk zou blijken te zijn, wat tot een bijkomende schadevergoeding aanleiding kan geven. De bescherming tegen rechtsmisbruik sluit ten slotte aan bij artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat de werknemer het recht verleent op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag.

A.4. G. Reynaert repliceert dat de *ratio legis* van een bepaling niet kan zijn gelegen in de rechtsgevolgen die de wetgever aan het proefbeding heeft verbonden, omdat de oorzaak van de bepaling dan zou samenvallen met het voorwerp van dezelfde bepaling, hetgeen het begrip *ratio* of oorzaak elke betekenis zou ontnemen. De rechtsregel zou dan « uit zichzelf » worden verantwoord en de toetsing aan het gelijkheidsbeginsel zou dode letter blijven. De omschrijving van de proeftijd als een periode tijdens welke de partijen alsnog kunnen beslissen of zij de arbeidsovereenkomst zullen voortzetten, beperkt zich tot een beschrijving van de rechtsgevolgen die de wetgever aan het proefbeding verbindt en zou bijgevolg tautologisch blijven. De proeftijd mag volgens G. Reynaert enkel tot doel hebben de partijen de gelegenheid te geven om proefondervindelijk de criteria voor duurzame samenwerking te beoordelen die zich niet lenen voor een beoordeling vooraf, tijdens de precontractuele fase. Zij merkt ook op dat het interne recht artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in acht moet nemen en het daarin tot uitdrukking gebrachte beginsel van effectieve bescherming tegen elke vorm van (kennelijk) onredelijk ontslag. Het verbod van rechtsmisbruik, waarnaar de Ministerraad verwijst, zou naar haar oordeel niet volstaan om aan die verplichting tegemoet te komen.

- B -

B.1. De in het geding zijnde bepalingen maken deel uit van titel III « De arbeidsovereenkomst voor bedienden » van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Krachtens artikel 67 kan de arbeidsovereenkomst een proefbeding bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt. De proeftijd duurt minstens een maand, maar de partijen kunnen een langere proeftijd overeenkomen. De maximumduur van de proeftijd bedraagt zes of twaalf maanden en is afhankelijk van de hoogte van het loon.

Artikel 82 regelt de duur van de opzeggingstermijn in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wanneer de opzegging niet tijdens de

proeftijd plaatsvindt. Die opzeggingstermijn is afhankelijk van de hoogte van het loon en van de anciënniteit van de bediende. Zij bedraagt minstens drie maanden wanneer de overeenkomst door de werkgever wordt opgezegd.

Artikel 81 regelt de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd. Het bepaalt :

« § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Wanneer die beëindiging gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn ».

Artikel 79, waarnaar in de voormelde bepaling wordt verwezen, staat de beëindiging van de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding toe in geval van afwezigheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt. Die uitzondering is te dezen niet in het geding.

B.2. De prejudiciële vraag heeft betrekking op de in artikel 81 vermelde opzeggingstermijn. Het Hof wordt gevraagd of die termijn de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt doordat hij voor werknemers die wegens ongeschiktheid voor de functie worden ontslagen en voor werknemers die om een andere reden worden ontslagen, dezelfde is.

B.3. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet waarborgen het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie. Dat beginsel verhindert niet alleen dat personen die zich in dezelfde situatie bevinden, verschillend worden behandeld, wanneer dat verschil in behandeling niet redelijk

kan worden verantwoord. Het beginsel staat eveneens eraan in de weg dat personen die zich in wezenlijk verschillende situaties bevinden, op dezelfde wijze worden behandeld, wanneer voor die gelijke behandeling geen redelijke verantwoording bestaat.

B.4. Bij het bepalen van zijn beleid in sociaaleconomische aangelegenheden beschikt de wetgever over een ruime beoordelingsbevoegdheid. Inzake de bescherming van de werknemer tijdens de proeftijd kan een gelijke behandeling op het vlak van de opzeggingstermijn slechts discriminerend worden bevonden wanneer die gelijke behandeling kennelijk onredelijk is.

B.5. Weliswaar is een proeftijd in hoofdzaak bedoeld om de geschiktheid van de werknemer te beoordelen voor het uitoefenen van de betrekking waarvoor hij werd aangeworven. Niettemin blijkt dat de proeftijd in artikel 81 als een testperiode in de ruimere zin is opgevat, die de betrekking in het algemeen betreft en die derhalve ook om andere redenen dan de geschiktheid van de werknemer een verminderde ontslagbescherming kan rechtvaardigen.

Het zou enkel aan de wetgever toekomen, met eerbiediging van de in het geding zijnde beginselen, de redenen te beperken die tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, aanleiding kunnen geven.

B.6. Zoals de Ministerraad aanvoert, kan het misbruik van de soepele ontslagregeling tijdens de proeftijd aanleiding geven tot het toekennen van een schadevergoeding, waarmee op voldoende wijze wordt tegemoetgekomen aan het recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag, zoals met name gewaarborgd bij artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

B.7. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De artikelen 67, 81 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 13 oktober 2011.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt