

Rolnummer 5478
Arrest nr. 61/2013 van 25 april 2013

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag betreffende de artikelen 102 en 105 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gesteld door het Arbeidshof te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en R. Henneuse, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

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

Bij arrest van 6 september 2012 in zake de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening tegen Kathleen De Rijck, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 12 september 2012, heeft het Arbeidshof te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden de artikelen 102 en 105 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre ze zo worden geïnterpreteerd dat het recht op een uitkering voor loopbaanonderbreking niet kan toegekend worden aan werknemers die wel voltijds tewerkgesteld zijn, maar dit ingevolge de cumulatie van twee deeltijdse arbeidsbetrekkingen bij twee werkgevers van respectievelijk 70 % en 30 % van een voltijdse arbeidsbetrekking, in acht nemende de omstandigheid dat beide werkgevers op de hoogte waren en akkoord waren met de opsplitsing van een oorspronkelijk voltijdse tewerkstelling in twee deeltijdse tewerkstellingen ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 28 februari 2013 :

- is verschenen : Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers E. De Groot en P. Nihoul verslag uitgebracht;
- is de voornoemde advocaat 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 bodemgeschil*

Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat er tussen de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna : « RVA ») en K. D.R. een geschil is ontstaan naar aanleiding van het opnemen van ouderschapsverlof (ten belope van 20 pct. van een voltijdse betrekking) en de daarvoor ontvangen onderbrekingsuitkeringen van de RVA tijdens de periode van 1 oktober 2005 tot 31 oktober 2006.

Uit het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Leuven van 14 november 2011, waartegen door de RVA hoger beroep is ingesteld voor de verwijzende rechter, blijkt dat de verwerende partij voor de verwijzende rechter op 13 juli 2001 een voltijdse arbeidsovereenkomst had gesloten met de bvba « Abesco Contract ». In de bodemprocedure wordt niet betwist dat de voorwaarden om recht te kunnen hebben op ouderschapsverlof en de onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA, zowel op het ogenblik van de aanvraag van de onderbrekingsuitkeringen (1 november 2003) als op het ogenblik van de aanvang van het ouderschapsverlof (1 januari 2005) vervuld waren.

Evenwel blijkt dat de verwerende partij, met ingang van 1 oktober 2005, dus tijdens het ouderschapsverlof, haar voltijdse arbeidsovereenkomst heeft laten wijzigen naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst ten belope van 30 pct. van een voltijdse arbeidsovereenkomst, en dat zij met de bvba « Huntsman Europe » een nieuwe deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft gesloten ten belope van 70 pct. van een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Noch de verwerende partij, noch de bvba « Abesco Contract » hebben de RVA geïnformeerd over deze wijziging. Bij beslissing van 16 januari 2007, heeft de gewestelijke directeur van de RVA het recht op onderbrekingsuitkeringen herzien voor de periode van 1 oktober 2005 tot en met 31 oktober 2006, omdat zij in die periode niet voltijds bij één enkele werkgever was tewerkgesteld. Bij beslissing van 20 februari 2007 wordt van K. D.R. 1 482,92 euro teruggevorderd.

De verwerende partij heeft een procedure gestart bij de Arbeidsrechtbank te Leuven. Die Rechtbank heeft haar vordering ontvankelijk en gegrond verklaard. De RVA heeft tegen dat vonnis hoger beroep ingesteld voor het Arbeidshof te Brussel.

De verwijzende rechter is van oordeel dat, alhoewel de overwegingen van het arrest nr. 63/2009 *prima facie* zouden kunnen worden overgeplaatst naar die situatie, het Grondwettelijk Hof, in dat arrest, uitdrukkelijk heeft verklaard dat het zijn onderzoek beperkt tot het bijzondere geval dat aan het Hof werd voorgelegd.

Derhalve stelt de verwijzende rechter bovenvermelde prejudiciële vraag.

### III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De Ministerraad voert in hoofdorde aan dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft omdat de vraag klaarblijkelijk niet bijdraagt tot de oplossing van het bodemgeschil. K. D.R. behoort immers niet tot die categorie van personen die rechten kunnen putten uit de artikelen 102 en 105 van de herstellwet van 22 januari 1985, omdat haar situatie op verschillende punten niet reglementair is en zij dus hoe dan ook geen recht heeft op ouderschapsverlof en de daarmee gepaard gaande onderbrekingsuitkering.

A.1.2. In de eerste plaats moet een werknemer, om recht te hebben op ouderschapsverlof, gedurende de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de hand waarvan de werknemer gebruik wenst te maken van het ouderschapsverlof, twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt. Voor wat de tweede deeltijdse arbeidsovereenkomst ten belope van 70 pct. betreft, wordt dus niet aan die voorwaarde voldaan. De in de prejudiciële vraag vermelde « opsplitsing » van een oorspronkelijke voltijdse tewerkstelling in twee deeltijdse tewerkstellingen is geen in het arbeidsrecht gekend begrip en kan geen afbreuk doen aan de juridische vaststelling dat de oorspronkelijke voltijdse arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd gewijzigd.

In de tweede plaats blijkt dat de oorspronkelijke voltijdse arbeidsovereenkomst niet was gewijzigd in een deeltijdse arbeidsovereenkomst ten belope van 80 pct., wat in strijd is met artikel 105, § 1, van de herstellwet. Evenmin werden de nieuwe deeltijdse arbeidsovereenkomsten aangepast aan de nieuwe tewerkstellingsituatie.

In de derde plaats heeft K. D.R., in het kader van de nieuwe deeltijdse arbeidsovereenkomst ten belope van 70 pct., geen nieuwe aanvraag ingediend voor het verkrijgen van ouderschapsverlof, noch voor het verkrijgen van een onderbrekingsuitkering.

In de vierde plaats is de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse arbeidsovereenkomst van 30 pct. met de bvba « Abesco Contract » lager dan de toegelaten minimale wekelijkse arbeidsduur van 1/3 van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers.

A.1.3. De Ministerraad stelt derhalve vast dat, aangezien het ouderschapsverlof niet mogelijk was in het kader van de deeltijdse arbeidsovereenkomst van 70 pct., omdat niet aan de anciënniteitsvoorwaarde was voldaan, en, aangezien de deeltijdse arbeidsovereenkomst van 30 pct. die gesloten is in strijd met de arbeidsrechtelijke voorschriften inzake deeltijdse arbeid, geen recht op ouderschapsverlof kan openen en de verplichting om de RVA te informeren en de noodzakelijke aanvragen in te dienen ten aanzien van de RVA niet in acht werd genomen, K. D.R. in geen geval in aanmerking kan komen voor een onderbrekingsuitkering.

Derhalve is hier slechts sprake van een louter conventioneel, tussen de werknemer en haar werkgevers afgesproken verlov dat de wettelijke grenzen van het recht op ouderschapsverlov volledig te buiten gaat.

A.2.1. In ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de prejudiciële vraag ontkennend moet worden beantwoord. Een werknemer die wordt tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft enkel het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken : in dat geval kan hij, naar keuze, deze onderbreking beschouwen als een deeltijdse arbeidsovereenkomst of als meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten. Voor elke deeltijdse tewerkstelling dient wel te worden nagegaan of aan de voorwaarden van toekenning van ouderschapsverlov wordt voldaan. Een werknemer die een deeltijdse arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, heeft niet het recht om zijn arbeidsprestaties te verminderen ten belope van 1/5 in het kader van het ouderschapsverlov; aangezien het hier gaat om een recht op ouderschapsverlov dat zich opdringt aan de werkgever ook al gaat deze niet akkoord, is het feit dat de werkgever(s) akkoord zou(den) gaan om de werknemer in strijd met de wettelijke bepalingen toch « ouderschapsverlov » te laten opnemen, van geen belang.

Niettegenstaande de prejudiciële vraag betrekking heeft op de onderbrekingsuitkeringen kan het recht op onderbrekingsuitkeringen niet los worden gezien van het recht op ouderschapsverlov.

A.2.2. De Ministerraad merkt op dat de twee categorieën van werknemers die worden vergeleken de werknemer is die een voltijdse arbeidsovereenkomst heeft gesloten met één werkgever en die een recht op ouderschapsverlov onder de vorm van een vermindering van de prestatie ten belope van 1/5 wenst uit oefenen en hiervoor een onderbrekingsuitkering wenst te ontvangen, en de werknemer die twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft gesloten, de ene van 70 pct. en de andere van 30 pct. van een voltijdse betrekking, en die ook een recht op ouderschapsverlov onder de vorm van een vermindering van de prestaties ten belope van 1/5 wenst uit te oefenen en hiervoor een onderbrekingsuitkering wenst te ontvangen en dit rekening houdend met het feit dat beide werkgevers op de hoogte waren en akkoord gingen met de opsplitsing van de oorspronkelijke voltijdse tewerkstelling in twee deeltijdse tewerkstellingen.

In de eerste plaats wordt aangevoerd dat de werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst en een werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst onvergelykbaar zijn, voor wat betreft een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlov. De deeltijdse werknemer beschikt *de facto* over tal van mogelijkheden om zijn prestaties af te stemmen op zijn gezinsleven. Een voltijdse werknemer heeft die flexibiliteit niet, maar dat gemis wordt gecompenseerd door zijn mogelijkheid om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 20 of 50 pct. Op het vlak van de verzoening van het professioneel leven en het privéleven is de situatie van een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst dan ook niet vergelykbaar met die van een werknemer met één of meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten.

A.2.3. Daarnaast meent de Ministerraad dat het onderscheid in redelijkheid te verantwoorden is. Het onderscheid is gebaseerd op het objectieve criterium van de omvang van de tewerkstelling. Door het toekennen van een recht op ouderschapsverlov en derhalve een recht op onderbrekingsuitkeringen streeft de wetgever een wettig doel na. Het niet zonder onderscheid toelaten van voltijdse en deeltijdse werknemers tot alle mogelijkheden van ouderschapsverlov staat eveneens in redelijke verhouding tot het beoogde doel. Het is niet nodig om het recht op vermindering van de prestaties ook formeel voor de deeltijdse werknemers open te stellen, aangezien het voor hen openstaande recht op ouderschapsverlov een situatie kan creëren die misschien niet identiek is aan maar toch zeker sterk vergelykbaar met die van een voltijdse werknemer. Bovendien is de regeling van het ouderschapsverlov ingesteld om een betere verzoening van arbeid en kinderlast mogelijk te maken. Die problematiek is groter voor werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst, dan voor werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

A.2.4. De Ministerraad wijst tevens erop dat het toelaten van de vermindering van arbeidsprestaties bij deeltijdse arbeidsovereenkomsten tot een ongewenst kluwen van kleine deeltijdse arbeidsovereenkomsten leidt dat aan de werkgevers zou worden opgedrongen ter uitvoering van het recht op ouderschapsverlov. Dit zou nog versterkt worden indien deeltijdse arbeidsovereenkomsten samengeteld zouden moeten worden tot een voltijdse tewerkstelling. Hoe zou immers de 20 pct. of 50 pct. vermindering dan verdeeld worden over de verschillende deeltijdse arbeidsovereenkomsten ? Hoe zal de werkgever dit organisatorisch kunnen opvangen ?

Als laatste element merkt de Ministerraad nog op dat de artikelen 102 en 105 van de herstellwet geen rekening houden met het al dan niet akkoord gaan van de werkgever, omdat het hier het uitoefenen van het recht op ouderschapsverlov betreft dat moet kunnen worden afgedwongen ook als de werkgever niet akkoord zou gaan. Het recht op een onderbrekingsuitkering doen afhangen van het akkoord van de werkgever met het

ouderschapsverlof gaat lijnrecht in tegen het opzet van de wetgever om een afdwingbaar recht toe te kennen aan de werknemer.

A.3. Volgens de Ministerraad behoeft de prejudiciële vraag geen antwoord, minstens dient de vraag ontkennend te worden beantwoord.

- B -

B.1.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op de artikelen 102 en 105 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : herstelwet).

B.1.2. Artikel 102 van de herstelwet bepaalt :

« § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis*.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

§ 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 ».

Artikel 102 van de herstelwet maakt het mogelijk een uitkering voor loopbaanonderbreking toe te kennen aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert; de mogelijkheid om de arbeidsprestaties te verminderen en een uitkering voor loopbaanonderbreking te genieten wordt met name toegekend aan de werknemers, mannen en vrouwen, die voor hun kind wensen te zorgen in het kader van het ouderschapsverlof.

B.1.3. Artikel 105 van de herstelwet, zoals van toepassing op het bodemgeschil, bepaalde :

« § 1. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden en nadere regelen er een recht wordt toegekend op de onderbreking van de beroepsloopbaan en op het verminderen van de arbeidsprestaties zoals bedoeld in de onderafdelingen 2 en 3.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, bedoeld in het eerste lid, kan enkel ten belope van 1/5 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

§ 2. De Koning neemt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nodige maatregelen met het oog op de aanpassing van de sociale-zekerheidswetgeving ten behoeve van de werknemers bedoeld in deze afdeling ».

Artikel 105 van de herstelwet biedt de Koning de mogelijkheid om, onder bepaalde voorwaarden, een recht op onderbreking van de beroepsloopbaan of een vermindering van de arbeidsprestaties toe te kennen.

B.2.1. De richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 « betreffende de door de UNICE [Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap], het CEEP [Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven] en het EVV [Europees Verbond van Vakverenigingen] gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof », werd ten uitvoer gelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof (algemeen verbindend verklaard bij een koninklijk besluit van 29 oktober 1997) en door het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

B.2.2. Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bepaalt :

« Aan het recht op ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden die door het kind en de werknemer moeten zijn vervuld ».

Artikel 7 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt :

« § 1. In geval van uitoefening van het recht op ouderschapsverlof wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst voor een periode van 3 maanden.

§ 2. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel overeenkomen dat het recht op ouderschapsverlof wordt uitgeoefend in gedeelten of met een vermindering van de arbeidsprestaties. Zo kan het gaan om een halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden.

In het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgesteld; dat geschrift vermeldt de overeengekomen regeling van deeltijdse arbeid en het overeengekomen werkrooster ».

De commentaar van die bepaling preciseert :

« Opgemerkt dient te worden, dat de halvering van de arbeidsprestaties gedurende 6 maanden, zoals vermeld in de eerste alinea van § 2 van dit artikel, bij wijze van voorbeeld is gegeven en dat andere regelingen dus niet uitgesloten zijn ».

B.2.3. Artikel 2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997, zoals het werd vervangen bij het koninklijk besluit van 15 juli 2005 en vóór de wijziging ervan door het koninklijk besluit van 31 mei 2012, bepaalt :

« § 1. Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer het recht om :

- hetzij gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden;

- hetzij gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

- hetzij gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

§ 2. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde ».

B.2.4. Artikel 7 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (hierna : het koninklijk besluit van 2 januari 1991) bepaalt :

« § 1. De werknemers tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling die, in toepassing van artikel 102 van voormelde wet van 22 januari 1985, hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen, op voorwaarde dat :

1° de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties tenminste drie maanden bedraagt;

2° dat zij een aanvraag tot onderbrekingsuitkeringen indienen volgens de voorwaarden en modaliteiten bepaald in dit besluit in dewelke de werknemer er zich toe verbindt hen te vervangen volgens de regels bepaald in § 2.

§ 2. De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties met de helft of met een derde vermindert te vervangen door een volledig vergoede werkloze die uitkeringen geniet voor alle dagen van de week of een daarmee gelijkgestelde persoon.

De werkgever dient de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met een vierde of een vijfde te vervangen indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties met een vierde of een vijfde verminderd heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties door de tweede werknemer.

§ 3. In afwijking van § 1 kunnen de werknemers die anders dan in toepassing van artikel 102 van de voormelde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld voltijds aantal arbeidsuren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming, of bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling.

De werkgever is verplicht de werknemer bedoeld in het vorige lid te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of een hiermee gelijkgesteld persoon wanneer het aantal uren vrijgekomen door de overgang naar een deeltijdse arbeidsregeling hoger is of gelijk is aan het aantal uren in een derde-tijds arbeidsregeling of indien hij een ander personeelslid in dienst heeft dat zijn arbeidsprestaties verminderd heeft en dat niet vervangen werd. In dit geval dient hij beide werknemers te vervangen vanaf de vermindering van de arbeidsprestaties van de tweede werknemer ».

Thans bestaat er ten aanzien van de werknemers die hun prestaties hebben verminderd overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 oktober 1997, geen vervangingsplicht meer.

B.3. Uit de voormelde bepalingen vloeit voort dat de werknemer die ouderschapsverlof wenst te nemen, de mogelijkheid heeft om met zijn werkgever af te spreken, hetzij de uitvoering van zijn arbeid volledig te schorsen gedurende drie maanden, hetzij zijn arbeidsprestaties te verminderen over een periode van meer dan drie maanden.

B.4.1. Het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 102 en 105 van de herstellwet, waarnaar het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 en het koninklijk besluit van 2 januari 1991 verwijzen, waarbij die bepalingen zo worden geïnterpreteerd dat het recht op een onderbrekingsuitkering enkel wordt geopend voor werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld wanneer zij bij één enkele



werkgever zijn tewerkgesteld, en niet voor de werknemers die twee deeltijdse arbeidsbetrekkingen van respectievelijk 70 pct. en 30 pct. bij twee werkgevers cumuleren.

B.4.2. Het voor de verwijzende rechter hangende geschil betreft de situatie van een werknemster die, tijdens het aan haar toegestane deeltijdse ouderschapsverlof (20 pct.), de voltijdse arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke werkgever vermindert naar 30 pct. en een andere deeltijdse arbeidsovereenkomst van 70 pct. sluit met een andere werkgever, zodat zij opnieuw over een voltijdse tewerkstelling beschikt; zij meent recht te blijven houden op het deeltijdse ouderschapsverlof met de daarbij horende onderbrekingsuitkering.

Het Hof beperkt zijn onderzoek tot dat geval.

B.5.1. De Ministerraad is van mening dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, omdat zij klaarblijkelijk niet bijdraagt tot de oplossing van het bodemgeschil; de verwerende partij voor de verwijzende rechter zou immers niet behoren tot die categorie van personen die rechten kunnen putten uit de artikelen 102 en 105 van de herstelwet, omdat haar situatie op verschillende punten niet reglementair zou zijn.

B.5.2. Het staat in beginsel aan de verwijzende rechter om na te gaan of het nuttig is aan het Hof een prejudiciële vraag te stellen over de bepalingen die hij van toepassing acht op het geschil. Slechts wanneer dit klaarblijkelijk niet het geval is, kan het Hof beslissen niet op de vraag in te gaan.

B.5.3. Uit de feiten van het verwijzingsarrest blijkt dat de verwerende partij voor de verwijzende rechter recht had op het deeltijds ouderschapsverlof en de daarbij horende onderbrekingsuitkering op het ogenblik van de kennisgeving van haar aanvraag aan haar werkgever en op het ogenblik dat het ouderschapsverlof inging.

Evenwel blijkt tevens dat de oorspronkelijke voltijdse arbeidsovereenkomst, die het recht op ouderschapsverlof heeft doen ontstaan, is opgezegd en vervangen door twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten waardoor aan de gestelde anciënniteitsvoorwaarde, voor het ontstaan van het recht op ouderschapsverlof en de daarmee gepaard gaande onderbrekingsuitkering, niet meer is voldaan.

B.5.4. Rekening houdend met de bovenvermelde gegevens, blijkt niet dat de in geding zijnde bepalingen thans nog van toepassing kunnen zijn op het bodemgeschil.

B.6. De prejudiciële vraag behoeft geen antwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De prejudiciële vraag behoeft geen antwoord.

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 25 april 2013.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschant

M. Bossuyt