



Grondwettelijk Hof

**PERSBERICHT
ARREST 167/2021**

De werknemer, in dienst getreden vóór of op 31/12/2013 en ontslagen na die datum , die tijdens de opzeggingstermijn in onderling overleg met de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, heeft geen recht op een ontslagcompensatievergoeding

Het Hof diende zich uit te spreken over een prejudiciële vraag van de arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Aalst, over de wettelijke regeling inzake de ontslagcompensatievergoeding. Die vergoeding compenseert voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en wordt ontslagen na 31 december 2013 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.

De arbeidsrechtbank wil vernemen of er geen sprake is van discriminatie, indien die regeling zo wordt geïnterpreteerd dat de ontslagcompensatievergoeding verschuldigd is aan elke werknemer die in dienst is getreden vóór of op 31/12/2013 en na die datum wordt ontslagen, ook wanneer die werknemer tijdens de duur van de opzeggingstermijn, in onderling overleg met de werkgever, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, omdat hij ander werk heeft gevonden.

Het Hof oordeelt dat de wettelijke regeling in die interpretatie discriminerend is. Het Hof voegt er evenwel aan toe dat de betrokken regeling ook zo kan worden geïnterpreteerd dat in een dergelijk geval geen ontslagcompensatievergoeding verschuldigd is. In die interpretatie wordt het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie niet geschonden.

1. Context van de zaak

De prejudiciële vraag heeft betrekking op de ontslagcompensatievergoeding, die samen met het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden in het leven werd geroepen om een nadelig neveneffect van dat eenheidsstatuut op te vangen.

De invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden heeft voor arbeiders in de regel tot gevolg dat zij voortaan 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 vóór 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 2014 betreft, moet worden bepaald op basis van de vroegere regels.

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. Zij wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Volgens artikel 7, § 1*sexies*, lid 2, 4°, van de besluitwet van 28 december 1944 « betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders » wordt de ontslagcompensatievergoeding slechts toegekend indien de werknemer in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en wordt ontslagen na 31 december 2013. De eisende partij voor de arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Aalst, die sedert 1 december 2008 tewerkgesteld is als arbeider, meent dat de bedoelde vergoeding verschuldigd is aan elke werknemer, in dienst getreden vóór 1 januari 2014, die na 31 december 2013 wordt ontslagen, ook wanneer die werknemer, zoals hij, tijdens de duur van de opzeggingstermijn, in onderling overleg met de werkgever, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, omdat hij ander werk heeft gevonden. De arbeidsrechtbank vraagt zich af of de toepasselijke wettelijke regeling, in de interpretatie van die werknemer, een discriminatie doet ontstaan ten aanzien van personen die na 31 december 2013 in dienst zijn getreden en tijdens de duur van de opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met de werkgever beëindigen die geen recht hebben op een vergoeding voor de duur van de niet gepresteerde opzeggingstermijn. Daarop stelt hij een prejudiciële vraag aan het Hof.

2. Onderzoek door het Hof

Het Hof stelt vast dat de wetgever met de ontslagcompensatievergoeding, wat betreft de ontslagen die plaatsvinden na 31 december 2013, heeft willen waarborgen dat werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2014 niet nadeliger worden behandeld dan de werknemers die na 31 december 2013 in dienst zijn getreden, die wel recht hebben op een langere opzegtermijn.

Wanneer een werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en na 31 december 2013 wordt ontslagen en daarna, tijdens de opzeggingstermijn, in onderling overleg met de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, heeft de werknemer geen recht op de resterende opzeggingstermijn of vervangende opzeggingsvergoeding. Vermits hij dus geen opzeggingstermijn meer moet presteren, is er volgens het Hof ook geen aanleiding meer voor enige compensatie. De werknemer in een dergelijk geval toch een ontslagcompensatievergoeding toekennen, doet dan ook een niet redelijk verantwoord verschil in behandeling ontstaan ten aanzien van de personen die in dienst zijn getreden na 31 december 2013 en na die datum zijn ontslagen, die in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tijdens de opzeggingstermijn geen recht kunnen doen gelden op de resterende opzeggingstermijn of vervangende opzeggingsvergoeding. In die interpretatie is de betrokken wettelijke bepaling dan ook niet bestaanbaar met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie (de artikelen 10 en 11 van de Grondwet).

Het Hof merkt evenwel op dat de betrokken wettelijke bepaling ook anders kan worden geïnterpreteerd. Een ontslagcompensatievergoeding is immers slechts verschuldigd aan de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en na 31 december 2013 wordt ontslagen, indien hij nadeliger wordt behandeld dan wanneer hij na 31 december 2013 in dienst zou zijn getreden. Aangezien hij bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg met de werkgever tijdens de duur van de opzeggingstermijn geen recht zou hebben op de resterende opzeggingstermijn of vervangende opzeggingsvergoeding indien hij na

31 december 2013 in dienst zou zijn getreden, wordt hij niet nadeliger behandeld, zodat het beweerde verschil in behandeling niet bestaat. In die interpretatie wordt het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie niet geschonden.

3. Besluit

Het Hof geeft een dubbele interpretatie aan de betrokken wettelijke bepaling. In de interpretatie dat een werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en na 31 december 2013 wordt ontslagen en daarna, tijdens de opzeggingstermijn, in onderling overleg met de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, aanspraak maakt op een ontslagcompensatievergoeding, wordt het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie geschonden. In de interpretatie dat in een dergelijk geval geen ontslagcompensatievergoeding verschuldigd is, wordt het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie niet geschonden.

Het Grondwettelijk Hof is het rechtscollege dat waakt over de inachtneming van de Grondwet door de verschillende wetgevers in België. Het Hof kan wetten, decreten en ordonnanties vernietigen, ongrondwettig verklaren en schorsen wegens schending van een fundamenteel grondrecht of een bevoegdheidverdelende regel.

Dit persbericht, opgesteld door de cel “media” van het Hof, bindt het Grondwettelijk Hof niet. De [tekst van het arrest](#) is te vinden op de webstek van het Grondwettelijk Hof.

Contactpersonen voor de pers : [Sarah Lambrecht](#) | 02/500.12.83 | [Frank Meersschaut](#) | 0475/325.218 | [Tim Souverijns](#) | 02/500.12.21

Volg het Hof via Twitter [@ConstCourtBE](#)