

Rolnummer 7477
Arrest nr. 167/2021 van 18 november 2021

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 4^o, van de besluitwet van 28 december 1944 « betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders », zoals van toepassing vóór 27 april 2015, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Aalst.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters L. Lavrysen en P. Nihoul, de rechters J.-P. Moerman, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman, M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne en D. Pieters, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, emeritus voorzitter F. Daoût en emeritus rechter T. Merckx-Van Goey, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter L. Lavrysen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 3 december 2020, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 10 december 2020, heeft de Arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Aalst, de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Is het artikel 7, § 1*sexies*, lid 2, 4^o, van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zo geïnterpreteerd dat een werknemer, in dienst getreden voor 31 december 2013, aanspraak kan maken op de uitbetaling van een ontslagcompensatievergoeding voor de duur van een niet gepresterde opzeggingstermijn na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen werknemer en werkgever, terwijl een werknemer in dienst getreden na 31 december 2013 geen aanspraak kan maken op de uitbetaling van een (ontslagcompensatie)vergoeding voor de duur van een niet gepresterde opzeggingstermijn in hetzelfde geval, strijdig met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. E. Van Herreweghe, advocaat bij de balie te Dendermonde, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 2 juni 2021 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Y. Kherbache en M. Pâques te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij de Ministerraad binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 16 juni 2021 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 16 juni 2021 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*

De eisende partij voor de verwijzende rechter was sedert 1 december 2008 tewerkgesteld als arbeider. Op 22 mei 2019 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 14 juni 2019, tijdens de opzegtermijn, werd de arbeidsovereenkomst in onderling overleg beëindigd, omdat de ontslagen werknemer een andere dienstbetrekking had gevonden. De werknemer meent aanspraak te kunnen maken op een ontslagcompensatievergoeding omdat hij na 31 december 2013 is ontslagen. Op 28 februari 2020 besliste de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die vergoeding niet toe te kennen omdat de aanvrager zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig heeft beëindigd. Op 7 mei 2020 heeft de aanvrager tegen die beslissing beroep aangetekend. Alvorens uitspraak te doen, stelt de Arbeidsrechtbank te Gent, afdeling Aalst, de hiervoor aangehaalde prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

Volgens de Ministerraad beoogt de ontslagcompensatievergoeding een nadeel te compenseren voor een bepaalde categorie van arbeiders, na de invoering van het zogenaamde eenheidsstatuut. Dat nadeel bestaat in het niet (volledig) toepassen van de nieuwe opzeggingsregels zoals die gelden vanaf 2014 (en die een langere opzeggingstermijn of hogere opzeggingsvergoeding inhouden). Voor de arbeiders die vóór 2014 in dienst zijn getreden, geldt een regeling waarbij men de opzegging gedeeltelijk volgens de oude regels en gedeeltelijk volgens de nieuwe regels berekent. De compensatie houdt in dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dat nadeel vergoedt door de uitbetaling aan de betrokken werknemers van een ontslagcompensatievergoeding.

Naar het oordeel van de Ministerraad moet dus steeds worden nagegaan of er wel een nadeel inzake de opzeggingstermijn bestaat. Wie tijdens een opzeggingstermijn, in onderling akkoord of op eigen initiatief, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst doet vrijwillig afstand van de opzeggingstermijn waar hij nog recht op heeft. In dat geval zou er dus geen nadeel bestaan dat moet worden gecompenseerd. Het was niet de bedoeling van de wetgever om een arbeider, in dienst getreden vóór 1 januari 2014, die tijdens de opzeggingstermijn verkiest in onderling overleg met zijn werkgever de arbeidsovereenkomst te beëindigen, ook nog een ontslagcompensatievergoeding uit te keren.

De Ministerraad wijst erop dat de ontslagcompensatievergoeding er is gekomen om een discriminatie tussen arbeiders en bedienden weg te werken na de invoering van het eenheidsstatuut. Als de ontslagcompensatievergoeding zou worden betaald in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord of op eigen initiatief (tijdens de opzeggingstermijn) zou een nieuwe discriminatie ontstaan tussen werknemers in dienst getreden vóór 31 december 2013, die aanspraak kunnen maken op een ontslagcompensatievergoeding, en werknemers die in dienst zijn getreden na 31 december 2013, die geen recht kunnen doen gelden op enige vergoeding voor de niet-gepresteerde opzeggingstermijn. De Ministerraad verzoekt het Hof daarom de prejudiciële vraag bevestigend te beantwoorden.

- 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 2014 betreft, moet worden bepaald op basis van de vroegere regels. Om dat nadeel 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 » (artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 « betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders » (hierna : de besluitwet van 28 december 1944), 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 » (artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de besluitwet van 28 december 1944).

B.2. Artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, van de voormelde besluitwet, zoals van toepassing voor de verwijzende rechter, bepaalt dat de vergoeding slechts wordt toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

« 1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is op 31 december 2013 een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7*bis* van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt ten minste dertig jaar op de dag waarop 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 wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013 ».

B.3. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 4°, van de voormelde besluitwet. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of die bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt in de interpretatie « dat een werknemer, in dienst getreden voor 31 december 2013, aanspraak kan maken op de uitbetaling van een ontslagcompensatievergoeding voor de duur van een niet gepresteerde opzeggingstermijn na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen werknemer en werkgever ». Uit het verwijzingsvonnis blijkt dat het een werknemer betreft die werd ontslagen en vervolgens tijdens de opzeggingstermijn in onderling overleg met de werkgever zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd omdat hij ander werk vond. Het Hof beperkt zijn onderzoek tot die situatie.

Volgens artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 4°, van de voormelde besluitwet wordt de ontslagcompensatievergoeding slechts toegekend indien de werknemer wordt ontslagen na 31 december 2013. De eisende partij voor de verwijzende rechter interpreteert die bepaling in die zin dat de bedoelde vergoeding verschuldigd is aan elke werknemer die voldoet aan de in artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, van de voormelde besluitwet vermelde voorwaarden, en meer bepaald aan de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en na 31 december 2013 wordt ontslagen, ook wanneer die werknemer tijdens de duur van de opzeggingsperiode, in onderling overleg met de werkgever, een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst.

B.4. Het komt het Hof niet toe te oordelen of de door de verwijzende rechter vermelde interpretatie juist is, maar of de in het geding zijnde bepaling, in die interpretatie, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt doordat zij een verschil in behandeling doet ontstaan tussen twee categorieën van personen die na 31 december 2013 werden ontslagen maar tijdens de opzeggingstermijn in overleg met de werkgever hun arbeidsovereenkomst hebben beëindigd :

- personen die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden;
- personen die na 31 december 2013 in dienst zijn getreden.

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 de in het geding zijnde bepaling, 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 » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 56).

B.7. Uit die toelichting blijkt dat de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is op werknemers voor wie de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding ten minste gedeeltelijk wordt vastgesteld op basis van de anciënniteit die als arbeider werd verworven in de periode voorafgaand aan 1 januari 2014, en voor wie ervan zal worden uitgegaan dat de anciënniteit volledig na die datum werd verworven zodat de opzeggingstermijn of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van de nieuwe wetgeving, die voor hen gunstiger is. De wetgever heeft geoordeeld dat het aangewezen was de last van langere opzeggingstermijnen of hogere

opzeggingsvergoedingen niet alleen aan de werkgever op te leggen. Zo mag die laatste de anciënniteit van een werknemer en bijgevolg de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding gedeeltelijk op basis van de vroegere wetgeving en gedeeltelijk op basis van de nieuwe wetgeving berekenen, terwijl de RVA het verschil tussen het aldus berekende bedrag en het bedrag waarop de werknemer recht zou hebben wanneer zijn dienstanciënniteit volledig na 31 december 2013 zou zijn verworven, moet bijpassen.

B.8.1. Met de ontslagcompensatievergoeding heeft de wetgever, voor wat de ontslagen betreft die plaatsvinden na 31 december 2013, 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.

B.8.2. Wanneer een werknemer die in dienst is getreden na 31 december 2013 wordt ontslagen en daarna, tijdens de opzeggingstermijn, in onderling overleg met de werkgever de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, dan heeft die werknemer geen recht op de resterende opzeggingstermijn of vervangende opzeggingsvergoeding.

B.8.3. Zoals is vermeld in B.1, compenseert de ontslagcompensatievergoeding « 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 » (artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de voormelde besluitwet, zoals ingevoegd bij de wet van 26 december 2013).

B.8.4. In dat verband wordt in de parlementaire voorbereiding vermeld :

« Voor (ex-)arbeiders wordt in een compensatie voorzien, waardoor binnen een termijn van vijf jaar ook de historische discriminatie van arbeiders inzake opzeggingstermijnen wordt weggewerkt. Wanneer gewezen arbeiders vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen, zal worden nagaan wat hun rechten inzake opzeggingstermijn zijn. Als hun werkelijke rechten (de optelling van de tot 31/12/2013 en de vanaf 1/1/2014 opgebouwde rechten) lager liggen dan bij contracten die vanaf 1 januari 2014 zijn ingegaan, wordt het netto verschil bijgepast door een toeslag van de RVA. Deze toeslag wordt geleidelijk ingevoerd in functie van de anciënniteit van de werknemer : zij wordt eerst ingevoerd voor personen met een lange anciënniteit en zal tegen 2017 worden toegekend aan alle (ex-)arbeiders » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 7).

B.8.5. Wanneer een werknemer die vóór 1 januari 2014 in dienst is getreden, wordt ontslagen en de werkgever en de werknemer daarna beslissen de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te beëindigen, gedurende de opzeggingsperiode, zodat de werknemer geen opzeggingstermijn meer moet presteren is er geen aanleiding meer voor enige compensatie.

B.8.6. Indien artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 4^o, van de besluitwet van 28 december 1944 zo wordt geïnterpreteerd dat de personen die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden maar na 31 december 2013 zijn ontslagen, gerechtigd zijn op een ontslagcompensatievergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer tijdens de opzeggingstermijn, doet de in het geding zijnde bepaling bijgevolg een niet redelijk verantwoord verschil in behandeling ontstaan ten aanzien van de in B.8.2 bedoelde personen die in dienst zijn getreden na 31 december 2013 en na die datum zijn ontslagen, die geen recht kunnen doen gelden op een opzeggingsvergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tijdens de opzeggingstermijn.

In die interpretatie is de in het geding zijnde bepaling niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.9. De in het geding zijnde bepaling kan evenwel ook anders worden geïnterpreteerd.

Zij kan immers niet los worden gezien van artikel 7, § 1*sexies*, eerste lid, van de besluitwet van 28 december 1944, waaruit blijkt dat een ontslagcompensatievergoeding slechts verschuldigd is 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, wat niet het geval is in de door de prejudiciële vraag beoogde situatie.

B.10. In die interpretatie bestaat het verschil in behandeling waarover het Hof wordt ondervraagd niet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 7, § 1*sexies*, tweede lid, 4°, van de besluitwet van 28 december 1944 « betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders » schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in de interpretatie dat een werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en wordt ontslagen na 31 december 2013, gerechtigd is op een ontslagcompensatievergoeding, wanneer tijdens de opzeggingstermijn in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever wordt beslist tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- Dezelfde bepaling schendt niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in de interpretatie dat een werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2014 en wordt ontslagen na 31 december 2013, niet gerechtigd is op een ontslagcompensatievergoeding, wanneer tijdens de opzeggingstermijn in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever wordt beslist tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 18 november 2021.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

L. Lavrysen