

Een deel van de informatie en duiding die *SoCompact* wil geven, is niet onmiddellijk bruikbaar in de dagelijkse gang van zaken van de onderneming, maar mogelijk wel wanneer zich bepaalde geschillen voordoen.

Omdat *SoCompact* u de tweede soort niet wil onthouden, krijgt dit e-zine voortaan twee rubrieken wanneer het een dergelijk onderwerp behandelt. U kunt dan aannemen dat wat onder het kopje *Contentieux* staat, voor u niet of niet onmiddellijk van nut is, als u in een ondernemingsomgeving werkzaam bent (al kan het u op een later ogenblik natuurlijk wel aanbelangen). Bent u met sociaaljuridische dienstverlening bezig, dan interesseert het onderwerp u waarschijnlijk wel meteen.

Contentieux

De basis voor de berekening van een vergoeding gelijk aan "x maanden loon"? Een prerevolutionair arrest?

Cass. 6 februari 2006, S.05.0063.N

In een arrest van 6 februari 2006 sprak het Hof van Cassatie zich uit over de vraag op welke basis de vergoeding moet worden berekend die een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het verzekeringswezen, verschuldigd is indien hij de procedures niet naleeft die zijn voorgeschreven door de in de sector bestaande cao die voorziet in werkzekerheid. De cao in kwestie bepaalt dat de werkgever in dat geval aan de werknemer een forfaitaire vergoeding moet betalen gelijk aan het loon van zes of negen maanden, naargelang de werknemer een anciënniteit heeft tussen één en vijf jaar, dan wel van meer dan vijf jaar. De vergoeding, door het Hof "werkzekerheidsvergoeding" genoemd, komt boven de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is in geval van onregelmatig ontslag.

Het belang van de uitspraak gaat verder dan de verzekeringssector en de cao in kwestie. Hij kan in de regel worden gebruikt telkens een cao, een arbeidsreglement, een overeenkomst of een andere tekst voor het berekenen van een vergoeding verwijst naar loon zonder meer (zonder te omschrijven wat onder loon dient te worden verstaan).

De werkgever die werd aangesproken tot betaling van de "werkzekerheidsvergoeding" had voor het Hof van Cassatie laten gelden dat voor de berekening van het bedrag gelijk aan zes of negen maanden loon, een jaarlijkse premie, maaltijdcheques en groepsverzekeringspremies niet mogen worden in aanmerking genomen. Volgens hem mag enkel rekening worden gehouden met het maandloon. Als argument voerde hij aan dat de "werkzekerheidsvergoeding" volgens de termen van de cao alleen wordt berekend op het loon en niet tevens op de "voordelen verworven krachtens de overeenkomst". Beide elementen, loon en voordelen verworven krachtens de overeenkomst, worden wél vermeld in de artikelen 39 en 101 van de Arbeidsovereenkomstenwet, die respectievelijk bepalen hoe een opzeggingsvergoeding en een uitwinningsvergoeding worden berekend.

Het Hof van Cassatie volgde de redenering van de werkgever niet. Met loon wordt in de cao volgens het Hof niet louter het maandloon bedoeld, maar het loon in de arbeidsrechtelijke zin. Het Hof omschrijft dat loon als "het geheel van de voordelen toegekend als tegenprestatie voor de in het kader van de arbeidsovereenkomst gepresteerde arbeid".

Wie zich afvraagt waarom de artikelen 39 en 101 van de Arbeidsovereenkomstenwet dan ook nog expliciet "de voordelen verworven krachtens de overeenkomst" vermelden, krijgt van het Hof het volgende antwoord. Die voordelen zijn bijgevoegd omdat in die bepalingen niet zomaar sprake is van loon, maar van "lopend" loon. De wetgever wil daarmee preciseren dat het lopend loon niet alleen het maandloon betreft. De cao van haar kant hoefde niet te gewagen van "voordelen verworven krachtens de overeenkomst" opdat die toch zouden begrepen zijn in de basis van de "werkzekerheidsvergoeding", omdat in de cao geen sprake is van "lopend" loon, maar van loon zonder meer. De voordelen verworven krachtens de overeenkomst zoals een jaarlijkse premie, maaltijdcheques en verzekeringspremies, zijn in beginsel toegekend als tegenprestatie voor de in het kader van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid en zijn dus bestanddelen van het loon in de arbeidsrechtelijke zin.

Betekent een en ander dat de basis voor de berekening van de "werkzekerheidsvergoeding" dan dezelfde is als die voor de berekening van de opzeggingsvergoeding? Dat is niet zeker. Zoals men weet, wordt, voor de vaststelling van de opzeggingsvergoeding, althans als het gaat over bedienden, ook het vakantiegeld in aanmerking genomen als "voordeel verworven krachtens de overeenkomst". En van vakantiegeld is altijd gezegd dat het *niet* de tegenprestatie is van arbeid: tegenover het vakantiegeld staat een periode waarin uitgerekend niet wordt gewerkt. Als het Hof van Cassatie het loon dat in aanmerking komt om de "werkzekerheidsvergoeding" van zes of negen maanden loon te berekenen, omschrijft als "het geheel van de voordelen toegekend als tegenprestatie voor de in het kader van de arbeidsovereenkomst gepresteerde arbeid", dan kan het vakantiegeld bezwaarlijk daartoe worden gerekend.

Maar, als men met het Hof van Cassatie aanneemt dat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst tegenprestatie van arbeid zijn, moet het vakantiegeld dan niet meer in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de basis van de opzeggings- en de uitwinningsvergoeding? Dat zou pas een revolutie zijn.

Het arrest van 6 februari 2006 lijkt in ieder geval stof te bieden voor verdere discussie.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
