

Inhoud

CO2-solidariteitsbijdrage op bedrijfswagens niet discriminerend 1

Ontslag wegens ziekte is geen discriminatie op grond van een handicap 1

CO2-solidariteitsbijdrage op bedrijfswagens niet discriminerend

Arbitragehof nr. 94/2006, 14 juni 2006
(B.S. 7 juli 2006)

Een goed jaar geleden stelden de vzw's Sociare en Davidsfonds bij het Arbitragehof een beroep in tot vernietiging van de CO2-solidariteitsbijdrage in haar huidige vorm. We signaleerden u dat al in één van de vorige edities van onze nieuwsbrief (zie SoCompact nr. 09 – 2006).

In een arrest van 14 juni 2006 heeft het Arbitragehof het beroep verworpen. Het Arbitragehof acht de bijdrage op geen enkel punt discriminerend. De eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën van personen zijn volledig verantwoord door de ecologische doelstelling van de bijdrage alsook door de hoofddoelstelling van de bijdrage met name de financiering van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers, aldus het Arbitragehof.

Ester Van Oostveldt.

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)

Ontslag wegens ziekte is geen discriminatie op grond van een handicap

H.v.J. 11 juli 2006, C-13/05

Het Belgisch arbeidsrecht kent geen verbod tot ontslag wegens ziekte. De Arbeidsovereenkomstenwet geeft de werkgever wel het recht

- een bediende tijdens de proeftijd na zeven dagen arbeidsongeschiktheid zonder vergoeding te ontslaan,
- een werknemer na zes maanden arbeidsongeschiktheid te ontslaan met betaling van een opzeggingsvergoeding (bij een bediende mag van die vergoeding nog het gewaarborgd loon worden afgetrokken),

maar ook een ontslag dat voordien gebeurt omwille van ziekte leidt in de regel alleen tot het verschuldigd zijn van een opzeggingsvergoeding. Van willekeurig ontslag of misbruik van het recht tot ontslag is omwille van het enkele motief "ziekte" geen sprake.

Het Europees recht en meer bepaald de Richtlijn 2000/78 verbiedt (onder meer) discriminatie op grond van "handicap" in de arbeidssfeer. Van ziekte is in de richtlijn geen sprake. De vraag is gere-

zen of het discriminatieverbod op grond van "handicap" zich verzet tegen een ontslag dat uitsluitend ingegeven is door ziekte van de werknemer.

Het Hof van Justitie beantwoordde die vraag ontkennend: ziekte valt niet binnen de werkingssfeer van de richtlijn, zodat een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, zich niet op het discriminatieverbod op grond van handicap kan beroepen. Wel, zo verduidelijkt het Hof, verzet het verbod van discriminatie op grond van handicap op het vlak van ontslag zich tegen een ontslag wegens een handicap dat niet verantwoord wordt door het feit dat de werknemer niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren. Het Hof geeft daarmee te kennen dat het feit dat een werknemer arbeidsongeschikt is, d.w.z. ongeschikt is om zijn arbeidstaak te vervullen, een verantwoording kan zijn voor een ontslag.

Dat in België het discriminatieverbod van de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 op dezelfde manier mag worden ingevuld, m.a.w. zich niet verzet tegen een ontslag uitsluitend ingegeven door ziekte van de werknemer, is niet evident. Onder de aanvankelijk in de Belgische wet voorkomende opsomming van discriminatiegronden, waren "de huidige of toekomstige gezondheidstoestand" en "een handicap of fysieke eigenschap" terug te vinden. Weliswaar werd die opsomming door het Arbitragehof vernietigd en dus uit de wet geschrapt, maar discriminatie wegens "gezondheidstoestand" is in principe niet uitgesloten. De werkgever zal in geval van betwisting moeten aantonen dat, om de termen van de Belgische wet te gebruiken, het gezond zijn wegens de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin die wordt uitgeoefend, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt die het ontslag wegens ziekte verantwoordt. Of, anders uitgedrukt: de werkgever zal moeten aannemelijk maken dat door de ziekte de goede werking van de onderneming in die mate in het gedrang kwam, dat een ontslag als redelijk moet worden beschouwd. Dat lijkt iets strenger dan het Hof van Justitie.

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)
