

Inhoud

Goed werkgeverschap en de grenzen van de gelijkheidsobsessie	1
Verlofdagen van postnatale rust	2

Goed werkgeverschap en de grenzen van de gelijkheidsobsessie

Grondwettelijk Hof 2 april 2009, nr. 64/2009

D. DE WOLFF en P. HUMBLET, "Gelijke behandeling van werknemers in België en Nederland", *Tijdschrift voor Sociaal Recht* 2008, 479-500

Kan een werkgever zich juridische problemen op de hals halen als hij bepaalde voorkeuren laat spelen bij het aanwijzen van de arbeiders die op economische werkloosheid worden gesteld? Kan er sprake zijn van discriminatie wanneer werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering een premie krijgen, terwijl de niet-ontslagen werknemers maar bepaalde voordelen krijgen indien zij bereid zijn de onderneming te volgen naar een andere locatie en indien zij dat weigeren, ontslagen worden zonder premie? Kan een werknemer aanvoeren dat hij ten onrechte niet als kaderlid wordt gekwalificeerd en dus recht heeft op de bedrijfswagen en het aanvullend pensioen dat enkel aan kaderleden wordt toegekend? Is beleefdheid een wettig criterium voor het toekennen van een onderscheiden loon? Kan de rechter een evaluatie van de werkgever die de basis vormt voor de toekenning van een bonus, betwisten? Mag de werkgever twee werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden, voor dezelfde fout op een verschillende wijze bestraffen?

Het zijn allemaal vragen die worden gesteld in de hierboven vermelde, zopas verschenen tijdschriftbijdrage. Alleen de eerste twee vragen werden beantwoord in een rechterlijke uitspraak. In de twee gevallen luidde het antwoord dat er in België geen algemeen rechtsbeginsel is dat de werkgever tot gelijke behandeling van werknemers verplicht (op de veertien specifieke gronden van de discriminatiewetgeving, waaronder geslacht, herkomst enz. na natuurlijk). De werkgever mag een onderscheid maken tussen de verschillende categorieën werknemers, maar dat mag niet abusief of kennelijk onredelijk zijn. De auteurs menen dat die stelregel tevens geldt voor de andere situaties.

Hun inkt was waarschijnlijk nog niet droog toen het Grondwettelijk Hof op 2 april 2009 uitspraak deed over een verzoek tot vernietiging van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 wegens ... schending van het discriminatieverbod. Het is niet de bedoeling dat arrest hier volledig te bespreken, maar één passus daarvan sluit aan bij wat hierboven werd gezegd. Volgens het Grondwettelijk Hof maakt elke ongelijke behandeling in de verhoudingen tussen burgers waarvoor geen verantwoording kan worden gegeven, een discriminatie uit en derhalve een foutief gedrag, dat tot een burgerrechtelijke sanctie, met name een schadevergoeding aanleiding kan geven. Verantwoording geven betekent dat er een redelijk motief moet zijn.

In Nederland noemt men dat "goed werkgeverschap". Een verschillende behandeling van werknemers is verantwoord als daarvoor goede argumenten bestaan.

Verlofdagen van postnatale rust

KB 14 april 2009 tot uitvoering van artikel 39, derde lid, laatste zin van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 21 april 2009)

Sinds 1 april 2009 en voor bevallingen die hebben plaatsgevonden vanaf die datum, bestaat de mogelijkheid voor bevallen werkneemsters om 2 weken van de postnatale rust om te zetten in verlofdagen van postnatale rust. Die verlofdagen van postnatale rust moeten worden opgenomen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk. De planning, d.w.z. de dagen waarop wel en niet zal gewerkt worden, van de opname van de dagen van postnataal verlof wordt door de werkneemster zelf vastgesteld (zie *SoCompact* nr. 50-2008 en www.sociaalcompendium.be).

De wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en van de planning diende nog bij koninklijk besluit bepaald te worden. Dat is nu gebeurd met het hierboven vermelde koninklijk besluit.

De werkneemster moet haar werkgever op de hoogte brengen van de omzetting en van de planning van de dagen van postnatale rust:

- schriftelijk,
- ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
