
Ontslag in een periode met verminderde arbeidsprestaties: ook verminderde ontslagvergoeding?

Grondwettelijk Hof nr. 89/2009 van 28 mei 2009

"*Werknemers die tijdelijk hun prestaties verminderen, dán ontslaan, is goedkoper*", zo luidde de titel van de aflevering 02-2007 van *SoCompact*. De aanleiding was een arrest van het Hof van Cassatie dat op 11 december 2006 besliste dat, aangezien de wet bepaalt dat de ontslagvergoeding wordt berekend op het "lopend" loon, rekening moet worden gehouden met het loon waarop de werknemer effectief recht heeft op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het Hof sprak zich uit over een geval waarin een werknemer in het kader van loopbaanonderbreking zijn arbeidsprestaties verminderd had en tijdens die vermindering werd ontslagen zonder inachtneming van een opzeggingstermijn. De omstandigheid dat de werknemer na het einde van de verminderde arbeidsprestaties in beginsel het recht heeft het werk te hervatten met volledige arbeidsprestaties en hij als gevolg van het ontslag die mogelijkheid verliest, doet er geen afbreuk aan dat de ontslagvergoeding op het verminderde loon moet worden berekend. Dat geldt zowel voor de opzeggingsvergoeding als voor de forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon die de werkgever moet betalen bij miskenning van het ontslagverbod dat bij loopbaanonderbreking geldt, aldus het Hof van Cassatie.

In verschillende arresten verklaarde het Grondwettelijk Hof die interpretatie niet in strijd met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod (www.sociaalcompendium.be, nr. 3575).

In een arrest van 28 mei 2009 oordeelt het Grondwettelijk Hof nu dat dezelfde redenering niet kan worden toegepast wanneer een werknemer wordt ontslagen tijdens een periode waarin hij, met toestemming van de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds, het werk gedeeltelijk hervat heeft. Anders dan de werknemer die in het kader van loopbaanonderbreking in een regeling van deeltijdse arbeidsprestaties stapt, kiest de arbeidsongeschikte werknemer die dat doet, niet zelf, maar wordt hij daartoe gebracht als gevolg van zijn gezondheidstoestand. Wordt hij onmiddellijk ontslagen in de periode van verminderde arbeidsprestaties, dan moet de opzeggingsvergoeding berekend worden op basis van het lopend loon voor volledige arbeidsprestaties waarop hij recht heeft tijdens zijn arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de opzegging. Interpreteert men de wet anders, dan is dat strijdig met de grondwet, aldus het Grondwettelijk Hof.

Signaleren wij dat er mogelijk nog een tweede situatie is waarin de ontslagvergoeding op voltijds loon moet worden berekend hoewel de werknemer op het ogenblik van het ontslag maar deeltijdse arbeidsprestaties verricht. In de komende maanden wordt een arrest verwacht van het Hof van Justitie dat zich moet uitspreken over de vraag of een werknemer die ouderschapsverlof neemt in de vorm van vermindering van prestaties en die in die periode wordt ontslagen, niet ook kan eisen dat de ontslagvergoeding wordt berekend op een voltijds loon. De advocaat-generaal bij het Hof adviseerde alvast op 14 mei 2009 in die zin (zaak C- 116/08).

Tot slot nog dit: er zal wel niemand verdedigen dat een werknemer die wordt ontslagen in een periode waarin zijn arbeidsprestaties volledig geschorst zijn, om welke reden ook (tijdskrediet, ziekte of ongeval van langer dan een maand enz.) bij ontslag niets krijgt omdat het "lopend" loon dan nul euro bedraagt.

Willy van Eeckhoutte.

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)
