



Hoe wordt de SWT-bedrijfstoeslag berekend bij vermindering van arbeidsprestaties?

Cass. 19 maart 2012, S.10.0094.F

Het brugpensioen - pardon het SWT¹ - bestaat uit een werkloosheidsuitkering die wordt aangevuld met een toeslag die gelijk is aan een deel, in de regel aan de helft, van het verschil tussen die uitkering en een referentieloon. Bij toepassing van de CAO nr. 17, die al sinds 1975 brugpensioen mogelijk maakt vanaf de leeftijd van 60 jaar, is dat referentieloon het maandloon van de referentiemaand. Bij ontstentenis van een overeenkomst dienaangaande is dat de kalendermaand die de datum van het ontslag voorafgaat.

De vraag is gerezen hoe dat referentiemaandloon moet worden bepaald als de werknemer zich op het ogenblik waarop het brugpensioen ingaat, bevindt in een situatie van verminderde arbeidsprestaties: gaat het dan om het loon voor de verminderde arbeid of om het voltijds loon van vóór de vermindering (zie www.sociaalcompendium.be)?

Volgens de tekst van de CAO nr. 17 gaat het onmiskenbaar om het loon dat de werknemer ontvangt voor zijn verminderde prestaties. Zo is bepaald dat voor de per maand betaalde werknemer als loon wordt beschouwd, het loon dat hij gedurende de referentiemaand "heeft verdiend" en dat voor een niet per maand betaalde werknemer het referentieloon wordt verkregen door het normale uurloon te vermenigvuldigen met "het aantal uren bepaald bij de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer", in de referentiemaand wel te verstaan.

Het verrast dan ook dat het Hof van Cassatie in het bovengenoemde arrest beslist dat het loon dat is waarop de werknemer *op grond van zijn voltijdse arbeidsovereenkomst* recht heeft voor *vollidige* prestaties. De redenering van het Hof lijkt de volgende te zijn.

Wanneer een vermindering van prestaties gepaard gaat met de toekenning van een onderbrekingsuitkering op grond van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, dan heeft de werknemer die de mogelijkheden waarin die wet voorziet om zijn arbeidsprestaties te verminderen, heeft uitgeput, aansluitend op de periode van vermindering het recht "over te gaan naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet in hetzelfde arbeidsregime als op de werknemer van toepassing was tijdens de periode van vermindering van zijn arbeidsprestaties". Welnu, zo redeneert blijkbaar het Hof, als dergelijke overgang naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst niet of nog niet is gebeurd, dan is de werknemer nog altijd gebonden door een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid. Wellicht is dat het motief van het Hof om voor de berekening van de aanvullende vergoeding (de bedrijfstoeslag) rekening te houden met het loon voor voltijdse prestaties.

De vermindering van prestaties waarover het ging in de zaak die aan het Hof van Cassatie werd voorgelegd, gebeurde om zich te wijden aan palliatieve verzorging van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevindt. Op basis van de Herstelwet van 22 januari 1985 heeft de werknemer in dat geval recht op een vermindering van zijn arbeidsprestaties met een vijfde of met de helft van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking en krijgt hij een onderbrekingsuitkering. Maar dat is ook het geval wanneer buiten die context

¹ Stelsel van Werkloosheidsuitkering met bedrijfsToeslag.

de werknemer met zijn werkgever overeenkomt zijn arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft van het normaal aantal uren of een beroep doet op een cao die in een dergelijke regeling voorziet. Zo hebben werknemers van vijftig jaar en ouder op grond van de CAO nr. 77bis onder bepaalde voorwaarden recht op een loopbaanvermindering tot beloop van één dag of twee halve dagen per week of op een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Geldt ook voor hen, als zij tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toetreden, de leer van het cassatiearrest van 19 maart 2012?

Wellicht niet. Niet alleen verplicht de CAO nr. 77bis de werkgever en de oudere werknemer die van voornoemd recht gebruik maakt, een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te sluiten, wat niet moet als de arbeidsprestaties worden verminderd om aan palliatieve verzorging te kunnen doen. Bovendien hebben de oudere werknemers waarvan sprake na afloop van het recht op vermindering van arbeidsprestaties niet het recht terug te keren naar de situatie van voordien: zij hebben immers hun recht op vermindering waaraan geen tijdsbeperking is gesteld, niet "uitgeput". Als men aanneemt dat het recht "over te gaan" naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst de beoogde reden was voor de beslissing van het Hof van Cassatie, dan zijn er redenen om te veronderstellen dat het Hof anders zou beslissen als het zou gaan om vermindering van prestaties om een andere reden dan palliatieve verzorging.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 11-12, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
