

RECHTSPRAAK

Meerts/Proost

Een werkneemster wordt tijdens haar gedeeltelijke ouderschapsverlof onregelmatig ontslagen. Centraal staat de vraag welk loonbedrag de schadeplichtigheid van de werkgever bepaald (voltijd- of deeltijddoon). De feiten waren als volgt. Volgens de Belgische wet kan een werknemer ouderschapsverlof nemen door:

hetzij gedurende een periode van drie maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen;

hetzij gedurende een periode van zes maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voort te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering;

hetzij gedurende een periode van vijftien maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds voort te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde.

Gedurende deze periode ontvangt de werknemer een uitkering van de staat. In de zogenoemde herstelwet is bepaald dat wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd, de werkgever niet eenzijdig een einde mag maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden. Meerts was sinds 1992 in dienst van Proost op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Meerts verminderde haar arbeidsprestaties in de periode van 18 november 2000 tot 17 mei 2003 met de helft voor ouderschapsverlof. Negen dagen vóór het einde van het ouderschapsverlof heeft Proost Meerts om economische redenen ontslagen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn. Twistpunt tussen partijen is niet het ontslag zelf, maar alleen het bedrag van de te betalen opzeggingsvergoeding. Meerts kreeg van haar werkgever een opzeggingsvergoeding waarvan het bedrag is berekend op basis van haar deeltijddoon tijdens het ouderschapsverlof. Meerts is evenwel van mening dat de vergoeding moet worden gebaseerd op het volledige loon dat zij vóór de ingang van het ouderschapsverlof ontving en na het einde van het ouderschapsverlof opnieuw zou hebben ontvangen. In eerste en tweede instantie zijn de vorderingen van Meerts afgewezen. De cassatierechter heeft vervolgens de volgende prejudiciële vraag aan het Hof voorgelegd: “Moeten de bepalingen van de clausule 2, punten 4, 5, 6 en 7, van de [...] raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, [...], aldus worden uitgelegd dat in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens het stelsel van de verminderde arbeidsprestaties, zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn, de aan de werknemer verschuldigde opzeggingsvergoeding dient te worden bepaald op grond van het basisloon berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd als vorm

van ouderschapsverlof in de zin van punt 3.a van clause 2 van de raamovereenkomst?”

De A-G concludeert als volgt. Naar Belgisch recht bepaalt de duur van de opzeggingstermijn ook het bedrag van de aan de werknemer bij ontslag zonder opzeggingstermijn te betalen opzeggingsvergoeding. Deze wordt namelijk berekend op basis van het bedrag van het lopende loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn. De door de werknemer door zijn diensttijd bij het bedrijf “verworven” opzeggingstermijn beïnvloedt dus het bedrag van zijn opzeggingsvergoeding. Wegens deze band tussen de duur van de diensttijd bij het bedrijf en het bedrag van de opzeggingsvergoeding bij ontslag zonder opzeggingstermijn is voor het recht van een werknemer op opzeggingsvergoeding sprake van een “verworven recht” in de zin van clause 2, punt 6. De Belgische regering pleit voor de berekening van de opzeggingsvergoeding alleen op basis van het deeltijddoon en wijst erop dat naar Belgisch recht de arbeidsverhouding van een werknemer die voor ouderschapsverlof zijn arbeidsprestaties vermindert, voor de duur van het ouderschapsverlof in een deeltijdarbeidsverhouding verandert. Clause 2, punt 7, van de raamovereenkomst bevestigt weliswaar dat de lidstaten de regeling kunnen vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsverhouding van toepassing is, maar zij mogen uit de regeling van de arbeidsverhouding niet in strijd met de duidelijke bepaling van clause 2, punt 6, beperkingen van de verworven rechten van de werknemer afleiden. Het doel van de raamovereenkomst is volgens haar preambule de combinatie van beroeps en gezinsleven te verbeteren en gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen. Zij verwijst daarbij ook naar het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat in punt 16 stelt dat maatregelen moeten worden ontwikkeld waardoor mannen en vrouwen hun beroeps en gezinstaken met elkaar kunnen verenigen. Dat een werknemer een lagere opzeggingsvergoeding tijdens het ouderschapsverlof ontvangt dan het bedrag waarop hij vóór de ingang van het ouderschapsverlof recht had, kan de werknemer ervan weerhouden ouderschapsverlof te nemen. Dit gaat in tegen het bovengenoemde doel van de raamovereenkomst. Doordat voor ouderschapsverlof kan worden gekozen, kunnen beroeps en gezinsleven namelijk beter worden gecombineerd.

De A-G concludeert derhalve: “Clause 2, punt 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof die als bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 is gevoegd, moet aldus worden uitgelegd dat in geval van eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens het stelsel van de verminderde arbeidsprestaties, zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn, de aan de werknemer verschuldigde opzeggingsvergoeding dient te worden bepaald op grond van het basisloon berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet wegens ouderschapsverlof had verminderd.”

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 14-05-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:306

Zaaknummer: C-116/08

Wetsartikelen: Richtlijn 96/34/EG, clause 2 onder 6