

## Ontslagvergoedingen bij loopbaanvermindering wegens zorg voor kind: toch soms op voltijds loon berekenen



**Mr. Willy Van Eeckhoutte**

Advocaat-Venoot

[willy.vaneeckhoutte@bellaw.eu](mailto:willy.vaneeckhoutte@bellaw.eu)

Net vóór de gerechtelijke vakantie gooide het Hof van Cassatie met een arrest van 22 juni nog een bommetje in een problematiek die al eerder herhaaldelijk aan bod kwam in SoCompact: vormt het loon voor volledige prestaties dan wel het verminderd loon de basis voor de berekening van de ontslagvergoedingen wanneer een werknemer op het ogenblik van het ontslag wegens verminderde prestaties geen voltijds loon meer ontvangt? De vraag rijst met betrekking tot de opzeggingsvergoeding, maar ook voor de vergoeding die verschuldigd is bij miskenning van een ontslagverbod.

Het antwoord luidt: naargelang van de reden van de vermindering van de prestaties worden ontslagvergoedingen berekend op voltijds dan wel op deeltijds loon. In een vorige aflevering vindt u een overzicht: [SoCompact 45-2019](#).

Daaruit blijkt dat vooral het Grondwettelijk Hof zich daarover al bij herhaling heeft uitgesproken. Maar het Grondwettelijk Hof kan enkel oordelen of de wettelijke bepalingen die daarover handelen, al dan niet strijdig zijn met de Grondwet. Het komt het Hof van Cassatie toe ze te interpreteren en ze te toetsen aan hogere normen, zoals die van het Europees recht.

In het hieronder nader aangewezen arrest oordeelt het Hof van Cassatie dat de ontslagvergoedingen berekenen op basis van het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties, in strijd kan zijn met het discriminatieverbod op grond van geslacht wanneer een aanzienlijk hoger aantal vrouwen dan mannen kiest voor een vermindering om te zorgen voor een kind van hoogstens acht jaar (de statistieken gepubliceerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een van de eisende partijen in de zaak, tonen aan dat de werknemers die van dat systeem gebruik maken, voor 94,77 procent vrouwen zijn, voor 5,3 procent mannen). Dat is volgens het Hof het geval als het verschil in behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers niet verantwoord wordt door objectieve elementen die

vreemd zijn aan iedere discriminatie op grond van geslacht. Zijn die er niet, dan is sprake van indirecte discriminatie (zie *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2019-2020*, [nr. 2374](#)).

Het Hof van Cassatie komt tot die conclusie op basis van artikel 157 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, dat het beginsel vooropzet van gelijk loon voor gelijkwaardig werk voor mannen en vrouwen. Volgens het Europees recht zijn opzeggings- en beschermingsvergoedingen inderdaad loon.

Het Hof onderstreept dat telkens in concreto moet worden onderzocht of er objectieve elementen vreemd aan elke geslachtsdiscriminatie zijn, die het onderscheid tussen mannen en vrouwen verantwoorden. Zijn die er niet, dan moeten ontslagvergoedingen worden berekend op het loon voor volledige prestaties.

Over de vraag wat dergelijke objectieve elementen zouden kunnen zijn, spreekt het Hof van Cassatie zich niet uit. Dat het de eigen keuze is van de betrokkenen, een motief vermeld in het arrest van het arbeidshof Bergen dat vernietigd werd, lijkt alvast niet in aanmerking te komen.