# Grondwettelijk Hof (Arbitragehof): Arrest van 30 September 2010 (België). RG 107/2010

* Datum : 30-09-2010
* Taal : Nederlands
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel N-20100930-2
* Rolnummer : 107/2010

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en M. Melchior, en de rechters R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 19 november 2009 in zake Karel Goots tegen de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 25 november 2009, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 83, § 1, Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre dit artikel de opzeggingstermijn vaststelt op zes maanden indien door de werkgever ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt, terwijl artikel 82 van diezelfde wet ten aanzien van de bedienden die niet die leeftijd bereikt hebben voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst of door de rechter een langere opzegtermijn te bepalen wanneer het jaarlijks loon van de bediende hoger is dan een bij wet bepaald bedrag ? ».

(...)

III. In rechte

(...)

B.1. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of artikel 83, § 1, van de WAO de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre voormeld artikel de opzeggingstermijn vaststelt op zes maanden indien door de werkgever ontslag wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, terwijl artikel 82 van de WAO ten aanzien van bedienden die niet de leeftijd van vijfenzestig hebben bereikt, voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst of door de rechter een langere opzegtermijn te bepalen wanneer het jaarlijks loon van bediende hoger is dan een bij wet bepaald bedrag.

B.2. De prejudiciële vraag betreft artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : « WAO »), dat bepaalt :

« Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de bediende uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de bediende moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85 ».

B.3. Artikel 83, § 1, van de WAO voert, in vergelijking met artikel 82 van de WAO, een onderscheiden regeling in inzake de opzeggingsmodaliteiten voor de categorie van bedienden aan wie ontslag door de werkgever wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt.

In tegenstelling tot het in het geding zijnde artikel, bepaalt artikel 82 van de WAO dat de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen worden vastgesteld hetzij op drie maanden of een veelvoud van drie, hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter, hetzij bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de bediende.

B.4.1. De in het geding zijnde bepaling werd oorspronkelijk ingevoerd bij artikel 45 van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bepaalde :

« Een artikel 15bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten [de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract] ingevoegd.

' Art. 15bis. Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt voor het volledig wettelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 17. ' ».

B.4.2. Uit de memorie van toelichting bij de voormelde wet blijkt dat de invoering van verkorte opzeggingstermijnen naar aanleiding van de pensioengerechtigde leeftijd verband houdt met de invoering van de regel dat een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst die ertoe zou leiden dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, nietig is.

« Door de nietigheid uit te spreken van het beding, waarbij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, beperkt het ontwerp de mogelijkheden om een einde te stellen aan deze overeenkomsten uitsluitend tot de wettelijke modaliteiten.

[...]

Indien immers voormelde wetten de bedingen nietig verklaren waarbij de werkgever ertoe gemachtigd wordt de overeenkomst te beëindigen zonder sommige opzeggingstermijnen te eerbiedigen dan ligt de reden daarvan in het feit dat de wetgever de werknemer heeft willen beschermen op het ogenblik waarop deze de overeenkomst aanging. Op dat ogenblik kan er worden verondersteld dat hij vanwege de werkgever enige drukking zou kunnen ondergaan hebben. Deze reden geldt natuurlijk niet meer op het ogenblik dat de werknemer op het punt staat zijn werkgever te verlaten. De partijen mogen dan wederzijds van de wettelijke opzeggingstermijn afzien.

Bij ontstentenis van wederzijds akkoord zal er voortaan, behoudens dringende reden, een opzegging nodig zijn om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te stellen wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het recht opzegging te geven kan slechts worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

[...]

Wegens de lange duur van de in acht te nemen opzeggingstermijn is het voor de partijen praktisch onmogelijk met volle kennis van zaken te beslissen op het ogenblik dat de opzegging normaal moet betekend worden, de ene of zij verder zal blijven arbeiden na de pensioengerechtigde leeftijd, de andere of zij nog beroep zal blijven doen op de bediende na diezelfde leeftijd.

De beslissing de dienstbetrekkingen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten kan redelijkerwijze slechts worden genomen op het ogenblik dat deze leeftijd wordt bereikt.

Zelfs wanneer de partijen het erover eens zijn de bestaande arbeidsovereenkomst voort te zetten nadat de bediende de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, omdat zij er alle twee baat kunnen bij hebben, kan nochtans de arbeidscapaciteit van de bediende zeer snel afnemen, terwijl daarentegen de in acht te nemen opzeggingstermijn wordt opgevoerd of toch minstens behouden blijft.

Deze overwegingen hebben de Regering ertoe aangezet een versoepeling voor te stellen van de wettelijke bepalingen inzake eenzijdige beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van de pensioengerechtigde bedienden.

[...]

De korte opzeggingstermijnen zijn bestemd om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Zij zijn een uitzonderingsregeling waarvan de toepassing bijgevolg dient beperkt te zijn. Daarom mag van deze verkorte opzeggingstermijnen slechts worden gebruik gemaakt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd waarop de bediende theoretisch een recht op volledig pensioen kan doen gelden. [...] » (Parl. St., Kamer, 1966-1967, nr. 407/1, pp. 18-21).

B.4.3. In de WAO werd de bepaling inzake de verkorte opzeggingstermijnen, zoals ingevoerd bij artikel 45 van de wet van 21 november 1969, overgenomen. In de parlementaire voorbereiding van de WAO werd over de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen door de toenmalige minister van Tewerkstelling en Arbeid gesteld :

« Het artikel moet veeleer als een begunstiging van de bediende zelf worden gezien. Hierdoor wordt soms een grotere mogelijkheid gegeven om spijts het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog wat te blijven doorwerken » (Parl. St., Senaat, 1977-1978, nr. 258-2, p. 150).

B.4.4. Bij artikel 15 van de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn en artikel 7 van de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen, werd artikel 83, § 1, van de WAO vervangen door de nog steeds geldende wettelijke bepaling.

De voormelde wet van 20 juli 1990 heeft een einde gemaakt aan het algemene stelsel van de vaste pensioenleeftijd van vijfenzestig jaar voor mannen en zestig jaar voor vrouwen en heeft een flexibele pensioenleeftijd ingevoerd vanaf de leeftijd van zestig jaar. Daardoor diende artikel 83, § 1, van de WAO eveneens te worden gewijzigd, zonder dat het evenwel de bedoeling was de fundamentele beleidsopties achter artikel 83, § 1, van de WAO te wijzigen.

B.5.1. Het verschil in behandeling dat voortvloeit uit artikel 83, § 1, van de WAO berust op een objectief criterium, te weten de omstandigheid of de bediende die wordt ontslagen de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt of niet.

B.5.2. Allereerst wordt opgemerkt dat de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen vanaf de leeftijd van vijfenzestig jaar inherent is verbonden met het bereiken van de normale pensioenleeftijd, zijnde de leeftijd waarop de werknemer in principe aanspraak kan maken op een volledig rustpensioen in het stelsel van sociale zekerheid.

B.5.3. Zoals vastgesteld in B.4.2, berust het verschil in behandeling op legitieme doelstellingen van sociale aard. De wetgever wilde, door het invoeren van de nietigheid van het ontbindende beding in de arbeidsovereenkomst wanneer de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, de bediende die weldra de pensioengerechtigde leeftijd zou bereiken, beter beschermen. Door de invoering van de nietigheid van voormeld ontbindingsbeding zou een werknemer die de pensioenleeftijd bereikt en die reeds lange tijd in eenzelfde onderneming werkt, pas kunnen worden ontslagen mits naleving van artikel 82 van de WAO. Dit zou tot gevolg hebben dat een werkgever, indien die normale ontslagtermijnen van toepassing zouden zijn, soms jaren vooraf zou moeten beslissen over het al dan niet verder tewerkstellen van een bediende die de pensioenleeftijd bereikt.

B.5.4. Tevens is de in het geding zijnde bepaling in redelijkheid verantwoord. De toepassing van verkorte opzeggingstermijnen is enkel mogelijk wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van vijfenzestig jaar nadert. De keuze voor de leeftijd van vijfenzestig jaar is niet arbitrair, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen.

Bovendien bestaat er voor de werkgever geen verplichting om artikel 83, § 1, van de WAO toe te passen. Rekening houdend met het bepaalde in artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, mogen de verkorte opzeggingstermijnen worden vervangen door opzeggingstermijnen die gunstiger zijn voor de werknemer. Die gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst.

B.5.5. Overigens sluit de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep een regeling als vervat in de in het geding zijnde bepaling niet uit.

In dit verband is het voldoende erop te wijzen dat naar luid van artikel 6, lid 1, eerste alinea, de lidstaten kunnen bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden verantwoord door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn (HvJ, grote kamer, 16 oktober 2007, C-411/05, Palacios de la Villa, en HvJ, 5 maart 2009, C-388/07, Age Concern England ).

B.6. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 30 september 2010.

De griffier,

P.-Y. Dutilleux.

De voorzitter,

M. Bossuyt.