

ADVIES NR. 2.390

Zitting van dinsdag 28 november 2023

Verkorte opzeggingstermijn ten aanzien van werknemers met de pensioengerechtigde leeftijd
– Wetsvoorstel

3.463

ADVIES NR. 2.390

Verkorte opzeggingstermijn ten aanzien van werknemers met de pensioengerechtigde leeftijd – Wetsvoorstel

Bij brief van 16 juni 2023 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Lanjri c.s. (CD&V) (DOC 55 3325/001).

Het voor advies voorgelegde wetsvoorstel strekt ertoe artikel 37/6 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op te heffen.

Dit artikel voorziet in een maximale opzeggingstermijn van 26 weken wanneer de opzegging door de werkgever gegeven wordt om de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst te beëindigen vanaf de eerste maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) bereikt.

De Raad wordt gevraagd om binnen een termijn van 60 dagen een advies uit te brengen.

Het Bureau van de Nationale Arbeidsraad heeft een bespreking aan deze problematiek gewijd.

De Raad heeft op 28 november 2023 het volgende eenparige advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

A. Opzegging door de werkgever met het oog op de wettelijke pensioenleeftijd

Bij brief van 16 juni 2023 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Lanjri c.s. (CD&V) (DOC 55 3325/001).

Het voor advies voorgelegde wetsvoorstel strekt ertoe artikel 37/6 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op te heffen.

Dit artikel voorziet in een maximale opzeggingstermijn van 26 weken wanneer de opzegging door de werkgever gegeven wordt om de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst te beëindigen vanaf de eerste maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) bereikt.

Het artikel 37/6 werd in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoerd door de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013¹ en is in werking vanaf 1 januari 2014.

De regeling werd, volgens de memorie van toelichting bij de Wet Eenheidsstatuut, geïnspireerd op het vroegere artikel 83, § 1 van de wet van 3 juli 1978.

¹ Art. 7 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

In de parlementaire voorbereiding bij de totstandkoming van de Arbeidsovereenkomstenwet werd over de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen (art. 83) door de toenmalige minister van Tewerkstelling en Arbeid het volgende gesteld: "Het artikel moet veeleer als een begunstiging van de bediende zelf worden gezien. Hierdoor wordt soms een grotere mogelijkheid gegeven om spijs het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog wat te blijven doorwerken" (Parl. St., Senaat, 1977-1978, nr. 258-2, p. 150).

De regeling van het vroegere artikel 83, § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet verschilt enigszins van deze opgenomen in artikel 37/6 door de Wet Eenheidsstatuut.

Het artikel 83, § 1 voorzag immers niet in een maximale, maar in een afwijkende (verkorte) opzeggingstermijn wanneer de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd nadert, zowel bij opzegging door een werkgever als door een werknemer².

De huidige regeling van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft daarentegen als uitgangspunt dat wanneer de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met het oog op de pensioenleeftijd in beginsel de normale regels gevolgd dienen te worden voor de berekening van de opzeggingstermijn.

In afwijking hiervan geldt een maximale opzeggingstermijn van 26 weken wanneer de opzegging door de werkgever gegeven wordt om de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst te beëindigen vanaf de eerste maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) bereikt. Wanneer de volgens de normale regels berekende termijn langer is, zal deze dus teruggebracht worden tot 26 weken. Het artikel 37/6 bevat dus een plafond. Indien de normale opzeggingstermijn te respecteren door de werkgever meer dan 26 weken zou bedragen, wordt de opzeggingstermijn in een dergelijke situatie geplafonneerd op 26 weken.

Er dient op te worden gewezen dat bij het niet opnemen van het pensioen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft doorlopen nadat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt. Zowel werknemer als werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst evenwel opzeggen met toepassing van de gewone regels; voor de werkgever geldt er evenwel een maximale opzeggingstermijn van 26 weken.

De opzeggingsvergoeding zal eveneens geplafonneerd zijn op het bedrag dat overeenstemt met de maximale opzeggingstermijn.

² Wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat, bedraagt deze 6 maanden. Wanneer het ontslag van de werknemer uitgaat, wordt de leeftijd tot 60 jaar teruggebracht en bedraagt de opzeggingstermijn 3 maanden (art. 83, § 1, opgeheven door de Wet Eenheidsstatuut).

B. De aangehaalde problemen met de regeling

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt gesteld dat het de bedoeling is dat diegenen die na de wettelijke pensioenleeftijd nog graag aan de slag willen blijven, dat zo eenvoudig mogelijk moeten kunnen doen.

Er wordt gesteld dat door de langere opzeggingstermijn te laten gelden (i.e. de toepassing van de normale regels inzake de berekening van de opzeggingstermijn), de werkgevers niet langer impliciet zullen worden aangemoedigd om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van hun werknemer die de leeftijd van 65 jaar bereikt. Er wordt ook gesteld dat werkgevers in sommige gevallen de verkorte opzeggingstermijn toepassen vooraleer de werknemer in kwestie de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wat tot gerechtelijke procedures leidt.

De schrapping van het artikel 36/7 zou dus duidelijkheid scheppen voor zowel de werknemer als de werkgever.

Daarnaast wordt gesteld dat de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 vereist dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers op basis van leeftijd en dat het tegenstrijdig is dat de regelgeving inzake de opzeggingstermijn een onderscheid maakt op basis van de leeftijd om de opzeggingstermijn (en de opzeggingsvergoeding) te bepalen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft het voor advies voorgelegde wetsvoorstel onderzocht en wenst hierbij de volgende bemerkingen te maken.

- A. De Raad wenst te wijzen op het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 107/2010 van 30 september 2010, waarin het Hof zich uitsprak over artikel 83, § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

In dit arrest werd gesteld dat genoemd artikel de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt, evenmin als 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.

Uitgaand van het feit dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij objectief en redelijk worden verantwoord door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn, besloot het Hof hiertoe.

Immers, zo stelt het Hof, het onderscheid is op een objectief criterium gebaseerd (leeftijd) en redelijk verantwoord door het feit of men de normale pensioenleeftijd bereikt heeft of niet (en recht heeft op een pensioen) en eveneens door legitieme doelstellingen van sociale aard.

Het feit dat bedingen in de arbeidsovereenkomst die bepalen dat het bereiken van de pensioenleeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst nietig zijn (artikel 36 van de Arbeidsovereenkomstenwet), gecombineerd met de toepassing van de normale opzeggingstermijnen, zou tot gevolg hebben dat een werkgever soms jaren vooraf zou moeten beslissen over het al dan niet verder tewerkstellen van een bediende die de pensioenleeftijd bereikt (ook aangehaald bij de invoering van artikel 83, § 1 in de Arbeidsovereenkomstenwet).

Bovendien, stelt het Hof, zijn de werkgever (en/of bediende) niet verplicht om de korte opzeggingstermijn na te leven wanneer zij de arbeidsovereenkomst beëindigd wensen te zien op het tijdstip dat de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt. Het staat de partijen vrij een overeenkomst te sluiten over de opzeggingstermijn en daarin af te wijken van artikel 83, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet ten voordele van de werknemer.

- B De Raad wijst er op dat het Europees Hof van Justitie zich eveneens heeft uitgesproken over nationale bepalingen die de voorwaarden bepalen voor ontslag omwille van het bereiken van de pensioenleeftijd, in relatie tot de voornoemde richtlijn 2000/78/EG.

In een arrest van 5 maart 2009³ wijst het Hof erop dat in het kader van voornoemde richtlijn verschillen in behandeling op grond van leeftijd (in concreto een nationale regeling die werkgevers toestaat werknemers van 65 jaar of ouder wegens pensionering te ontslaan) geen discriminatie vormen wanneer zij "in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn" (art. 6, lid 1, richtlijn 2000/78). Het Hof wijst erop dat het aan de lidstaten toekomt om "het legitieme karakter van het aangevoerde doel met een hoge bewijsdrempel vast te stellen" (HvJ 5 maart 2009, r. 65).

³ HvJ 5 maart 2009, C-388/07 (Age Concern England).

In een arrest van 26 februari 2015⁴ stelt het Hof dat een nationale regeling die erin voorziet dat een vergoeding bij de beëindiging van de arbeidsverhouding niet moet worden uitgesproken indien de werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op een algemeen ouderdomspensioen, in overeenstemming is met de richtlijn indien aan dezelfde hiervoor aangehaalde voorwaarden is voldaan en dat het aan de verwijzende rechter is om na te gaan of dit het geval is.

- C. Verder wenst de Raad te wijzen op het feit dat het voor advies voorgelegde wetsvoorstel ingrijpt op een bepaling die werd ingevoerd in de Arbeidsovereenkomstenwet door de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 20 december 2022 sprak de Raad zich in zijn advies nr. 2.339 uit over de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013, en dit naar aanleiding van een aan hem voor advies voorgelegd wetsvoorstel dat wou ingrijpen in de overgangsregeling om de toe te passen opzeggingstermijn te bepalen voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor 1 januari 2014 (bij ontslag na 1 januari 2014), meer in het bijzonder wat de opzegging door de werknemer betreft. De Raad ging er in dit advies mee akkoord dat de voornoemde overgangsregeling niet meer zou gelden voor een opzegging gegeven door een werknemer.

In het advies nr. 2.339 verwees hij evenwel naar de evenwichten die gevonden werden ten tijde van de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden door de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013 (advies nr. 2.339, punt C, p. 6).

De Raad wees er toen op dat het standpunt ingenomen in het advies nr. 2.339 niet kan worden gezien als een precedent voor eventuele verdere werkzaamheden in de toekomst in dit dossier.

Hij wenst te herhalen dat hij van oordeel is dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen.

⁴ HvJ 26 februari 2015, C-515/13 (Ingeniørforeningen i Danmark).

- D. Op basis van hetgeen gesteld werd in voorgaande punten, stelt de Raad dat hij niet akkoord kan gaan met de voorgestelde schrapping van het artikel 37/6 van de Arbeidsovereenkomstenwet.
