

RECHTSPRAAK

RE/Praxair MRC SAS

Werknemer behoudt ook tijdens deeltijd ouderschapsverlof recht op voltijdse ontslagvergoeding en uitkering. Deeltijdvergoeding bovendien in strijd met gelijke behandeling man/vrouw.

Feiten

RE is op 22 november 1999 in dienst getreden van Materials Research Corporation, thans Praxair MRC, als verkoopassistente. Na een eerste zwangerschaps- en bevallingsverlof van 4 februari 2001 tot en met 19 augustus 2001, gevolgd door ouderschapsverlof van 6 september 2001 tot en met 6 september 2003, heeft RE voor een tweede keer zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen van 6 november 2007 tot en met 6 juni 2008, gevolgd door ouderschapsverlof vanaf 1 augustus 2008 in de vorm van arbeidstijdverkorting met een vijfde. Op 6 december 2010 is RE in het kader van een collectieve ontslagprocedure ontslagen om economische redenen. Zij heeft ingestemd met negen maanden reïntegratieverlof. Op 30 september 2011 heeft RE zich tot de conseil de prud'hommes de Toulouse (arbeidsrechter Toulouse, Frankrijk) gewend om haar ontslag aan te vechten en verschillende verzoeken in te dienen, met name tot betaling van een achterstallige ontslagvergoeding van 941,15 euro en van een achterstallige re-integratieverlofuitkering van 1 423,79 euro. De Cour de cassation (hoogste rechterlijke instantie in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) wijst erop dat, volgens haar rechtspraak, de aan RE verschuldigde ontslagvergoeding overeenkomstig artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek moet worden berekend naar rato van de tijdvakken van voltijdse en deeltijdse arbeid. De re-integratieverlofuitkering moet volgens artikel R. 1233-32 van het arbeidswetboek worden berekend op basis van het gemiddelde brutomaandloon van de twaalf laatste maanden vóór de kennisgeving van RE's ontslag. Die rechterlijke instantie benadrukt evenwel dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 22 oktober 2009, Meerts (C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645), heeft geoordeeld dat wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding niet mag worden bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag. Volgens die rechter heeft het Hof dezelfde uitlegging toegepast in het arrest van 27 februari 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, ECLI:EU:C:2014:99), waar het ging over de berekening van een forfaitaire beschermingsvergoeding. De verwijzende rechter vraagt zich af of clausule 2, punt 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van toepassing is op de bepalingen betreffende de berekeningsmethoden voor de re-integratieverlofuitkering, die

wordt betaald na het ontslag van de betrokken werknemer. Verder meent de verwijzende rechter dat artikel 157 VWEU van toepassing is in een geding als het hoofdgeding, aangezien de betrokken prestaties onder het begrip 'beloning' in de zin van dit artikel vallen. Hij onderstreept dat aanzienlijk meer vrouwen dan mannen voor deeltijds ouderschapsverlof kiezen en dat dit tot indirecte discriminatie ten aanzien van vrouwelijke werknemers leidt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Tijdens deeltijd ouderschapsverlof mag ontslagvergoeding en re-integratieverlof niet pro-rata worden verminderd

De verwijzende rechter vraagt of pro-rata vermindering van ontslag- en re-integratieverlofuitkering is toegestaan. In dit verband blijkt zowel uit de formulering van clause 2, punt 6, als uit de context van deze bepaling dat zij tot doel heeft te voorkomen dat de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verworven rechten of rechten in wording waarop de werknemer op de datum van ingang van het ouderschapsverlof aanspraak kan maken, verloren gaan of worden beperkt, en te verzekeren dat de werknemer zich na afloop van het verlof, wat deze rechten betreft, in dezelfde situatie bevindt als waarin hij zich vóór dit verlof bevond (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 39, en HvJ EU 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, ECLI:EU:C:2014:99, punt 43). Gelet op de doelstelling van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, die door de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof wordt nagestreefd, moet clause 2, punt 6, ervan worden opgevat als de uitdrukking van een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, zodat zij niet restrictief mag worden uitgelegd (zie in die zin HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 42). Uit de doelstellingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof blijkt dat het begrip 'verworven rechten of rechten in wording' in de zin van clause 2, punt 6, alle rechten en voordelen in geld of in natura omvat die direct of indirect uit de arbeidsverhouding voortvloeien en waarop de werknemer jegens de werkgever aanspraak kan maken op de datum van ingang van het ouderschapsverlof (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 43). Tot die rechten en voordelen behoren alle rechten en voordelen die verband houden met de arbeidsvoorwaarden, zoals het recht van een voltijdse werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet om, in geval van eenzijdige beëindiging door de werkgever van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, een opzeggingstermijn te krijgen, waarvan de duur afhangt van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming en die tot doel heeft de zoektocht naar een nieuwe betrekking te vergemakkelijken (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 44). Het is juist dat een in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen werknemer tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof niet evenveel uren werkt als een werknemer die voltijds werkt. Deze omstandigheid betekent evenwel niet dat de twee werknemers in een andere situatie verkeren wat hun aanvankelijke arbeidsovereenkomst met hun werkgever betreft (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 51). In die omstandigheden heeft het Hof voor recht verklaard dat clause 2, punten 6 en 7,

van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 56). Een nationale wettelijke regeling op grond waarvan de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten in geval van ouderschapsverlof zouden worden beperkt, zou de werknemer immers ervan kunnen weerhouden een dergelijk verlof te nemen en de werkgever ertoe kunnen aanzetten eerder werknemers met ouderschapsverlof te ontslaan dan andere werknemers. Dat zou regelrecht indruisen tegen de doelstelling van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die onder meer ertoe strekt het beroeps- en gezinsleven beter te kunnen combineren (HvJ EG 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, punt 47).

Indirect onderscheid man-vrouw?

Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat het begrip 'beloning' in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU ruim moet worden uitgelegd. Het omvat met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt. Bovendien sluit de omstandigheid dat bepaalde uitkeringen na de beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald, niet uit dat zij een beloning kunnen vormen in de zin van deze bepaling (HvJ EU 6 december 2012, Dittrich e.a., C-124/11, C-125/11 en C-143/11, ECLI:EU:C:2012:771, punt 35, en HvJ EU 19 september 2018, Bedi, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, punt 33). Wat de door de werkgever aan de werknemer bij diens ontslag toegekende vergoedingen betreft, heeft het Hof reeds vastgesteld dat deze een vorm van uitgestelde beloning vormen waarop de werknemer recht heeft uit hoofde van zijn dienstbetrekking maar die hem eerst bij beëindiging van de arbeidsverhouding worden uitbetaald om hem te helpen zich aan te passen aan de daardoor ontstane nieuwe omstandigheden (HvJ EG 17 mei 1990, Barber, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209, punt 13, en HvJ EU 19 september 2018, Bedi, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, punt 35). In casu zij erop gewezen dat prestaties zoals de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofuitkering voldoen aan de genoemde voorwaarden. Dergelijke prestaties moeten dan ook worden gekwalificeerd als 'beloningen' in de zin van artikel 157 VWEU. Bij een werknemer die in dienst is genomen in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst en die deeltijds ouderschapsverlof opneemt, moede eenzijdige verbreking door de werkgever worden geacht betrekking te hebben op de voltijdse arbeidsovereenkomst. Met betrekking tot het recht op prestaties zoals de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofuitkering is de situatie van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof vergelijkbaar met de situatie van een voltijdse werknemer wat die prestaties betreft. Deze vaststelling geldt eveneens in het kader van artikel 157 VWEU. Volgens vaste rechtspraak van het Hof verzet het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke

beloning zich niet alleen tegen de toepassing van bepalingen die een rechtstreeks op het geslacht gebaseerde discriminatie inhouden, maar ook tegen de toepassing van bepalingen die aan de hand van geslachtsneutrale criteria verschillen in behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers handhaven, indien deze verschillen niet kunnen worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben (zie in die zin HvJ EG 15 december 1994, *Helmig e.a.*, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 en C-78/93, ECLI:EU:C:1994:415, punt 20, en HvJ EU 17 juli 2014, *Leone*, C-173/13, ECLI:EU:C:2014:2090, punt 40). In casu volgt uit de toepassing van een regeling zoals die in het hoofdgeding, die neutraal is geformuleerd, dat wanneer een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer wordt ontslagen terwijl hij met deeltijds ouderschapsverlof is, hij benadeeld wordt ten aanzien van een werknemer die wordt ontslagen terwijl hij voltijds werkt. Bij de werknemer met deeltijds ouderschapsverlof worden de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofuitkering immers minstens gedeeltelijk bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van zijn ontslag. De verwijzende rechter geeft in zijn derde vraag aan dat aanzienlijk meer vrouwen dan mannen voor deeltijds ouderschapsverlof kiezen. Hij wijst er in de verwijzingsbeslissing op dat volgens de advocaat-generaal van de Cour de cassation uit de nationale statistieken van maart 2016 blijkt dat in Frankrijk 96% van de werknemers die ouderschapsverlof nemen, vrouwen zijn. In een dergelijk geval is een nationale regeling als die in het hoofdgeding alleen verenigbaar met het beginsel van gelijke behandeling indien het aldus gecreëerde verschil in behandeling tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in voorkomend geval kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben. Uit onder meer de bewoordingen van zijn derde vraag blijkt dat de verwijzende rechter meent dat dit verschil in behandeling niet wordt gerechtvaardigd door dergelijke objectieve elementen. In die omstandigheden lijkt een nationale regeling als die in het hoofdgeding niet in overeenstemming te zijn met het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-05-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:379

Zaaknummer:

Rechters: J.C. J-C Bonichot, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen en M. Safjan

Wetsartikelen: Richtlijn 96/34/EG en WAZO