Datum / Date: 10/02/2014
Uur / Heure: 12:56
Vraag / Question: n° 22148

MONDELINGE VRAAG VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGER NAHIMA LANJRI, AAN DE MINISTER VAN WERK, MEVROUW DE CONINCK, BETREFFENDE DE REGELING VAN ONTSLAG TIJDENS PALLIATIEF VERLOF_OPVOLGING

Mevrouw de minister,

Het Grondwettelijk Hof oordeelde begin december dat wie palliatief verlof opneemt en ontslagen wordt in die periode, recht heeft op een opzegvergoeding die gebaseerd is op het loon van een voltijdse tewerkstelling.

Eenzelfde regeling is al wettelijk geregeld in het kader van ouderschapsverlof via de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen. Ook wie zijn werk deeltijds hervat na een periode van arbeidsongeschiktheid heeft bij ontslag recht op een opzeggingsvergoeding die overeenkomst met het lopende loon voor volledige arbeidsprestaties.

U antwoordde begin januari dat uw departement een onderzoek voerde naar het beste antwoord op bovenstaand probleem.

Alvast bedankt voor uw antwoord op onderstaande vragen:

- Is het onderzoek hieromtrent intussen afgerond?
  - Wat zijn de conclusies?
  - Zal u een wettelijk initiatief nemen?

- Zal een arbeider die ontslagen wordt tijdens een periode van palliatief verlof, net zoals bij ouderschapsverlof, recht krijgen op een voltijdse ontslagcompensatievergoeding in het kader van het nieuwe eenheidsstatuut?

Nahima Lanjri
Volksvertegenwoordiger
10 februari 2014

Nummer	**22148**
Vraag	**Ontslag palliatief verlof**
Datum	**10/02/2014**
Indiener	**Nahima Lanrji**
Adviseur	**Cis**

Met betrekking tot uw vraag kan ik u meedelen dat mijn departement intussen een mogelijke oplossing heeft gesuggereerd om tegemoet te komen aan de betrokken rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Ik wens evenwel te benadrukken dat de opportuniteit van deze oplossing nog verder moet worden bekeken.

In de huidige stand van de regelgeving ziet de werknemer die ontslagen wordt met een verbrekingsvergoeding tijdens een deeltijds palliatief verlof zijn verbrekingsvergoeding forfaitair berekend op het lopend, d.i. het verminderde loon. Het Grondwettelijk Hof vindt deze berekeningswijze discriminatoir. Een van de argumenten die het Hof hier aanhaalt is de beperkte duur van dit verlof, nl. 1 maand (verlengbaar met max. 1 maand).

Een mogelijke oplossing zou er in kunnen bestaan dat de verbrekingsvergoeding als volgt wordt berekend.

In een eerste stap wordt een fictieve opzeggingstermijn berekend die vervolgens wordt opgesplitst in twee stukken : een eerste stuk dat samenvalt met de duur van het verlof en een tweede stuk dat loopt vanaf het einde van het verlof tot aan het einde van de fictieve opzeggingstermijn.

In een tweede stap wordt de verbrekingsvergoeding berekend waarbij dit voor het eerste stuk gebeurt op basis van het lopend loon en voor het tweede stuk op basis van het voltijdse loon.

Om tegemoet te komen aan de visie van het Grondwettelijk Hof, zou het eerste stuk van de verbrekingsvergoeding kunnen worden aangevuld met de onderbrekingsuitkeringen vanwege de RVA (waar de werknemer sowieso recht op zou hebben gehad mocht hij niet ontslagen zijn geworden).

Zoals ik al zei moet de opportuniteit van deze mogelijke piste evenwel nog verder bekeken worden.

Monica De Coninck

Ministre de l'Emploi