



Datum van
inontvangstneming

:

13/03/2014

Zaak C-65/14

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

10 februari 2014

Verwijzende rechter:

Arbeidsrechtbank te Nijvel (België)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

20 december 2013

Verzoekende partij:

Charlotte Rosselle

Verwerende partijen:

Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV)

Landsbond van onafhankelijke ziekenfondsen

ARBEIDSRECHTBANK TE NIJVEL

[OMISSIS]

VONNIS

[OMISSIS]

IN DE ZAAK

ROSSELLE Charlotte, wonende te [OMISSIS] RIXENSART[OMISSIS]

verzoekster,

[OMISSIS]

TEGEN

1/ **RIJKSINSTITUUT VOOR ZIEKTE- EN
INVALIDITEITSVERZEKERING (hierna: „RIZIV”),** gevestigd te
[OMISSIS] BRUSSEL [OMISSIS]

eerste verweerster

[OMISSIS],

2/ **LANDSBOND VAN ONAFHANKELIJKE ZIEKENFONDSEN (hierna:
„LOZ”),** verzekeringsinstelling gevestigd te [OMISSIS] BRUSSEL, [OMISSIS]

tweede verweerster

[OMISSIS]

in tegenwoordigheid van:

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN)
(hierna: „IGVM”). [OMISSIS] gevestigd te [OMISSIS] BRUSSEL, [OMISSIS];

vrijwillig tussenkomende partij,

[OMISSIS],

[OMISSIS]

I – VOORWERP VAN DE VORDERING

Bij verzoekschrift van 13 april 2012 is C. ROSSELLE opgekomen tegen de beslissing van de LOZ van 23 februari 2010 op basis waarvan de tenlasteneming van haar moederschapsverlof is geweigerd.

[OMISSIS]

II – BESPREKING

A – Feiten

ROSELLE is sinds september 2003 leerkracht te TERNAT en is sinds september 2008 vast benoemd door de Vlaamse Gemeenschap.

Zij is om persoonlijke reden ter beschikking gesteld teneinde in de Franse Gemeenschap te kunnen lesgeven in het kader van immersieprojecten.

Op 1 september 2009 is zij in loondienst beginnen werken bij het Institut Saint-André.

ROSSELLE is op 2 februari 2010 bevallen en heeft haar ziekenfonds verzocht om vanaf 11 januari 2010 haar moederschapsverlof ten laste te nemen.

Op 23 februari 2010 heeft de LOZ de bestreden beslissing gegeven die als volgt luidt: „Aangezien u op 1 september 2009 van statuut bent veranderd (u had voordien het statuut van ambtenaar aangezien u tot en met 31 augustus 2009 vast benoemd was in uw functie, en u bent op 1 september 2009 in loondienst beginnen werken zonder vaste benoeming), bepaalt de wet dat u, om recht te hebben op vergoedingen, een wachttijd van 6 maanden moet volbrengen gedurende welke u 120 arbeidsdagen of 400 werkuren moet presteren. Ter informatie zij vermeld dat deze wachttijd in geval van overstap van een statuut van ambtenaar naar een statuut van werknemer alleen mag worden opgeheven indien er sprake is van een ontslag uit het ambtenarenstatuut.”

B – Standpunten van partijen

ROSSELLE [OMISSIS].

[OMISSIS] baseert haar vordering op artikel 157 [OMISSIS] VWEU, op richtlijn 92/85/EEG die voorziet in een bescherming van de vrouw tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, alsook op de Europese rechtspraak.

De wet van 14 juli 1994 en het KB van 3 juli 1996 zijn niet van toepassing op de vast benoemde ambtenaar met name in het kader van een moederschapsverlof. De wet van 21 juli 1991 en het KB van 26 februari 2003 voorzien in de mogelijkheid dat een vast benoemde ambtenaar die is ontslagen of ontslag heeft genomen, wordt vrijgesteld van wachttijd. Echter bestaat er een juridische leemte [OMISSIS] wat de situatie van ROSSELLE betreft, aangezien zij noch ontslag heeft genomen, noch ontslagen is.

De wetgever heeft de richtlijn dus niet conform omgezet. Op grond van artikel 159 van de Grondwet kan de litigieuze bepaling buiten toepassing worden gelaten.

Het **RIZIV** betoogt dat [OMISSIS] richtlijn 92/85/EEG niet voorziet in de afschaffing van de toekenningsvoorwaarden van de moederschapsverzekering, wel integendeel.

De Z.I.V.-wetgeving is duidelijk ter zake van de voorwaarden die gerechtigden moeten vervullen. Vrijstellingen van wachttijd moeten worden beschouwd als strikt uit te leggen uitzonderingen. Er is geen sprake van discriminatie aangezien er geen vergelijkbare situaties voorhanden zijn: de vast benoemde ambtenaar [die is ontslagen] of zijn ontslag heeft genomen verliest zijn hoedanigheid, terwijl de ter beschikking gestelde ambtenaar vast benoemd blijft.

C – Standpunt van de rechtbank

Artikel 128 van de wet van 14 juli 1994 bepaalt: [OMISSIS]

„1. Om het recht op de in titel IV bedoelde prestaties te verkrijgen moeten de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigden in de volgende voorwaarden een wachttijd volbrengen:

1° over een periode van 6 maanden die de datum van het verkrijgen van het recht voorafgaat, een door de Koning vastgesteld aantal werkdagen totaliseren. De dagen van inactiviteit welke kunnen gelijkgesteld worden met werkdagen worden door de Koning omschreven. Hij stelt eveneens vast wat dient te worden verstaan onder ‚werkdag‘;

2° onder de door de Koning bepaalde voorwaarden het bewijs leveren dat met betrekking tot diezelfde periode de bijdragen voor de sector uitkeringen werkelijk betaald werden; deze bijdragen moeten een door de Koning vastgesteld minimumbedrag bereiken of moeten, onder de door Hem bepaalde voorwaarden, met persoonlijke bijdragen worden aangevuld.

§ 2. De Koning bepaalt onder welke voorwaarden de wachttijd wordt afgeschaft of verminderd. [...]”

Artikel 203 van het KB van 3 juli 1996 preciseert als volgt: „Voor de toepassing van artikel 128, § 1, van de gecoördineerde wet moeten de gerechtigden in een tijdvak van zes maanden minimum honderdtwintig werkdagen aantonen”.

Artikel 205, lid 1, punt 6 heeft betrekking op de hypothese van de overstap van het statuut van ambtenaar naar dat van werknemer en voorziet in een vrijstelling van wachttijd onder de volgende voorwaarden: „Zijn van de wachttijd vrijgesteld wat het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de uitkering voor begrafeniskosten betreft:

de persoon die, binnen het tijdvak van dertig dagen volgend op de datum waarop zijn vrijwillig ontslag als vastbenoemd ambtenaar ingaat, de hoedanigheid van gerechtigde verkrijgt als bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a) of c) van de gecoördineerde wet, voor zover hij voor een ononderbroken periode van minstens zes maanden tewerkgesteld is geweest als vastbenoemd ambtenaar. Indien hij voor een periode van minder dan zes maanden tewerkgesteld is geweest in die hoedanigheid, wordt dat tijdvak gelijkgesteld met een tijdvak dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de in artikel 128 van de gecoördineerde wet bedoelde wachttijd”. (de rechtbank onderlijnt)

De wet van 20 juli 1991 houdende sociale [en] diverse bepalingen voorziet in een bijkomende vrijstelling van wachttijd voor ontslagen vast benoemde ambtenaren.

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie bepaalt in artikel 8 dat zwangere werkneemsters in de lidstaten recht hebben op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

Artikel 11 betreft de vergoeding van het zwangerschapsverlof en preciseert het volgende:

„2. in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd

a) de andere dan de in onderstaand punt b bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

3. de in punt 2, sub b, bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;

4. de lidstaten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, sub b, bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt”.

Onbetwistbaar en onbetwist is dat noch de Z.I.V.-wetgeving, noch enige andere wettelijke regeling in een specifieke oplossing voorziet voor de precieze situatie waarin ROSSELLE, een vast benoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen ter beschikking is gesteld, zich bevindt.

ROSSELLE en het IGVM. zijn van mening dat het discriminerend is om een wachttijd op te leggen in geval van moederschapsverlof, zodat richtlijn 92/85/EEG niet naar behoren is omgezet.

De Rechtbank beslist, in eerste instantie, om [de in het dictum geformuleerde vraag] voor te leggen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie:

BESLISSING VAN DE RECHTBANK

De Rechtbank [OMISSIS]

I- [OMISSIS] stelt de volgende prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie:

„Schendt het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, titel III, hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), door niet te voorzien in een vrijstelling van wachttijd voor de vast benoemde ambtenaar die om persoonlijke redenen ter beschikking is gesteld en die met zwangerschapsverlof is, terwijl de vast benoemde ambtenaar die ontslag heeft genomen of is ontslagen daar wel recht op heeft?”

[OMISSIS]