

Een ontslag op basis van de « Bradford-factor » is niet noodzakelijk een discriminatie

18 apr 2017

Ontslag

De Bradford-factor is een middel om de afwezigheidsgraad van de werknemers en de hinder ervan voor de onderneming te meten, waarbij een relatief groter gewicht wordt toegekend aan kortstondige afwezigheden.

In een arrest van 10 januari 2017 beslist het Arbeidshof van Bergen, in het kader van een collectief ontslag, dat een werkgever de afwezigheidsgraad op basis van deze Bradford-factor mag gebruiken als ontslagcriterium. Een ontslag op basis van dit criterium is niet noodzakelijke discriminatoir.

1. De feiten

Omwille van economische moeilijkheden voert een onderneming een reorganisatie door die leidt tot een collectief ontslag. Een sociaal plan wordt afgesloten en opgenomen in een ondernemings-CAO.

Deze CAO weerhoudt de afwezigheidsgraad van de werknemers (volgens de Bradford-factor) als één van de ontslagcriteria.

Een werknemer die ontslagen wordt op basis van dit criterium betwist zijn ontslag. Hij meent het slachtoffer te zijn van een discriminatie op basis van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie (« CAO nr. 95 »).

2. De beslissing van het hof

Het Hof herinnert eraan dat de CAO nr. 95 tot doel heeft om de gelijke behandeling te bevorderen gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. De gelijke behandeling wordt begrepen als de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op basis van de criteria die in de CAO worden opgesomd, waaronder het ziekteverleden of de handicap.

Conform de CAO nr. 95 mag de werkgever geen onderscheid maken op basis van een van de beschermde criteria, wanneer deze criteria geen verband houden met de functie of de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten.

Het Hof merkt op dat de « Bradford-factor » een middel is dat toelaat om de afwezigheidsgraad van de werknemers te meten, met de nadruk op kortstondige en frequente afwezigheden. Hoe meer korte en herhaalde afwezigheden, hoe hoger de Bradford-factor van de werknemer is.

In dit geval, weerhoudt het sociaal plan de afwezigheidsgraad van de werknemer, berekend op basis van de 2-jarige Bradford-factor van de werknemer, als een van de ontslagcriteria. De langdurige zieken en de personen die lijden aan een ernstige ziekte worden niet beoogd door dit criterium.

Wanneer een personeelsvermindering zich opdringt in het kader van een herstructurering, is het volgens het Hof geoorloofd om de ontslagen te baseren op de efficiëntie van de verschillende werknemers. De werkgever begaat dus geen rechtsmisbruik wanneer hij een dergelijk efficiëntie-

criterium hanteert door die werknemers te ontslagen waarvan het rendement lager is omwille van herhaalde afwezigheden wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, onafhankelijk van enige fout in hoofde van deze werknemers.

Het Hof stelt vast dat de criteria van de ondernemings-CAO werden nageleefd, dat de afwezigheidsgraad het vierde en laatste ontslagcriterium was dat werd toegepast en dat de afwezigheidsgraad van de ontslagen werknemer het grootst was van de andere bij de herstructurering betrokken werknemers. Het Hof besluit tot de afwezigheid van discriminatie en de vordering van de werknemer op basis van de CAO nr. 95 wordt ongegrond verklaard.

Te onthouden?

Voor zover wij weten, is dit de eerste keer dat een arbeidsgerecht zich zo duidelijk uitspreekt over de toepassing van de « Bradford-factor » als ontslagcriterium in verhouding tot het niet-discriminatie beginsel. Het Hof meent dat het gebruik van de afwezigheidsgraad als laatste ontslagcriterium bij een herstructurering pertinent en niet-discriminerend is, in de mate dat de afwezigheden hinder veroorzaken voor de werking van de onderneming. Een belangrijk punt is evenwel dat de langdurige zieken en de personen die lijden aan een ernstige ziekte niet beoogd werden door dit criterium.

We kunnen hier evenwel niet uit afleiden dat de toepassing van de « Bradford-factor » voortaan steeds zal worden aanvaard door de rechtbanken, noch dat dit automatisch gerechtvaardigd zal zijn. Bij de beoordeling van een vordering gebaseerd op de CAO nr. 95 of de wet van 10 mei 2007 – die elke discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand verbiedt – zal de rechter steeds geval per geval en in functie van de opgeworpen rechtvaardigingsgronden oordelen of er al dan niet een onrechtmatig onderscheid gemaakt wordt.

Bron : Arbh. Bergen, 10 januari 2017, A.R. 2015/AM/306, www.juridat.be.

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,
voor de private en de publieke sector.**
Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be