

Repertoriumnummer <b>2019/ 230</b>
Datum van uitspraak <b>woensdag 16 januari 2019</b>
Rolnummer <b>18/1/C</b>

Niet aan te bieden aan de ontvanger

### Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

Hoger beroep	Verzet

# ARBEIDSRECHTBANK LEUVEN

## Voorzitter

## Beschikking in Kortgeding

Op tegenspraak

Aangeboden op
Niet te registreren

**In de zaak van:**

De heer [REDACTED], met adres te 3052 BLANDEN, [REDACTED]

eisende partij,  
vertegenwoordigd door T. BEELEN, advocaat te 3000 LEUVEN, Justus Lipsiusstraat 24.

**Tegen:**

DE [REDACTED], met KBO nummer 0419.052.173 en met adres te 3000 LEUVEN, [REDACTED]

verwerende partij,  
vertegenwoordigd door J. GOYVAERTS, advocaat te 3000 LEUVEN, Arnould Nobelstraat 38.

---

Bij beschikking in Kortgeding van de rechtbank van eerste aanleg te Leuven werd de zaak doorverwezen naar de Arbeidsrechtbank van Leuven op 6 december 2018.

Partijen werden opgeroepen overeenkomstig artikel 661 Ger. W. om te verschijnen op de openbare zitting van 19 december 2018 voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank te Leuven, zetelend in kortgeding.

Op de zitting van 19 december 2018 werden de pleidooien aangevat en werden conclusietermijnen overeengekomen en werd de zaak in voortzetting gesteld op 9 januari 2019.

**Wij nemen kennis van:**

- de besluiten van eisende partij van 4 januari 2019,
- de besluiten en aanvullende besluiten van verwerende partij van 27 december 2018 en 8 januari 2019,

Partijen werden gehoord op de zitting van 9 januari 2019 waarna de debatten werden gesloten en de zaak in beraad werd genomen.

De voorzitter spreekt volgende beschikking uit.

**Voorwerp van de vordering**

De vordering van eiser strekt ertoe te zeggen voor recht dat verwerende partij geen doctoraatsstudenten mag weigeren op basis van het feit dat zij eisende partij als promotor willen, noch op basis van de leeftijd van eisende partij als promotor, noch op basis van het feit dat er geen copromotor wordt aangesteld die het promotorschap van eisende partij kan overnemen na diens emeritaat, dit op straffe van een dwangsom van 10.000 euro per overtreding.

In de inleidende dagvaarding wordt ook gevraagd voor recht te zeggen dat verzoeker binnen de 60 dagen een procedure ten gronde dient in te leiden en dat de bevolen maatregel blijft gelden totdat er ten gronde een uitspraak wordt gedaan die niet meer vatbaar is voor beroep of cassatie.

Bij conclusies wordt dit onderdeel aangepast als volgt: nl. dat de bevolen maatregel vervalt indien eisende partij niet binnen de 60 dagen vanaf datum van de tussen te komen beschikking een procedure ten gronde inleidt en dat de bevolen maatregel blijft gelden totdat er ten gronde een uitspraak wordt gedaan die niet meer vatbaar is voor hoger beroep of cassatieberoep.

De vordering strekt er tevens toe verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, daarin de wettelijk bepaalde rechtsplegingsvergoeding begrepen overeenkomstig art. 1022 Ger. W.

### De feiten

Eiser is lid van het ZAP in de graad van gewoon hoogleraar/professor aan de KU Leuven, Department of Biology, Institute of Botany and Microbiology, Lab. Molecular Cell Biology.

Eisende partij heeft een zeer specifiek expertisedomein, meer bepaald industriële giststammen die gebruikt worden voor o.a. de productie van biobrandstoffen zoals bio-ethanol en isobutanol, de productie van bio-plastics, de productie van bier en medische toepassingen.

Eisende partij doet als enige professor binnen zijn faculteit onderzoek naar dergelijke industriële giststammen.

Eisende partij is 63 jaar en heeft tijdens zijn carrière vele doctoraatsstudenten begeleid als promotor, wat een van zijn kerntaken is (67 voltooide doctoraten; 2 doctoraatsverdedigingen voor eind 2018 en nog 15 lopende doctoraten). Hij is ook nog steeds zeer actief als onderzoeker en wenst nog zo lang het hem toegelaten wordt door te gaan met zijn onderzoek en ook met de begeleiding van doctoraatsstudenten.

Momenteel zijn er meerdere studenten die een doctoraat wensen aan te vatten met eisende partij als promotor. Hieronder behoren o.a. volgende studenten:

- De heer [REDACTED], die reeds een masterproef maakte onder begeleiding van eiser over een giststam voor melkzuurproductie, over welk onderwerp hij nu wenst te doctoreren. De heer [REDACTED] heeft voor dit doctoraat ook reeds een beursaanvraag ingediend bij het Fonds voor Wetenschappelijk onderzoek (FWO-SB), waar hij zijn beursaanvraag op 29 november 2018 dient te verdedigen.

- De heer [REDACTED], een Chinese doctoraatsstudent die voor zijn doctoraat een Chinese beurs heeft gekregen.

De heer [REDACTED] werd op 29 augustus 2018 toegelaten als doctoraatsstudent met eiser als promotor.

De heer [REDACTED] diende per e-mail van 12 oktober 2018 een aanvraag in om in afwachting van zijn selectie voor een FWO-SB beurs onder supervisie van eiser ingeschreven te worden als predocstudent.

Op 13 oktober antwoordde de departementsvoorzitter van eisende partij het volgende op deze aanvraag:

*"Dag [REDACTED],*

*Gezien het nakende emeritaat van collega [REDACTED] is het noodzakelijk om een copromotor aan te duiden die de taak als promotor kan overnemen na oktober 2020. Eens die heeft getekend kan ik goedkeuring geven voor de inschrijving als predoc bij ADS.*

*Vriendelijke groet,*

*[REDACTED]"*

Eiser was stomverbaasd om kennis te nemen van dit antwoord van de departementsvoorzitter en vroeg hem per e-mail van 13 oktober 2018 of het hier om een misverstand ging. De heer Huo [REDACTED] werd immers korte tijd daarvoor zonder probleem aanvaard met eiser als promotor en dit zonder dat er een copromotor werd aangesteld.

Op 13 oktober 2018 antwoordde de departementsvoorzitter dat hij gewoon het reglement toepaste, zonder verdere verduidelijking.

Na een bijkomende e-mail van eiser antwoordde de departementsvoorzitter dat volgens het emeritibeleid van de KU Leuven een professor na zijn emeritaat geen promotor meer kan zijn en dat daarom gevraagd wordt om bij aanvragen voor doctoraten onder supervisie van eiser nu reeds een copromotor te voorzien zodat er een vlotte promotor-switch kan gebeuren bij het emeritaat van eiser.

Nadat eiser het standpunt van de departementsvoorzitter in een e-mail van 16 oktober 2018 inhoudelijk weerlegde antwoordde de departementsvoorzitter dat indien eiser opmerkingen heeft op het emeritibeleid van de KU Leuven en Groep W&T, hij daarvoor doorverwezen werd naar de vicerector en de algemeen beheerder.

Eiser diende vervolgens op 17 oktober 2018 een klacht in bij de Vice-Rector, [REDACTED].

De Vice-Rector antwoordde bij e-mail van 22 oktober 2018 dat het de policy is dat wanneer een doctoraat verder loopt dan de emeritaatsleeftijd, er gevraagd wordt om een copromotor aan te stellen.

Eiser diende vervolgens klacht in bij Rector [REDACTED] bij e-mail van 24 oktober 2018.

De Rector antwoordde op 26 oktober 2018 op de klacht van eiser, in welk antwoord opnieuw naar het emeritibeleid van de KU Leuven werd verwezen en gesteld werd dat er een copromotor diende aangesteld te worden om de begeleiding van het doctoraatsproject te garanderen na het emeritaat van eiser.

Eisende partij wenst evenwel niet op emeritaat te gaan op 1 oktober 2020 en zelfs indien hij op die datum op emeritaat zou moeten gaan wenst hij als emeritus met opdracht de begeleiding van zijn doctoraatsstudenten verder te zetten tijdens zijn emeritaat.

Al deze mogelijkheden worden volgens eiser aan hem evenwel reeds bij voorbaat ontzegd door verweerster, dit louter op basis van een niet verder gespecificeerde verwijzing naar het emeritibeleid van verweerster.

Eisende partij kan zich niet akkoord verklaren met dit standpunt van verweerster, zodat hij geen andere keuze had dan zich tot de rechtbank te wenden.

Op 12 december 2018 deelde de heer [REDACTED] aan eiser mee dat zijn FWO-SB beurs werd toegekend.

De heer [REDACTED] kan zijn doctoraat evenwel niet aanvatten zonder eiser als promotor aangezien eiser in de aanvraag van de FWO-SB beurs als supervisor werd vermeld .

### **ONTVANKELIJKHEID**

Verweerster stelt dat de vordering van eiser een stakingsvordering is in de zin van art. 29 van het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 en dat de vordering van eiser bijgevolg had dienen ingesteld te worden bij verzoekschrift.

Volgens verweerster leidt dit ertoe dat de vordering van eiser onontvankelijk is doordat deze werd ingesteld bij dagvaarding.

#### **Stelling van eisende partij**

**De vordering van eiser is geen stakingsvordering in de zin van art. 29 van het Gelijkekansendecreet**

In tegenstelling tot wat verweerster voorhoudt valt uit het voorwerp van de eis niet af te leiden dat de vordering een stakingsvordering zou zijn in de zin van art. 29 van het Gelijkekansendecreet.

De vordering strekt er immers niet enkel toe de discriminatie van eiser op basis van zijn leeftijd te zien ophouden, doch strekt er ook toe – en minstens in even belangrijke mate – het niet naleven en een wederrechtelijke éézijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden die tussen eiser en verweerster van toepassing zijn, alsook de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs ten voorlopige titel ongedaan te maken.

Eisende partij vorderde in de dagvaarding ook duidelijk dat aan verweerster een tijdelijk verbod zou opgelegd worden om doctoraatsstudenten te weigeren op basis van het feit dat zij eiser als promotor willen, alsook basis van het feit dat er geen copromotor wordt aangesteld die het promotorschap van eiser kan overnemen na diens emeritaat. Dit deel van de vordering heeft niet louter betrekking op een discriminatie van eiser op basis van zijn leeftijd.

De context van de eis toont aan dat de vordering niet louter gebaseerd is op discriminatie omwille van zijn leeftijd doch ook – en minstens in even belangrijke mate – op het niet-naleven en het éézijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden die tussen eiser en verweerster van toepassing zijn, alsook op de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs.

Dit blijkt enkel reeds uit het feit dat de bespreking van de middelen die in de dagvaarding werden opgenomen ongeveer 7 bladzijden beslaat, waarvan er meer dan 4 gewijd zijn aan het niet-naleven van de arbeidsvoorwaarden tussen eiser en verweerster en aan de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs en nog geen 3 bladzijden aan de discriminatie op basis van zijn leeftijd.

De vordering is bijgevolg minstens voor even belangrijke mate gebaseerd op argumenten die betrekking hebben op de contractuele verhouding tussen partijen en de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs.

Dergelijke vordering kan eiser niet stellen op grond van art. 29 van het Gelijkkansendecreet, zodat hij geen toegang heeft tot een andere gerechtelijke procedure die hem dezelfde waarborgen en garanties op een snelle afhandeling garandeert dan een kortgedingprocedure.

Niets verhindert volgens eisende partij de kortgedingrechter om indien er sprake is van urgentie in kortgeding zowel uitspraak te doen omtrent het deel van de vordering dat gebaseerd is op de contractuele verhouding tussen partijen en art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs als omtrent het deel dat gebaseerd is op de discriminatie van eiser op basis van zijn leeftijd.

Het standpunt van verweerster zo stelt zij, komt erop neer dat eiser twee procedures zou moeten inleiden, één procedure bij verzoekschrift zoals in kortgeding voor wat betreft de discriminatie op basis van leeftijd en één procedure bij dagvaarding in kortgeding voor wat betreft het niet-naleven en het éénzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, alsook de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs.

Dit zou proceseconomisch niet verantwoord zijn en bovendien is het nooit de bedoeling geweest van de decreetgever om de actiemogelijkheden waarover een personeelslid beschikt te beperken.

In de rechtspraak en rechtsleer wordt de bevoegdheid van de kortgedingrechter om op te treden tegen éénzijdige wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden bevestigd<sup>1</sup>:

*“Gelet op zijn bevoegdheid kan de kortgedingrechter worden beschouwd als de beschermer van de contractuele relatie, de bewaarder van de wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten en de arbeidsovereenkomst. Een vordering in kort geding is dan ook een goed rechtsmiddel om aan een, als onrechtvaardig ervaren, eenzijdige wijziging van een of meerdere arbeidsvoorwaarden een, voorlopig, einde te maken. Er hoeft zelfs geen doorgevoerde eenzijdige wijziging te zijn. De enkele vrees daartoe wordt al voldoende geacht.”*

Hieronder zal aangetoond worden dat de vordering van eiser in belangrijke mate ertoe strekt de naleving van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en van de toepasselijke wetten te garanderen en er tevens toe strekt een voorlopig einde te maken aan een als onrechtvaardig ervaren eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De kortgedingrechter is bijgevolg wel degelijk bevoegd om kennis te nemen van de vordering van eiser.

De vordering die werd ingesteld bij dagvaarding in kortgeding is bijgevolg wel degelijk ontvankelijk zo besluit eisende partij.

#### **Over het hoogdringend en voorlopig karakter: stelling eisende partij:**

Een procedure ten gronde neemt meer dan een jaar in beslag.

<sup>1</sup> VAN PUYVELDE, I., *Aanpasbaarheid van de bedongen arbeid als modaliteit van vastheid van betrekking*, die Keure, 2016, 377

Indien verzoeker dient te wachten op een uitspraak ten gronde zal hij de facto een belangrijk gedeelte van zijn beroepswerkzaamheden die bestaan uit het begeleiden als promotor van doctoraatsstudenten dienen te staken.

Zo heeft bv. [REDACTED] op 29 november 2018 zijn FWO-SB beurs verkregen, met opgave van eiser als promotor, en dient hij regelmatig feedback te geven aan het FWO-SB, wat niet mogelijk is indien hij geen promotor heeft.

Verzoeker zal als het ware reeds 2 jaar voor zijn (gedwongen) emeritaat gedeeltelijk met pensioen gesteld worden omdat hij gedwongen een gedeelte van zijn kerntaken zou moeten opgeven.

Verzoeker is echter nog zeer gemotiveerd om zijn beroepswerkzaamheden ten volle verder te zetten totdat hij met emeritaat moet gaan. Bovendien wordt zijn unieke wetenschappelijke expertise zowel nationaal als internationaal nog duidelijk erkend gezien een recent toegekend nationaal SBO project (1 Febr. 2018 – 31 Jan. 2022) en recent toegekend Europees project (1 Nov. 2018 – 31 Oct. 2022).

Op dergelijke projecten kunnen ook doctoraatsstudenten worden aangesteld. Het stopzetten van de begeleiding van doctoraatsstudenten zou voor verzoeker zware morele schade toebrengen en hem ernstig schaden in zijn beroepseer en de genoegdoening die hij put uit de begeleiding van jonge mensen die zich verder wensen te specialiseren in het expertisedomein waar verzoeker zijn volledige professionele carrière aan heeft gewijd.

Tegen dat er een uitspraak ten gronde tussenkamt zal verzoeker niet meer ver af zijn van de leeftijd waarop gedaagde hem verplicht met emeritaat wenst te stellen. De uitspraak ten gronde, zeker wat betreft het als promotor begeleiden van doctoraatsstudenten, zal zonder voorlopige maatregel dan ook nog weinig nut hebben en zal de schade en nadelen die verzoeker daardoor ondervindt niet meer kunnen verhelpen.

In tegenstelling tot wat verweerster beweert heeft eiser zelf geenszins getalmd om te dagvaarden in kortgeding.

Zoals in de uiteenzetting van de feiten hierboven reeds verduidelijkt werd, werd de heer Huo Guangxin nog op 29 augustus 2018 toegelaten als doctoraatsstudent met eiser als promotor, zodat er zich op dat ogenblik nog geen probleem stelde.

De heer [REDACTED] diende per e-mail van 12 oktober 2018 een aanvraag in om in afwachting van zijn selectie voor een FWO-SB beurs onder supervisie van eiser ingeschreven te worden als predocstudent.

Het is pas in het antwoord van de departementsvoorzitter van 13 oktober 2018 dat voor het eerst een doctoraatsstudent van eiser werd geweigerd indien er geen copromotor werd aangesteld.

Eisende partij heeft vervolgens onmiddellijk al het mogelijke gedaan om binnen de organisatie van de KUL beroep aan te tekenen bij de vice-rector en vervolgens bij de rector en heeft wanneer het duidelijk werd dat ook deze beroepen niet het gewenste effect hadden niet getalmd om te dagvaarden in kortgeding.

**Ten gronde in kortgeding: standpunt eisende partij**

**Schending van het eigen doctoraats- en emeritibeleid KU Leuven en gebrek aan uitvoering te goeder trouw van de arbeidsovereenkomst**

Verzoeker behoort tot het zelfstandig academisch personeel (ZAP) van de KU Leuven.

De contractuele verhouding tussen het ZAP en verweerster wordt bepaald door bijzondere wetgeving, meer bepaald door de Codificatie van 11 oktober 2013 van de decretaale bepalingen betreffende het hoger onderwijs (Codex Hoger Onderwijs).

Art. V.44 van de Codificatie van 11 oktober 2013 van de decretaale bepalingen betreffende het hoger onderwijs (Codex Hoger Onderwijs) bepaalt:

**§ 1**

*In afwijking van artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1986 tot regeling van de oppensioenstelling van de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs en tot wijziging van andere bepalingen van de onderwijswetgeving kan de benoeming van een in het artikel 1 van de wet van 4 augustus 1986 bedoeld personeelslid na het academiejaar waarin het de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft, telkens met maximum 1 academiejaar en telkens met instemming van het universiteitsbestuur verlengd worden. Het universiteitsbestuur bepaalt bij reglement de procedure voor een verlenging van de benoeming.*

**§ 2**

*Het universiteitsbestuur kan beslissen dat een lid van het zelfstandig academisch personeel dat met pensioen is een deel van de activiteiten van onderwijs, onderzoek of dienstverlening mag voortzetten. Het universiteitsbestuur kan hiervoor een vergoeding ten laste van de werkingsuitkeringen geven. De beslissing geldt voor maximum 1 jaar en kan telkens met maximum 1 jaar verlengd worden.*

Art. 44, § 1 Codex Hoger Onderwijs bepaalt bijgevolg dat de benoeming van ZAP dat de pensioenleeftijd bereikt heeft telkens met maximum 1 academiejaar kan verlengd worden, waarvoor wel telkens de toestemming van het universiteitsbestuur dient gevraagd te worden. Het is het universiteitsbestuur dat de procedure voor deze verlenging moet bepalen.

Uit het emeritibeleid van verweerster blijkt dat de Academische Raad er op 17 december 2012 voor koos om geen mogelijkheden te voorzien voor de verlenging van de aanstelling van ZAP-personeel dat de pensioenleeftijd heeft bereikt, behalve voor een rector in functie (stuk 4):

*“Het Universiteitsbestuur van de KU Leuven (Academische Raad dd. 17.12.2012) besliste om geen mogelijkheden te voorzien voor de verschuiving van de pensioenleeftijd en voorziet aldus geen procedure voor de verschuiving van de pensioenleeftijd naar een latere datum dan 1 oktober na de 65<sup>ste</sup> verjaardag, behalve voor een rector in functie.”*

Het emeritibeleid van verweerster voorziet wel in een mogelijkheid voor het ZAP dat met pensioen is om een deel van de activiteiten van onderwijs, onderzoek of dienstverlening voort te zetten zoals bepaald in art. 44, § 2 Codex Hoger Onderwijs. Deze emeriti worden dan ‘Emeritus met opdracht’:

*“Emeritus met opdracht*

*Emeriti kunnen de toelating krijgen om nog taken op te nemen. Deze taken kunnen formele onderwijstaken zijn, maar ook minder geformaliseerde onderzoeks- of dienstverleningsactiviteiten. Ze worden dan 'emeritus met opdracht' en genieten van een aantal specifieke faciliteiten. Voor een beperkte groep van 'emeriti met opdracht' bestaat ook de mogelijkheid dat hen een zekere bezoldiging wordt toegekend (zie verder)."*

Onder art. 3.1.1 van het emeritibeleid van verweerster is een van de mogelijke taken van een emeritus met opdracht de begeleiding van doctoraatsthesisen (stuk 4):

*"Begeleiding van doctoraatsthesisen*

**Emeriti met opdracht kunnen promotor blijven van de doctoraten die onder hun leiding reeds gestart zijn.** *De groepsbesturen kunnen via hun huishoudelijk reglement en hun bijzonderheden bij het doctoraatsreglement bijkomende voorwaarden opleggen alvorens goedkeuring te verlenen over het promotorschap zoals bijvoorbeeld dat het doctoraat in een eindfase moet zitten. Emeriti met opdracht kunnen verder steeds optreden als copromotor van doctoraten. Emeriti met opdracht kunnen evenwel niet aangesteld worden tot promotor van nieuwe doctoraten, behalve wanneer ze met vervroegd emeritaat gegaan zijn en zo lang ze jonger zijn dan 65 jaar.*

*Emeriti met opdracht kunnen ook worden aangezocht om deel uit te maken van doctoraatsjury's en leescomités."*

Hieruit blijkt o.a. dat:

- Er een regeling bestaat volgens welke professoren ook na hun emeritaat promotor kunnen blijven van de doctoraten die onder hun leiding gestart zijn voor hun emeritaat;
- Professoren pas vanaf hun effectieve emeritaat niet meer als promotor voor nieuwe doctoraten kunnen aangesteld worden en het emeritibeleid van verweerster zich er bijgevolg helemaal niet tegen verzet dat professoren 2 jaar voor hun emeritaat aangesteld worden als promotor voor nieuwe doctoraten, zonder dat daarbij de voorwaarde wordt gesteld dat er in dat geval een copromotor moet aangesteld worden die het promotorschap bij het emeritaat overneemt.
- Zelfs professoren die vervroegd met emeritaat zijn gegaan tot hun 65 jaar kunnen aangesteld worden als promotor voor nieuwe doctoraten, waarbij het emeritibeleid nergens bepaald dat er vanaf een bepaalde leeftijd een copromotor dient aangesteld te worden.

In de uiteenzetting van de feiten hierboven, waarnaar wordt verwezen, blijkt dat verweerster weigert om verzoeker nog aan te stellen als promotor van nieuwe doctoraten zonder dat er een copromotor wordt aangesteld die het promotorschap overneemt van verzoeker bij diens emeritaat in 2020. Daarvoor verwijst verweerster enkel naar het emeritibeleid van verweerster en de afspraken die binnen de Groep Wetenschap en Technologie (GB W&T) van verweerster daarover zouden gemaakt zijn.

Doordat verweerster nu reeds eist dat de copromotor het promotorschap overneemt bij het emeritaat van eiser op de leeftijd van 65 jaar blijkt dat verweerster eiser nu reeds het recht ontzegt om een aanvraag in te dienen om als emeritus met opdracht zijn doctoraatsstudenten te blijven begeleiden als promotor.

Dit druist in tegen het emeritibeleid van eiseres dat voorziet dat eiser een aanvraag kan indienen om als emeritus met opdracht zijn doctoraatsstudenten te begeleiden.

Eisende partij beweert niet dat hij sowieso recht heeft om als emeritus met opdracht zijn doctoraatsstudenten te blijven begeleiden, doch er moet hem minstens de kans geboden worden om een aanvraag in te dienen, welke aanvraag objectief dient beoordeeld te worden.

Hierboven werd tevens reeds aangetoond dat het emeritibeleid niet verbiedt dat een professor met een leeftijd van 63 jaar aangesteld zou kunnen worden als promotor van een nieuw doctoraat, noch dat dit enkel zou kunnen wanneer er een copromotor wordt aangesteld die het promotorschap kan overnemen bij het emeritaat.

Omdat verweerster tevens verwees naar de afspraken binnen de groep W&T vroeg verzoeker bij e-mail van 31 oktober 2018 een kopie van het aanvullend reglement van de groep W&T op het emeritireglement van verweerster, welk aanvullend reglement hem bij e-mail van 5 november 2018 werd overgemaakt.

In dit aanvullend reglement genaamd 'Nota GB W&t – afsprakenkader emeriti met opdracht' is evenwel geen enkele regel bepaald omtrent de begeleiding van nieuwe doctoraten tijdens het emeritaat of tijdens de jaren voorafgaand aan het emeritaat.

Hieruit blijkt dat verweerster in casu haar eigen emeritiregels niet correct toepast en dat verzoeker daardoor wederrechtelijk het recht ontzegd wordt om zijn beroepswerkzaamheden op normale wijze verder te zetten.

Op 20 december 2018, tijdens de duur van onderhavige kortgedingprocedure, mocht eiser wel via een nieuwsbrief kennis nemen van een wijziging van het doctoraatsreglement van verweerster waarin voorzien is in de verplichte aanstelling van een copromotor, doch daarover hieronder meer.

Als ZAP van verweerster mag verzoeker er redelijkerwijze op vertrouwen dat de emeritiregels van verweerster die verweerster op grond van art. 44 Codex Hoger Onderwijs heeft bepaald correct worden toegepast.

Door emeritiregels te bepalen op grond van art. 44 Codex Hoger Onderwijs doch deze vervolgens niet correct toe te passen opzichthens verzoeker schendt verweerster volgens eisende partij art. 44 Codex Hoger Onderwijs. Tevens maakt verweerster het op die wijze onmogelijk voor verzoeker om zijn beroepswerkzaamheden op normale wijze verder te zetten.

Het als promotor begeleiden van doctoraten heeft steeds tot de normale beroepswerkzaamheden van verzoeker behoord (67 voltooide doctoraten; 2 doctoraatsverdedigingen voor eind 2018 en nog 15 lopende doctoraten) en is ook overeenkomstig art. V.4 van de Codex Hoger Onderwijs een taak van de leden van het ZAP:

*"De onderwijsopdracht kan geheel of gedeeltelijk bestaan uit de begeleiding van studenten bij scripties of eindverhandelingen en van promovendi tijdens de voorbereiding van hun doctoraatsproefschrift."*

Door verzoeker het recht te ontzeggen om nog doctoraten te begeleiden zonder copromotor die het promotorschap bij het emeritaat van eiser kan overnemen, wijzigt verweerster eenzijdig de arbeidsvoorwaarden van verzoeker en dit in strijd met de eigen reglementen van verweerster die de contractuele relatie tussen partijen bepalen.

Het is bovendien allerminst evident om een geschikte copromotor te vinden aangezien verzoeker een zeer specifiek expertisedomein heeft zoals uiteengezet in de uiteenzetting van de feiten hierboven, waarnaar wordt verwezen.

Bij wijze van voorbeeld beschikt niemand van de andere professoren binnen de faculteit van verzoeker over de nodige expertise om het doctoraat van Arne Peetermans verder te begeleiden na het emeritaat van verzoeker.

Bij het aanstellen van ZAP wordt er zelfs over gewaakt dat er geen overlap is met de competenties en disciplines van reeds aanwezige ZAP leden. Dit is niet minachtend bedoeld opzichtsens andere professoren aangezien de enige competentie en discipline niet superieur is boven andere competenties en disciplines, doch is wel een feit. Bovendien is de specialisatie in de wetenschap zeer uitgesproken. Het is dus helemaal niet evident en zelfs in de praktijk bijna altijd onmogelijk om een ander ZAP lid te vinden, zelfs aan de hele universiteit, dat dezelfde kwalitatief hoogstaande begeleiding van een doctoraatsstudent kan geven als de oorspronkelijke promotor.

Aangezien overeenkomstig art. 11 van het doctoraatsreglement van verweerster enkel een lid van het ZAP dat verbonden is aan de faculteit waarbinnen de graad van doctor wordt uitgereikt promotor kan zijn, komen enkel leden van het ZAP nog in aanmerking om copromotor te zijn van doctoraatsstudenten waarvan eiser promotor is.

Via een nieuwbrief van 20 december 2018 mocht eiser kennisnemen van een wijziging van art. 11 van het doctoraatsreglement van verweerster waarin specifiek voor de groep W&T het volgende wordt opgenomen (onderlijning en vet toegevoegd):

***"Bijzonderheden Groep W&T:***

*Een aanvraag tot wijziging met betrekking tot het promotorschap of copromotorschap moet met motivatie worden voorgelegd aan de facultaire doctoraatscommissie ter goedkeuring. Komen onder meer in aanmerking voor het copromotorschap:*

- 1. De voltijdse en deeltijdse leden van het ZAP van de KU Leuven;*
- 2. Leden van het OP verbonden aan de KU Leuven, die een doctoraat behaald hebben;*
- 3. Professoren uit andere binnenlandse en buitenlandse universiteiten, indien ze in hun eigen universiteit het promotorschap kunnen waarnemen;*
- 4. Postdoctorale onderzoekers verbonden aan de KU Leuven;*
- 5. Emeriti van de KU Leuven.*

***Indien een nieuw doctoraat opgestart wordt op minder dan 4 jaar voor de emeritaatsleeftijd van de promotor, dan moet er reeds bij aanvang een copromotor aangesteld worden. Deze copromotor is een ZAP-lid van KU Leuven en is tenminste vier jaar van zijn/haar eigen emeritaatsdatum verwijderd."***

Door deze wijziging, die niet toevallig tijdens de duur van huidige kortgedingprocedure en duidelijk "pour le besoin de la cause" werd ingevoegd, wordt bevestigd dat enkel een lid van het ZAP nog in aanmerking komt om copromotor te zijn van de doctoraatsstudenten waarvan eiser promotor is.

In het charter van de doctorandi van verweerster wordt het belang benadrukt van de begeleiding van de doctorandus en van het feit dat de promotor zijn reputatie heeft opgebouwd in een onderzoekdomein dat voldoende verwant is met het domein waarin de doctorandus zijn onderzoek uitvoert.

Binnen de faculteit van verzoeker is er momenteel geen ander lid van het ZAP dat de specifieke expertise en de tijd heeft om aan deze vereisten te voldoen, wat ertoe leidt dat het de facto onmogelijk wordt voor verzoeker om nog promotor te zijn van doctoraatsstudenten zoals [REDACTED]

Verweerster beweert dat dat wel het geval is, doch toont volgens eisende partij geenszins aan dat er binnen de faculteit van eiser voldoende leden van het ZAP beschikbaar zijn die én de tijd én de nodige expertise hebben om het promotorschap van eiser over te nemen voor al zijn doctoraatsstudenten wanneer hij gedwongen wordt om met emeritaat te gaan.

In tegenstelling tot wat verweerster tracht voor te houden beklagt eiser zich er geenszins over dat hij zal moeten overleggen met een copromotor. Eiser heeft immers reeds zeer veel studenten als promotor begeleid met een copromotor, wat blijkt het overzicht van de meest recente doctoraten die hij begeleidde met een copromotor.

Het probleem volgens eisende partij is niet de copromotor, maar het feit dat de copromotor in de plaats van eiser promotor moet worden per 1 okt. 2020, wat ertoe leidt dat enkel leden van het ZAP in aanmerking komen, terwijl overeenkomstig art. 11 van het doctoraatsreglement van verweerster normaal (wanneer de promotor niet op minder dan 4 jaar van zijn emeritaat is) ook volgende leden van het personeel in aanmerking komen als copromotor (stukken 5 en 10):

1. *De voltijdse en deeltijdse leden van het ZAP van de KU Leuven;*
2. *Leden van het OP verbonden aan de KU Leuven, die een doctoraat behaald hebben;*
3. *Professoren uit andere binnenlandse en buitenlandse universiteiten, indien ze in hun eigen universiteit het promotorschap kunnen waarnemen;*
4. *Postdoctorale onderzoekers verbonden aan de KU Leuven;*
5. *Emeriti van de KU Leuven.*

Indien deze personen ook nu nog als copromotor aangesteld zouden kunnen worden deed er zich geen probleem voor aangezien dan bv. ook de postdoctorale onderzoekers van de onderzoeksgroep van eiser, zoals [REDACTED], in aanmerking zouden komen om copromotor te zijn. Zij beschikken wel over nodige expertise en de tijd om copromotor te zijn, wat niet geldt voor de leden van het ZAP van de faculteit van eiser.

Verweerster beweert wel dat er voldoende leden van het ZAP beschikbaar zouden zijn om copromotor te zijn, doch toont dat op geen enkele wijze aan. Door de verplichting om een ZAP lid te vinden dat adequate expertise heeft in het thesisonderwerp van de doctoraatsstudent wordt de mogelijke keuze van onderzoeksonderwerpen automatisch beperkt en wordt dus de academische vrijheid van eiser om als lid van het Zelfstandig Academisch Personeel effectief zelfstandig te kunnen beslissen over zijn onderzoeksonderwerpen, significant beperkt.

Het is op het ogenblik dat verzoeker effectief de KU Leuven zou verlaten doordat hij gedwongen wordt om op emeritaat te gaan of omwille van een andere reden dat de KU Leuven een andere promotor dient te zoeken voor de doctorandi van verzoeker, zoals ook bepaald wordt in art. 11 van het doctoraatsreglement van verweerster:

*"als een promotor tijdens de doctorale periode de KU Leuven verlaat, wordt er een nieuwe promotor aangesteld"*

Eiser wordt de facto gedwongen om nu reeds een nieuwe promotor te zoeken, welke niet beschikbaar is.

Hierdoor wordt aan eiser eenzijdig een wijziging van zijn arbeidssituatie opgelegd waarmee hij nooit akkoord is gegaan. De begeleiding van doctoraatsstudenten is immers steeds een belangrijk deel van zijn werk geweest waaraan hij steeds zeer veel belang heeft gehecht en zelfstandige keuze van de doctoraatsonderwerpen behoort duidelijk tot de academische vrijheid van een professor.

De arbeidsovereenkomst tussen eiser en verweerster wordt bepaald door de bepalingen van de Codex Hoger Onderwijs en door de reglementen van verweerster. Op de uitvoering van deze overeenkomst is art. 1134, derde lid BW van toepassing, hoewel de Codex Hoger Onderwijs niet uitdrukkelijk refereert naar dit artikel.

Ook in de Arbeidsovereenkomstenwet wordt niet uitdrukkelijk gerefereerd naar art. 1134, derde lid BW, doch in de rechtsleer en rechtspraak wordt algemeen aanvaard dat dit art. 1134, derde lid BW wel van toepassing is op een Arbeidsovereenkomst die onderworpen is aan de Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>2</sup>

Mutatis mutandis dient aangenomen te worden dat art. 1134, derde lid BW ook van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen eiser en verweerster.

Overeenkomstig art. 1134, derde lid BW moeten verbintenissen te goeder trouw tot uitvoering worden gebracht. Dit beginsel is ook van toepassing op de contractuele verhouding tussen eiser en verweerster.

Door éénzijdig het doctoraatsreglement te wijzigen en daardoor eiser de facto éénzijdig en zonder enig overleg een belangrijk deel van zijn werk te ontnemen brengt verweerster haar verbintenissen opzich- tens eiser niet te goeder trouw tot uitvoering en schendt zij art. 1134, derde lid BW.

Het is duidelijk dat de wijziging van art. 11 van het doctoraatsreglement enkel werd doorgevoerd door verweerster om in onderhavige procedure te kunnen stellen dat het altijd haar beleid is geweest om te eisen dat wanneer er promotor op minder dan 4 jaar van zijn emeritaat is, er een copromotor wordt aangesteld.

Het feit dat dit voorafgaand aan onderhavige kortgedingprocedure niet het beleid was en nooit werd overeengekomen met eiser blijkt reeds uit het feit dat de heer ██████████ op 29 augustus 2018 werd toegelaten als doctoraatsstudent met eiser als promotor en dit zonder copromotor.

De wijziging in art. 11 van het doctoraatsreglement is bijgevolg wel degelijk een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden waarmee eiser nooit akkoord gegaan is.

Deze wijziging werd volgens verweerster doorgevoerd ter bescherming van de student, doch strekt er in de praktijk toe dat doctoraatsstudenten zoals ██████████ hun doctoraat niet kunnen aanva- ten. Er valt niet in te zien hoe dit als positief voor de student kan aanzien worden.

<sup>2</sup> VAN PUYVELDE, I., *Aanpasbaarheid van de bedongen arbeid als modaliteit van vastheid van betrekking*, die Keure, 2016, 25

Het feit dat eiser ook na zijn emeritaat zeer actief zijn doctoraatsstudenten wenst te blijven begeleiden en bereid is om zo nodig daarvoor nu reeds het statuut van emeritus met opdracht voor na zijn emeritaat aan te vragen wordt dan weer negatief bestempeld door verweerster, terwijl dit net in het belang van de doctoraatsstudenten zou zijn.

De eenzijdige wijziging van art. 11 van het doctoraatsreglement kadert dan ook eerder in een persoonlijke vete tegen eiser en een poging om hem argumenten te ontnemen in onderhavige kortgedingprocedure.

Door deze wijziging erkent verweerster net dat de regel dat er een copromotor dient aangesteld te worden wanneer de promotor minder dan 4 jaar van zijn emeritaat is nooit eerder tot haar beleid heeft behoord.

### **Bespreking en beoordeling ten gronde in kortgeding**

De voorzitter zetelend in kortgeding doet "bij voorraad" uitspraak in de gevallen die hij "spoedeisend" acht (art. 584 Ger. W.) en voor zover de beschikking "geen nadeel toebrengt aan de zaak zelf" (art. 1039 Ger. W.).

In kortgeding is de spoedeisendheid een ontvankelijkheidsvereiste en een gegrondheidsvereiste.

De beoordeling door de rechter van de aanwezigheid van de door eiser ingeroepen spoed raakt de gegrondheid van de vordering.

*"Er is urgentie, wanneer de eisende partij het bewijs levert van ernstige nadelen bij het uitblijven van een beslissing in kort geding. Er is urgentie, wanneer de vrees voor een redelijk ernstige schade of een ernstig ongemak een onmiddellijke beslissing in kort geding wenselijk maakt. Wel moet worden aangetoond dat de ten gronde bevoegde rechter niet meer tijdig – zelfs niet met verkorting van de dagvaardingstermijnen – kan worden geadieerd. Men kan slechts zijn toevlucht nemen tot het kortgeding, wanneer de gewone rechtspleging niet bij machte is het geschil tijdig op te lossen."* (LAENENS, J., Handboek Gerechtelijk Recht, Intersentia 2008, blz. 271).

Hetzelfde geldt voor de beoordeling of het gevorderde, zoals het bij de rechter is aangebracht, al dan niet de grenzen van het voorlopige overschrijdt (Van Limberghen, G, Sociaal Procesrecht, Maklu 1995, blz. 152, nr. 6 en 7, en blz. 162, nr. 17).

De ontvankelijkheid en de bevoegdheid van de geadieerde rechter vloeien voort uit de inleidende akte, hier de dagvaarding zoals betekend op 12.11.2018.

Op verzoek van verwerende partij werd de onbevoegdheid van de voorzitter van de rea opgeworpen waarop de zaak verwezen werd naar de arbeidsrechtbank.

Na dergelijke verwijzing om bevoegdheidsredenen kan de rechter naar wie de zaak is verwezen zijn bevoegdheid niet meer afwijzen.

Wat de ontvankelijkheid van de ingestelde vordering betreft wordt het voorwerp ervan bij latere conclusie gespecificeerd en aangepast als volgt: eisende partij verduidelijkt dat hij thans in kortgeding geen procedure tot staking overeenkomstig art. 29 van het gelijkheidsdecreet ingeleid heeft doch wel een vordering tot het nemen van hoogdringende voorlopige maatregelen in het kader van de door de werkgever opgelegde gewijzigde arbeidsvoorwaarden.

Met deze beperking voor ogen is de arbeidsrechtbank dus bevoegd en kan in theorie een kortgeding worden ingespannen tegen de werkgever.

Als achtergrond en als hoogst persoonlijk en emotioneel motief blijft inderdaad de betwiste discriminatie de hoofdoorzaak van de stappen die eisende partij wenst te ondernemen, doch dit neemt niet weg dat arbeidsrechtelijk een procedure kan gevoerd worden dewelke gebaseerd is op de beginselen die gelden bij het kortgeding, met alle beperkingen vandien.

Zo kan eisende partij niet blijven stellen dat de rechter in kortgeding tevens geldig gevat is om uitspraak te doen met betrekking tot de mogelijks achterliggende vordering tot staking overeenkomstig art. 29 Gelijkekansendecreet.

Zoals door verwerende partij terecht aangehaald veronderstelt een procedure tot staking overeenkomstig art. 29 van voormeld decreet wel degelijk een andere insteek dan deze van het gewone kortgeding, en meer bepaald dient het slachtoffer van een beweerde discriminatie een vordering in te leiden (los van de discussie of dit bij dagvaarding ook geldig kan gebeuren) maar waarbij in elk geval de rechtbank zal moeten 'de daad' vaststellen (met bewijs ten gronde) en de staking ervan bevelen dan wel naargelang het geval een gevorderde schadevergoeding toe te kennen.

Op grond van wat ook in de dagvaarding wordt vermeld aan feitelijke grondslag en aan het voorwerp van de eis zijn wij als rechter in kortgeding thans wel geldig gevat om te onderzoeken of er bij hoogdringendheid zich voorlopige maatregelen opdringen zoals gevraagd.

Wat rubriek A in de dagvaarding betreft, geldt dat in deze rubriek de eisende partij uitweidde over zijn visie met betrekking tot het emeritibeleid van de KU Leuven, dat volgens hem strijdig zou zijn met artikel V.44 van de Codex Hoger Onderwijs. Het is daarbij juist dat onder rubriek A, de eisende partij het volgende stelde:

*"Door verzoeker het recht te ontzeggen om nog doctoraten te begeleiden zonder co-promotor wijzigt gedaagde eenzijdig de arbeidsvoorwaarden van verzoeker en dit in strijd met de eigen reglementen van gedaagde."*

Wanneer hierboven werd gesteld dat de hete adem van discriminatie door dit dossier blijft blazen is het wel omdat eisende partij in haar conclusie duidelijk stelt dat hij niet van plan is om met 65 jaar met emeritaat te gaan.

Deze persoonlijke bekommernis overschaduwet het hele dossier en maakt dat eisende partij zichzelf een vermeende slachtofferrol waant en mede hierdoor het dossier van een kandidaat doctorandus gijzelt.

Hij stelt immers de actuele situatie tussen partijen zo voor dat het hem nu reeds onmogelijk zou worden gemaakt om nadien bij emeritaat toch nog als emeritus met opdracht als promotor verder te kunnen functioneren en zulk omdat zijn werkgever de arbeidsvoorwaarden in die zin zou hebben gewijzigd.

Wij zijn echter van oordeel dat de hele situatie vertekend is voorgesteld en dat voor wat betreft de gevraagde maatregel zelfs de vraag naar enig actueel en pertinent belang van eisende partij kan gesteld worden.

Zoals in de mail van de rector geparafraseerd: het betreft hier een loutere lichtvoetige maatregel met het oog op anticipatie op het emeritaat en op de continuïteit erna, in het belang van de student...

Wij volgen de redeneringen zoals ontwikkeld door verwerende partij:

1. Een lid van het ZAP moet – verplicht – op pensioen gaan op de leeftijd van 65 jaar.
2. Een lid van het ZAP dat met pensioen is, dus een “emeritus”, en voert in principe geen opdracht meer uit aan de KU Leuven.

Op basis van het emeritibeleid van KU Leuven kan een ZAP-lid een aanvraag indienen om na de pensioenleeftijd nog een beperkte opdracht uit te voeren. Indien deze aanvraag wordt goedgekeurd door het groepsbestuur, na advies van het faculteits- of het departementsbestuur, dan is de bewuste persoon een “emeritus met opdracht”. De toekenning van het statuut van emeritus met opdracht is dus niet als een recht van het betrokken ZAP-lid te beschouwen.

Een emeritus met opdracht is géén pseudo-actief ZAP-lid: een emeritus met opdracht is en blijft een gepensioneerd ZAP-lid, maar heeft de toestemming gekregen om nog een beperkte opdracht uit te voeren. Bij de uitvoering van deze opdracht beschikt hij niet over de volheid van middelen en bevoegdheden zoals een actief ZAP-lid.

De toestemming om een opdracht uit te voeren wordt overigens steeds slechts toegekend voor een hernieuwbare termijn van 1 jaar.

Dit alles staat klaar en duidelijk gestipuleerd in het emeritireglement van de KU Leuven (stuk 4 van de eisende partij).

3. De KU Leuven heeft het beleid dat elke professor, tot aan de allerlaatste dag van dienst, zonder de minste beperking moet kunnen functioneren.
4. Evenwel is het zo dat, wanneer een professor die de pensioenleeftijd nadert, bepaalde projecten of dossiers in gang zet, het risico ontstaat dat die projecten of dossiers op het moment van de pensionering onbeheerd zouden achterblijven. Dat is vanzelfsprekend niet de bedoeling.

Bijgevolg wordt er binnen de KU Leuven (zoals in elke onderneming of organisatie) geanticipeerd op het feit van de naderende pensionering van een professor, zodat op het moment van de pensionering de nodige continuïteit kan worden verzekerd.

Niet alle maatregelen die passen in dit beleid zijn noodzakelijk uitgeschreven in een reglement, wat ook totaal niet juridisch noodzakelijk is. Het universiteitsbestuur heeft vanzelfsprekend als werkgever de vrijheid én de verantwoordelijkheid om de werking van de universiteit ordentelijk te regelen, en mag in die zin verwachtingen stellen en instructies geven aan haar personeelsleden.

5. Een belangrijk aandachtspunt zijn de lopende doctoraatsstudies, vermits de doctorandi – ongeacht de pensionering van hun promotor – recht hebben op continuïteit in de begeleiding van hun doctoraat.

Daarom hanteert de KU Leuven ter zake de volgende continuïteitsmaatregel: de KU Leuven vraagt namelijk dat de doctoraatsstudent eveneens zal worden begeleid door een copromotor die lid is van het ZAP, m.a.w. door een collega van de promotor die van bij het begin de doctoraatsstudie mee begeleidt.

6. De KU Leuven hanteert trouwens nog andere maatregelen, die alle in logische lijn liggen van het nakende emeritaat van een ZAP-lid.

7. ██████████ is actueel 63 jaar. Hij wenste recent nieuwe doctoraatsstudenten aan te werven, wat absoluut toegestaan is. Evenwel verwacht de KU Leuven – conform haar beleid – dat hij een nieuwe doctoraatsstudent die hij als promotor zal begeleiden samen met een copromotor zal begeleiden, om de hierboven vermelde reden van anticipatie van het wettelijke pensioen op de leeftijd van 65 jaar.

██████████ blijft onder die maatregel de promotor van het doctoraat. Als promotor funktioneert hij als aanspreekpunt, draagt hij de eindverantwoordelijkheid voor het doctoraatsproject en coördineert hij het “promotorenteam” (dat concreet uit hemzelf en minstens één copromotor bestaat).

De beschikking in kort geding kan slechts een voorlopige maatregel betreffen, die de grond van de zaak niet kan aantasten.

In zijn conclusie dd. 7 januari 2019 formuleert professor ██████████ volgende aankondiging:

*“Concluant zal nog een procedure ten gronde inleiden m.b.t. de schending van art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs door verweerster.*

*In afwachting van de uitspraak ten gronde kan de Voorzitter in kortgeding evenwel vaststellen dat er inderdaad prima facie sprake is van een schending van art. V.44 die een voorlopige maatregel verantwoordt.*

*In tegenstelling tot wat verweerster voorhoudt zal de vordering ten gronde er niet toe strekken verweerster te verplichten om hem ook na de leeftijd van 65 aan te stellen als lid van het ZAP, doch wel om verweerster te verplichten om een procedure te voorzien die de aanvraag van een dergelijke verlenging mogelijk maakt, waarna verweerster in elk individueel geval op basis van objectieve criteria zal moeten beslissen of de verlenging al dan niet zal worden toegestaan.*

*De weigering van verweerster om nog doctoraatsstudenten toe te laten met als promotor zonder dat er een copromotor wordt aangesteld gaat uit van een verplicht emeritaat op de leeftijd van 65 jaar, zonder mogelijkheid tot verlenging van de aanstelling, en schendt dan ook art. V.44 van de Codex Hoger Onderwijs.”*

Essentieel is dus dat ██████████ vandaag poneert dat artikel V.44 van de Codex Hoger Onderwijs *prima facie* geschonden wordt, en dat hij het voorlopig karakter van de gevorderde maatregel op deze bewering ent.

Ter situering van deze bewering, wijst de KU Leuven erop dat de tekst van artikel V.44 van de Codex Hoger Onderwijs als volgt luidt:

*“§1. In afwijking van artikel 2, §1, van de wet van 4 augustus 1986 tot regeling van de op pensioenstelling van de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs en tot wijziging van andere bepalingen van de onderwijswetgeving kan de benoeming van een in het artikel 1 van de wet van 4 augustus 1986 bedoeld personeelslid na het academiejaar waarin het de wettelijke pensioenleeftijd bereikt heeft, telkens met maximum 1 academiejaar en telkens met instemming van het universiteitsbestuur verlengd worden. Het universiteitsbestuur bepaalt bij reglement de procedure voor een verlenging van de benoeming.*

*§2. Het universiteitsbestuur kan beslissen dat een lid van het zelfstandig academisch personeel dat met pensioen is een deel van de activiteiten van onderwijs onderzoek of dienstverlening mag voortzetten. Het universiteitsbestuur kan hiervoor een vergoeding ten laste van de werkingsuitkeringen geven. De beslissing geldt voor maximum 1 jaar en kan telkens met maximum 1 jaar verlengd worden.”*

*(eigen onderstreping door de rechtbank)*

In 2012 werd er binnen de KU Leuven een emeritireglement opgesteld, dat [REDACTED] vandaag bijbrengt als zijn stuk 4.

Zoals vermeld in het emeritireglement (rubriek 2. “Wetgeving”), heeft de KU Leuven toen beslist om niet af te wijken van de principiële decretale regel, dat een professor met emeritaat gaat bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (t.t.z. de professor kan verzoeken om het emeritaat uit te stellen tot het einde van het academiejaar waarin de professor 65 jaar wordt, wat steeds wordt toegestaan).

De KU Leuven staat hiermee trouwens niet geïsoleerd: ook de andere Vlaamse universiteiten vonden het (in het algemeen) niet opportuun om van de algemene decretale regel af te wijken.

De verantwoording voor deze beslissing, vindt men terug in de begeleidende nota aan de Academische Raad dd. 12 december 2012.

Een uitspraak in kort geding mag enkel strekken tot de bewaring van een recht.

Hoewel de kortgedingrechter kan overgaan tot een onderzoek van de rechten van partijen, mag hij geen nadeel toebrengen aan de grond van de zaak en dient hij zich te steunen op een voldoende schijn van recht.<sup>3</sup> Een rechter in kort geding mag bijgevolg uitsluitend een maatregel nemen tot bewaring van een recht, voor zover er voldoende zekerheid bestaat over dit recht.<sup>4</sup>

Het is daarentegen reeds onmiddellijk duidelijk dat [REDACTED] geen enkele juridische grond heeft voor de “voorlopige maatregel”. De vordering inzake de “voorlopige maatregel” ent zich immers op een aankondiging van een ernstig betwistbare vordering ten gronde die bovendien sowieso aan [REDACTED] geen enkele zekerheid biedt op een verlenging van zijn benoeming na de leeftijd van 65 jaar.

Precies omwille van die onzekerheid, vraagt de KU Leuven dat [REDACTED] in de laatste jaren van zijn hoogleraarschap de begeleiding van zijn doctoraatsstudenten zo aanpakt dat de continuïteit in de begeleiding gegarandeerd is na de leeftijd van 65 jaar. Dit is mogelijk door de toepassing van de maatregel waarbij een ander ZAP-lid als co-promotor mee in het promotorenteam zit van bij de aanvang van het doctoraatsonderzoek, desgewenst verder aangevuld met een derde, niet lid van het ZAP, deskundig beslagene.

<sup>3</sup> Cass. 31 januari 1997, Arr. Cass. 1997, 140.

<sup>4</sup> Arbeidshof van Brussel, 5 juli 2016, AR 2016/CB/4, (bijgebracht als stuk 3).

De door de eisende partij actueel geïmplementeerde interne maatregel, waarbij de KU Leuven aan hem vraagt om nieuwe doctoraatsstudenten als promotor niet *solo* te begeleiden, maar samen met een "co-promotor", is een logische maatregel in het licht van zijn nakende pensionering conform de huidige regelgevingen.

Elke professor mag en kan, tot aan de laatste dag van de tewerkstelling, doctoraatsstudenten begeleiden en nieuwe doctoraatsstudenten aanvaarden (uiteraard binnen de geldende regels en budgetten). In tegenstelling tot wat de vordering van [REDACTED] laat uitschijnen, verbiedt de KU Leuven aan geen enkel lid van het Zelfstandig Academisch Personeel, en ook niet aan [REDACTED], om nieuwe doctoraatsstudenten te begeleiden als promotor (uiteraard en zoals steeds mits naleving van de geldende regels en budgetten). Er is op dit punt helemaal geen sprake van enig verbod, laat staan van een verbod op grond van de leeftijd van de aanstaande promotor.

Evenmin verbiedt KU Leuven aan [REDACTED] om in het licht van de komende pensionering conform het emeritiebeleid een verzoek in te dienen om het statuut "emeritus met opdracht" te bekomen.

De KU Leuven heeft echter een bijzondere verantwoordelijkheid tegenover jonge wetenschappers die een doctoraatsstudie aanvangen. Een doctoraatsperiode duurt gemiddeld 4 tot 5 jaar. De continuïteit in de begeleiding van elke doctoraatsstudent is een logische bezorgdheid in hoofde van de KU Leuven. Daarom verwacht de KU Leuven dat een promotor die het emeritaat nadert, kan garanderen dat de doctoraatsstudent niet in de kou zal staan wanneer de aanstaande promotor tijdens de doctoraatsperiode met emeritaat zal gaan.

De KU Leuven vangt dit op met behulp van een even eenvoudige als vanzelfsprekende maatregel: de KU Leuven vraagt dat de promotor die binnenkort met emeritaat zal gaan, bij het indienen van het doctoraatsdossier aantoont dat de doctoraatsstudent eveneens zal worden begeleid door een co-promotor, m.a.w. door een collega van de promotor die van bij het begin de doctoraatsstudie mee begeleidt.

De arbeidsrechtelijke rechtspraak maakt een onderscheid tussen de wijziging van arbeidsvoorwaarden en de wijziging van de arbeidsomstandigheden.

De arbeidsvoorwaarden zijn de contractueel overeengekomen elementen van de arbeidsrelatie, waaronder de plaats van tewerkstelling, het inkomen, de arbeidstijd en de functie.

De KU Leuven heeft niet de minste intentie om te raken aan de arbeidsvoorwaarden van [REDACTED] en dit is evenmin het onbewuste gevolg van de maatregel die de KU Leuven oplegt.

Immers, ook met inachtneming van de opgelegde continuïteitsmaatregel, blijft [REDACTED] op dezelfde plaats werken, tegen hetzelfde inkomen, binnen dezelfde arbeidstijd en nog steeds in de functie van professor, met inbegrip van de mogelijkheid om als promotor van doctorandi op te treden. Hij wordt dus ook niet gedwongen om een gedeelte van zijn kerntaken op te geven.

Indien [REDACTED] - zoals de KU Leuven vraagt - voortaan een doctoraatsstudent moet begeleiden samen met één of meerdere co-promotoren, dan wordt hij als promotor hoofd van het promotorenteam. Het doctoraatsreglement vermeldt daarover, in artikel 11,§3:

*“De promotor fungeert als aanspreekpunt, draagt de eindverantwoordelijkheid voor het doctoraatsproject en coördineert het promotorenteam.”*

Ten overvloede, bevestigt **[REDACTED]** zelf op pagina 12 van zijn conclusie dat hij in het verleden meerdere doctoraatsstudenten begeleid heeft als promotor in samenwerking met een co-promotor. Dat een samenwerking met een co-promotor dus in strijd zou zijn met de inhoud van zijn functie (die overigens niet het voorwerp uitmaakt van enig schriftelijk akkoord tussen de partijen) weerlegt hij dus zelf.

De opgelegde maatregel heeft slechts 2 minieme gevolgen, nl. (1) dat de KU Leuven om beleidsmatige redenen aan **[REDACTED]** oplegt om in de laatste 2 jaren vóór zijn pensionering samen te werken met een co-promotor bij de begeleiding van doctorandi waar dit voorheen facultatief was, en (2) dat deze co-promotor het statuut heeft van ZAP-lid. Het is bovendien voor **[REDACTED]** nog steeds toegelaten om ook andere personen als co-promotor aan te zoeken en deze co-promotoren moeten niet het statuut van ZAP-lid hebben.

In het kader van de beoogde samenwerking met minstens één co-promotor, zal hij als promotor blijven fungeren als aanspreekpunt, de eindverantwoordelijkheid voor het doctoraatsproject behouden en het promotorenteam coördineren.

Deze maatregel impliceert bijgevolg geen wijziging van arbeidsvoorwaarden maar wel een wijziging van de omstandigheden waarin **[REDACTED]** zijn rol van promotor zal uitoefenen.

Het onderscheid tussen arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden weegt door op de bevoegdheid van de kortgedingrechter:

Een kortgedingrechter heeft desgevallend een rechtsgrond, nl. artikel 1134 BW, om in uitzonderlijke gevallen de eenzijdige wijziging van een arbeidsvoorwaarde bij wijze van een voorlopige maatregel te schorsen. De arbeidsvoorwaarden zijn immers contractuele elementen.

Evenwel impliceert de urgentievereiste dan nog steeds dat de rechter in kort geding niet mag tussenkomen bij gelijk welke wijziging van arbeidsvoorwaarden, zoals een beweerde inperking van de functie.<sup>5</sup> Niet enkel moeten de rechten van de werknemer manifest geschonden zijn, daarenboven moet deze manifeste schending van rechten aan de werknemer een dusdanig ernstige schade toebrengen dat een inmenging van de kortgedingrechter in de onderneming van de werkgever voor elke redelijke persoon gerechtvaardigd lijkt.<sup>6</sup> Er is evenwel totaal geen sprake van een ernstig persoonlijk nadeel voor **[REDACTED]** indien de door hem geviseerde continuïteitsmaatregel verder mag worden gehanteerd.

Een kortgedingrechter heeft evenwel géén rechtsgrond om zich te moeien in de beslissingen van een werkgever omtrent de arbeidsomstandigheden van een personeelslid. Een rechter heeft namelijk niet de grondwettelijke bevoegdheid om het bestuur van een onderneming, of *in casu* het bestuur van de universiteit, over te nemen.

<sup>5</sup> K. Mortier, “De kortgedingrechter en de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden”, Or. 2010, 208; B. Van Schoebeke, “De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden en het gerechtelijk ingrijpen in de arbeidsvoorwaarden: een evaluatie”, Or. 2002, 262-273.

<sup>6</sup> Arbh. Brussel, 5 maart 2009, *JTT*, 2009, afl. 1038, 214; KG Arbrb. Brussel, 11 mei 2006, *JTT*, 2006, afl. 957, 380.

Zelfs in het onmogelijke geval dat de kortgedingrechter dit *in casu* toch zou willen doen, geldt zeker dat dit slechts mogelijk is op voorwaarde dat er een voldoende schijn van recht is en de rechten van [REDACTED] dusdanig manifest en onrechtmatig geschonden worden dat een ingreep in het beleid van de KU Leuven door de Voorzitter van de arbeidsrechtbank noodzakelijk is wat hier niet het geval is.

Hieromtrent is [REDACTED] beginnen discussiëren, eerst binnen de Faculteit, nadien met de vice-Rector en uiteindelijk met de Rector. Deze discussie is al aangevat in januari 2017(!), waarbij het standpunt van KU Leuven zowel door de departementsvoorzitter als de vicerector van de Groep Wetenschap & Technologie duidelijk werd toegelicht (stuk 1 eisende partij).

Alhoewel de verschillende beleidsverantwoordelijken ook nadien [REDACTED] bijzonder duidelijk zijn blijven inlichten omtrent deze kwestie, is [REDACTED] op onredelijke wijze blijven aankondigen dat hij niet met pensioen zal gaan op de leeftijd van 65 jaar en om die reden immuun is voor elk verzoek van zijn werkgever om dit pensioen voor te bereiden.

Ettelijke maanden na kennisneming van de voormelde maatregel, nl. pas per dagvaarding van 12 november 2018, heeft [REDACTED] een kort geding aangespannen tegen deze maatregel.

Voor de goede orde, zet de [REDACTED]n hierbij schematisch uiteen waaruit de continuïteitsmaatregel die door [REDACTED]n betwist wordt, in feite bestaat en wat hiervan in realiteit de gevolgen zijn:

In de periode vóór de pensionering:

Een collega-ZAP-lid moet aangesteld worden als co-promotor.

[REDACTED] blijft vervolgens onverkort optreden als promotor, geflankeerd door een collega-ZAP-lid die co-promotor is (en – facultatief – eventueel ook door andere co-promotoren).

In zijn verhouding tot de co-promotor, heeft [REDACTED] als promotor de bovenhand: hij fungeert als aanspreekpunt, draagt de eindverantwoordelijkheid voor het doctoraatsproject en coördineert het promotorenteam (d.w.z. de samenwerking tussen zichzelf en zijn collega).

In de periode na de pensionering:

- Indien [REDACTED] het statuut van “emeritus met opdracht” aanvraagt en het Groepsbestuur (na advies van het faculteitsbestuur of het departementsbestuur) deze aanvraag goedkeurt, kan het Groepsbestuur toestaan dat [REDACTED], als gepensioneerde professor, verder promotor blijft van de doctoraatsstudent die onder zijn leiding reeds gestart is.<sup>7</sup>

Het gegeven dat [REDACTED] als gepensioneerde op dat ogenblik geflankeerd wordt door een co-promotor die wel nog lid is van het actieve ZAP-kader, vergemakkelijkt in dat

<sup>7</sup> Het statuut van “emeritus met opdracht” geldt evenwel slechts telkens voor een hernieuwbare periode van één jaar, en moet dus telkens per nieuwe beslissing hernieuwd worden.

geval evenwel de begeleiding van de doctoraatsstudent en garandeert dus een continuïteit en kwaliteit in de begeleiding van het doctoraat.

- Indien [redacted] niet het statuut van "emeritus met opdracht" aanvraagt, indien hij dit statuut niet bekomt of indien het statuut niet hernieuwd wordt, staat de collega-ZAP-lid die als co-promotor was aangeduid, klaar om de taak van promotor over te nemen (desgevallend geflankeerd door de eventuele andere co-promotoren).

DE BETWISTE MAATREGEL MAAKT DEEL UIT VAN EEN BELEID DAT AL AAN [redacted] WERD MEEGEDEELD IN JANUARI 2017

Terecht heeft de rector [redacted] in een e-mail dd. 26 oktober 2018, (stuk 1 bundel [redacted], tweede pagina) aan [redacted] het volgende gemeld:

"Geacht collega [redacted], beste [redacted],

*Mijn dank om deze bezorgdheid te melden. Ik begrijp dat de huidige regelgeving tot enige frustratie kan leiden, maar we kunnen in de huidige omstandigheden moeilijk anders dan ze met het oog op voldoende consistentie correct toepassen.*

*Ik heb dit dossier ook even opgenomen met [redacted]. Het enige wat zij vragen is om – in lijn met de huidige afspraken – een copromotor aan te duiden die, ook in het belang van de doctoraatsstudent, mee de begeleiding van het doctoraatsproject kan garanderen na uw emeritaat. Dat lijkt me een lichtvoetige oplossing die u ook toelaat om het project verder mee op te volgen. Deze regeling is ook conform met het emeritibeleid. **Ik merk dat dit reeds in januari 2017 aan u verduidelijkt is.** Ik stel voor dat we deze regel ook in deze situatie toepassen, om zo te voorkomen dat de doctoraatsstudent het slachtoffer van een verschil in visie wordt.*

*Vriendelijke groet,"*

Het beleid waarbij een professor die het emeritaat nadert, principiële voorzorgsmaatregelen moet hanteren met het oog op de continuïteit in de begeleiding van doctoraatsstudenten, is wel degelijk vaste regel aan de KU Leuven, en zoals rector [redacted] terecht schrijft werd dit reeds in januari 2017 via e-mail aan [redacted] gemeld, zowel door de departementsvoorzitter als de vicerector van de Groep Wetenschap & Technologie, dus zeer ruime tijd vóór de aanvang van het onderhavige dispuut.

Aldus is het juist dat bij de "admission to the Doctoral Programme" van de heer [redacted] in augustus 2018 enkel [redacted] werd opgegeven als promotor en dat er ogenschijnlijk niet (onmiddellijk) werd overgegaan tot de aanstelling van een co-promotor, terwijl dit wel onmiddellijk vereist werd met betrekking tot de Belgische doctoraatsstudent [redacted] in oktober 2018.

Eén en ander is echter het gevolg van het feit dat de twee doctoraatsstudenten via een ander circuit zijn binnengestroomd, wat tot één andere administratieve aanpak van de dossiers leidde. Concreet wordt de co-promotor in het geval van de instroom van een student die geen EER-student met Vlaams diploma is, namelijk pas aangesteld op het moment van de samenstelling van de Begeleidingscommissie. Dezelfde regel zal dus wel degelijk toegepast worden in het dossier van de heer [redacted] als in het dossier van de heer [redacted], alleen pas in een latere fase.

De beweerde wijziging van het doctoraatsreglement is geen wijziging van het beleid maar juist een consolidatie ervan.

Tevens dient opgemerkt dat de gevraagde maatregel niets kan verhelpen aan het aangekaarte probleem ten gronde, nl. dat volgens eisende partij ~~er~~ in een reglement dient te voorzien om een aanvraag van een verlenging van de benoeming te voorzien.

Het actuele probleem voor de huidige betrokken student mag daartoe niet worden gegijzeld nu de vraag van de verwerende partij er net mede voor zorgt dat gelijk hoe dergelijke procedure afloopt het in elk geval zo weinig mogelijk nadeel kan toebrengen aan deze betrokken student.

Eisende partij kan hierop opmerken dat er dan thans evenmin door verwerende partij een acute noodzaak wordt bewezen om aldus te handelen, maar in elk geval is het een lichtvoetige voorzorgsmaatregel die indien niet baat ook niet schaadt en waarvan de werkgever het recht heeft deze in te lassen.

Door thans geen co-promotor in te schakelen creëert eisende partij voor zichzelf geen enkele bijkomende zekerheid en alleszins ontbreekt het aan enige evident bewezen en dwingende opgelegde verplichting daartoe.

Wij stellen zodoende vast dat er niet de minste manifeste schending is van enig recht dat een hoogdringende voorlopige maatregel wettigt.

#### **OM DEZE REDENEN**

Wij, Y. Declercq, rechter in de arbeidsrechtbank bij beschikking van de voorzitter aangewezen, bijge-  
staan door de griffier J. Vanneck,

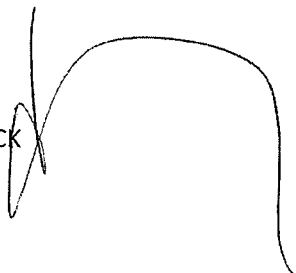
recht sprekende op tegenspraak,

verklaren de vordering ontvankelijk en niet gegrond,  
leggen de kosten van het geding ten laste van eisende partij,  
begroten deze kosten op 273 euro, dagvaardingskosten en 1.440 euro rechtsplegingsvergoeding ten  
voordele van verwerende partij.


De artikelen 2, 30, 34, 36, 37 en 41 van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in  
gerechtzaken werden nageleefd.

Zo beschikt en uitgesproken in de openbare terechtzitting van **woensdag 16 januari 2019** door Y. DECLERCQ, rechter zetelend in kortgeding, aangesteld om de voorzitter van de arbeidsrechtbank te LEUVEN te vervangen, bijgestaan door J. VANNECK, griffier.

J. VANNECK

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping arch over a smaller, more complex scribble.

Y. DECLERCQ

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'Y' followed by a series of loops and a long, sweeping tail.