

ARBEIDSRECHTBANK TE LEUVEN

VAN 12 MAART 2020

In de zaak van:

K. M., met rijksregisternummer X en .met adres te X, X,

eisende partij,
vertegenwoordigd door G. J., advocaat te X, X.

Tegen:

K. V. nv, met KB0-nummer X en met adres te X, X

verwerende partij,
vertegenwoordigd door L. L. loco P. D., advocaat te X, X.

Procedure

De rechtbank nam kennis van:

- Het inleidende verzoekschrift op tegenspraak neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 10 maart 2019 en de oproeping van partijen overeenkomstig artikel 1034 Ger. W. voor de zitting van 25 april 2019 waarop de zaak werd uitgesteld naar de zittingen van 9 januari 2020,
- de beschikking overeenkomstig artikel 747 Ger. W. waarbij conclusietermijnen werden toegestaan en de pleitdatum werd bepaald op 20 januari 2020,
- de besluiten en synthesebesluiten van eisende partij van 6.9.2019 en 31.10.2019,
- de besluiten, aanvullende en synthesebesluiten van verwerende partij van 28.6.2019, 7.10.2019 en 9.12.2019,
- het dossier van de rechtspleging en het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 9 januari 2020;
- de stukken van. partijen.
- De mededeling aan het auditoraat en de melding vanwege het auditoraat geen advies te zullen verlenen in deze zaak.

Partijen werden gehoord na de poging tot verzoening op de openbare terechtzitting van 9 januari 2020, waarna de debatten werden gesloten en de rechtbank de zaak in beraad nam.

De rechtbank spreekt na beraadslaging volgend vonnis uit.

Voorwerp van de vordering

De vordering strekt ertoe verwerende partij te horen veroordelen tot de betaling van

- forfaitaire burgerlijke boete: € 1.806,22 bruto;
- beschermingsvergoeding loopbaanonderbreking: € 23.481,00 bruto;
- schadevergoeding wegens discriminatie: € 23.481,00 bruto;
- schadevergoeding wegens de niet-naleving van de sectorale cao: € 23.481,00 bruto;
- schadevergoeding wegens schending van de sanctieprocedure in het arbeidsreglement: € 23.481,00 bruto
- schadevergoeding wegens rechtsmisbruik: € 1,00 provisioneel;

Deze bovenvermelde bedragen te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf de opeisbaarheid van de bedragen en met de gerechtelijke interesten vanaf gedinginleiding tot de dag der algehele betaling.

De vordering strekt er tevens toe verweerster te veroordelen tot de kosten van het geding. De kosten van geding in hoofde van eisende partij worden begroot op:

- 3.600,00 EUR rechtsplegingsvergoeding;
- 20,00 EUR rolrechten.

De vordering strekt er tevens toe verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, dit alles bij vonnis dat uitvoerbaar bij voorraad dient te worden verklaard.

Samenvatting van de feiten

DE FEITEN: versie eisende partij:

Eiseres was werkzaam bij verweerster vanaf 1 juli 2007 en dit middels een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

Van begin februari 2018 tot op het ogenblik van haar ontslag was de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst ten gevolge van loopbaanonderbreking voor de verzorging van haar zwaar zieke moeder en ten gevolge van de medische arbeidsongeschiktheid van haarzelf.

Met een simpel e-mailbericht van 25 juli 2018 werd eiseres verplicht om tijdens haar ziekteperiode en loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand, zich de dag erna, op 26 juli 2018 om 9 uur te melden in het kantoor te Leuven.

Eiseres heeft hier, ondanks de volledige onderbreking van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, gehoor aan gegeven.

Op 26 juli 2018 werd eiseres op het einde van het gesprek na 11 jaar trouwe dienst ontslagen.

Diezelfde dag ontving eiseres nog het volgende schrijven van verweerster:

"Geachte mevrouw,

Verwijzend naar het voorafgaande gesprek in verband met uw ontslag bij K. Verzekeringen NV, delen wij u hierbij mee dat uw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op 26/07/2018 onder uitbetaling van een verbrekingsvergoeding van 19.064,02 EUR bruto, overeenstemmend met het loon van 7 maanden en 18 weken, reeds verminderd met 4 weken loon naar aanleiding van het outplacement aanbod.

Vanaf 27/07/2018 behoort u niet meer tot het personeel van K. Verzekeringen NV

De beslissing tot ontslag vloeit voort uit het feit dat u niet voldoet aan de professionele vereisten die van u mogen verwacht worden. Zowel op gebied van operationeel management als initiatief nemen scoorde

u kwantitatief en kwalitatief te zwak. Ook op de doelstelling om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, scoorde u ondermaats. Ondanks uw eigen keuze om in de contactcel te werken, was u meermaals niet bereid telefonische contacten op te nemen, zelfs niet tijdens de eindejaarspiek 2017 toen de contactcel zich in een noodsituatie bevond, Dit alles getuigd van weinig veerkracht en wendbaarheid, dewelke noodzakelijk zijn in het uitoefenen van een functie bij K.. Wij wensen om deze redenen dan ook van u afscheid te nemen.

Eisende partij gaat absoluut niet akkoord met de inhoud van dit schrijven en betwist de inhoud ervan dan ook formeel en ten stelligste.

Nooit heeft zij enige waarschuwing of ingebrekestelling ontvangen, noch heeft zij gedurende de 11 jaar dat zij voor verweerster werkte een negatieve evaluatie ontvangen.

Omdat eiseres niet akkoord ging met de inhoud van het schrijven van 26 juli 2018, raadpleegde zij haar raadsman die op 28 augustus 2018 de volgende aangetekende brief schreef naar verweerster:

"Geachte mevrouw, mijnheer,

Wij schrijven u aan in onze hoedanigheid van raadsman van mevrouw K. N., wonende te X, X

Mevrouw N. was bij u werkzaam van 1 juli 2007 t e.m. 26 juli 2018, datum waarop u de arbeidsovereenkomst éézijdig verbroken hebt middels het betalen van een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon voor 7 maanden + 18 weken, later gewijzigd naar 7 maanden + 15 weken.

Mevrouw N. heeft mij een bijzondere volmacht gegeven om u te verzoeken de concrete redenen voor haar ontslag te willen meedelen conform artikel4 van de CAO nr.109.

In uw schrijven van 26 juli 2018 formuleert u een aantal algemene bewoordingen die niet beantwoorden aan de doelstellingen van de CAO nr. 109.

Mevrouw N. wenst te weten waarop u zich baseert om te schrijven dat zij niet voldoet aan de professionele vereisten die van haar mogen verwacht worden. Ook de overige verwijten die u haar maakt, lezen als vage en algemene verwijten die op geen enkele wijze geconcretiseerd worden. Deze bewoordingen kunnen aldus niet beschouwd worden als een opgave van de concrete redenen voor het ontslag.

Daarnaast vermeldt u eveneens dat de verbrekingsvergoeding overeenstemt met een bruto-bedrag gelijk aan €19.064,02. Wij verzoeken u ons de gedetailleerde berekening van dit bedrag te willen overmaken om ons in de mogelijkheid te stellen de correctheid ervan na te gaan.

Dit schrijven wordt u gericht onder voorbehoud van rechten en zonder enige nadelige erkenning jegens onze cliënte

Hierop werd gereageerd op 3 september 2018 door de heer J. D. M., sociaal juridisch adviseur van verweerster. In dit schrijven werd verwezen naar een éézijdige evaluatie die zou hebben plaatsgevonden in 2017.

Op 2 oktober 2018 antwoordde de raadsman van eiseres via het volgende aangetekend schrijven:

"Geachte heer D. M.,

Wij verwijzen naar ons schrijven van 28 augustus 2018 en uw antwoord hierop van 3 september 2018.

Wij hebben de Inhoud van uw schrijven besproken met cliënte en kunnen niet anders dan deze formeel en ten stelligste te betwisten.

1. Met betrekking tot de berekening van de verbrekingsvergoeding

Wij nemen kennis van uw begroting van de verbrekingsvergoeding en wensen hierbij ons voorbehoud te formuleren.

Het is ons immers niet duidelijk hoe het bedrag van de maaltijdcheques werd berekend.

Verder zouden wij graag de nodige stavingstukken ontvangen omtrent de overige loonbestanddelen.

2. Met betrekking tot de concrete redenen tot het ontslag

Ondanks ons verzoek om de concrete redenen tot het ontslag te willen meedelen, ontvangen wij opnieuw een aantal algemene beweringen die niet concreet worden ingevuld.

De aangehaalde redenen worden bovendien ten stelligste ontkend.

Wij doen opmerken dat op het ogenblik van het ontslag, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van mevrouw N. voor 100 % geschorst was.

En toch beweert u dat mevrouw N. niet voldoet aan de professionele vereisten die van haar mogen verwacht worden. Dat na een anciënniteit van meer dan 11 jaar.

U toont verder niet aan waaruit zou moeten blijken dat mevrouw N. op het gebied van operationeel management als initiatief nemen, kwantitatief en kwalitatief te zwak scoorde. Erger wordt het wA.eer u beweert dot zij ook op de doelstelling am voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, ondermaats scoorde, Hoe kan u dit schrijven over iemand van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor 100 % geschorst is?

Vervolgens dienen wij met klem tegen te spreken dot mevrouw N. op eigen keuze in de contactcel is gaan werken. Deze keuze werd haar opgedrongen. Meer nog, mevrouw N. werd de vraag gesteld een keuze te maken tussen drie alternatieven voor de functie die zij op dot ogenblik uitoefende. Zij heeft aangegeven liefst niet voor de contactcel te willen werken, maar werd hiervoor toch aangeduid. Nu ook nog beweren dat het haar eigen vrije keuze was, is de waarheid meer dan geweld aan doen.

U beweert tevens dat mevrouw N. zou weigeren om te bellen. Waar haalt u dit? Kan u dit staven? Is mevrouw N. hierover aangesproken, heeft zij hiervoor een waarschuwing gekregen?

Dat u de loyaliteit en flexibiliteit van mevrouw N. naar K. toe in twijfel durft te trekken, is zelfs beledigend.

Mevrouw N. is met K. opgegroeid, via haar vader, en heeft vervolgens zelf een mooie carrière van meer dan 11 jaar opgebouwd binnen K..

Wij stellen ook vast dat u schrijft dat thuiswerken beleidsmatig niet wordt toegestaan indien men een arbeidsregime heeft van 50 %. Het is dus duidelijk dat u thuiswerk niet wenst toe te kennen aan deeltijdse werknemers. U maakt zich hierbij schuldig aan een vorm van indirecte discriminatie op basis van geslacht, wetende dot het vooral vrouwen zijn die gebruik maken van de deeltijdse arbeid.

Uw eigen inbreuk op de wetgeving inroepen als reden om mevrouw N. te ontslaan is gewoonweg ongehoord.

Tot slot verwijst u naar een evaluatie van 2017. Deze is mevrouw N. totaal niet gekend. U zal deze willen bijbrengen. Wij mogen aannemen dat het hier om een tegensprekelijke evaluatie gaat, getekend door mevrouw N.?

Of gaat het om een éézijdig opgesteld document, dat geen enkele waarde heeft?

Voor de volledigheid geven wij alvast mee dat de laatste, effectieve evaluatie, een resultaat opleverde van G++, hetgeen de op één na hoogste score is. Het is aan u uit te leggen hoe men van zulke hoge score plotseling naar een score zou duikelen die tot een ontslag leidt, op een ogenblik dat er geen arbeidsprestaties werden geleverd ten gevolge van wettelijke schorsingsgronden.

Aangezien wij van oordeel blijven dat u hebt nagelaten de concrete redenen van het ontslag mee te delen, bent u een schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor twee weken, oftewel een bedrag provisioneel begroot op €1.806, 22.

3. Met betrekking tot de loopbaanonderbreking

Zoals u waarschijnlijk wel weet, bevond mevrouw N. zich op het ogenblik van het ontslag, in een periode van halftijdse loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand.

Zoals u dan ook wel weet, is mevrouw N. hierdoor beschermd tegen ontslag,

U hebt een flagrante inbreuk gepleegd tegen deze ontslagbescherming waardoor u een beschermingsvergoeding verschuldigd bent gelijk aan het loon voor 6 maanden, oftewel een bedrag provisioneel begroot op € 23.481,00.

4. Met betrekking tot het ontslag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

Op het ogenblik van het ontslag was mevrouw N. arbeidsongeschikt wegens ziekte. U was hiervan op de hoogte.

Toch vond u het nodig om haar, tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid, dwingend te sommeren voor een gesprek op 26 juli 2018, dag waarop u haar ontsloeg.

Zoals u weet is het volgens de anti-discriminatiewetgeving niet toegelaten een werknemer te ontslaan omwille van zijn gezondheidstoestand. u doet dit toch. U begaat hier een tweede overtreding tegen de anti-discriminatiewetgeving (zie hoger).

U bent op basis hiervan een schadevergoeding verschuldigd aan mevrouw N. gelijk aan het loon voor 6 maanden, provisioneel begroot op € 23.481, 00 (rekening houdende met het door u opgegeven jaarloon).

5. Met betrekking tot de niet-naleving van de sectorale cao betreffende de vastheid van betrekking

Zoals u weet, ressorteert mevrouw N. onder de bevoegdheid van het paritair comité nr. 306, waardoor de sectorale cao van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking op haar van toepassing is.

De bepalingen van deze cao zijn in het geheel geschonden. Het is aan u om het tegenbewijs hiervan te leveren.

Rekening houdende met artikel 15 van de cao bent u een schadevergoeding aan mevrouw N. verschuldigd gelijk aan het loon voor 6 maanden, provisioneel begroot op € 23.481,00 (rekening houdende met het door u opgegeven jaarloon).

6. Met betrekking tot bijlage X van het arbeidsreglement

Niet alleen schendt u sectorale verplichtingen, maar blijktbaar vindt u het ook niet nodig om het in de onderneming van toepassing zijnde arbeidsreglement na te leven, en meer bepaald bijlage X daarvan.

Met een simpel email bericht van 25 juli 2018 wordt mevrouw N. verplicht om tijdens haar ziekteperiode en loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand, zich de dag erna, op 26 juli 2018 om 9 uur te melden in het kantoor te Leuven .

Bedoeling van het gesprek is het om het te hebben 'over je functioneren in K., maar enkele regels verder wordt reeds verwezen naar 'als mogelijke maatregel wordt overwogen om tot ontslag over te gaan'.

Mevrouw N. heeft nooit inzage gekregen in haar personeelsdossier, noch in het sanctiedossier.

Daarmee zijn alle interne regels zoals voorzien in het arbeidsreglement geschonden.

Mevrouw N. kan hierdoor aanspraak maken op een schadevergoeding die forfaitair wordt vastgesteld op 6 maanden loon provisioneel begroot op € 23.481,00 (rekening houdende met het door u opgegeven jaarloon).

7. Met betrekking tot het rechtsmisbruik in hoofde van K.

Mevrouw N. is op 1 juli 2007 in dienst getreden van K., Gedurende haar tewerkstelling heeft zij zich steeds loyaal en flexibel opgesteld. Zij heeft meerdere verschillende taken opgenomen binnen K.. Haar evaluaties waren steeds zeer gunstig. Zij heeft geen negatieve opmerkingen, waarschuwingen of ingebrekestellingen ontvangen.

Mevrouw N. heeft gebruik gemaakt van haar recht op loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand om de zorg op zich te nemen van haar zwaar zieke moeder, die overigens enkele weken later is overleden. Daarnaast was mevrouw N. arbeidsongeschikt wegens ziekte, waarvoor zij een ziekteattest heeft afgeleverd.

Op het ogenblik dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van mevrouw N. voor 100% geschorst was, en zonder enige dringende noodzakelijkheid hiertoe, heeft K. het toch nodig geacht, om mevrouw N. met een email bericht te sommeren voor een vergadering, slechts 24 uur later, om haar te ontslaan,

Dit ontslag getuigt van een zelden geziene brutaliteit en onmenselijkheid en gaat de schande en schaamte ver voorbij.

Het is overduidelijk dat K. hiermee haar recht om te ontslaan schromelijk heeft misbruikt hetgeen tot een bijzondere morele schade heeft geleid in hoofde van mevrouw N..

Deze schade wordt provisioneel begroot op € 50.000,00.

BESLUIT

U bent als werkgever op een uiterst agressieve, brutale en onmenselijke manier overgegaan tot het ontslag van een werknester met een belangrijke staat van dienst.

Er waren hoegenaamd geen redenen voorhanden om tot een ontslag over te gaan.

Er was zeker geen reden om over te gaan tot een ontslag op een ogenblik dat mevrouw N. uw steun kon gebruiken gegeven de gezondheidstoestand van haar moeder, waarvan u op de hoogte was. Het lijkt er echter meer op dat u hebt gepoogd om misbruik te maken van de bijzondere emotionele toestand van mevrouw N. om haar te dumpen. Zulke werkwijze is zelden gezien en stemt niet overeen met de waarden en normen die een onderneming als K. zou moeten uitdragen.

U hebt in uw drang om mevrouw N. te ontslaan bovendien zowel de interne als de sectorale regels overtreden.

Tot slot is het duidelijk dat K. een beleid voert dat manifest indruist tegen de anti-discriminatiewetgeving. In dat kader beraden wij ons tezamen met onze cliënte om dit dossier voor te leggen aan Unia.

U wordt aangemaand om alsnog uw verantwoordelijkheid te nemen en over te gaan tot betaling van de som van € 145.730,22 op onze derdenrekening gekend onder het nummer BE X en dit uiterlijk voor 15 oktober 2018.

Wij kunnen u nu reeds melden dat bij gebrek aan een positieve reactie van uwentwege, wij opdracht hebben gekregen om deze zaak voor te leggen aan de bevoegde rechtbank.

Dit schrijven wordt u gericht onder voorbehoud van rechten en zonder enige nadelige erkenning jegens cliënte.

Aangezien de inhoud van dit schrijven opnieuw ten stelligste wordt betwist, antwoordde de raadsman het volgende via het schrijven van 12 november 2018:

"Geachte heer D. M.,

Wij verwijzen naar uw schrijven van 8 oktober 2018.

Wij hebben de inhoud van uw schrijven besproken met cliënte en kunnen niet anders dan deze formeel en ten stelligste te betwisten.

U verwijst opnieuw naar de niet-tegensprekelijke evaluatie die werd doorgevoerd tijdens een periode van afwezigheid van cliënte om daaraan een ontslagbeslissing te koppelen.

Net is overduidelijk dat deze 'evaluatie' enkel als middel diende om een ontslag te kunnen rechtvaardigen.

Net feit dat u het ontslag hebt doorgevoerd tijdens een periode van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is een uiting van het misbruik dat werd gemaakt van de emotionele toestand van cliënte om uw recht om over te gaan tot ontslag uit te oefenen.

Wij dringen alsnog aan op een herziening van uw standpunten (die cliënte overigens kon weerleggen). Indien wij echter moeten vaststellen dat u zich houdt aan de manifeste onjuiste voorstelling der feiten en redenen, zullen wij genoodzaakt zijn om over te gaan tot het inleiden van een gerechtelijke procedure.

Wij verwachten uw antwoord uiterlijk tegen 23 november 2018,

Dit schrijven wordt u gericht onder voorbehoud van rechten en zonder enige nadelige erkenning jegens cliënte.

Aangezien verweerster niet meer repliceerde op dit schrijven, noch overging tot betaling van de gevraagde som, was eiseres genoodzaakt om een gerechtelijke procedure op te starten. Het was niet meer mogelijk om deze zaak minnelijk te regelen.

Eisende partij stelt vast dat verweerster in haar aanvullende conclusie een hoofdstuk 1.2.2. toevoegt onder de titel "Vorbereiding van de werkhervatting in 2016".

Het nut hiervan ontgaat haar, daar zij werd ontslagen op 26 juli 2018.

Bovendien schrijft verweerster manifest onware dingen. Zo heeft eiseres nooit aangegeven "niet meer te willen starten in haar vorige functie". Waar verweerster dit leest in stuk 19 verweerster is voor haar een raadsel.

Uit stuk 21 van verweerster blijkt dan weer dat eiseres zich wel flexibel opstelt, maar ook haar eigen ideeën geeft op de verdere uitoefening van haar taken. Zij laat weten dat zij wenst te vermijden om terug te vallen in een situatie die ze reeds gekend heeft (burn-out) en doet daarom suggesties voor een andere invulling van haar taken. Nergens schrijft ze niet meer te willen starten in haar vorige functie.

Stuk 26 van verweerster leert opnieuw dat eiseres heeft aangegeven dat ze liever niet meer voor loontrekkenden of zelfstandigen zou willen werken, maar ook dat mevrouw G. V. D. daar begrip voor heeft aangezien eiseres die functie reeds 7,5 jaar deed. Mevrouw V. D. geeft ook aan dat telefoons niet het ding is van eiseres. Hieruit kan men echter niet besluiten dat zij geen telefoons meer wenste te doen.

Waarom verweerster e-mails van einde 2015, begin 2016 bijbrengt om een ontslag proberen te rechtvaardigen dat zich voordoet in 2018 is eiseres niet duidelijk.

Voor de volledigheid geeft eiseres mee dat wanneer zij spreekt over "mijn huidige taken" (cfr. randnummer 11 aanvullende conclusie verweerster) dit betrekking heeft op de verwerking van mailbox en post.

Onder randnummer 17 en 18 stelt verweerster dat zij aan eiseres de mogelijkheid zou hebben geboden om tegenargumenten in te dienen. Verweerster beweert dat zij echter geen valabele tegenargumenten of verdedigingen zou hebben naar voren gebracht.

De vraag is wie kan oordelen over de 'valabele tegenargumenten of verdedigingen'.

Eisende partij wenst overigens met klem deze bewering van verweerster tegen te spreken. Zij heeft wel degelijk haar argumenten mondeling meegedeeld. Er is nooit sprake geweest van enige mogelijkheid om tijdens het onderhoud een schriftelijke repliek in te dienen, Die kans heeft zij zelfs nooit gekregen.

Meer nog, tijdens het gesprek heeft eiseres uitdrukkelijk gevraagd om inzage te mogen nemen in de tekst van Hoofdstuk VI 'Sancties'. Dit is haar echter geweigerd door mevrouw D. B. die haar echter later in het gesprek wel verzoekt om schriftelijk te willen bevestigen dat zij kennis heeft genomen van die tekst Het spreekt voor zich dat eiseres geweigerd heeft dit document te ondertekenen.

Versie van verwerende partij

SAMENVATTEND

Mevr. N. trad bij K. in dienst vanaf 1 juli 2007. Op 26 juli 2018 beëindigde K. de arbeidsovereenkomst met mevr. N. mits betaling van een verbrekingsvergoeding van 7 maanden en 15 weken.

De reden hiertoe was de ontevredenheid over de professionele houding van mevr. N.. Naar het oordeel van K. was zij te weinig flexibel, betrouwbaar en veerkrachtig, nam ze te weinig initiatief en toonde ze te weinig inzet en betrokkenheid. K. achtte de meerwaarde van mevr. N. als werknemer te miniem, waardoor werd beslist om afscheid van haar te nemen.

K. acht het in casu relevant om ook het verloop van de arbeidsovereenkomst en meer bepaald de schorsingen ervan wegens ziekte en de inspanningen hieromtrent te duiden. Mevr. N. betwist immers alle ontslagmotieven en stelt bovendien verschillende vorderingen in, o.a. wegens discriminatie o.w.v. gezondheid en rechtsmisbruik. K. wenst daardoor de nodige transparantie hieromtrent te scheppen.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN CONTEXT

Samenvatting: Mevr. N. trad op 1 juli 2007 in dienst op de polisdienst voor loontrekkenden. In 2016 maakte mevr. N. de overstap naar de contactcel.

Mevr. N. trad bij K. in dienst met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2007 (stuk 1 - Arbeidsovereenkomst).

K. Verzekeringen nv valt uiteen in twee grote directoraten:

- 1) Schade (autoverzekering, woningpolis, ...);
- 2) Leven (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, ongevallenverzekering, ...).

Binnen 'Leven' wordt er verder een opsplitsing gemaakt in twee grote groepen, met name:

- a) Producten voor particulieren;
- b) Producten voor ondernemers (VAPZ, IPT, groepsverzekeringen voor werknemers, ...).

Binnen' producten voor ondernemers' gebeurt de verkoop hoofdzakelijk via K.-verzekeringsagenschappen. Het hoofdkantoor te Leuven fungeert hiertoe als backoffice, waar alle polissen worden beheerd. Daartoe zijn er verschillende interne diensten binnen K. waarin de werknemers worden ingeschakeld:

- i. Polisdienst loontrekkenden: deze dienst slaat n voor het beheer van de groepsverzekeringen voor loontrekkenden;
- ii. Polisdienst zelfstandigen: deze dienst staat in voor het beheer van de IPT, groepsverzekering zelfstandigen, VAPZ;
- iii. Overkoepelende contactcel: deze dienst behandelt de telefoons en mails voor zowel de PT voor zelfstandigen, als de groepsverzekering voor loontrekkenden.

De arbeidsovereenkomst van mevr. N. situeerde zich binnen de voormelde tak 'Leven' en had betrekking op producten voor ondernemers binnen de polisdienst loontrekkenden. Vanaf 2016 werd zij op de contactcel tewerkgesteld.

VERLOOP VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Schorsingsperiodes

Samenvattend: De arbeidsovereenkomst van mevr. N. werd verschillende keren geschorst, zowel wegens ziekte als wegens medische bijstand. Vooreest was dit voor K. nooit een probleem. Bovendien zijn deze schorsingsperiodes relevant om de evaluaties en het algemeen tijdsverloop te kaderen. Het principiële doel bij een langdurige ziekte is immers de succesvolle en duurzame re-integratie, waardoor de beoordeling aanvankelijk vaak voorzichtiger wordt gemaakt, zeker in de periode van heropstart. Bovendien zorgen afwezigheden ervoor dat het langer duurt om een volwaardige evaluatie van een werknemer te maken, aangezien er minder wordt gewerkt en er bij terugkomst rekening wordt gehouden met enige "inwerktijd".

De arbeidsovereenkomst van mevr. N. werd 100% geschorst wegens ziekte o.a. in de volgende periodes:

- a) 9 maart 2015 -29 februari 2016;
- b) 10 mei 2016;
- c) 27 september 2016 -30 september 2016;
- d) 19 januari 2017-20 januari 2017;
- e) 6 februari 2018 - 26 juli 2018 (= datum van ontslag, aanvankelijk gepland tot 30 september 2018).

De arbeidsovereenkomst van mevr. N. werd geschorst wegens medische bijstand in de volgende periodes:

| Periode | Schorsingspercentage |
|-------------------------------------|----------------------|
| 19 september 2016-18 december 2016 | 50% |
| 19 december 2016 - 18 maart 2017 | 50% |
| 19 maart 2017-18 juni 2017 | 50% |
| 19 Juni 2017 -18 september 2017 | 100% |
| 19 september 2017 -18 november 2017 | 100% |

| | | |
|-------------------------------------|-----|--|
| 19 november 2017 - 18 december 2017 | 50% | |
| 19 december 2017 - 18 februari 2018 | 50% | 100% ziekte van 06/02/2018-30/06/2018 |
| 19 februari 2018 -18 mei 2018 | 50% | |
| 19 mei 2018- 18 augustus 2018 | 50% | |

Vorbereiding van de werkhervatting in 1016

Samenvattend: Na een langdurige arbeidsongeschiktheidsperiode in 2015 werd de werkhervatting van mevr. N. In onderling overleg grondig voorbereid. Mevr. N. was vragen de partij om op een andere dienst te starten, waarbij uiteindelijk samen werd beslist voor een tijdelijke en op maat aangepaste functie bij de contactcel, om haar alle kansen te geven op een geslaagde herinzet,

Na een langdurige afwezigheid wegens ziekte van net geen jaar, zou mevr. N. begin 2016 het werk bij K. hervatten. De voorbereiding van deze werkhervatting en de omstandigheden hierrond zullen hierna worden toegelicht, gelet op de verwijten van discriminatie wegens gezondheid enerzijds en gelet op het feit dat mevr. N. hierdoor een andere functie ging bekleden anderzijds, waarbij mevr. N. er een andere versie van de feiten op na houdt.

Op 22 oktober 2015 werd per mail het eerste contact gelegd tussen mevr. N. en de personeelsadviseur om de re-integratie van mevr. N. voor te bereiden (stuk 19- Oktober 2015: eerste contact voor re-integratie). Zoals de mail aangeeft, werd mevr. N. daarop ook telefonisch gecontacteerd door de personeelsadviseur teneinde de terugkeer van mevr. N. na een lange afwezigheid met haar af te stemmen, De personeelsadviseur heeft hierover ook een formele getuigenverklaring afgelegd (stuk 29).

Mevr. N. had aangegeven niet meer te willen starten in haar vorige functie bij loontrekkenden:

"ik kan niet meer op intranet en kan dus ook niet op zoek gaan naar een voor mij beter geschikte job," (eigen markering) (stuk 19)

"Zoals ik eerder a/ had aangegeven, vrees ik immers dat als ik in een soortgelijke job bij LZN/contactcel terechtkom ik opnieuw in dezelfde situatie terecht kom als degene waarin ik nu beland ben. Dit wil Ik echter ten alle tijde vermijden en ik zou graag daarom het nieuwe jaar met volle moed aanvatten, met een nieuwe uitdaging (nieuwe jobinhoud) en in een nieuwe omgeving met nieuwe mensen."(eigen markering) (stuk 21)

"K. is vragende partij om niet meer voor loontrekkenden of zelfstandigen te werken op het 5de." (stuk 26)

"U bent bedankt voor het aangename gesprek en ook om een nieuwe job voor mij vinden." (eigen markering) (stuk 27)

"Tijdens deze telefonische contacten werd door K. N. expliciet gevraagd om haar niet terug in te zetten in de dienst waar ze werkte op het moment dat ze ziek werd," (stuk 29- Getuigenverklaring A. D. B.)

"K. was vragende partij om op een andere dienst te werken. Ze werkte voordien op de dienst van de groepsverzekeringen." (stuk 30 - Getuigenverklaring G. V. D.)

Er werd daarom in gezamenlijk overleg gezocht naar een nieuwe inzet van mevr. N.. K. heeft verschillende opties voorgesteld, gelet op de vacatures die op dat ogenblik beschikbaar waren, en hierover werden met mevr. N. meerdere gesprekken gevoerd:

"Graag zou ik nog even willen terugkomen op ons telefoongesprek van dinsdag (24/11/2015). Ik had begrepen dat er 4 potentiële (tijdelijke) lobs in bespreking zijn). (...) Bij deze zou ik je ook nog willen bedanken voor de inspanningen die Je voor mij doet/gedaan hebt." (eigen markering) (stuk 20-21)

"Zoals afgesproken heb ik bij P. de talenten van K. afgetoetst. (...) Hij denkt dat de tijdelijke piste van de contactcel te overwegen is (...). Als K. dat zou zien zitten, toets ik dit ook verder of met C. C. die momenteel in vakantie is. " (eigen markering) (stuk 23) "Heb je Carine al kunnen aanspreken club? ik heb beloofd dat ik K. zou contacteren." (eigen markering) (stuk 22)

"Het is wel zo dat ik nog steeds gemotiveerd ben om in één van die jobs (zie mijn vorige mail) aan de slag te gaan." (stuk 24) "Ik heb deze morgen een gesprek gehad met K.. (...) Ze ziet de 3 alternatieven zitten. " (stuk 26)

"Om haar re-integratie de hoogste kans op slagen te geven, hebben wij hiermee rekening gehouden en zochten we met haar en de personeelsconsulent een andere job op een andere dienst waar de werkdruk

lager was nl. bij de contactcel voor zelfstandigen en ondernemingen." (stuk 30 — Getuigenverklaring G. V. D.)

"We hebben heel wat afwegingen gemaakt met het welzijn van K. N. in ons achterhoofd. We wilden haar alle kansen geven op een geslaagde herinzet." (stuk 29 - Getuigenverklaring A. D. B.)

Uiteindelijk werd beslist dat mevr. N., zij het tijdelijk en rekening houdend met de wensen van mevr. N., aan de slag kon gaan bij de contactcel, totdat zij een nieuwe inzet binnen K. zou vinden. Er was immers geen openstaande vacature voor die job (enkel vervanging, tijdelijke werkverhoging) en bovendien zou mevr. N. hier onder haar niveau werken.

"Ik had begrepen dat er 4 potentiële (tijdelijke) jobs in bespreking zijn." (eigen markering) (stuk 21)

"We doen ons best om passende TIJDELIJKE inzette vinden." (eigen markering) (stuk 21)

"Zoals afgesproken heb ik bij P. de talenten van K. afgetoetst. (...) Hij denkt dat de tijdelijke piste van de contactcel te overwegen is omdat ze kan gebruik maken van haar groepskennis. Bovendien bouw je daar geen werkvoorraden op. En ondertussen kan ze uitkijken naar iets anders. (...) Ik besef dat dit wellicht een lob is onder haar niveau. Dat kan echter ook goed zijn om de werkdraad opnieuw op te nemen na een langdurige aanwezigheid. Bovendien is ook die behoefte in die cel. (eigen markering) (stuk 23)

"Afgelopen week heb ik even samen gezeten met G. V. D.. En beslist dat ik op 1 maart zal beginnen bij de contactcel." (stuk 25)

"Goedemiddag G., U bent bedankt voor het aangename gesprek en ook om een nieuwe job voor mij te vinden." (stuk 27)

"Na een gesprek op 28/01/2017 tussen diensthoofd en K. N. werd in onderling overleg beslist dat K. N. op 1/03/2016 (sic 2017) zou starten op de Contactcel. Dit was een bewuste, positieve keuze van K. N. uit de aangeboden alternatieven. Alternatieven die ze bij nader inzien allemaal zag zitten, en waar ze zelf een keuze heeft gemaakt voor de Contactcel, (...)

Dit betekende dat er van in het begin werd afgesproken dat éénmaal K. N. terug goed aan de slag was, ze zelf zou uitkijken naar een andere definitieve inzet enerzijds en zich zou inwerken in het volledige takenpakket van de Contactcel anderzijds." (stuk 29- Getuigenverklaring A. D. B.)

"Het betrokken hoofd en ikzelf hebben haar onmiddellijk duidelijk gemaakt dat dit een tijdelijke job was. Elke afdeling heeft binnen het bedrijf een VTE-norm waaraan we ons strikt houden. Enkel tijdelijk iemand extra aantrekken, zoals in dit geval met K., is mogelijk." (stuk 30- Getuigenverklaring G. V. D.)

Werkhervatting in één nieuwe, tijdelijke functie

Samenvattend: Er werd duidelijk aan mevr. N. gecommuniceerd dat de functie op maat bij de contactcel slechts een tijdelijk aanbod betrof. Er werd initiatief verwacht van mevr. N. om op termijn uit te kijken naar een andere inzet en om zich in te werken in het volwaardige takenpakket bij de Contactcel (lees: telefoneren).

Over deze nieuwe functie schreef mevr. N. in haar zelfevaluatie van 2016 alvast het volgende:

"Ik heb dit jaar energie kunnen halen uit mijn job omdat ik eindelijk iets mag doen dat ik graag doe. Mijn huidige taken passen perfect in mijn werkregime." (eigen markering) (stuk 3)

De nieuwe functie werd initieel op maat van mevr. N. aangepast.

Normaliter vereist een functie bij de contactcel het telefoneren enerzijds en het verwerken van mails anderzijds, Aangezien mevr. N. echter niet wenste te telefoneren, werd toegestaan dat ze voorlopig bij haar terugkomst uit ziekte op 1 maart 2016 administratieve taken mocht verrichten (mails en post) bij de contactcel.

"Zoals afgesproken heb ik bij P. de talenten van K. afgetoetst. (...) Hij denkt dat de tijdelijke piste van de contactcel te overwegen is omdat ze kan gebruik maken van haar groepskennis. Bovendien bouw je daar geen werkvoorraden op. En ondertussen kan ze uitkijken naar iets anders. (...) ik besef dat dit wellicht een job is onder haar niveau. Dat kan echter ook goed zijn om de werkdraad opnieuw op te nemen na een langdurige afwezigheid." (stuk 23)

"ik zie momenteel 3 opties:

1. Ze helpt bij de contactcel voor het mailverkeer o.a. naar Brno (en doet daar zeker geen telefoons want dat is niet haar ding) (...)(stuk 26)

"Onze collega's van de contactcel zouden het fantastische vinden als je hen vanaf dan zou kunnen helpen met de dagelijkse mailverwerking. Zoals beloofd, is telefonie met agenten niet aan de orde. We willen je immers inzetten op je talenten." (stuk 27)

"Zoals je weet is contactcel een onderdeel van directie loontrekkende. Daarom vroeg ik A., in afwachting van P., of zij voor alle partijen duidelijkheid kunnen creëren waar je ingezet wordt. ik gaf mee dat ie liever niet telefoneerde," {eigen markering} (stuk 17 tegenpartij)

"(...) waar ze zelf een keuze heeft gemaakt voor de Contactcel. We/ met de voorwaarde dat ze initieel niet moest bellen. Ze had aangegeven dat ze dat niet onmiddellijk wilde doen. De lijn is hierin meegegaan omdat ze K. N. alle kansen wilden geven zich geleidelijk aan te integreren. Er werd wel duidelijk gesteld dat dit slechts een tijdelijke inzet was en dat het slechts tijdelijk was dat K. N. niet hoefde te bellen (bellen is wel degelijk de core' van een Contactcel.

Dit betekende dat er van in het begin werd afgesproken dat eenmaal K. N. terug goed aan de slag was ze zelf zou uitkijken naar een andere definitieve inzet enerzijds en zich zou inwerken in het volledige takenpakket van de Contactcel anderzijds." (stuk 29- Getuigenverklaring A. D. B.)

"K. wenste bij aanvang enkel de mails te beantwoorden. Wij hebben deze keuze in het begin gerespecteerd in de hoop dat haar veerkracht zou toenemen." (stuk 30 - Getuigenverklaring G. V. D.)

Na een klein half jaar in deze tijdelijke functie op maat werd mevr. N. in de zomer van 2016 nogmaals aangespoord om een nieuwe inzet te zoeken, hetgeen hoognodig was geworden, aangezien een collega in de contactcel terugkwam uit zwangerschapsverlof

"Ik laat je ter info weten dat we het gesprek aangegaan zijn met K. om beginnen te solliciteren wetende dat ze momenteel op tijdelijke basis (dus geen vacature) werkt bij de contactcel." (stuk 28)

Als ik me niet vergis had G. bij je herstart wel al meegegeven dat deze inzet een tijdelijke oplossing was, Het zoeken van een nieuwe job is iets wat je zelf in handen moet nemen." (eigen markering) (stuk 28)

Aan het einde van 2016 werd opnieuw aangekaart in de evaluatie van mevr. N. dat ze een andere inzet diende te zoeken (stuk 14- Evaluatie 2015):

"Aangezien K. in overtal zit gaan we in 2017 moeten bekijken hoe we haar optimaal kunnen inzetten hier of elders."

Mevr. N. draaide op dat ogenblik immers al enkele maanden mee bij de contactcel in de tijdelijk op haar maat aangepaste functie, maar dat verhaal was eindig. Ze diende uit te kijken naar een andere inzet (zoals reeds bij de werkhervatting werd meegedeeld, cf. nr. 1013) en bovendien had mevr. N. nog steeds niet het volledige takenpakket binnen de contactcel opgenomen.

In haar evaluatie 2016 werd dit dan ook als werkpunt aangehaald (stuk 14- Evaluatie 2016):

"Iedereen gelooft er in dat K. sterk genoeg stoot om ook ingezet te worden in telefonie. Net zou het team zeker erg vooruit helpen. K. blijft twijfelen, maar ik geloof er vast in dat ze het kon als ze haar onzekerheden opzij zet en springt."

"K. kan meer aan dan ze zelf denkt. Eens een nieuwe uitdaging proberen aangaan, zelfs binnen haar huidige functie, zou een mooie stap vooruit zijn."

"Voor 2017 verwacht ik van K. dat ze: (..) toch eens probeert om ook telefonie loontrekkenden NL af te handelen. Zolang ze het niet probeert, kunnen we niet evalueren of het goed of slecht gaat en elke eventueel bijkomende noden aan opleiding er zijn."

"Goed gewerkt K., probeer in 2017 toch wat nieuwe uitdagingen aan te gaan."

In de loop van 2017 werd op voormelde punten tevens geen voortuitgang vastgelegd. Dit werd bevestigd in een negatieve evaluatie over het jaar 2017 (stuk 13) en wordt tevens bevestigd door de personeelsadviseur en het diensthoofd:

"Ze deed ook geen moeite om zich het volledige takenpakket op een contactcel eigen te maken. Ze wenste niet te bellen, Dit werd haar meermaals gevraagd en dit werd ook geformaliseerd in haar evaluatie over 2016, waar dit als werkpunt voor 2017 werd genoteerd. (...) Ook in 2017 werd aan dit werkpunt niet gewerkt. Er werd K. N. voor de organisatie van de eindejaarspiek (november/december) 2017 expliciet gevraagd om toch een inspanning te leveren en te bellen, maar K. N. wilde hier niet op ingaan." (stuk 29- Getuigenverklaring A.D. B.)

"Na deze inwerkperiode hebben wij meermaals gevraagd dot ze ook de telefoons zou beantwoorden. Dat heeft ze steeds geweigerd en dit tot ergernis van de andere collega's." (stuk 30- Getuigenverklaring G. V. D.)

UITNODIGING TOT EEN PERSOONLIJK ONDERHOUD

Samenvattend: Aangezien mevr. N. tekortschoot aan de verwachtingen die K. had, werd mevr. N. uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek, dat doorging op 26 juli 2018.

Naar aanleiding van aanhoudende ontevredenheid bij K. over de prestaties en de inzet van mevr. N., ontving deze laatste op 25 juli 2018, na een voorafgaand telefonisch gesprek, een e-mail van mevr. A. D. B., personeelsadviseur, waarin zij werd uitgenodigd voor gesprek daags nadien, met name op 26 juli 2018. De mail luidt als volgt:

"Dag K.

Aansluitend op ons telefoongesprek van zonet, wil ik je via deze mail meegeven dat J. L. je uitnodigt om een gesprek te hebben over je functioneren in K..

Het gesprek zal plaatsvinden op donderdag 26/07 om 9u in zijn kantoor te Leuven, Professor R. V., X, x). Ook ik, als personeelsadviseur, zal bij dit gesprek aanwezig zijn.

Als mogelijke maatregel wordt overwogen om tot ontslag over te gaan.

Je hebt de mogelijkheid om je tijdens dit gesprek te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van je keuze.

Gezien je aangeeft dat je je K. -pc niet meer kan opstarten vind je o nd eraan deze mail de contactpersonen van de verschillende fracties." Dergelijk voorafgaand gesprek werd georganiseerd conform de sanctieprocedure die KRO volgt, in samenspraak met de vakbonden (stuk 18 - Cao houdende bepalingen inzake werkgelegenheid In de banksector).

Het gesprek op 26 juli 2018 verliep in twee delen. Tijdens dergelijk gesprek wordt in het eerste deel het voorstel van ontslag aan de werknemer meegedeeld. Afhankelijk van het verweert wordt hierna de finale beslissing genomen en wordt deze uiteindelijk ter kennis gebracht aan de werknemer in het tweede deel van dit gesprek.

In het eerste deel werd mevr. N. er bij aanvang van het gesprek nogmaals op gewezen dat ze zich nog steeds kon laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger. Mevr. N. wenste niet op dit aanbod van K. in te gaan, doch ze weigerde om dit schriftelijk te bevestigen via een formulier dat K. hiertoe had voorzien. Ze had zich laten vergezellen door haar echtgenoot, maar die mocht niet bij het gesprek zelf aanwezig zijn.

Vervolgens werd tijdens het gesprek besproken welke redenen in overweging werden genomen om eventueel tot haar ontslag over te gaan. Mevr. N. nam niet onmiddellijk deel aan het gesprek en schoof op dat ogenblik ook geen valabele tegenargumenten of verdedigingen naar voren. Mevr. N. werd er aldus op gewezen dat ze haar tegenargumenten kon geven en dat ze de tijd kreeg om haar verweer te formuleren.

Daarop heeft mevr. N. zich afgezonderd in een aparte ruimte met haar echtgenoot, die haar had begeleid naar het gesprek, om overleg te plegen. Daarop heeft de echtgenoot van mevr. N. telefonisch contact opgenomen met een advocaat, waartoe hij de nodige tijd en privacy kreeg.

In het tweede deel van het gesprek heeft mevr. N. geen tegenargumenten meer aangebracht. Vervolgens werden alle documenten i.v.m. haar ontslagprocedure mondeling overlopen en werd haar gemeld dat deze aangetekend zouden worden verzonden.

ONTSLAG MET UITBETALING VAN EEN VERBREKINGSVERGOEDING

Samenvattend: Voormeld gesprek leidde uiteindelijk tot de beslissing van K. om de arbeidsovereenkomst van mevr. N. te beëindigen met betaling van een opzeggingsvergoeding. In de ontslagbrief van 26 juli 2018 werd spontaan de motivering van het ontslag meegedeeld, die tevens tussen partijen werd besproken eerder die dag.

Op 26 juli 2018 bevestigt K. het ontslag van mevr. N. met betaling van een verbrekingsvergoeding ten bedrage van €19,064,02 bruto {stuk 5A - Ontslagbrief; stuk 6- Individuele rekening 2018). Hierop

werden reeds 4weken loon aangerekend ten bedrage van € 1.845,04 gelet op het outplacement dat aan mevr. N. werd aangeboden (stuk 7- Outplacementaanbod).

Hoewel er in de ontslagbrief melding werd gemaakt van een loon van '7 maanden en 18 weken', was het bedrag van de verbrekingsvergoeding, met name € 19.064,02 bruto, feitelijk en correct berekend op basis van een loon van '7 maanden en 15 weken'. Bij schrijven van 9 augustus 2018 werd daarom aan mevr. N. bevestigd dat het om een typefout ging (stuk 5 B - Rechtzetting opzeggingsvergoeding). net bedrag van de verbrekingsvergoeding was echter wél correct vermeld in de ontslagbrief en bleef aldus ongewijzigd.

DE MIDDELEN VAN EISENDE PARTIJ

1. Met betrekking tot de concrete redenen tot het ontslag

1.1. Principes

Artikels van de cao nr.109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag bepaalt:

"De werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, deelt bij aangetekende brief aan deze werknemer de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer.

Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen."

De werkgever die het voorschrift van artikel 5 van de cao nr.109 heeft miskend is de "forfaitaire burgerlijke boete" van artikel 7 verschuldigd.

Concreet moet worden begrepen in de zin van omljnd, duidelijk, bepaald, één van de toelichtingen die het woordenboek geeft bij werkelijk bestaand, zoals het zich voordoet (W. v. E., "Een kennelijk redelijker ontslagrecht: De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag"; IS.R.2015/4, 700).

Alleen de echte ontslagredenen heeft de werkgever tot het ontslag aangezet. Daarom moeten de redenen die de werkgever dient op te geven, de werkelijke redenen zijn. Enkel feiten of omstandigheden opgeven die vals blijken te zijn of die, al zijn ze waar, niet de ware ontslagredenen zijn, komt neer op een miskenning van de verplichting die de cao nr.109 oplegt (W. v. E., "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag", TS.R.2015/4, 701). In de 'Gids voor sociale reglementering in ondernemingen 2019, uitgegeven door Partena lezen we onder rubriek 652 het volgende:

"De motivering mag wel niet te algemeen of te abstract zijn (bv. Economische moeilijkheden; onbekwaamheid) en vage en onpersoonlijke motieven, stereotype, onduidelijke of universele bewoordingen zoals 'is niet geschikt', 'reorganisatie van de onderneming of de dienst' moeten worden vermeden. Zo'n soort motief geeft immers geen concrete reden voor het ontslag.

De benoeming van het motief of de motieven moet daarentegen voldoende duidelijk zijn met desgevallend vermelding van de voornaamste feitelijke elementen (bijv. tijd en plaats...), niet alleen opdat de werknemer met een relatieve nauwkeurigheid de redenen van zijn ontslag zou kennen maar ook voor de rechter die het geschil zou moeten onderzoeken en de legitimiteit van de Ingeroepen redenen) zou moeten controleren.

Zeer vaak moet het motief voor het ontslag worden beargumenteerd door bewijselementen te verzamelen en bij te houden die de ingeroepen reden ondersteunen."

1.2. Toepassing in casu

1.-

CAO nr.109 is wel degelijk van toepassing.

Eiseres stelt vast dat verweerster in haar aanvullende conclusie van oordeel is dat de cao nr. 109 niet van toepassing zou zijn. Zij verwijst daarbij naar artikel 2 § 3, eerste lid van de cao.

Eiseres verwijst naar de Commentaar die onder het bewuste artikel 3 van de cao werd geschreven en die als volgt luidt:

Met 'bijzondere ontslagprocedures vastgelegd bij wet' in § 3 worden bijvoorbeeld bedoeld: de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of in het Comité voor Preventie en bescherming op het Werk of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen op basis van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsleden of de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de preventieadviseurs op basis van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventie-adviseurs."

Verweerster kent een betekenis toe aan dit artikel die niet strookt met de wil van de partijen die de cao nr. 109 gesloten hebben.

Eiseres stelt ook vast dat verweerster meermaals herhaalt dat zij de concrete redenen voor het ontslag heeft meegedeeld overeenkomstig de cao nr. 109 en dus impliciet de toepassing ervan heeft erkend.

2.

Eiseres werd ontslagen op 26 juli 2018.

In haar aanvullende conclusie (randnummer 15) verwijst verweerster naar een 'aanhoudende ontevredenheid bij K..

Het is bijzonder merkwaardig dat eiseres over deze zogezegde 'aanhoudende ontevredenheid' nooit door verweerster werd geïnformeerd. Kan verweerster bewijzen dat zij deze aanhoudende ontevredenheid ooit heeft gecommuniceerd aan eiseres?

De enige keer dat dit is gebeurd, is bij het ontslag van eiseres!

3.

De ontslagbrief vermeldt het volgende:

"De beslissing tot ontslag vloeit voort uit het feit dat u niet voldoet aan de professionele vereisten die van u mogen verwacht worden. Zowel op gebied van operationeel management als initiatief nemen scoorde u kwantitatief en kwalitatief te zwak. Ook op de doelstelling om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, scoorde u ondermaats. Ondanks uw eigen keuze om in de contactcel te werken, was u meermaals niet bereid telefonische contacten op te nemen, zelfs niet tijdens de eindejaarspiek 2017 toen de contactcel zich in een noodsituatie bevond. Dit alles getuigt van weinig veerkracht en wendbaarheid, dewelke noodzakelijk zijn in het uitoefenen van een functie bij K.. Wij wensen om deze redenen dan ook van u afscheid te nemen."

4.-

Aangezien eiseres van oordeel was en is dat de vage bewoordingen die verweerster hanteerde, haar niet toelaten om de concrete redenen te kennen en te beoordelen heeft de raadsman van eiseres met een aangetekend schrijven van 28 augustus 2018, dus ruim binnen de termijn, voor de eerste maal gevraagd naar de concrete redenen voor het ontslag.

Immers, de zozegde redenen die tot het ontslag hebben geleid, kunnen als volgt worden samengevat:

- Eiseres zou niet voldoen aan de professionele vereisten;
- Eiseres zou op het gebied van operationeel management als initiatief nemen kwantitatief als kwalitatief te zwak scoren;
- Eiseres zou op het gebied om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, ondermaats scoren;
- Eiseres zou meermaals niet bereid zijn om telefonische contacten te nemen;
- Eiseres zou weinig veerkracht en wendbaarheid tonen.

Nergens wordt er melding gemaakt van feiten, data, gebeurtenissen,...die deze beweringen zouden moeten staven. Het gaat dus om loze beweringen, die bezwaarlijk als concreet kunnen bestempeld worden.

Waaruit zou moeten blijken dat eiseres niet zou voldoen aan de professionele vereisten?

Welke professionele vereisten worden er dan wel gesteld aan eiseres?

Werden deze professionele vereisten ook wel meegedeeld aan eiseres?

Werd eiseres hierover ooit formeel aangeschreven?

Waaruit zou moeten blijken dat eiseres op het gebied van operationeel management als initiatief nemen kwantitatief als kwalitatief te zwak zou scoren?

Wat bedoelt verweerster met operationeel management en initiatief nemen?

Welke normen hanteert verweerster voor de kwantitatieve en de kwalitatieve doelstellingen?

Werden deze meegedeeld aan eiseres?

Waaruit zou moeten blijken dat eiseres ondermaats zou scoren op het gebied van een betrouwbare dienstverlening? Wat is de norm om te bepalen of iemand al dan niet ondermaats scoort?

Wat verstaat verweerster onder een betrouwbare dienstverlening?

Werd eiseres hierover formeel aangeschreven?

Waaruit zou moeten blijken dat verweerster meermaals niet bereid zou zijn om telefonische contacten te nemen? Kan verweerster deze aantijging bewijzen?

Waaruit zou moeten blijken dat eiseres weinig veerkracht en wendbaarheid zou tonen? Wat verstaat verweerster onder deze algemene begrippen?

Werd eiseres hierover formeel aangeschreven?

Nergens in de ontslagbrief d.d. 26 juli 2018 wordt melding gemaakt van enige datum, enig concreet feit of gebeurtenis.

Uit de ontslagbrief kan eiseres zelfs niet afleiden over welke periode deze aantijgingen wel zouden gaan.

5.-

Eiseres wenst nogmaals te benadrukken dat de uitvoering van haar arbeidsovereenkomst op het ogenblik van haar ontslag volledig geschorst was.

Eiseres verwijst ook naar het schematisch overzicht dat verweerster weergeeft in haar aanvullende conclusie (pg. 4/43) waarin de schorsingsperioden worden weergegeven.

Deze schorsingsperioden zijn gerechtvaardigd op basis van medische redenen in hoofde van eiseres zelf en in hoofde van haar vader of haar (nog geen maand na haar ontslag overleden) moeder.

Er kan dan ook moeilijk sprake zijn van een 'normale' arbeidssituatie in de periode voorafgaand aan het ontslag van eiseres.

6.-

Verweerster antwoordt op het gerechtvaardigd schrijven van eiseres d.d. 28 augustus 2018 met een aangetekend schrijven van 3 september 2018, waarin verweerster vooreerst beweert dat zij van oordeel is dat zij wel degelijk is overgegaan tot de mededeling van de concrete redenen.

Verweerster meldt vervolgens dat zij bereid is om de ontslagredenen bijkomend te detailleren, hetgeen zij echter opnieuw nalaat te doen.

Eiseres leest in het schrijven van 3 september 2018:

"Na een afwezigheid van net geen Jaar kon uw cliënte herstarten in de functie die ze uitoefende vooraleer ze arbeidsongeschikt werd. Ze weigerde pertinent om dezelfde functie op te nemen waarna in gezamenlijk overleg gezocht werd naar een nieuwe passende functie. Finaal had ze de keuze tussen 3 vacatures en heeft ze zelf de knoop doorgehakt om naar de contactcel te muteren. Ondanks het feit dat het haar eigen keuze was, weigerde uw cliënte om te bellen, wat nochtans een kernactiviteit is in deze omgeving en jobinhoud."

7.-

De afwezigheid van net geen jaar betreft de periode van 9 maart 2015 —29 februari 2016

Daarnaast wenst eiseres formeel en ten stelligste te betwisten dat zij 'pertinent weigerde om dezelfde functie op te nemen' en dat 'ze zelf heeft doorgehakt om naar de contactcel te muteren'. Dit is een volledig foutieve voorstelling van de feiten. Zoals uit het schrijven van de raadsman van eiseres d.d. 2 oktober 2018 blijkt werd eiseres de vraag gesteld een keuze te maken tussen drie alternatieven voor de functie die zij op dat ogenblik uitoefende. Eiseres heeft aangegeven liefst NIET voor de contactcel te willen werken, maar zij werd hiervoor toch aangeduid. Het is dus duidelijk dat het verweerster is die eiseres heeft opgedrongen om in de contactcel te gaan werken.

In dat kader verwijst eiseres naar haar email bericht van 27 november 2015 aan A. D. B. dat luidt als volgt (stuk 14):

"Goedemiddag A.,

Graag zou ik nog even willen terugkomen op ons telefoongesprek van dinsdag (24/11/2015). ik had begrepen dat er 4 potentiële (tijdelijke) jobs in bespreking zijn.

Na ons gesprek heb ik er veel over nagedacht en ik besef dat ik niet de geschikte persoon ben voor de jobs bij IZN en de contactcel.

Die bij uitkeringen en schade arbeidsongeschiktheid daarentegen zie ik helemaal zitten.

is het best dat ik zelf deze leidinggeven den eens contacteer of zal jij hiervoor het nodige doen?

Bij deze zou ikje ook nog willen bedanken voor inspanningen die je voor mij doet/gedaan hebt."

Ondanks dit duidelijk bericht werd eiseres toch in de contactcel gezet!

8.-

Daarnaast stelt zich opnieuw de vraag waaruit zou moeten blijken dat eiseres 'weigerde' om te bellen. En in welke periode zou eiseres geweigerd hebben te bellen? Er wordt geen enkel concreet element aangedragen. Nergens wordt melding gemaakt van enige ingebrekestelling hieromtrent, hetgeen toch vreemd is, als een werkneemster pertinent zou weigeren om haar taken uit te voeren.

Verweerster verwijst in haar schrijven van 3 september 2018 naar de evaluatie van 2017 (stuk 13 verweerster).

Eiseres benadrukt eens te meer dat het hier om een louter éénzijdig door verweerster opgesteld stuk gaat. Op geen enkel moment, noch wijze, heeft zich hierover een tegensprekelijk debat voorgedaan.

Het document vermeldt de datum van 3 april 2018. Op dat ogenblik was de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van eiseres voor 100 geschorst omwille van de arbeidsongeschiktheid van eiseres.

Het is een document enkel en alleen opgemaakt 'pour les besoins de la cause' en mist elke geloofwaardigheid en betrouwbaarheid.

Eiseres merkt ook op dat de zogezegde evaluatie 2017 geen melding maakt van enige referentieperiode, in tegenstelling met stuk 14 verweerster-, het evaluatiedocument 2016 waarin wel uitdrukkelijk te lezen staat dat 'deze evaluatie gaat over de periode van 01/09 tot 31/12/2016'.

Verder blijkt dit ook wanneer men in dat document het volgende leest:

"De contactcel was op het einde van het jaar in een noodsituatie."

Eiseres merkt op dat er nergens ook maar enig begin van bewijs wordt bijgebracht van een zogezegde noodsituatie.

Meer nog, uit de emails die eiseres in oktober 2017 en januari 2018 heeft verstuurd, blijkt dat zij op zoek is naar werk. Hoe verweerster dat weet te rijmen met de zogezegde noodsituatie is eiseres niet duidelijk.

Vervolgens verwijst verweerster in het schrijven van 3 september 2018 naar de zelfevaluatie van eiseres over het jaar 2016 en isoleert daaruit een zinsnede om haar gelijk te halen.

Meer bepaald verwijst verweerster naar de zinsnede:

"ik weet dat het 'niet telefoneren' een werkpunt is en wil daar in de toekomst zeker werk van maken (bijvoorbeeld door het volgen van een cursus 'overtuigend communiceren')."

Verweerster verwijst eiseres halfweg 2018 dat eiseres "geen enkele stap zou hebben ondernomen om het probleem terzake aan te pakken".

Deze stelling van verweerster is niet correct, Verweerster gaat hierbij ook helemaal voorbij aan de vele schorsingsperiodes (omwille van ernstige en gerechtvaardigde redenen) die zich hebben voorgedaan in 2017 en 2018.

Het is duidelijk dat verweerster spijkers op laag water zoekt.

Eiseres wenst hierbij overigens te verwijzen naar de tegensprekelijke evaluatie over 2016 (stuk 14 verweerster).

De globale score die eiseres behaalt, is G++, hetgeen een zeer goede score is.

Deze score wordt als volgt gemotiveerd:

"K. is een heel fijne persoon om in het team te hebben. Ze kon met iedereen goed overweg en doet echt haar best om zich maximaal in te zetten en haar aandeel te leveren in het wegwerken van het werkvolume.

Aangezien K. in ovaria! zit, gaan we in 2017 moeten bekijken hoe we haar optimaal kunnen inzetten hier of elders."

Verder lezen we:

"iedereen gelooft er in dat K. sterk genoeg staat om ook ingezet worden in telefonie. Het zou het team zeker erg vooruit helpen. K. blijft twijfelen maar ik geloof er vast in dat ze het kan als ze haar onzekerheden opzij zet en springt'

En ook:

"K. is een heel rustig en introvert karakter."

Als eiseres aldus in haar zelfevaluatie 2016 schrijft dat het niet telefoneren een werkpunt is, wordt dit verklaard door het bovenstaande.

Eiseres heeft wel steeds getelefoneerd, maar gezien haar eerder onzeker en introvert karakter, heeft zij daar waarschijnlijk meer moeite mee dan sommige andere werknemers.

Het verwijt dat verweerster formuleert, is dan ook geheel onterecht en ongepast. Verder lezen wij:

"Binnen het kader waarin K. moet werken is ze flexibel. Ze is altijd bereid om in te springen om één van haar collega's te helpen."

"Er is veel begrip binnen het team voor de motivatie achter haar deeltijds werkregime."

"Voor 2017 verwacht ik van K. dat ze met dezelfde inzet blijft functioneren."

Hieruit blijkt dus dat haar inzet goed was.

In de evaluatie over 2016 Lezen we ook dat eiseres een positieve houding heeft en loyaal is ten aanzien van K. en ontvangt eiseres de volgende complimenten:

- K. is zeker positief en probeert, vanuit die invalshoek, ook elke dag haar werk goed te doen;
- Als je aan K. iets vraagt, dan krijg je het ook op tijd en netjes afgewerkt;
- K. werkt efficiënt en verspilt geen tijd. Zij draagt op die manier zeker bij tot de realisaties van het team.

In hetzelfde schrijven van 3 september 2018 lezen wij ook nog het volgende:

"Zo legde uw cliënte een starre houding aan de dag wat het uur van vertrek betreft. Ze stond er op om dagelijks om 15 uur te kunnen stoppen. Ook op dagen en momenten dat er opleidingen of vergaderingen waren."

Eiseres merkt op dat verweerster eens te meer veel schrijft, maar niets bewijst. Moeilijk kan dit nochtans niet zijn, verweerster maakt gebruik van een tijdsregistratiesysteem.

Uit die gegevens zal echter blijken, hetgeen verweerster uiteraard niet vermeldt, dat eiseres haar dagtaak ook steeds begon om 7.00 uur 's ochtends,

Ook zal blijken dat eiseres wel degelijk aanwezig was tijdens opleidingen en/of vergaderingen tenzij zij verhinderd was omwille van ziekenhuisbezoeken

Eiseres benadrukt dat zij over deze zogezegde starre houding nooit werd aangesproken tijdens haar tewerkstelling. Iets te gemakkelijk om dit nu aan te halen om haar ontslag te motiveren.

9.-

Aangezien dit schrijven van verweerster, d.d. 3 september 2018, niet voldeed aan de verwachtingen van eiseres, ging haar raadsman over tot een schrijven van 2 oktober 2018, waarin hij met betrekking tot de concrete redenen tot het ontslag, het volgende schrijft:

"Ondanks ons verzoek om de concrete redenen tot het ontslag te willen meedelen, ontvangen wij opnieuw een aantal algemene beweringen die niet concreet worden ingevuld.

De aangehaalde redenen worden bovendien ten stelligste ontkend.

Wij doen opmerken dat op het ogenblik van het ontslag, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van mevrouw N. voor 100 % geschorst was

En toch beweert u dat mevrouw N. niet voldoet aan de professionele vereisten die van haar mogen verwacht worden. Dat na een anciënniteit van meer dan 11 jaar.

U toont verder niet aan waaruit zou moeten blijken dat mevrouw N. op het gebied van operationeel management als initiatief nemen, kwantitatief en kwalitatief te zwak scoorde. Erger wordt het wanneer u beweert dat zij ook op de doelstelling om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, ondermaats scoorde. Hoe kan u dit schrijven over iemand van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor 100 % geschorst is?

Vervolgens dienen wij met klem tegen te spreken dat mevrouw N. op eigen keuze in de contactcel is gaan werken. Deze keuze werd haar opgedrongen. Meer nog, mevrouw N. werd de vraag gesteld een keuze te maken tussen drie alternatieven voor de functie die zij op dat ogenblik uitoefende. Zij heeft aangegeven liefst niet voor de contactcel te willen werken, maar werd hiervoor toch aangeduid. Nu ook nog beweren dat het haar eigen vrije keuze was, is de waarheid meer dan geweld aan doen.

U beweert tevens dat mevrouw N. zou weigeren om te bellen. Waar haalt u dit? Kan u dit staven? Is mevrouw N. hierover aangesproken, heeft zij hiervoor een waarschuwing gekregen?

Dat u de loyaliteit en flexibiliteit van mevrouw N. naar K. toe in twijfel durft te trekken, is zelfs beledigend.

Mevrouw N. is met K. opgegroeid, via haar vader, en heeft vervolgens zelf een mooie carrière van meer dan 11 jaar opgebouwd binnen K..

Wij stellen ook vast dat u schrijft dat thuiswerken beleidsmatig niet wordt toegestaan indien men een arbeidsregime heeft van 50 %. Het is dus duidelijk dat u thuiswerk niet wenst toe te kennen aan deeltijdse werknemers. U maakt zich hierbij schuldig aan een vorm van indirecte discriminatie op basis van geslacht, wetende dat het vooral vrouwen zijn die gebruikmaken van de deeltijdse arbeid.

Uw eigen inbreuk op de wetgeving inroepen als reden om mevrouw N. te ontslaan is gewoonweg ongehoord,

Tot slot verwijst u naar een evaluatie van 2012. Deze is mevrouw N. totaal niet gekend. U zal deze willen bijbrengen. Wij mogen aannemen dat het hierom een tegensprekelijke evaluatie gaat, getekend door mevrouw N.?

Of gaat het om een éézijdig opgesteld document, dat geen enkele waarde heeft?

Voor de volledigheid geven wij alvast mee dat de laatste, effectieve evaluatie, een resultaat opleverde van G+++, hetgeen de op één na hoogste score is. Het is aan u uit te leggen hoe men van zulke hoge score plotseling naar een score zou duikelen die tot een ontslag leidt, op een ogenblik dat er geen arbeidsprestaties werden geleverd ten gevolge van wettelijke schorsingsgronden.

Aangezien wij van oordeel blijven dat u hebt nagelaten de concrete redenen van het ontslag mee te delen, bent u een schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor twee weken, oftewel een bedrag provisioneel begroot op € 1.806,22."

10:

Verweerster antwoordt op dit schrijven middels haar schrijven van 8 oktober 2018 waarbij zij in essentie enkel en alleen blijft verwijzen naar de zagezegde evaluatie van 2017, waarvan verweerster toegeeft dat het inderdaad een louter eenzijdig opgesteld document is.

Verweerster meldt dat de medewerker de mogelijkheid heeft om een zelfevaluatie te maken en dat eiseres hiervan in het verleden ook gebruik heeft gemaakt. Eiseres werd echter niet uitgenodigd om een zelfevaluatie te maken over het jaar 2017, zij was zelfs niet op de hoogte dat zij werd geëvalueerd.

Verweerster tracht ook de score van Ge+, die eiseres op haar evaluatie over 2016 behaalde, te minimaliseren, hetgeen erg ongepast is. Het schrijven van verweerster d.d. 8 oktober 2018 bracht inhoudelijk niets bij.

11.-

Eiseres kan aldus enkel en alleen besluiten dat:

- Verweerster enkel algemene bewoordingen gebruikt;
- Verweerster er niet in slaagt om concrete feiten of gebeurtenissen aan te halen;
- Verweerster enkel verwijst naar een niet-tegensprekelijke evaluatie die evenmin concrete feiten en/of gebeurtenissen vermeldt;
- De redenen die verweerster aanhaalt op geen enkele wijze bewezen worden.

12.

Tot slot van dit onderdeel brengt eiseres ook nog graag de volgende email berichten bij. De inhoud ervan spreekt op zich.

Email van eiseres aan G. R. d.d. 11 januari 2018 (stuk 15):

"Dag G., ik zit nu op 1ZN om te helpen maar N. heeft vandaag geen tijd om acties uit te zoeken voor mij. Ik ben al bij A. geweest en zij ging eens kijken of ik wat acties kon doen maar in afwachting daarvan wilde ik ook aan jou vragen of jij nog iets hebt liggen dat ik kan doen? ik moet wel even mee geven dat ik 3 jaar geen beheer meer gedaan heb en dus een aantal schermen in PO nog niet ken maar mits een kleine opfrissing ben ik daar wel snel mee weg denk ik

Toch verwijt verweerster eiseres een gebrek aan initiatief)

Email van eiseres aan N. W. d.d. 11 januari 2018 (stuk 16):

"Dag N.,

Kan je tegen volgende week dinsdag nog werk voor mij voorzien? ik ben heel flexibel in het uitvoeren van acties.

Mits een korte opfrissing kan ik wel wat andere acties (bovenop voorschot polis) verwerken.
ik heb bij verschillende mensen navraag gedaan maar blijkbaar is er bij loontrekkenden zelf te weinig werk om de interimmers bezig te houden....
ik zou mij toch heel graag nuttig willen maken bij de verwerking van de werkvoorraad.

Alvast bedankt."

Een gebrek aan initiatief? Weinig wendbaarheid?

In zijn antwoord van 14 januari 2018 meldt N. W. (stuk 17):

"Ik gaf mee dat je liever niet telefoneerde."

Hieruit blijkt nogmaals dat eiseres nooit heeft geweigerd om te telefoneren. Het was enkel iets dat ze liever niet deed, zoals elke werknemer wel een taak heeft die hij of zij liever dan een andere taak doet.

Met een email bericht van 16 januari 2018 laat eiseres het volgende weten aan haar echtgenoot (stuk 18):

"Goed nieuws. Zit nu op boekhouden voor 3 werkdagen. Op hospi zou ook nog veel werk zijn."

In de loop van oktober 2017 had eiseres ook al gevraagd om naar de afdeling LIN te mogen gaan (stuk 19). Ondanks de enthousiaste reactie van de heer H. R. (cfr. Zijn email d.d. 6 oktober 2017) is eiseres niet mogen beginnen op zijn afdeling omdat de heer J. L. weigerde zijn goedkeuring hiertoe te geven. J. L. is overigens ook de man die eiseres heeft uitgenodigd voor het gesprek van 26 juli 2018 tijdens hetwelk eiseres ontslagen werd.

Hieruit blijkt nogmaals dat eiseres wel degelijk zeer flexibel was in de taken die haar werden toebedeeld, dat zij actief op zoek ging naar werk en dat zij met een zeer positieve ingesteldheid haar werk uitoefende bij verweerster.

2. Met betrekking tot de loopbaanonderbreking

1.-

Eiseres bevond zich op het ogenblik van haar ontslag, in een periode van halftijdse loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand en dit in het kader van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 en het KB van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 3 van het KB van 10 augustus 1998 voorziet in het recht voor de werknemer om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen op basis van artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen op basis van artikel 102 van de herstelwet en dit voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte.

Eiseres heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt om de verzorging op zich te nemen van haar zwaar depressieve vader en haar zware zieke moeder (die overigens op donderdag 23 augustus 2018 is overleden).

Verweerster heeft de aanvragen hiertoe goedgekeurd zoals blijkt uit haar stuk 2.

Het is bijzonder eigenaardig dat verweerster in haar conclusie (pg. 23) schrijft dat het haar niet duidelijk is op welke rechtsgrond eiseres zich baseert, Verweerster heeft de aanvragen toch zelf allemaal goedgekeurd

2.-

Artikel 101 van de Herstelwet van 1985 schrijft:

'Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd ..., mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden,

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan ... de schorsing of de .. bedoelde vermindering.

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald."

Eiseres was bijgevolg conform artikel 101 en 103 van de Herstelwet van 1985 beschermd tegen ontslag, hetgeen door verweerster niet betwist wordt.

Het is aan verweerster om te bewijzen dat de zogenaamde redenen van het ontslag vreemd zijn aan de genomen loopbaanonderbreking van eiseres.

3.-

Aangezien verweerster nog steeds nalaat om de duidelijke, concrete redenen voor het ontslag aan te geven en te bewijzen (zie hierboven), faalt zij in haar verplichting om te bewijzen dat er een voldoende reden aanwezig zou zijn om over te gaan tot het ontslag van eiseres.

4.-

Verweerster stelt in haar aanvullende conclusie dat zij wel degelijk redenen aanhaalt die aantonen dat het ontslag vreemd is aan de loopbaanonderbreking van eiseres.

Daarbij keert verweerster terug naar gebeurtenissen in 2016-2017, die overigens betwist worden door eiseres.

Eiseres benadrukt dat zij werd ontslagen in een periode dat de uitvoering van haar arbeidsovereenkomst voor 100 % geschorst was. Hoe kan verweerster dan nog ernstig blijven beweren dat de inzet en houding van eiseres niet voldeden aan de verwachtingen van verweerster?

5.-

Eiseres dient bijgevolg vast te stellen dat verweerster een flagrante inbreuk heeft gepleegd tegen deze ontslagbescherming waardoor verweerster een beschermingsvergoeding verschuldigd is gelijk aan het loon voor 6 maanden, oftewel een bedrag provisioneel begroot op € 23.481,00 bruto.

3. Met betrekking tot het ontslag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

1.

Op het ogenblik van het ontslag was eiseres arbeidsongeschikt wegens ziekte.

Verweerster was hiervan op de hoogte.

Toch vond verweerster het nodig om eiseres, tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid, dwingend te sommeren voor een gesprek op 26 juli 2018, dag waarop verweerster haar ook ontsloeg,

Verweerster verwijst in haar aanvullende conclusie naar een procedure die zij hanteert en waarbij de werknemer eerst een voorstel krijgt te horen van de ontslagbeslissing, waarna de werknemer daarop opmerkingen kan formuleren. Vervolgens krijgt de werknemer de uiteindelijke beslissing om al dan niet over te gaan tot ontslag te horen.

Het is eiseres nog steeds niet duidelijk waarom verweerster juist op een ogenblik dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig geschorst was, het nodig vond om haar uit te nodigen voor een gesprek waarbij er reeds onmiddellijk werd verwezen naar een ontslag?

Het is bovendien nogal eufemistisch van verweerster om te stellen dat het om een vriendelijke uitnodiging ging. Een telefoon tijdens een periode van volledige arbeidsongeschiktheid met de vraag om zich binnen de 24 uren te komen melden voor een gesprek in verband met een mogelijk ontslag, kan men bezwaarlijk vriendelijk noemen.

Verweerster is zich blijkbaar ook niet bewust van de impact dat zulk telefoongesprek van een werkgever op een werknemer, die nog steeds in ondergeschikt verband werkt; heeft. Het is moeilijk 'voor' te stellen dat een werknemer zulke uitnodiging gaat weigeren uit schrik voor negatieve tegenmaatregelen.

2,-

Conform de anti-discriminatiewetgeving van 10 mei 2007 is het niet toegelaten om een werknemer te ontslaan omwille van zijn gezondheidstoestand.

Artikel 3 stelt dat de wet van 10 mei 2007 tot doel heeft om met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

Artikel 5 § 1, 5° voorziet dat de wet van toepassing is op alle personen met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen,

3,

Eiseres is van oordeel dat verweerster is overgegaan tot het ontslag van haar in strijd met de bepalingen van de wet van 10 mei 2007.

Immers, de redenen die verweerster aanhaalt zijn niet bewezen en volledig fictief (zoals blijkt uit hetgeen hierboven reeds werd uiteengezet), wat doet vermoeden dat eiseres werd ontslagen omwille van het feit dat zij arbeidsongeschikt was.

Het is aan verweerster om dit vermoeden te weerleggen. Zij faalt hierin.

Verweerster is bijgevolg op basis van artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 een schadevergoeding verschuldigd aan eiseres gelijk aan het loon voor 6 maanden, provisioneel begroot op € 23.481,00 bruto.

Eiseres verwijst in dit kader naar een vonnis van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen van 21 november 2018 (A.R. 17/3373/A).

De arbeidsrechtbank verwijst hierin uitdrukkelijk naar de timing van het ontslag om na te gaan of de werkneemster feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden. Volgens de arbeidsrechtbank dient hierop positief te worden geantwoord. De betrokken werkneemster werd, zoals in casu, ook door haar werkgever uitgenodigd voor een gesprek tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. Tijdens dat gesprek werd zij ontslagen.

De arbeidsrechtbank tilt er ook zwaar aan dat de betrokken werkneemster nooit enige waarschuwing heeft ontvangen i.v.m. het ondermaats presteren of andere tekortkomingen, Een duidelijke parallel met de situatie van eiseres.

De arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen heeft de werkgever dan ook veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon.

4,-

In haar aanvullende conclusie d.d. 28 juni 2019 schrijft verweerster onder randnummer 71:

"Mevr. N. kan niet naar geloven op meerdere paarden wedden."

Het is bijzonder ongepast vanwege verweerster dat zij nalaat om de duidelijke, concrete redenen voor het ontslag mee te delen aan eiseres om vervolgens eiseres te verwijten dat zij op meerdere paarden zou wedden.

Het is juist omdat verweerster heeft nagelaten dit te doen, dat eiseres vandaag nog steeds niet kan nagaan wat de reden van haar ontslag is. Verweerster moet die redenen nu maar eens eindelijk aanhalen, concretiseren en bewijzen,

5.-

Nog ongepast wordt het wanneer verweerster onder randnummer 75 het volgende schrijft:

"Het moge duidelijk zijn dat tegenpartij de feiten graag dramatiseert en hierdoor enige sfeer tracht te scheppen voor haar verhaal.

Eiseres dramatiseert helemaal niets in tegenstelling tot verweerster geeft eiseres enkel de feiten weer.

Het tart elke verbeelding dat verweerster, eiseres durft verwijten dat zij de dingen dramatiseert, terwijl zij zeer goed op de hoogte is van de gebeurtenissen die zich in 2017 en 2018 hebben voorgedaan.

Eiseres heeft haar loopbaan geschorst / onderbroken om de verzorging op zich te nemen van haar zwaar zieke vader en haar zwaar zieke moeder.

Haar zieke moeder is in augustus 2018 overleden.

Eiseres heeft zelf heel wat medische problemen gekend.

Haar afwezigheden waren alle gerechtvaardigd omwille van zeer ernstige redenen. Eiseres is niet thuis gebleven voor haar plezier

Die feiten vervolgens gaan bestempelen als "dramatiseren" is ongezien!

6.-

Onder randnummer 84- houdt verweerster diezelfde toon aan als zij schrijft:

"De praktijk leert dat werknemers die reeds weten dat er enige ontevredenheid over hen heerst, zich vaak verstoppen achter deze schorsingsgronden om bepaalde gesprekken en beslissingen niet te moeten ondergaan, dan wel deze zo lang als mogelijk uit te stellen. K. heeft dit willen vermijden."

In conclusie beweert verweerster aldus dat eiseres zich zou willen verstoppen achter een loopbaanonderbreking om te zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid en achter haar eigen

medische arbeidsongeschiktheid (gerechtvaardigd aan de hand van een medisch attest en nooit gecontesteerd door verweerster) om aan haar ontslag te ontsnappen!

Dit is werkelijk ongezien,

Verweerster legt onder randnummer 84 van haar aanvullende conclusie wel zelf de link tussen de arbeidsongeschiktheid van eiseres en haar ontslag en voedt daarmee het vermoeden van eiseres dat haar ontslag minstens mede is ingegeven door haar ziekte.

7.-

In haar aanvullende conclusie probeert verweerster uit te leggen waarom zij niet wilde wachten met het onderhoud met eiseres tot haar terugkomst uit ziekte.

Eiseres leest dat verweerster toegeeft dat de evaluatie van 2017 niet eens besproken is geweest met eiseres. Het betreft dus een louter éézijdig opgesteld stuk dat louter werd opgemaakt om alsnog het ontslag van eiseres te kunnen rechtvaardigen. Er kan echter geen rekening worden gehouden meteen evaluatie die op geen enkel ogenblik noch wijze tegensprekelijk werd opgesteld, besproken.

Meer nog, onder randnummer 84 bevestigt verweerster dat zij besloten had om eiseres te ontslaan omdat haar periode van arbeidsongeschiktheid was verlengd. Het ontslag is dus rechtstreeks gelinkt aan de afwezigheid van eiseres wegens haar ziekte.

4. Met betrekking tot de niet-naleving van de sectorale cao betreffende de vastheid van betrekking

1.-

Eiseres ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité nr. 306, waardoor de sectorale cao van 6 december 2010 betreffende de vastheid van betrekking op haar van toepassing is.

Artikel 3 van de cao van 6 december 2010 stelt:

"De hierna vermelde bepalingen worden in twee delen gesplitst;

1. De verbintenissen in geval van ontslag dat niet is gebonden aan economische of technische omstandigheden;
2. Ontslag ingevolge economische of technische omstandigheden."

Het is eiseres niet duidelijk onder welke categorie haar ontslag hoort.

2.-

De ontslagbrief (stuk 5 verweerster) doet vermoeden dat deel I van toepassing is.

Eiseres is echter niet overtuigd.

G. R. schrijft immers op 11 januari 2018:

"Goh, ik zal eens kijken, maar ik kan met moeite mijn team fulltime aan de slag houden."

Diezelfde dag schrijft eiseres aan de heer N. W.:

"Kan je tegen volgende week dinsdag nog werk voor mij voorzien?" en ook "Ik heb bij verschillende mensen navraag gedaan maar blijktbaar is er bij loontrekkenden zelfs te weinig werk om de interimers bezig te houden...."

Indien het ontslag van eiseres gebaseerd is op economische of technische redenen, dan behoort het aan verweerster om te bewijzen dat zij haar verplichtingen zoals voorzien in artikel 5 en .6 van de cao heeft nageleefd,

Indien het om een individueel ontslag gaat, dient gewezen te worden op artikel 4 van de cao van 6 december 2010 dat versterkt werd door het sectorakkoord 2003-2004 dat stelt:

"Behalve in geval van zware fout gaan de partners akkoord om de bestaande bepalingen Inzake individuele vastheid van betrekking te versterken, daar de bepalingen van artikel 4 van de cao betreffende de vastheid van betrekking aan te vullen met de volgende maatregelen:

c) de begeleidingsprocedure die binnen elke onderneming wordt ingesteld, dient minstens rekening te houden met de volgende bepalingen:

1. Elke betrokken werknemer moet daadwerkelijk de mogelijkheid geboden worden om zich te laten begeleiden door een of meer vakbondsafgevaardigden. Deze mogelijkheid zal uitdrukkelijk per brief aan de betrokken werknemer worden gemeld;
2. De middelen die ingezet werden voor het ontslag (opleiding, enz.) moeten duidelijk genoemd worden met inbegrip van de tijd die werd vastgelegd om de werknemer toe te laten zijn situatie te verbeteren na de verwittiging;
3. De werknemer moet over een minimumtermijn beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdagen bedragen."

Het is duidelijk dat verweerster de bepalingen onder punt c) 2 en 3 niet heeft gerespecteerd.

Verweerster wordt uitgenodigd het tegendeel te bewijzen.

3.-

Artikel 4 bis van de cao van 6 december 2010 maakt vervolgens een onderscheid tussen 3 hypothesen:

- Ontslag met verwittingsprocedure;
- Ontslag om dringende reden;
- Ontslag zonder verwittigingsprocedure.

Eiseres is van oordeel dat er geen sprake is van een ontslag met verwittingsprocedure, noch om dringende reden.

4.-

Indien het aldus om een ontslag zonder verwittigingsprocedure zou gaan dan dient verweerster te bewijzen dat ze voorafgaandelijk aan de formele betekening van de beslissing aan eiseres, eiseres alsook de syndicale afvaardiging heeft geïnformeerd en dit binnen een termijn welke voldoende is om deze afvaardiging de mogelijkheid te bieden om tussen te komen.

Deze bepaling is manifest geschonden nu eiseres met een email bericht van 25 juli 2018 om 8u41 wordt opgeroepen voor een gesprek op 26 juli 2018 om 9u00 en eiseres diezelfde dag, 26 juli 2018, reeds wordt ontslagen.

Rekening houdende met artikel 15 van de cao is verweerster bijgevolg een schadevergoeding aan eiseres verschuldigd gelijk aan het loon voor 6 maanden, provisioneel begroot op € 23.481,00 bruto.

5.

Tot haar verbazing leest eiseres dat verweerster in haar aanvullende conclusie plotseling verwijst naar de CAO Werkgelegenheid in de Banksector.

In haar eerste conclusie is hierover echter niets te lezen.

6.-

Verweerster beweert onder randnummer 101 dat zij een eigen, gelijkwaardige ontslagprocedure volgt.

Kan verweerster bewijzen dat dit gebruikelijk is binnen haar onderneming en gecommuniceerd aan de werknemers?

Uit een lezing van het arbeidsreglement kan eiseres dit alvast niet afleiden.

Het is al te gemakkelijk om nu te gaan beweren dat men beroep doet op een eigen procedure als deze niet eens aan de werknemers bekend is gemaakt. Meer nog, als deze zogezegde eigen procedure niet gecommuniceerd werd aan de werknemers, is zij ook niet aan hen tegenstelbaar.

7.-

In tegenstelling tot wat verweerster voorhoudt, is deze eigen ontslagprocedure bovendien helemaal niet gelijkwaardig aan deze voorzien in het paritair comité nr. 306.

Zoals reeds aangegeven, stelt het paritair comité nr. 306 dat:

"De werknemer moet over een minimumtermijn beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdogen bedragen."

Het is duidelijk dat de eigen procedure die verweerster hanteert, geen termijn van 5 kalenderdagen voorziet, Hiermee worden de rechten van de werknemer aldus ernstig ingeperkt. Van gelijkwaardigheid kan geen sprake zijn.

8.-

Het staat vast dat verweerster de sectorale cao (pc 306) betreffende de vastheid van betrekking niet heeft gerespecteerd.

5. Met betrekking tot bijlage X van het arbeidsreglement

1.-

Verweerster heeft niet alleen de bepalingen van de sectorale cao geschonden maar ook de bepalingen van het in de onderneming van toepassing zijnde arbeidsreglement, en meer bepaald bijlage X daarvan.

Bijlage X voorziet in een specifieke sanctieprocedure waarbij de betrokken werknemer het recht heeft om voorafgaand ingelicht te worden omtrent de hem ten laste gelegde feiten en om de nodige documenten te kunnen inkijken ter voorbereiding van het gesprek met de directie.

Deze specifieke procedure zou moeten gerespecteerd worden alvorens tot ontslag over te gaan. Temeer daar A. D. B. in haar email van 25 juli 2018 aanhaalt dat het gesprek zal gaan "over je functioneren" en later nog schrijft dat "als mogelijke maatregel wordt overwogen om tot ontslag over te gaan".

2.-

Eiseres heeft nooit inzage gekregen in haar personeelsdossier, noch in het sanctiedossier. Bijgevolg zijn alle interne regels zoals voorzien in het arbeidsreglement geschonden.

Conform de bepalingen van het arbeidsreglement, is verweerster bijgevolg een schadevergoeding verschuldigd aan eiseres. Deze schadevergoeding wordt forfaitair vastgesteld op 6 maanden loon provisioneel begroot op € 23.481,00 bruto.

3.-

Het is bijzonder merkwaardig te moeten lezen dat verweerster in haar conclusie beweert dat Bijlage X van het arbeidsreglement niet van toepassing zou zijn.

Kan verweerster dan verklaren waarom mevrouw A. D. B. een document aan eiseres bezorgd heeft dat als volgt gaat (stuk 20):

"Ondergetekende, K. N., bevestigt hiermee dat zij door A. D. B. werd attent gemaakt op Hoofdstuk VI 'Sancties' en Bijlage -X van het arbeidsreglement van K., o. m. inzake de mogelijke bijstand door een Syndicaal Afgevaardigde tijdens het gesprek van 26/07/2018 tussen beide hogervermelden.

Van deze gelegenheid werd door mij geen gebruik gemaakt.

Plaats: Leuven

Datum: 26/07/2018

Handtekening.....,....

Gelieve een ondertekend exemplaar van dit document terug te sturen naar:

K.,

PAL, INU

X

6. Met betrekking tot het rechtsmisbruik in hoofde van verweerster

1.-

Eiseres is op 1 juli 2007 in dienst getreden van verweerster. Gedurende haar tewerkstelling heeft zij zich steeds loyaal en flexibel opgesteld, Zij heeft meerdere verschillende taken opgenomen bij verweerster. Haar evaluaties waren steeds zeer gunstig. Zij heeft geen negatieve opmerkingen, waarschuwingen of ingebrekestellingen ontvangen.

2.-

Verweerster heeft gebruik gemaakt van haar recht op loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand om de zorg op zich te nemen van haar zwaar zieke moeder, die overigens in augustus 2018 is overleden. Daarnaast was verweerster arbeidsongeschikt wegens ziekte, waarvoor zij een ziekteattest heeft afgeleverd.

Op het ogenblik dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van eiseres voor 100 % geschorst was, en zonder enige dringende noodzakelijkheid hiertoe, heeft verweerster het toch nodig geacht, om eiseres met een e-mailbericht te sommeren voor een vergadering, slechts 24 uur later, om haar te ontslaan.

3.-

Dit ontslag getuigt van een zelden geziene brutaliteit en onmenselijkheid en gaat de schande en schaamte ver voorbij.

In plaats van de gepaste ondersteuning te verlenen aan eiseres, of minstens eiseres de nodige rust te geven in de moeilijke tijden die zij ervoer, besloot verweerster om eiseres op te roepen voor een ontslaggesprek en haar onmiddellijk te ontslaan.

Kan verweerster eindelijk eens aangeven waarom zij net op dat ogenblik van oordeel was om te moeten overgaan tot een ontslag?

Waar zat de urgentie voor verweerster om plotsklaps over te gaan tot het oproepen en ontslaan van eiseres?

Het is overduidelijk dat verweerster hiermee haar recht om te ontslaan schromelijk heeft misbruikt, hetgeen tot een bijzondere morele schade heeft geleid in hoofde van eiseres.

Eiseres vordert bijgevolg een schadevergoeding van € 1,00 provisioneel.

8. Met betrekking tot de tegenvordering vanwege verweerster

Middels haar conclusie dient verweerster een tegenvordering in wegens tergend en roekeloos geding. Zij vordert dit omdat zij van oordeel is dat:

- de vordering van eiseres m.b.t. de burgerlijke boete overeenkomstig cao nr. 109 bezwaarlijk serieus kan genoemd worden;
- eiseres vorderingen indient ten bedrage van bijna € 100.000 zonder quasi één wettelijke grondslag te vermelden.

De houding van verweerster is niet ernstig.

Zoals aangetoond, laat verweerster nog steeds na om de effectieve, daadwerkelijke, concrete redenen voor het ontslag aan te tonen. Verweerster beweert wel, maar bewijst niets, ondanks de vragen daartoe van eiseres en haar raadsman.

Meer nog, in haar aanvullende conclusie brengt verweerster bijkomende stukken aan die allemaal dateren van 2015-2016.

Het is door de houding van verweerster dat eiseres genoodzaakt is te blijven vragen naar de concrete redenen voor het ontslag.

Het is bovendien merkwaardig dat verweerster nu een tegenvordering indient omdat in het verzoekschrift van eiseres quasi geen wettelijke grondslag zou worden vermeld.

Verweerster wist nochtans zeer goed waarop zij zich diende te verdedigen, zoals blijkt uit de brieven die zij schreef als antwoord op de brieven van de raadsman van eiseres.

Het ontgaat eiseres wat het nut is van de expliciete vermelding van de wettelijke grondslag indien uit de feiten blijkt dat verweerster heel goed weet waarop zij zich dient te verdedigen (en dit ook gedaan heeft). Eiseres stelt ook vast dat ondanks het feit dat het gedinginleidend verzoekschrift quasi geen wettelijke grondslag vermeldt, verweerster er toch in slaagt een conclusie te schrijven van 32 bladzijden)

In het licht van het voorgaande dient de vordering van verweerster om eiseres te horen veroordelen tot € 1.00 provisioneel of in ondergeschikte orde tot de betaling van een maximale rechtsplegingsvergoeding van € 7.200 te worden afgewezen als zijnde ongegrond.

BESPREKING

UITGANGSPUNT VAN DE DISCUSSIE TUSSEN PARTIJEN IS DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG.

De verbreking van de arbeidsovereenkomst met begeleidende motieven H. 26.7.2018 luidt:

"De beslissing tot ontslag vloeit voort uit het feit dat u niet voldoet aan de professionele vereisten die van u mogen verwacht worden. Zowel op gebied van operationeel management als initiatief nemen scoorde u kwantitatief en kwalitatief te zwak. Ook op de doelstelling om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, scoorde u ondermaats. Ondanks uw eigen keuze om in de contactcel te

werken, was u meermaals niet bereid telefonische contacten op te nemen, zelfs niet tijdens de eindejaarspiek 2017 toen de contactcel zich in een noodsituatie bevond. Dit alles getuigt van weinig veerkracht en wendbaarheid, dewelke noodzakelijk zijn in het uitoefenen van een functie bij K.. Wij wensen om deze redenen dan ook van u afscheid te nemen." .

Eiseres verzocht uitdrukkelijk om de motieven en op 3 september 2018 antwoordde dhr. D. M. hierop als volgt:

"Geachte meester J.,

ik verwijs naar het aangetekend schrijven van 28 augustus 2018 waarin u zich kenbaar maakte als raadsman van mevrouw K. N., die bij K. tewerkgesteld werd tot en met 26 juli 2018.

U stelt in dat schrijven dat de redenen die tot het ontslag van uw cliënte geleid hebben, niet beantwoorden aan de doelstellingen van cao nr. 109. Op generlei wijze toont u aan dat dit het geval is. Meer nog de bewuste cao vermeldt uitdrukkelijk in artikel 6 dat 'de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, schriftelijk aan deze heeft meegedeeld, niet verplicht is om op het verzoek van de werknemer te antwoorden voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.'

In de ontslagbrief die aan uw cliënt werd overgemaakt werd volgende motivering voor dat ontslag gegeven: 'De beslissing tot ontslag vloeit voort uit het feit dat u niet voldoet aan de professionele vereisten die van u mogen verwacht worden. Zowel op gebied van operationeel management als initiatief nemen scoorde u kwantitatief en kwalitatief te zwak. Ook op de doelstelling om voor een betrouwbare dienstverlening te zorgen, scoorde u ondermaats. Ondanks uw eigen keuze om in de contactcel te werken, weigerde u telefonische contacten op te nemen. Nochtans was dit inherent aan de functie. Dit alles getuigt van weinig veerkracht en wendbaarheid, dewelke noodzakelijk zijn in het uitoefenen van een functie bij K.. W. om deze redenen dan ook van u afscheid te nemen. Conform artikel 6 van de cao nr.109 behoren wij dan ook niet verder de ontslagredenen bijkomend te motiveren. Daarnaast kan bezwaarlijk gesteld worden dat deze motivering niet de concrete redenen bevat waardoor tot ontslag overgegaan werd noch dat deze motivering onvoldoende concreet is. Meer nog: op geen enkele manier geeft cao nr. 109 aan welke mate van detail vereist is om te spreken van 'het kennen van de concrete ontslagredenen'.

Wij weerleggen dan ook ten stelligste uw stelling dat wij nog tot een bijkomende motivering verplicht zijn. Desalniettemin zijn wij bereid de ontslagreden bijkomend te detailleren. Dit zonder enige nadelige erkenning maar louter op basis van het feit dat wij ons gesterkt voelen in het dossier en transparantie hoog in het vaandel dragen.

Na een afwezigheid van net geen jaar kon uw cliënte herstarten in de functie die ze uitoefende vooraleer ze arbeidsongeschikt werd. Ze weigerde pertinent om dezelfde functie op te nemen waarna in gezamenlijk overleg gezocht werd naar een nieuwe passende functie. Finaal had ze de keuze tussen 3 vacatures en heeft ze zelf de knoop doorgehakt om naar de contactcel te muteren. Ondanks het feit dat het haar eigen keuze was, weigerde uw cliënte om te bellen, wat nochtans een kernactiviteit is in deze omgeving en jobinhoud.

Wederom zijn wij meegegaan in haar verhaal en werd de afspraak gemaakt dat ze hoofdzakelijk administratieve taken zou vervullen en zou uitkijken naar een andere inzet.

Gedurende die periode rezen heel wat vragen over haar loyaliteit en flexibiliteit naar K. toe.

Zo legde uw cliënte een starre houding aan de dag wat het uur van vertrek betreft. Ze stond er op om dagelijks om 15 uur te kunnen stoppen. Ook op dagen en momenten dat er opleidingen of vergaderingen waren. Dit toont duidelijk aan dat dienstcontinuïteit in het bijzonder en focus op K. in het algemeen niet haar uitgangspunten waren. Herhaaldelijk zorgde dit problemen naar bestaffing of naar kennisoverdracht.

Een ander probleem situeerde zich op vlak van telewerk. Beleidsmatig wordt thuiswerken niet toegestaan indien men een arbeidsregime heeft van 50%. Dit omwille van maximale teaminwerking, bewaken van de teamsfeer en kennisoverdracht. Uw cliënte had het met deze mededelingen steeds erg moeilijk. Gesprekken hierover leidden vaak tot afwezigheid.

Ondanks het feit dat gedacht werd dat uw cliënte over voldoende competenties zou moeten beschikken om naar behoren te presteren, stelde de lijn vast dat uw cliënte onvoldoende inspanning deed om zich terug in te werken en haar takenpakket op te pakken.

Een en ander komt ook zeer duidelijk tot uiting in de evaluaties. Ik citeer: "Je evaluatie voor 2017 scoort onder de verwachtingen, zowel op vlak van competenties als op vlak van prestaties. Je operationele management was te zwak, zowel kwantitatief als naar het nemen van initiatief. Je bijdrage aan de doelstelling van betrouwbare dienstverlening was niet aanwezig. Ik ken je al langer. ik weet dat je de juiste kennis had als polisbeheerder modern loontrekkenden. En dat je de capaciteit hebt om nieuwe kennis op te doen en toe te passen. Vorig jaar heb ik dat te weinig kunnen vaststellen," De leidinggevende vervolgt: "Je communicatie, schriftelijk en mondeling zijn oké. Wat betreft het benutten van je netwerk had ik meer initiatief van jouw kant verwacht. Vooral omdat je opdracht bij de contactcel ondernemingen van tijdelijke aard is en er in het voorjaar, in samenspraak met M. en G., is afgesproken dat je zelf ook op zoek zou gaan naar een andere uitdaging binnen K.. Dit laatste en ook het feit dat je bleef benadrukken dat je niet wou telefoneren, getuigt ook van weinig veerkracht en wendbaarheid. De contactcel was op het einde van het jaar in een noodsituatie. Ik heb je dit uitgelegd en toch wou je liever niet bellen. Ik had het je kunnen verplichten, maar ik geloof er niet in om iemand te verplichten om telefonische ondersteuning aan onze agenten te bieden. je hebt de makkelijkere oplossing gekozen en ondersteuning geboden bij LZN. Hoe zie jij je toekomst verder? Er wordt meer eigen initiatief van jou verwacht, zowel inhoudelijk als naar persoonlijke groei."

Een en ander komt overigens ook tot uiting in de zelfevaluatie van uw cliënte, over 2016. Op de vragen: 'Wat waren het voorbije jaar de aspecten van je functie die je minder goed lagen?', 'Welke verwachtingen heb je naar volgend jaar?', 'Hoe zie jij je nabije toekomst?' en 'Wat zijn je grootste uitdagingen het komende jaar?', antwoordde uw cliënte: "Mijn huidige taken passen perfect in mijn werkregime. Ik weet dat "het niet telefoneren" een werkpunt is en wil daar in de toekomst zeker werk van maken (bijvoorbeeld door het volgen van een cursus 'overtuigend communiceren')."

Kortom: Eind 2016 erkende uw cliënte enkele van haar belangrijkste werkpunten. We moeten echter vaststellen dat anderhalf jaar en verschillende gesprekken later ze geen enkel stap ondernomen heeft om het probleem terzake aan te pakken.

Aangezien remediëring niet aansloeg en kansen op andere interne functies klaarblijkelijk op niets uitdraaiden, zagen wij ons dan ook genoodzaakt over te gaan tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

FORFAITAIRE BOETE VAN 2 WEKEN LOON CONFORM ART.7 CAO NR.109, NAR

Eisende partij beweert dat het ontslag onvoldoende door K. werd gemotiveerd.

De motivering werd echter uitgebreid aan mevr. N. meegedeeld: eerst tijdens het gesprek d.d. 26 juli 2018, vervolgens spontaan in de ontslagbrief van diezelfde dag en bovendien nogmaals en omslachtiger in de brieven d.d. 3 september 2018 en 8 oktober 2018. Bovendien werd door K. de sectorale ontslagprocedure van de bankensector (PC 310) nageleefd, waardoor CAO nr. 109, NAR in casu volgens verwerende partij zelfs niet van toepassing zou zijn.

De werkgever kan in elk geval ook uit eigen beweging de concrete ontslagredenen aan de werknemer meedelen.

Richt de werknemer niettegenstaande die spontane mededeling toch een formeel verzoek aan de werkgever dan is die niet verplicht op dat verzoek te antwoorden, voor zover zijn spontane mededeling schriftelijk gebeurde en de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen (art. 6 CAO nr. 109, NAR)..

Indien de werkgever de concrete ontslagredenen niet of niet correct meedeelt, aan de werknemer die daartoe een verzoek heeft ingesteld, dan is hij een forfaitaire burgerlijke boete verschuldigd aan de werknemer. De boete stemt overeen met 2 weken loon (art. 7 § 1 CAO nr. 109, NAR).

De boete is niet verschuldigd indien de werkgever uit eigen beweging schriftelijk de redenen die hebben geleid tot het ontslag van de werknemer, heeft meegedeeld (art. 7 § 2 CAO nr. 109, NAR).

De gedane spontane oorspronkelijke motivering kan bezwaarlijk 'vaag', 'onpersoonlijk' of 'stereotyp' worden genoemd.

Er wordt o.m. uitdrukkelijk verwezen naar enkele voorbeelden, waaronder de tewerkstelling in de contactcel en de weigering hier te telefoneren.

Er is bovendien geen enkele verplichting om in deze formele kennisgeving concrete data te vermelden of de motivering in minuscule detail te beschrijven en te onderbouwen met stukken om te voldoen aan de vereiste van concreetheid.

Zij werd nog gevolgd door een uitgebreide en concrete motivering na verzoek van eiseres.

Ondanks het voorgaande, waarbij de werknemer ontegensprekelijk reeds in staat was om de concrete motieven van haar ontslag te kennen, vroeg zij bij aangetekend schrijven bij monde van haar advocaat d.d. 28 augustus 2018 opnieuw naar de concrete motieven van haar ontslag.

Ondanks het feit dat K. zich niet wettelijk verplicht voelde om nog een tweede keer het ontslag te motiveren, ging zij uit goede wil toch dieper in op deze vraag. Er wordt verwezen naar:

- a) Het rigide gebruiken van de glijtijden, zonder hierbij rekening te willen houden met de gerechtvaardigde vragen van de werkgever met het oog op het waarborgen van een effectieve arbeidsorganisatie;
- b) Het wanbegrip van mevr. N. t.a.v. het beleid rond thuiswerk, waarbij ze hierover discussies aanging die meermaals gevolgd werden door afwezigheid;
- c) Onvoldoende inspanningen van mevr. N. om zich terug in te werken na een periode van afwezigheid;
- d) Verwijzing naar de evaluaties van mevr. N., waaruit blijkt dat er verschillende werkpunten waren;
- e) Vaststelling dat er na anderhalf jaar en verschillende gesprekken geen voortuitgang werd geboekt.

Als het voor mevr. N. al niet duidelijk was wat de ontslagredenen waren na het gesprek op 26 juli 2018 en na de daaropvolgende ontslagbrief dan was dit zeker voldoende duidelijk na voormelde brief van 3 september 2018. De ontslagmotivering was voldoende specifiek persoonlijk.

Mevr. N. laat duidelijk verstaan dat zij het niet eens is met de motieven, maar kan, los daarvan, onmogelijk volhouden dat de ontslagmotivering door K. niet voldoet aan de voorwaarden van cao nr. 109, NAR.

Er mag niet uit het oog worden verloren dat hier nog steeds gaat om een "gewoon" ontslag, waarvoor K. een opzeggingsvergoeding aan mevr. N. betaalde. Het gaat hier geenszins over de motivatie van een ontslag om dringende reden, waar de vormvereisten inderdaad strenger zijn.

Als algemeen besluit met betrekking tot de motieven tot ontslag stelt de rechtbank bovendien vast dat eiseres wel de procedure van de cao 109 inroept voor de burgerlijke boete, doch deze cao verder niet als rechtsgrond aanwendt (ook niet in ondergeschikte orde) voor de bepaling van de diverse vergoedingen die zij eist.

Deze stelt zij op basis van de niet discriminatiewet, de bescherming loopbaanonderbreking, de cao vastheid van betrekking en de bijlage X van het arbeidsreglement...

INHOUDELIJKE BEOORDELING VAN DE REDENEN VOOR HET ONTSLAG

Ontslagmacht

De ontslagmacht van de werkgever geeft hem de discretionaire macht om zijn bedrijf naar eigen inzichten en goeddunken te organiseren. Die bevoegdheid is het gevolg van de vrijheid van handel en nijverheid en leidt ertoe dat de werkgever vrij kan beslissen over het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst (N. T., "Ontslagmacht aan banden: conventionele vastheid van betrekking", JTT 2006, 145) en thans opgenomen in het Wb Ec. R.

Bij een ontslagbeslissing dient er m.a.w. respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen.

Daarbij moet worden gewezen op het feit dat de werkgever geen wettelijke verplichting heeft om bijvoorbeeld voorafgaand aan het ontslag een formele waarschuwing te geven of het ontslag enkel te baseren op formele evaluaties die worden goedgekeurd en ondertekend door de werknemer, zoals tegenpartij schijnbaar tracht te argumenteren.

Negatieve evaluatie 2017

Mevr. N. kreeg van haar leidinggevende voor het jaar 2017 een evaluatiescore M (matig) en een score 2 op het behalen van de doelstellingen:

— De mogelijke evaluatiescores zijn de volgende: U (uitstekend), Z (zeer goed), G+++ G++ G+ (goed), M (matig) en F (forfaitair). Mevr. N. werd m.a.w. op de laagste score ingeschaald;

— De scores op doelstellingen gaan van 1 tot en met 5, waarbij de score 1 betekent dat de doelstellingen over de hele lijn niet worden gehaald. Mevr. N. kreeg hier de op één na laagste score.

In de evaluatie over 2017 wordt als volgt samengevat waarom zij tekortschoot aan de verwachtingen: "Wat betreft het benutten van je netwerk had ik meer initiatief van jouw kant verwacht. Vooral omdat je opdracht bi/de contactcel ondernemingen van tijdelijke aard is en er in het voorjaar, in samenspraak met M. en G., is afgesproken dat je zelf ook op zoek zou gaan naar een andere uitdaging binnen K.. Dit laatste en ook het feit dat je bleef benadrukken dat je niet wou telefoneren, getuigt ook van weinig veerkracht en wendbaarheid. De contactcel was op het einde van het jaar in een noodsituatie, ik heb je dit uitgelegd en toch wou je liever niet bellen, ik had het je kunnen verplichten, maar ik geloof er niet in om iemand te verplichten om telefonische ondersteuning aan onze agenten te bieden. Je hebt de makkelijkere oplossing gekozen en ondersteuning geboden bij LZN."

Dit is duidelijk een vervolg op de werkpunten voor 2017 die in haar evaluatie van 2016 reeds werden aangehaald: Ze diende enerzijds te groeien in de functie bij de contactcel (proberen te telefoneren), en bovendien diende ze uit te kijken naar een andere inzet (zoals reeds hij de werkhervatting werd meegedeeld. Aangezien er in 2017 nog geen vooruitgang was op dat vlak, werd dit beschouwd als een vorm van onderpresteren. Naast de evaluatie wordt dit ook bevestigd door de personeelsadviseur en het diensthoofd.

Deze evaluatie werd, zoals elk jaar en conform de evaluatieprocedure binnen K., opgesteld door de rechtstreekse leidinggeven de van mevr. N..

Tegenpartij beweert dat de evaluatie niet tegenwerpelijk is, omdat het eenzijdig door de leidinggevende werd opgesteld en mevr. N. deze evaluatie niet heeft ondertekend. Het is echter toch logisch dat een leidinggevende (zij het objectief) eenzijdig de werknemer evalueert? Normaliter wordt een evaluatie bij KRO wel steeds met de werknemer in kwestie besproken en is er inspraak van de werknemer, maar gelet op de schorsing van de arbeidsovereenkomst van mevr. N., is dit gesprek nooit doorgegaan (cf. nr. 95). Mevr. N. heeft trouwens alsnog inspraak gehad tijdens het persoonlijk onderhoud van 26 juli 2018, waarbij de tekortkomingen werden besproken. Ze bracht toen echter geen tegenargumenten aan.

Een ondertekening van de werknemer of een "akkoord" is echter niet vereist. Dat zou immers betekenen dat een werknemer elke negatieve evaluatie kan omzeilen door deze niet te ondertekenen. De evaluatieprocedure is bij K. strikt geregeld. Er wordt gebruik gemaakt van derdenbevragingen (zowel de leidinggevende als de medewerker kunnen daartoe namen vooropstellen), werknemers kunnen een zelfevaluatie doen, voor de evaluaties definitief worden afgesloten, zijn deze voor de werknemer digitaal raadpleegbaar en bovendien kunnen werknemers een bemerking noteren in het systeem of meteen de jaarlijkse evaluatie afsluiten door middel van een aanvinking in het systeem. Een 'goedkeuring' van de evaluatie door de werknemers is echter te verre gaand. Er wordt op basis van open communicatie en goede trouw met elkaar gewerkt waarbij de leidinggevend en het nodige vertrouwen en de nodige verantwoordelijkheid krijgen om de evaluatie op te stellen.

De personeelsadviseur en het diensthoofd getuigen hierover het volgende:

"K. N. haalt aan dat de evaluatie over 2017 zou zijn opgesteld met het oog op haar ontslag. Dat kan ik formeel tegenspreken. De evaluatie over 2017 is voor K. N. gebeurd net zoals voor alle andere collega's. En de score wordt vastgeklemd voor eind januari 2018. Er werd gekeken naar competenties, prestaties en

afgesproken doelstellingen voor het betrokken jaar. Het is op deze punten dat K. N. geëvalueerd werd en waarvoor ze een underperformance-score kreeg.

"Wij, de lijn in overleg met mezelf hebben er heel bewust voor gekozen om K. N. haar evaluatie niet te bezorgen tijdens haar ziekteverlof en dit alleen met het welzijn van K. N. in ons achterhoofd. K. heeft niet de gewoonte om medewerkers, tijdens hun ziekte, evaluaties door te sturen. Bijgevolg had K. N. deze evaluatie nog niet gezien op het moment dat zij werd uitgenodigd voor een sanctiegesprek.

Mijn besluit: ik heb K. N. leren kennen als een dame die alles graag had zoals ze het zelf wilde. Ze heeft van K. alle kansen gekregen om, zich na een lange periode van afwezigheid, terug in te werken. Ze heeft echter nagelaten om inspanningen te doen om aan afgesproken werkpunten te werken, ze heeft zich niet flexibel en niet collegiaal opgesteld en ze heeft geen inspanningen gedaan een andere te zoeken op de interne arbeidsmarkt."

"We hebben als leidinggevende werkelijk gedaan wat we konden. In mijn 25-jarige loopbaan als leidinggevend heb ik zo'n situatie zelden of nooit meegemaakt. Op een zeker ogenblik zijn de mogelijkheden uitgeput." (Getuigenverklaring G. V. D.)

Niet telefoneren bij de contactcel

in de aangetekende brief van 2 oktober 2018 wordt door de advocaat van mevr. N. geschreven: "U beweert tevens dat mevrouw N. zou weigeren om te bellen. Waar haalt u dit? Kan u dit staven? Is mevrouw N. hierover aangesproken, heeft zij hiervoor een waarschuwing gekregen?" Dit terwijl mevr. N. zelf in haar eigen inbreng voor de evaluatie van 2016 reeds schreef:

"ik weet dat "het niet telefoneren" een werkpunt is (...)" (stuk 3 - Zelfevaluatie 2016) (eigen markering) Hieruit blijkt dus 1) dat zij inderdaad niet telefoneerde en 2) dat zij hierop werd aangesproken, aangezien ze erkent dat dit een werkpunt is.

Aanvankelijk werd afgesproken dat ze bij haar werkhervatting op 1 maart 2016 (nog) niet moest telefoneren, omdat ze dit liever niet wilde. Zo had ze de kans om zich in te werken in het nieuwe takenpakket.

Doch bij haar evaluatie van 2016 werd dit naar het jaar erop wel expliciet verwacht (stuk 14): "Voor 2017 verwacht ik van K. dat ze:

toch eens probeert om ook telefonie loontrekkenden NL af te handelen. Zolang ze het niet probeert, kunnen we niet evalueren of het goed of slecht gaat en welke eventueel bijkomende noden aan opleiding er zijn."

Op dat ogenblik was dit een uitdrukkelijk werkpunt, dat weliswaar nog positief werd verwoord, om haar voldoende tijd te geven om zich in te werken in haar nieuwe takenpakket en om mevr. N. alle kansen te geven op een goede re-integratie, op een motiverende manier.

Aangezien er in 2017 geen vooruitgang was op dat vlak, werd dit beschouwd als een vorm van onderpresteren.

Ook de personeelsadviseur en het diensthoofd getuigen hierover:

"K. wenste bij aanvang enkel de mails te beantwoorden. Wij hebben deze keuze in het begin gerespecteerd in de hoop dat haar veerkracht zou toenemen. Na deze inwerkperiode hebben wij meermaals gevraagd dat ze ook de telefoons zou beantwoorden. Dat heeft ze steeds geweigerd en dit tot ergernis van de andere collega's." (stuk 30- Getuigenverklaring G. V. D.)

"Ook in 2017 werd aan dit werkpunt niet gewerkt. Er werd K. N. voor de organisatie van de eindejaarspiek (november/december) 2017 expliciet gevraagd om toch een inspanning te leveren en te bellen, maar K. N. wilde hier niet op ingaan." (stuk 29- Getuigenverklaring A. D. B.)

Ook geen nieuwe herinzet gevonden

Mevr. N. had bovendien geen enkele inspanning gedaan om een nieuwe herinzet te zoeken, hetgeen wel uitdrukkelijk van haar werd verwacht, aangezien ze bij de contactcel slechts een tijdelijke functie invulde, ondanks de ondersteuning die de personeelsadviseur en de hiërarchische lijn aan mevr. N. hierin boden (cf. supra, nr. 10, 13, 14).

"Verder bleek uit mijn gesprekken met de lijn dat K. N. geen inspanning deed om zelf op zoek te gaan naar een nieuwe inzet." (stuk 29- Getuigenverklaring A.V.B.)

"Tot slot hebben we initiatiefzin gemist om andere job te zoeken. K. nam hierin een afwachtende houding aan. Haar leidinggevende M. Donner voerde regelmatig opvolgingsgesprekken en heeft haar nog extra tips gegeven om gepaste jobs te zoeken en te solliciteren maar zonder resultaat." (stuk 30 - Getuigenverklaring G. V. D.)

Tegenpartij brengt enkele stukken bij waaruit zou moeten blijken dat ze naar een nieuwe herinzet zocht:

- Stuk 15 tegenpartij: betreft een mail van mevr. N. aan een collega medewerker (geen leidinggevende) waarin gevraagd wordt naar bijkomende taken. Het gaat echter niet over een sollicitatie naar een openstaande functie;
- Stuk 16 tegenpartij: betreft een mail van mevr. N. aan dhr. N. W., die op dat ogenblik het hoofd was van de afdeling 'Leven - Zelfstandigen'. Het betreft een andere dienst dan de contactcel.
- Stuk 17 tegenpartij: uit het antwoord van dhr. N. W. op de voorgaande mail blijkt dat hij geen extra taken heeft (andere dienst) en verwijst naar de eigen leidinggevende van mevr. N..
- Stuk 18 tegenpartij: betreft een mail van mevr. N. aan haar echtgenoot waarin ze laat weten dat ze op de boekhouding tewerkgesteld wordt voor 3 werkdagen.

Stuk 19 tegenpartij: betreft een mail van mevr. N. aan dhr. H. R. met de vraag of ze naar de afdeling LIN mag gaan. Er was echter geen openstaande vacature in die afdeling. Bovendien was dhr. R. op het ogenblik van deze mail nog niet op de hoogte van het feit dat de afdeling LIN zou worden geïntegreerd in een andere afdeling (hetgeen in de loop van 2018 werd geïmplementeerd). Net omdat mevr. N. niet wilde bellen bij de contactcel, had ze daar onvoldoende werken ging ze bij andere diensten op zoek naar bijkomende taken die ze graag deed. Dit is iets anders dan het screenen van openstaande, interne vacatures en hierop solliciteren.

Ze nam geen voile verantwoordelijkheid op voor haar functie binnen de contactcel, waar ze nog steeds weigerde zich in te werken in het normale takenpakket ("ik gaf mee dat je liever niet telefoneerde"), noch nam ze het initiatief om op zoek te gaan naar een volwaardige nieuwe herinzet.

Ze wilde duidelijk liever zelf cherry-picken door 'bij te springen' op de diensten van haar keuze. Dat was nooit de bedoeling: ze had zich kunnen inwerken in haar takenpakket van de contactcel, waarbij ze haar handen meer dan vol zou hebben gehad, ofwel had ze een volwaardige nieuwe herinzet kunnen zoeken, op basis van de beschikbare vacatures bij K..

De mails dateren trouwens allemaal van 2018, terwijl ze in de zomer van 2016 al werd aangespoord om een nieuwe herinzet te zoeken (stuk 28). De negatieve score over het jaar 2017 wordt hiermee niet teniet gedaan.

Te weinig flexibiliteit

Bovendien hield mevr. N. vast aan een starre houding inzake uur van vertrek. Bij K. zijn er glijdende uurroosters van toepassing (stuk 15 - Reglement glijdende uurroosters). Mevr. N. wilde echter elke dag om 15u kunnen stoppen, ook wanneer zij hierna nog verplichtingen had, zoals vergaderingen of opleidingen, daar waar het arbeidsreglement bepaalt:

"De toepassing van deze glijdende uurroosters mag in geen geval afbreuk doen aan een effectieve arbeidsorganisatie, noch tot het presteren van bijkomende uren of overuren." (stuk 15- Reglement glijdende uurroosters)

Zowel de personeelsadviseur als het diensthoofd hebben dit uitdrukkelijk bevestigd in een formele getuigenverklaring (stukken 29 en 30).

Samenvattend: Het ontslag werd door K. gegeven wegens ontevredenheid over de professionele houding van mevr. N., met name door te weinig flexibiliteit, betrouwbaarheid, wendbaarheid en veerkracht, initiatief, inzet en betrokkenheid:

- mevr. N. zat sinds 2016 na een periode van burn-out in een tijdelijke, op haar maat aangepaste, functie (op haar vraag). Ze toonde in die functie echter geen enkele groei en nam bovendien onvoldoende initiatief om een nieuwe inzet te zoeken.
- mevr. N. ging meermaals de discussie aan m.b.t. het structureel thuiswerkbeleid van K. en gesprekken hierover leidden vaak tot haar afwezigheid;
- mevr. N. stond erop om steeds zo vroeg mogelijk conform de glijtijden te stoppen en hield geen rekening met de noden van de onderneming.

Mevr. N. legde de lat voor zichzelf zeer laag en er werd hierin bovendien te weinig groei vastgesteld. Dit blijkt uit verschillende mails, de eindevaluatie over 2017 en de getuigenverklaringen van de personeelsadviseur en het diensthoofd.

ONTSLAGBESCHERMING WEGENS HALFTIJDSE LOOPBAANONDERBREKING

De ontslagmotieven zoals deze werden aangetoond door verwerende partij hebben geen uitstaans met de loopbaanonderbreking van mevr. N..

Mevr. N. argumenteert dat haar ontslag in strijd was met de ontslagbescherming die zij genoot door haar stelsel van halftijdse loopbaanvermindering en vordert een schadevergoeding van zes maanden loon ten bedrage van € 23.481.

In het verzoekschrift haalde tegenpartij trouwens geen enkele concrete wettelijke bepaling aan om deze vordering op te baseren.

A. Principes

Conform art. 3 van het KB van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, hebben werknemers het recht hun arbeidsovereenkomst volledig te schorsen of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte.

In geval van loopbaanonderbreking voor medische bijstand geldt een ontslagbeperking voor de werkgever. De werkgever mag namelijk binnen een bepaalde duur geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden of om een voldoende reden (art. 101, eerste lid Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hierna: "Sociale Herstelwet").

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing of vermindering van arbeidsprestaties wegens medische bijstand (art. 101, 3de lid Sociale Herstelwet).

De werkgever die, ondanks de ontslagbeperking, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden (art. 101, 4de lid Sociale Herstelwet).

B. Toepassing

Het is alleszins ongeloofwaardig dat het ontslag van mevr. N. gelinkt zou zijn aan haar loopbaanonderbreking, aangezien K. redenen aanhaalt voor het ontslag waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de vermindering van arbeidsprestaties van mevr. N. wegens medische bijstand.

Het enige argument van mevr. N. dienaangaande is dat het ontslag werd gegeven op een datum waarop een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking wegens medische bijstand lopende was.

Er bestaat echter geen 'vermoeden' dat de ontslagbescherming geschonden wordt wanneer het ontslag plaatsvindt tijdens een periode van loopbaanonderbreking.

Vooreerst werd en wordt er door K. op geen enkele manier en op geen enkel ogenblik verwezen naar de loopbaanonderbreking als reden van het ontslag van mevr. N. (stuk 5- Ontslagbrief; stuk 9 - Brief K. d.d. 03/09/2018; stuk 11- Brief K. d.d. 08/10/2018).

Er werden daarentegen verschillende redenen aangehaald, die als een 'voldoende' reden in aanmerking komen voor een ontslag. Hiermee wordt immers bedoeld elke reden die geen verband houdt met de vraag tot de vermindering van de arbeidsprestaties.

Er is bij K. een zeer hoog percentage van werknemers die allerlei vormen van loopbaanvermindering en tijdskrediet genieten en dit wordt ook door K. bewust gefaciliteerd. Zo heeft K. bijvoorbeeld de "5% drempel" (conform art. 16 §1 cao nr. 103) vrijwillig verhoogd naar 12,5%.

Ook hieruit blijkt dat K. meer in het algemeen niet zou overgaan tot een ontslag waarbij de ontslagredenen te wijten zijn aan enige vorm van tijdskrediet of loopbaanonderbreking.

ONTSLAG TIJDENS ZIEKTE

Dezelfde ontslagmotieven die ook door de rechtbank aanvaard worden in dit dossier hebben evenmin uitstaans met de gezondheidstoestand van mevr. N..

Mevr. N. argumenteert dat haar ontslag een discriminatie omwille van haargezondheidstoestand uitmaakt en vordert van K. ook hiervoor de betaling van zes maanden loon ten bedrage van € 23.481 conform artikel 18 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

GEEN ONTSLAGVERBOD TIJDENS ZIEKTE

Er geldt in de regel géén specifieke ontslagbescherming voor arbeidsongeschikte werknemers, noch geldt er een ontslagverbod tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomst kan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, zowel door de werknemer als door de werkgever, worden beëindigd door betekening van een opzeggingstermijn, dan wel met betaling van een opzeggingsvergoeding (C. 8. E., Praktijkboek ontslag, Mechelen, Kluwer, 2018, nr. 834). Dit wordt zelfs uitdrukkelijk bepaald in artikel 38, §1 en §2 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De werkgever moet er enkel over waken dat het ontslag geen discriminatie vormt op basis van de gezondheidstoestand.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna: Antidiscriminatiewet) verbiedt een directe of indirecte discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand (art. 3 en art. 14 Antidiscriminatiewet).

Dit betekent dus dat er geen direct of indirect onderscheid op basis van deze criteria mag worden gemaakt dat niet gerechtvaardigd kan worden.

Artikel 4,7° van de wet van 10 mei 2007 definieert directe discriminatie als een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel of wanneer de middelen tot bereiken van dat doel niet passend of noodzakelijk zijn.

Opdat er sprake zou kunnen zijn van directe discriminatie dient in eerste instantie te worden vastgesteld of er zich een direct onderscheid op basis van één van de verboden criteria, opgesomd in artikel 4,4° van de Antidiscriminatiewet, werd gemaakt.

Artikel 4,6° van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat er een direct onderscheid wordt gemaakt wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria.

Een direct onderscheid dient met andere woorden rechtstreeks gebaseerd te zijn op een uitdrukkelijk in de wet vermelde differentiatiegrond (D. D. P., S. S., J. V., Handboek Discriminatierecht, Kluwer, Mechelen, 2005, 3). Eén van die gronden is, volgens artikel 3 van de Antidiscriminatiewet, de huidige en toekomstige gezondheidstoestand van een persoon.

PRIMA FACIE BEWIJS

Art. 28, §1 Antidiscriminatiewet voert een weerlegbaar vermoeden in van discriminatie wanneer het beweerde slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van één van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, i.e. het prima facie bewijs.

Met andere woorden, vooraleer eiseres zich kan beroepen op de omkering van de bewijslast, dient zij zelf te voldoen aan de op haar rustende bewijslast. Artikel 28, §2 Antidiscriminatiewet bepaalt hierover: "§2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling bat ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon." (eigen markering)

De Antidiscriminatiewet somt aldus twee mogelijkheden op om feiten aan te voeren die wijzen op een direct onderscheid, namelijk een patroon van discriminatie, dan wel een ongunstigere behandeling in vergelijking met een specifieke referentiepersoon.

Er moet wel degelijk bewijs worden geleverd van feiten die een discriminatie kunnen doen vermoeden: "Zelfs wanneer er wordt vanuit gegaan dat de redenen voor de beëindiging van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst onduidelijk of vaag zouden zijn L.), dan nog toont dit niet aan dat de beëindiging ingegeven zou zijn door haar gezondheidstoestand." (Arbrb. Brussel 21 maart 2016, A.R. 13/7785/A, onuitg.)

Dit werd eveneens bevestigd door het Grondwettelijk Hof in een arrest van 12 februari 2009, nr. 17/2009, www.const-court.be:

"Te dien aanzien dient allereerst te worden vastgesteld dat er enkel sprake kan zijn van een omkering van de bewijslast nadat het slachtoffer feiten heeft bewezen die het bestaan van discriminatie doen vermoeden. Bijgevolg dient het slachtoffer aan te tonen dat de verweerder daden heeft gesteld of opdrachten heeft gegeven die prima facie discriminerend zouden kunnen zijn. De bewijslast ligt derhalve in de eerste plaats bij het slachtoffer (o.a. Part, St., Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72)." (eigen markering)

Ook een louter gevoel van benadeling volstaat niet (Arbitragehof 6 oktober 2004, nr. 157/2004, <http://www.const-court.be> (8 oktober 2004)).

Het feit dat een werknemer ontslagen wordt na een periode van langdurige afwezigheid vormt alvast geen indicatie voor het bestaan van een discriminatie:

"Het bewijs wordt niet geleverd door de loutere vaststelling dat zij relatief kort (tweeënhalve maand) na het einde van een periode van langdurige arbeidsongeschiktheid werd ontslagen." (Arbh. Brussel 12 juni 2015, A.R. 2014/AB/180, onuitg.)

Hetzelfde geldt voor een ontslag dat plaatsvindt tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid:

"Het feit dat mevrouw [...] na meer dan twee maanden arbeidsongeschiktheid werd ontslagen, is op zich niet voldoende om een discriminatie te doen vermoeden." (Arbrb. Brussel 21 maart 2016, A.R. 13/7785/A, onuitg.)

SANCTIE BIJ DISCRIMINATIE

Artikel 18 Antidiscriminatiewet schrijft voordat het slachtoffer van discriminatie recht heeft op een schadevergoeding die gelijk is aan hetzij zes maanden brutoloon forfaitair, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade.

Eiseres slaagt niet in het prima facie bewijs

Aangezien mevr. N. zich het slachtoffer acht van discriminatie op basis van haar gezondheidstoestand, dient zij feiten aan te voeren die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden. Op heden voert mevr. N. dergelijke feiten niet aan en is er geen sprake van voormeld vermoeden.

Mevr. N. baseert zich niet op gegevens waaruit een patroon van ongunstige behandeling blijkt ten opzichte van personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, noch op gegevens waaruit blijkt dat zij ongunstiger behandeld wordt dan een referentiepersoon in een vergelijkbare situatie.

Het loutere argument van tegenpartij dat het ontslag (gesprek) plaatsvond in een periode van schorsing wegens ziekte, is niet van die aard dat zij discriminatie op grond van gezondheid veronderstelt.

In dit dossier voert mevr. N. geen feiten aan die een discriminatie op grond van gezondheidstoestand doen vermoeden.

Er is geen sprake van discriminatie

Bovendien blijkt uit het feitenrelaas dat K. bijzondere inspanningen heeft geleverd om de werkhervatting in 2016 van mevr. N., na een langdurige aanwezigheid, grondig voor te bereiden, rekening te houden met haar wensen en de nodige begeleiding te voorzien.

K. wou niet wachten met het onderhoud van juli 2018 tot terugkomst uit ziekte.

Het feit dat K. deze procedure is gestart tijdens de afwezigheid van mevr. N. wegens arbeidsongeschiktheid, is een weloverwogen beslissing geweest.

Initieel wilde K. eerst de negatieve evaluatie van 2017 (stuk 13- Evaluatie 2017) met mevr.

N. in persoon bespreken, om op basis daarvan eventueel verder te gaan met de ontslagprocedure.

Het evaluatiegesprek zou normaalgezien plaatsvinden in februari/maart 2018, maar kon

uiteindelijk niet doorgaan door de afwezigheid van mevr. N. wegens ziekte van 6 februari tot 31 maart 2018.

Toen er een verlenging van de periode van afwezigheid werd gemeld van 1 april tot en met 30 juni 2018, wou K. dit niet meer onnodig uitstellen tot na de terugkomst van mevr. N..

Normaliter zou K. uit billijkheidsredenen hebben gewacht met het persoonlijk onderhoud tot na die initiële periode van arbeidsongeschiktheid en na de bespreking van de negatieve evaluatie over 2017.

Gelet op de verlenging van ziekte met drie maanden heeft K. na enige interne gesprekken en afwegingen echter beslist om dit dossier niet langer te laten aanslepen en mevr. N. uit te nodigen voor een ontslaggesprek.

SECTOR-CAO INZAKE VASTHEID VAN DIENSTBETREKKING

Samenvattend: Mevr. N. beweert dat K. met het ontslag de sectorale cao in PC 306 zou hebben geschonden. Deze cao voorziet echter in een suppletieve regeling en is niet van toepassing op ondernemingen die al overeen gelijkwaardige procedure beschikken. In casu past K. als sinds jaar en dag de sectorale cao's in PC 310 toe gelet op een uniform personeelsstatuut en dit in wederzijds akkoord met de vakbonden. Deze cao's bieden een gelijkwaardig alternatief.

Mevr. N. meent dat de cao betreffende de vastheid van betrekking van 6 december 2010 in PC 306 (stuk 16- cao vastheid van betrekking) door K. werd geschonden en dat zij daardoor recht heeft op een schadevergoeding van zes maanden loon ten bedrage van € 23.481 bruto.

Voormelde cao maakt een onderscheid tussen een individueel ontslag en een ontslag ingevolge economische en technische omstandigheden.

Voor zover ais nodig, aangezien dit voor tegenpartij schijnbaar onduidelijk is, benadrukt K. dat het in casu gaat om een individueel ontslag. Uit de ontslagmotivering blijkt duidelijk dat K. niet tevreden was over de houding en prestaties van mevr. N.. Er werd geen enkele verwijzing opgenomen naar economische of technische redenen voor het ontslag.

In het kader van het individueel ontslag, beroept mevr. N. zich op de begeleidingsprocedure zoals deze wordt omschreven in het sectorakkoord van 2003-2004 onder punt c), zoals geciteerd in de voetnoot bij artikel 4 van voormelde cao (stuk 16, pagina 2 onderaan). Mevr. N. citeert deze ook in haar conclusie:

"c) de begeleidingsprocedure die binnen elke onderneming wordt ingesteld, dient minstens rekening te houden met de volgende bepalingen:

1. elke betrokken werknemer moet daadwerkelijk de mogelijkheid geboden worden om zich te laten begeleiden door een of meer vakbondsafgevaardigden. Deze mogelijkheid zal uitdrukkelijk per brief clan de betrokken werknemer worden gemeld;

2. de middelen die ingezet werden voor het ontslag (opleiding, enz.) moeten duidelijk genoemd worden met inbegrip van de tijd die werd vastgelegd om de werknemer toe te laten zijn situatie te verbeteren na de verwittiging;

3. de werknemer moet over een minimumtermijn beschikken tussen de aankondiging van het voornemen om te ontslaan en de eventuele daadwerkelijke beslissing om te ontslaan. Die termijn moet minstens vijf kalenderdagen bedragen"

Hierin wordt o.a. voorzien in een termijn van 5 kalenderdagen tussen de aankondiging van het voornemen tot ontslag en de daadwerkelijke ontslagbeslissing, hetgeen in casu niet aan de orde was. Hetzelfde artikel, waarop mevr. N. zich beroept, vermeldt in het daaropvolgende punt d) echter ook:

"de ondernemingen die al over een gelijkwaardige procedure beschikken worden van deze oefening vrijgesteld."

Ook op de eerste pagina van de cao wordt reeds aangegeven dat het een suppletieve regeling betreft: "Ter uitvoering van het sectorakkoord 2009-2010 hebben de sociale partners immers een suppletieve begeleidingsprocedure bij individueel ontslag opgenomen (...)" (eigen markerings)

K. volgt inderdaad reeds haar eigen, gelijkwaardige ontslagprocedure, geënt op de procedure zoals voorzien in PC 310 (bankensector) (stuk 18 - CAO werkgelegenheid banksector).

K. bank en verzekeringen werkt overkoepelend (voor haar zes groepsmaatschappijen) met één personeelsstatuut om de eenheid van en gelijkheid tussen haar personeel te bewaren. Een toepassing van twee verschillende procedures is daarbij praktisch onhaalbaar.

Aangezien de ontslagprocedure binnen PC 306 suppletief is, past K. een eigen ontslagprocedure toe.

Deze procedure vereist (stuk 18- artikel 2, §2):

- dat de werknemer schriftelijk uitgenodigd wordt voor een onderhoud dat binnen de 8 kalenderdagen na de uitnodiging plaatsheeft;
- dat de werknemer schriftelijk op de hoogte wordt gebracht dat hij zich op dit onderhoud mag laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze; hetgeen in casu wel degelijk het geval was.

K. zorgt er bovendien voor dat de syndicale delegatie maandelijks een overzicht ontvangt van de doorgevoerde sancties. Het is overigens op verzoek van de vakbonden om de termijn tussen de aankondiging van een ontslaggesprek en het gesprek zelf zo kort mogelijk te houden, aangezien deze tussenperiode ingrijpend is voor de werknemer in kwestie.

SANCTIEPROCEDURE IN HET ARBEIDSREGLEMENT BIJLAGE X

Mevr. N. roept een schending in van de sanctieprocedure van het arbeidsreglement, terwijl er in casu geen 'sanctie werd opgelegd en het arbeidsreglement tevens niet voorzien in een forfaitaire schadevergoeding die mevr. N. eist.

Mevr. N. is van oordeel dat de sanctieprocedure uit bijlage X van het arbeidsreglement niet werd nageleefd door K. en dat zij daarom recht heeft op een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon, ten bedrage van € 23.481 bruto.

Er werd geen tuchtsanctie opgelegd

Voormelde sanctieprocedure werd opgesteld in het kader van de disciplinaire macht van de werkgever. In de voormelde bijlage heeft K. zelf bijkomende garanties opgelegd bij tuchtsancties, zoals omschreven onder 'VI - Sancties' (artikel 25) van het arbeidsreglement (stuk 17- Sanctieprocedure).

Het ontslag van een werknemer is in de regel echter geen sanctie vallende onder de disciplinaire macht van het werkgever. Het is een afzonderlijke, wettelijk voorziene ontslagmacht die de werkgever geniet, een *lex specialis*, waardoor de regels omtrent tuchtsancties geen toepassing vinden. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzegvergoeding is in de praktijk een volwaardige wijze van beëindiging, als een alternatief voor de beëindiging met het presteren van een opzegtermijn.

Het ontslag wordt trouwens niet vermeld als één van de mogelijke sancties onder artikel 25 van het arbeidsreglement.

Een tuchtsanctie is maar mogelijk wanneer de werknemer een 'professionele fout' begaat. Er moet m.a.w. sprake zijn van een 'fout' waardoor een sanctie wordt opgelegd. In dit geval

wordt er geen specifieke 'fout' verweten. K. was gewoonweg ontevreden over de inzet en de prestaties van mevr. N. en maakte daarbij (terecht) gebruik van haar ontslagmacht.

Een fout dient hiertoe niet aanwezig te zijn.

Er wordt niet voorzien in een forfaitaire schadevergoeding

Bovendien geeft mevr. N. geen enkele verantwoording van het 'forfaitair' karakter van de door haar gevorderde schadevergoeding. Nergens wordt immers voorzien in een forfaitaire schadevergoeding bij schending van de sanctieprocedure in het arbeidsreglement.

Deze vordering van mevr. N. is kennelijk ongegrond.

GEEN RECHTSMISBRUIK

Mevr. N. stelt ten slotte een vordering in wegens rechtsmisbruik op grond van het gemeen aansprakelijkheidsrecht en vordert hiertoe een schadevergoeding van €1,00 provisioneel.

A. Principes

Volgens het Hof van Cassatie is er sprake van rechtsmisbruik wanneer een contractspartij louter vanuit zijn eigen belang gebruik maakt van een contractueel recht en daaruit een voordeel haalt dat uit verhouding staat tot de last die berokkend wordt aan de andere partij of nog wanneer een contractpartij kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtig en zorgvuldige persoon.

Wat het schadeherstel van rechtsmisbruik betreft, bevestigt de rechtspraak dat de verbreking van een arbeidsovereenkomst wordt gecompenseerd door de opzeggingstermijn of de -vergoeding, die op forfaitaire wijze de morele en materiële schade van het ontslag dekt.

De partij die een schadevergoeding vordert omwille van rechtsmisbruik door de andere partij moet dus het bestaan bewijzen, maar ook de precieze omvang van de specifieke schade in zijn hoofde, die volledig losstaat van de schade veroorzaakt door het ontslag.

De bewijslast voor het misbruik rust op de werknemer. Hij moet niet alleen de fout (het misbruik), maar ook de schade en het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade bewijzen.

Het gebrek aan vermelding van een bepaalde ontslagreden of het feit dat het oorspronkelijk opgegeven motief fout is, is nog geen bewijs op zich van rechtsmisbruik (C. & E., Praktijkboek ontslag, Mechelen, Kluwer, 2018, 642, nr. 1118).

B. Toepassing

Gelet op de feiten die in dit dossier naar voor worden geschoven, kan er geen sprake zijn van rechtsmisbruik, enerzijds omdat eiseres er niet in slaagt om het rechtsmisbruik in hoofde van K. te bewijzen, anderzijds omdat eiseres niet aantoont dat er bijzondere schade is die niet reeds wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding.

TEGENVORDERING: TERGEND EN ROEKELOOS GEDING

K. stelt in hoofdorde middels haar conclusie d.d. 28 juni 2019 een tegenvordering in tot schadevergoeding wegens tergend en roekeloos geding ten bedrage van € 7.500 ex aequo et bono. Mevr. N. stelt kennelijk overdreven vorderingen in zonder over enig bewijs te beschikken.

K. argumenteert als volgt:

Vooreerst is de vordering met betrekking tot de boete van twee weken loon wegens gebrek aan een motivering overeenkomstig cao nr. 109 bezwaarlijk serieus te noemen.

Daarnaast stelde mevr. N. middels haar inleidend verzoekschrift vorderingen in ten bedrage van bijna €100.000,00 zonder quasi één wettelijke grondslag te vermelden.

- a) Er wordt enkel verwezen naar concrete wetsartikelen uit cao nr. 109, NAR wat betreft de vordering inzake de ontslagmotivering ten bedrage van twee weken loon.
- b) Bij de vordering van zes maanden loon wegens loopbaanonderbreking wordt geen enkel wetgevend artikel vermeld.
- c) Bij de vordering van zes maanden loon wegens een ontslag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid volstaat tegenpartij met een algemene verwijzing naar 'de anti discriminatiewetgeving', zonder verdere uitleg of motivering aan de hand van een concreet wetsartikel.
- d) Bij de vordering wegens zgn. schending van het arbeidsreglement argumenteert mevr. N. dat de schadevergoeding forfaitair werd vastgelegd op zes maanden loon, zonder hiervoor een wettelijke

grondslag aan te duiden. Uit niets blijkt dat er hier een forfaitaire schadevergoeding van toepassing zou zijn.

e) Er worden tegenstrijdige vorderingen ingesteld, waaruit duidelijk blijkt dat mevr. N. het enkele doel heeft om zoveel mogelijk en zo hoog mogelijke vorderingen tegen K. in te stellen, zonder redelijke argumenten. Zo wordt ervoor één vordering geargumenteed dat mevr. N. werd ontslaan wegens ziekte en dat zij aldus op die grond werd gediscrimineerd, en wordt er voor een andere vordering geargumenteed dat mevr. N. werd ontslaan wegens haar halftijdse loopbaanonderbreking.

Gelet op de lichtzinnigheid waarmee de zeer hoge en tegenstrijdige vorderingen werden ingesteld voor uw arbeidsrechtbank, kan aan mevr. N. worden verweten dat zij tergend en roekeloos is geweest. Zij heeft immers haar recht om in rechte op te treden uitgeoefend op een wijze die de perken van de normale uitoefening van dat recht door een bedachtzaam en zorgvuldig persoon kennelijk te buiten gaat (Cass. 31 oktober 2003, Arr. Cass. 2003, afl. 10, 2011).

Beoordeling tegenvordering:

Hoewel deze rechtbank zich kan aansluiten bij de frustratie van verwerende partij moet er in de veelheid van de diverse beschermende wetgevingen die thans in zwang zijn en telkens een verschillend facet van mogelijke misstappen bij het ontslag in de aandacht wensen te brengen, met enige mildheid begrip worden opgebracht bij de juridische vertaling van de vele subjectieve gevoeligheden die hierdoor aangewakkerd worden en cliënt en raadsman uiteindelijk moeten afwegen wat en hoe zij het bij een rechtbank 'technisch-strategisch' zullen kunnen inleiden.

Wat bij de huidige vordering wel duidelijk is gebleken is dat de oeverloze details en de veelheid aan steriele vragen en ontkenningen vanwege eisende partij de tegenpartij tot een bijzonder energieverblindende marathon aan conclusies hebben genoopt hetgeen alleszins de zaak nodeloos complexer heeft gemaakt en de maximum rechtsplegingsvergoeding wettigt.

Om deze redenen,
beslist de arbeidsrechtbank op tegenspraak als volgt:

verklaart de vorderingen ontvankelijk doch niet gegrond

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding.

Begroot deze op 7.200 euro rechtsplegingsvergoeding ten voordele van verwerende partij.

Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand wordt eisende partij veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20,00 euro;

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Dit vonnis werd gewezen door:

Y. D., rechter, voorzitter van de kamer

G. C., rechter in sociale zaken als werkgever,

S. V., rechter in sociale zaken als werknemer-bediende,

met bijstand van J. V., griffier,

en uitgesproken op donderdag 12 maart 2020 in openbare terechtzitting van de eerste kamer B van de arbeidsrechtbank te Leuven door Y. D. rechter, voorzitter van de kamer, met bijstand van J. V., griffier,