

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

## VAN 20 APRIL 2021

Derde kamer

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

(...), wonende te (...)  
appellante,  
verschijnt in persoon, bijgestaan door mr (...) loco mr. (...) advocaat te (...)

tegen

(...) ON (...) met maatschappelijke zetel te (...)  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd mr. (...), advocaat te (...)

\*\*  
\*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:  
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 18 december 2018, kamer 2 (A.R. 18/106/A), dat volgens de geïntimeerde werd betekend op 23 april 2019,
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 21 mei 2019,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

\*\*  
\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 16 maart 2021.

Zij verklaarden akkoord te gaan met de wijze waarop de zaak in staat is gesteld en met de toepassing van de conclusiekalender.

Na de pleidooien en het sluiten van de debatten werd ter terechtzitting mondeling advies uitgebracht door het openbaar ministerie. De partijen werden onmiddellijk gehoord over hun opmerkingen op dit advies. De zaak werd vervolgens in beraad genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

## 1. De procedure in eerste aanleg

1.1. Bij verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd ter griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 25 januari 2018, heeft mevrouw E. B. de gerechtelijke procedure ingesteld tegen de vzw T. B.

Haar vordering strekte ertoe B. te veroordelen tot de betaling van:

- 30.855,75 euro onder aftrek van de bedrijfsvoorheffing, als schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag;
- 37.000 euro als schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, bij conclusie uitgebreid tot de som van 20.000 euro netto, 68.000 euro bruto en 1 euro provisioneel op een bedrag van 68.000 euro;
- 47.191,15 euro netto als schadevergoeding wegens discriminatie op grond van de gezondheidstoestand;
- 1.459,20 euro bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding, bij conclusies herleid tot 364,63 euro bruto;
- 6.765,86 euro netto als vergoeding voor de schade die de weigering van gedeeltelijke werkhervatting heeft veroorzaakt op het vlak van de groepsverzekering;
- de verwijlintresten;
- 6.000 euro voor de kosten van het geding, inclusief de rechtsplegingsvergoeding.

B. vroeg de afwijzing van deze vorderingen en de veroordeling van mevrouw B. tot de kosten van het geding, met inbegrip de rechtsplegingsvergoeding van 6.000 euro.

Ondergeschikt werd gevraagd om de gevorderde bedragen te herleiden en de kosten van het geding te compenseren.

1.2. Bij vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, kamer 2, van 18 december 2018 werd de vordering van mevrouw E. B.. ontvankelijk en in zeer beperkte mate gegrond verklaard.

B. werd veroordeeld tot betaling van een saldo opzeggingsvergoeding van 43,24 euro bruto, te vermeerderen met de verwijlintresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 8 juni 2017 tot de volledige betaling.

De vorderingen werden voor het overige afgewezen als ongegrond.

Mevrouw B. werd veroordeeld tot de kosten van het geding, voor B. begoot op een rechtsplegingsvergoeding van 6.000 euro.

## 2. De vorderingen in hoger beroep

2.1. Mevrouw E. B. heeft bij verzoekschrift neergelegd ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 21 mei 2019 hoger beroep ingesteld tegen het vonnis van de eerste rechter.

Zij vraagt dit vonnis te niet te doen en B. te veroordelen tot de betaling van:

- 30.855,75 euro onder enkele aftrek van de bedrijfsvoorheffing, als schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag;
- 20.000 euro netto en 68.000 euro bruto als schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht;
- 47.191,15 euro netto als schadevergoeding wegens discriminatie op grond van de gezondheidstoestand;
- 364,63 euro bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding;
- 6.765,86 euro netto als vergoeding voor de schade die de weigering van gedeeltelijke werkhervatting heeft veroorzaakt op het vlak van de groepsverzekering;
- te vermeerderen met de verwijlintresten.

Mevrouw B. vraagt ook de veroordeling van B: tot de kosten van het geding met inbegrip van de dubbele rechtsplegingsvergoeding van 6.000 euro (basisbedrag), hetzij 12.000 euro.

2.2. B. (de geïntimeerde) vraagt het hoger beroep van mevrouw B. ongegrond te verklaren.

Zij vraagt het vonnis van de eerste rechter met betrekking de aanvullende opzeggingsvergoeding te hervormen en deze vordering ongegrond te verklaren.

Voor het overige vraagt zij de bevestiging van het vonnis en de veroordeling van mevrouw B. tot de kosten van het geding.

Ondergeschikt wordt gevraagd om de gevorderde bedragen te herleiden en de kosten van het geding te compenseren.

3. Het oordeel van de eerste rechter en de middelen in hoger beroep

3.1. Het oordeel van de eerste rechter

3.1.1. De eerste rechter stelde vast dat mevrouw B. een vordering instelde tot betaling van schadevergoedingen wegens (1) kennelijk onredelijk ontslag, (2) rechtsmisbruik en (3) discriminatie. Dit heeft volgens de eerste rechter ingevolge de cumulbeperving opgenomen in artikel 9, §3 van CAO nr. 109 tot gevolg dat de vordering tot schadeloosstelling wegens kennelijk onredelijk ontslag ongegrond is.

3.1.2. De vordering tot schadeloosstelling wegens rechtsmisbruik werd afgewezen bij gebrek aan (bewijs van) dergelijke fouten. Hieraan werd toegevoegd dat evenmin een schade werd aangetoond, die te onderscheiden is van de schade gedekt door de opzeggingsvergoeding.

3.1.3. De vordering tot toekenning van een schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag werd ongegrond verklaard. De eerste rechter oordeelde dat er voldoende pertinente feiten zijn die het bestaan van discriminatie op basis van de gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden, doch dat B! dit vermoeden weerlegt. B slaagt er volgens de eerste rechter in om te bewijzen dat het ontslag werd doorgevoerd op basis van andere toelaatbare criteria, ni de houding van mevrouw B die bijdroeg tot de spanningen binnen haar team, gepaard met de twijfels over haar motivatie en beschikbaarheid voor het volgende schooljaar ingevolge de sollicitatie in het voorjaar van 2017 voor een functie in het Verenigd Koninkrijk.

3.1.4. De vordering tot toekenning van een saldo opzeggingsvergoeding werd gegrond verklaard omdat de verplaatsingsvergoeding als voordeel in aanmerking komt bij de berekening van het basisjaarloon.

3.1.5. De vordering tot schadeloosstelling wegens weigering van een gedeeltelijke werkhervatting werd afgewezen bij gebrek aan een (bewezen) fout.

### 3.2. De middelen van mevrouw B

3.2.1. Mevrouw B. meent dat de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag ten onrechte werd afgewezen omwille van het cumulverbod opgenomen in artikel 9, §3 van CAO nr. 109. Dit belet volgens haar niet dat de vordering wordt gesteld, maar enkel dat verschillende schadevergoedingen worden gecumuleerd.

Mevrouw B. acht de vordering tot schadeloosstelling wegens kennelijk onredelijk ontslag gegrond. Zij stelt dat B er niet in slaagt om de ontslagmotieven te bewijzen en dat een normale en redelijke werkgever in de gegeven omstandigheden nooit tot ontslag zou hebben beslist.

3.2.2. Mevrouw B. meent recht te hebben op een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht. Zij beroept zich daartoe op het feit dat haar herhaalde vraag om een afspraak te maken, werd afgewezen en er in plaats daarvan net voor het einde van het schooljaar werd overgegaan tot ontslag. Ook de kennisgeving van het ontslag via gerechtsdeurwaarder, acht zij tergend.

3.2.3. Mevrouw B. stelt dat ten onrechte werd geoordeeld dat het vermoeden van discriminatie wegens langdurige arbeidsongeschiktheid werd weerlegd.

Zij betwist dat de vermeende onzekerheid over haar terugkeer een ontslagmotief kon zijn. Deze onzekerheid kon volgens haar enkel te wijten zijn aan B. vermits het duidelijk was dat zij zelf het werk wou hervatten.

Het bestaan van een ander ontslagmotief, zoals het vermeende problematisch gedrag, werd naar haar oordeel evenmin aangetoond en sluit de discriminatie niet uit.

3.2.4. Ten aanzien van de begroting van de opzeggingsvergoeding stelt mevrouw B. dat de representatievergoeding loon uitmaakt en bijgevolg in aanmerking te nemen is.

3.2.5. Ten slotte meent zij dat de eerste rechter ten onrechte beslist heeft dat de weigering van een gedeeltelijke werkhervatting geen fout uitmaakt.

### 3.3. De middelen van B.

3.3.1. B. stelt dat het ontslag gesteund is op de houding van mevrouw B. die spanningen veroorzaakte binnen het team, en dat het ontslag gegeven werd omwille van de onzekerheid over haar beschikbaarheid voor het komende schooljaar. Dit ontslag is volgens B. niet kennelijk onredelijk.

B treedt het oordeel van de eerste rechter bij dat de desbetreffende vordering reeds af te wijzen is op basis van het cumulverbod.

3.3.2. B. meent dat er in de uitoefening van het ontslagrecht op geen enkele manier een bijzondere fout werd gemaakt die als rechtsmisbruik kan worden beschouwd, en dat evenmin werd aangetoond dat dit een bijkomende schade zou hebben veroorzaakt.

De kennisgeving via gerechtsdeurwaarder verliep volgens haar conform de wet. B: meent dat zij zich omtrent een gedeeltelijke werkhervatting correct heeft opgesteld en dat zij steeds tot overleg bereid was. Ook ten aanzien van het tijdstip van het ontslag ziet B- niet in hoe dit op rechtsmisbruik zou kunnen wijzen.

3.3.3. B. betwist dat mevrouw B. werd ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid en dat er sprake zou zijn van discriminatie.

Zij stelt dat er geen aanleiding is om te besluiten tot een vermoeden van discriminatie en dat evenmin werd aangetoond dat het ontslag is ingegeven door ongeoorloofde motieven.

3.3.4. B. stelt dat de forfaitaire vergoeding van 100 euro per maand een kostenvergoeding betreft, die niet in aanmerking komt voor de begroting van de opzeggingsvergoeding.

3.3.5. B. betwist ten slotte enige fout te hebben gemaakt door niet in te gaan op de vraag tot gedeeltelijke werkhervatting.

## 4. Bespreking

### 4.1. De ontvankelijkheid van het hoger beroep

Het hoger beroep werd tijdig en regelmatig ingesteld. Het is ontvankelijk.

### 4.2. De gegrondheid van het hoger beroep

#### 4.2.1. Voorafgaandelijk: de vraag tot wering van stukken

B. vraagt dat stuk 68 voorgelegd door mevrouw B. zou worden geweerd uit de debatten.

Het betreft screenshots van whatsapp-berichten, afkomstig van mevrouw C. D. en bestemd voor mevrouw B.. Bij mail van 12 november 2018 laat mevrouw D. weten dat het om privé-berichten gaat, dat deze screenshots zonder haar toestemming zijn genomen en dat, mochten zij als bewijs worden aangewend, zij deze niet zal bevestigen (cf. stuk 47 dossier geïntimeerde).

Afgezien van de vraag naar de schending van de privacy - die een verder onderzoek van deze berichten vereist -, is het arbeidshof van oordeel dat de bedoelde stukken hoe dan ook niet kunnen bijdragen tot enig bewijs van feiten. Inmiddels verklaart mevrouw D. immers dat zij de berichten inhoudelijk niet meer kan bevestigen. Dit ontkracht elke bewijswaarde van de feiten waarvan de berichten zouden kunnen doen blijken.

Het stuk 68 wordt bij de beoordeling van deze zaak niet in aanmerking genomen.

#### 4.2.2. De feitelijke achtergrond

De feitelijke achtergrond van het geschil kan worden samengevat als volgt.

Mevrouw B. trad op 26 augustus 2015 in dienst van de vzw T. B. in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd. Zij werd volgens deze overeenkomst aangeworven in de hoedanigheid van sportleerkracht.

Vanaf januari 2016 werd haar gevraagd om de ingebruikname van het nieuwe 'J. R.' sportcentrum van de school mee te ondersteunen.

Op 18 maart 2016 vond een eerste zelfevaluatie plaats. Hieraan werden positieve kanttekeningen toegevoegd door de toenmalige directeur, mevrouw W.

In het eerste kwartaal van 2016 werd op vraag van de directie van B, door een externe preventieadviseur van Mensura een onderzoek gevoerd naar de (volgens B ) problematische samenwerking binnen het team van de sportafdeling. Dit onderzoek werd midden april 2016 afgerond en verwees onder meer naar de houding van mevrouw B. als oorzaak voor de spanningen binnen dit team.

Op 4 mei 2016 werd mevrouw B. in de private sfeer het slachtoffer van seksueel geweld. Het ging volgens haar om verkrachting. Zij werd daags nadien opgevangen via de spoeddienst van het ziekenhuis en heeft aangifte gedaan bij de politie. De algemene directie, die intussen ad interim werd waargenomen mevrouw M. en de heer M.- werd door haar op de hoogte gebracht van een aanranding in de avond van 4 mei 2016. Dit incident bracht afwezigheden op het werk met zich. In dit verband werd haar na verloop van tijd door de heer M. gevraagd om desbetreffende afspraken zoveel mogelijk buiten de schooluren te laten plaatsvinden (cf. o.a. stukken 3 en 4 dossier appellante).

Vanaf het schooljaar 2016 diende mevrouw B., naast de lessen binnen de sportafdeling, 3 uur per week lessen in aardrijkskunde te geven, alsook PSHE ("Personal Social Health Education"). Ze werd bovendien aangesteld als vakcoördinator. De tijd besteed aan de opstart van het nieuwe sportcentrum werd herleid tot 1 uur per week. Mevrouw B verklaart dat het doceren van het nieuwe vak aardrijkskunde, samen met de verplaatsingen tussen de verschillende campussen, gepaard gingen met extra stress en belasting.

Vanaf 10 oktober 2016 was mevrouw B. afwezig wegens arbeidsongeschiktheid.

In november 2016 vroeg zij aan B. om het werk gedeeltelijk (2 dagen per week) te mogen hervatten. Dit werd echter niet toegestaan omdat dit volgens de nieuwe directeur, mevrouw M. W. niet mogelijk was wegens haar opdracht als KS4 PE coördinator, die een fulltime aanwezigheid vereist, alsook wegens organisatorische redenen binnen het team.

Begin maart 2017 vond naar aanleiding van een vraag van mevrouw B. om referenties te bekomen in het kader van sollicitaties, een gesprek plaats tussen mevrouw B. en mevrouw W.

In de daaropvolgende weken werd door de vakbondsvertegenwoordiger van mevrouw B. uit het Verenigd Koninkrijk meermaals gevraagd om een nieuwe afspraak te maken, doch zover is het niet gekomen. Op 8 juni 2017 werd mevrouw B. via een brief betekend bij exploit van een gerechtsdeurwaarder in kennis gesteld van de onmiddellijke beëindiging van haar arbeidsovereenkomst mits betaling van een opzeggingsvergoeding van 11 weken loon.

Op 15 juni 2017 vroeg de Engelse vakorganisatie van mevrouw B. aan B., naar de redenen voor het ontslag. Deze vraag werd herhaald door mevrouw B. bij brief van 28 juni 2017.

Bij brief van 29 juni 2017 heeft B: hierop geantwoord als volgt:

"U bent op 26 augustus 2015 in dienst getreden als sportleerkracht in het Sport Department van onze school.

Einde 2015 stelden wij vast dat er heel wat spanningen waren binnen deze afdeling en wij ontvingen van verschillende van uw collega's signalen dat de sfeer binnen deze afdeling verziekt was. Wij hebben in reactie daarop in januari en april 2016 externe counselling aangeboden aan de werknemers van deze afdeling via Mensura. In het verslag dat Mensura daarover uitbracht aan de directie werd u aangeduid als één van de personeelsleden die aan de basis lag van de slechte verstandhouding binnen de afdeling doordat u weinig collegiaal was ingesteld en niet was gericht op teamwork. Bovendien gaf de counsellor aan dat zelfs met bijsturing en ondersteuning er weinig verbetering te verhoppen zou zijn.

De school heeft uw prestaties en houding verder geëvalueerd maar diende eveneens vast te stellen dat u niet past binnen de cultuur van de school. Dit werd nog duidelijker tijdens uw afwezigheid later op het jaar waarbij we immers vaststelden dat de spanningen binnen de afdeling duidelijk zijn verminderd en de sfeer is verbeterd.

Sedert oktober 2016 was u afwezig van het werk wegens arbeidsongeschiktheid. Een gedeeltelijke werkhervatting was niet mogelijk gezien uw functie een voltijdse vervanging behoeft. Het is uiteraard vereist dat uw functie ingevuld wordt.

Met het einde van het schooljaar in zicht en rekening houdend enerzijds met de onzekerheid omtrent uw verdere afwezigheid en de nood tot een volwaardige invulling van uw functie als sportleerkracht, maar meer nog met de duidelijke reserves die door Mensura waren geuit omtrent uw persoonlijkheid en onze eigen daarop gevormde overtuiging dat u niet past binnen onze schoolcultuur, werd dan ook besloten om u definitief te vervangen door een nieuwe voltijdse sportleerkracht."

Mevrouw B. kan niet akkoord gaan met deze motivatie, noch met de omstandigheden waarin het ontslag plaatsvond.

De partijen zijn er niet in geslaagd om het geschil minnelijk te regelen.

#### 4.2.3. De cumulatie van de vorderingen en vergoedingen

Mevrouw B. vraagt om, naast een aanvullende opzeggingsvergoeding, zowel een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, als een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht en een schadevergoeding wegens discriminatie toe te kennen.

Deze vorderingen zijn telkens gesteund op het ontslag ter kennis gebracht op 8 juni 2017 en worden integraal betwist.

Bij de beoordeling van dit geschil komt het de rechter niet toe om zich uit te spreken over de opportuniteit van het ontslag, noch om een alternatieve beleidsbeslissing voorop te stellen. De rechter kan de ontslagbeslissing evenmin ongedaan maken.

Enkel wanneer er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, van een kennelijke fout bij de uitoefening van het ontslagrecht of van een onterecht discriminatoir ontslag, kan dit aanleiding geven tot een compensatie en dit via een schadevergoeding.

Om de redenen hierna vermeld, is het arbeidshof na een grondig onderzoek van het dossier van oordeel dat niet werd aangetoond dat B. bij het ontslag van 8 juni 2017 dergelijke fouten heeft begaan.

Dit betekent dat de vraag naar een mogelijke cumulatie van de gevorderde vergoedingen zich niet stelt. Op de betwisting omtrent deze cumulatie wordt bijgevolg niet ingegaan, vermits zij ter zake niet bepalend is.

#### 4.2.4. Het kennelijk onredelijk ontslag

##### 4.2.4.1. Het wettelijk kader

Artikel 8 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag bepaalt wat moet worden verstaan onder een kennelijk onredelijk ontslag.

Dit is: "een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever".

In het geval van een kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever een schadevergoeding verschuldigd die overeenstemt met minimaal 3 werken loon en maximaal 17 weken loon (art. 9, §1 en 2 CAO nr. 109).

Wanneer de werknemer aanvoert dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dienen er dus twee zaken te worden getoetst:

- vooreerst of de redenen waarop het gebaseerd is al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming;
- bovendien is de uitoefening van het ontslagrecht te toetsen aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In de commentaar bij artikel 8 van CAO nr. 109 werd hieraan het volgende toegevoegd:

"(...) Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen.

Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren."

Bij betwisting wordt de bewijslast krachtens artikel 10 van CAO nr. 109 als volgt geregeld:

- indien de werkgever de ontslagredenen heeft meegedeeld overeenkomstig artikel 5 of 6 van de CAO nr. 109 - d.w.z. op vraag van de werknemer op de voorgeschreven wijze en termijn of spontaan, in om het even welk geschrift en verstuurd op gelijk welk ogenblik vóór een eventueel verzoek van de werknemer -, draagt elke partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast;
- wanneer de werkgever de ontslagredenen niet of niet correct heeft meegedeeld, behoort het aan hem om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is;
- wanneer de werknemer geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen, behoort het aan hem/haar om het bewijs te leveren van de elementen die wijzen op een kennelijk onredelijk ontslag.

#### 4.2.4.2. Beoordeling

1.

Het arbeidshof stelt vast dat B. conform CAO nr. 109 op vraag van mevrouw B. de redenen voor het ontslag heeft meegedeeld. Dit gebeurde bij brief van 29 juni 2017.

Bijgevolg draagt elke partij de bewijslast van hetgeen zij aanvoert (cf. art. 10 CAO nr. 109).

2.

B. toont aan dat het ontslag in de eerste plaats gesteund is op de geschiktheid van mevrouw B. en dit beschouwd vanuit de schoolcultuur van B.

Op het formulier C4, opgemaakt op 14 juni 2017, werd als oorzaak van de werkloosheid ingevuld: "Negatieve houding en invloed op het sportteam". Ook in de brief van 29 juni 2017 werd bij de uiteenzetting van de ontslagredenen de klemtoon gelegd op de geschiktheid van mevrouw B en werd verwezen naar "de duidelijke reserves die door Mensura waren geuit omtrent uw persoonlijkheid en onze eigen daarop gevormde overtuiging dat u niet past binnen onze schoolcultuur".

Deze conclusie wordt vooreerst gestaafd aan de hand van de resultaten van het onderzoek gevoerd door de externe preventieadviseur van Mensura (stuk 4 dossier geïntimeerde) en de desbetreffende toelichting door mevrouw K. als verantwoordelijke personeelsbeleid (stuk 27 dossier geïntimeerde). De verklaringen afgelegd door mevrouw K. V. . als collega en de heer P. E. als facility manager bevestigen bovendien vanuit hun persoonlijke ervaring dat de houding van mevrouw B. aanleiding gaf tot



spanningen en een aantasting van het onderlinge vertrouwen binnen het team, alsook dat zij een eigengereide aanpak hanteerde en bijzonder kritisch was, klaarblijkelijk vanuit een vergelijking met haar vorige schoolomgeving (stukken 24 en 25 dossier geïntimeerde).

De vaststellingen door de onafhankelijke externe preventieadviseur werden gebaseerd op een uitvoerig onderzoek gepaard met interviews van alle betrokkenen. Zijn eindconclusie dateert van midden april 2016. De schriftelijke verklaringen van collega's bevestigen dat er ook nadien spanningen waren.

Het arbeidshof is bij grondig nazicht van deze stukken van oordeel dat B! voldoende aantoont dat de beëindiging van de samenwerking gesteund is op redenen die verband houden met de geschiktheid van mevrouw B. , beschouwd vanuit de schoolcultuur binnen B.

De beslissing tot ontslag strookt bovendien met de handelswijze van een normale en redelijke werkgever, die zich geconfronteerd ziet met een problemen van onderlinge spanningen en verstoring van het vertrouwen in het team B. is daarbij niet over één nacht ijs gegaan. Er werd eerst een grondig onderzoek gevoerd door een externe preventieadviseur. De problemen werden bovendien door meerdere personen ervaren en bevestigd. Ten slotte lag een oplossing ten aanzien van de ingesteldheid van mevrouw B. ik binnen B. volgens de externe preventieadviseur niet voor de hand (cf. stuk 27 dossier geïntimeerde).

Op grond van deze eerste ontslagredenen kan worden besloten dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was in de zin van artikel 8 van CAO nr. 109 (cf. W VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag.", TSR 2015, afl. 4, 716, nr. 108).

3.

Volledigheidshalve past het op te merken, dat de tweede bijkomende reden, die te maken heeft met de noodwendigheden in zake de werking van de onderneming, tot dezelfde conclusie leidt.

Door B: werd bij de motivering van het ontslag ook vermeld dat met het einde van het schooljaar in zicht was beslist om mevrouw B. definitief te vervangen door een nieuwe voltijdse sportleerkracht en dit rekening houdend met de onzekerheid over haar verdere afwezigheid en de nood aan een volwaardige invulling van haar functie.

Deze bijkomende reden verklaart in de eerste plaats de timing voor de beslissing over een definitieve vervanging. Deze beslissing viel in een periode van planning van de personeels-formatie voor het komende schooljaar, waarvan B: verklaart dat het belangrijk is voor de continuïteit van de lessen en voor de studenten dat eenzelfde leerkracht het ganse jaar een bepaald vak kan doceren.

Bij deze planning werd B geconfronteerd met onzekerheid over de verdere afwezigheid van mevrouw B. Dit slaat volgens B. voornamelijk op het feit dat mevrouw B. intussen te kennen gaf dat zij solliciteerde naar andere betrekkingen in het Verenigd Koninkrijk. Dit wordt gestaafd door haar vraag naar referenties in dit verband (cf. stuk 6 en 28 dossier geïntimeerde), alsook door de berichten over sollicitaties in het Verenigd Koninkrijk die eind mei 2017 aan de personeelsverantwoordelijke zijn gemeld (stuk 8 dossier geïntimeerde).

Bij de ontmoeting die begin maart 2017 naar aanleiding van de vraag van mevrouw B. om referenties had plaatsgevonden tussen algemeen directeur M. W. en haarzelf, was een terugkeer naar B. trouwens ook in vraag gesteld, zij het dat de inhoud van dit gesprek telkens verschillend wordt weergegeven. Mevrouw W. verklaart dat mevrouw B. zelf duidelijk heeft gemaakt dat zij het gevoel had dat een terugkeer naar B. voor haar niet mogelijk was (cf. stuk 28 dossier geïntimeerde). Dit heeft volgens personeelsverantwoordelijke V. trouwens aanleiding gegeven tot het uitwerken van een voorstel omtrent de beëindiging van de tewerkstelling (stuk 27 dossier geïntimeerde). Mevrouw B. daarentegen verklaart dat het mevrouw W. was die bij het gesprek te kennen gaf dat een terugkeer naar B. voor mevrouw B. niet meer zou lukken en dat zij beter een nieuwe start zou nemen (stuk 33 dossier appellante). Beiden

zijn het wel eens dat mevrouw W bereid was om mevrouw B. via haar contacten in het Verenigd Koninkrijk te helpen.

Tot een akkoord over het einde van de samenwerking is het hoe dan ook niet gekomen. Kort na het gesprek van begin maart 2017 heeft mevrouw B. om een nieuwe afspraak gevraagd in het bijzijn van haar vakbondsvertegenwoordiger uit het Verenigd Koninkrijk (cf. stukken 34-43 dossier appellante). Daarbij werd ook te kennen gegeven dat zij een werkhervatting wou bespreken.

Vermits er tegelijk sprake was van sollicitaties op andere plaatsen, spreekt dit de ingeroepen onduidelijkheid over de motivatie en beschikbaarheid van mevrouw B. voor B. in het volgend schooljaar echter niet tegen.

In het kader van een marginale toetsing van de ontslagbeslissing is het arbeidshof dan ook van oordeel dat de bijkomende motivering omtrent de nood aan zekerheid over de invulling van de functie van mevrouw B. , zoals gestaafd door stukken, strookt met de uitoefening van het ontslagrecht door een normale en redelijke werkgever.

Bijgevolg blijft het besluit dat het ontslag niet als kennelijk onredelijk kan worden beschouwd.

4.

Mevrouw B. brengt hiertegen dat de stukken die B. voorlegt, niet bewijskrachtig zijn.

Zij meent dat de ingeroepen feiten bovendien niet concreet zijn en klaagt aan dat zij hierover nooit werd aangesproken, terwijl uit de stukken blijkt dat er enkel sprake is van een positieve evaluatie in maart 2016, van een bijkomende verantwoordelijkheid als coördinator en van positieve verklaringen over haar prestaties en toewijding.

Het arbeidshof stelt vast dat de stukken voorgelegd door mevrouw B. aantonen dat zij als een gedreven en gewaardeerde leerkracht wordt omschreven, die haar ervaring en kennis vlot deelt met collega's. Dit wordt op zich ook niet in vraag gesteld, doch weerlegt de problemen die B. aankaart niet.

Hetzelfde geldt voor de positieve zelfevaluatie in maart 2016 en de verantwoordelijkheid die haar in het kader van het nieuwe sportcentrum of als K54 PE coördinator werd gegeven.

Dat er geen vuiltje aan de lucht was of er enkel sprake was van enkele vage beweringen, kan in het licht van de voorgelegde stukken immers niet worden bijgetreden.

Dit gaat vooreerst voorbij aan de conclusies van het onderzoek door Mensura, waarin niet alleen melding wordt gemaakt van een "negatieve visie" van de zijde van mevrouw B.

maar ook van het feit dat zij "vanaf het begin erg kritisch is (ze vergelijkt met haar vroegere school in het VK die een andere werkorganisatie had)." Daarenboven werd genoteerd: "E. gaat direct naar het management met kritische opmerkingen i.p.v. deze met de personen te bespreken." (stuk 4, dossier geïntimeerde, slide 4 en 9). Dit gaf volgens de eindconclusie van Mensura mede aanleiding tot een slechte sfeer binnen het team.

Deze conclusie is vrij summier, doch is wel gesteund op interviews met alle betrokken personen en wordt bovendien bevestigd in de uitgebreide, genuanceerde verklaringen van mevrouw J. en de heer E.

Bij wijze van voorbeeld kan in de verklaring van mevrouw J. worden verwezen naar het feit dat zij aanvankelijk blij was met de aanwerving van mevrouw B., doch tegelijk vermeldt dat haar aanpak het onderlinge vertrouwen niet ten goede kwam en dit wegens volgende feiten:

"Aan het einde van het eerste semester werd duidelijk dat zij ontevreden was met sommige zeer ervaren en gewaardeerde leden van het team en dat zij over hen gesproken had met leden van senior management. Dit leidde tot grote verbijstering in het departement, aangezien mensen zich veroordeeld en bekritiseerd voelden. Mensen begonnen zich ongemakkelijk te voelen. Op dat moment had ik nog

niet precies door wat er was gebeurd, maar er was een verandering in de sfeer en het was verstorend binnen een wat tot dan een gevestigd, hard werkend team was.

Soms leek het of de directie op de hoogte was van dingen waarvan ze gewoonlijk niet op de hoogte was en mensen begonnen te vermoeden dat E. informatie over ons en onze lessen aan het doorspelen was.

In het begin leek dit geen groot probleem te zijn, maar het zorgde ervoor dat mensen zich een beetje wantrouwig en achterdochtig begonnen te voelen". (cf. stuk 24 dossier geïntimeerde).

Ook de heer E. facility manager, gaat op een genuanceerde wijze nader in op de gevolgen van de aanpak van mevrouw B. binnen het team. Hij vermeldt met name dat het operationeel krijgen van het nieuwe sportcentrum een bijna onmogelijke opdracht werd om volgende reden:

"Dat kwam omdat mevr. E. B. (...) steeds terugkwam op afspraken die eerder werden gemaakt of op zo'n sterke manier haar eigen mening wilde doordrukken dat het bijna onwerkbaar werd.

(...)

Hoezeer we ook met alle betrokken collega's ons best deden om aan de voorwaarden van mevr. B. tegemoet te komen, het was nooit goed.

Ook toen ik haar (op de dag van de voorlopige oplevering) tijdens een persoonlijk gesprek vroeg om enige redelijkheid aan de dag te leggen en rekening te houden met de nieuwe situatie enerzijds, en anderzijds de extra werkdruk die haar soms onmogelijke eisen legde bij de andere collega's, kende ze maar 1 principe: haar wil was wet.

Ik kan me op geen enkele manier uitspreken over de professionele capaciteiten van mevr. B. Ze is nooit onbeleefd geweest tegen mij of mijn collega's.

Ze heeft ook nooit echt ruzie met ons gemaakt, hoogstens wel eens kortaf geweest.

Maar als het erop aankwam in teamverband te werken, zich samen in te zetten om doelstellingen te halen en probleemoplossend aan de slag te gaan, dan was dat allemaal zij het niet onmogelijk, dan wel zeer moeilijk door mevr. B. eigengereide stijl van aanpak en haar aan het onmogelijke grenzende theoretisch perfectionisme." (stuk 25 dossier geïntimeerde).

De conclusie dat de persoonlijkheid of ingesteldheid van mevrouw B. niet strookte met de schoolcultuur van B. berust ook niet louter op vaststellingen van directieleden.

Mevrouw J. als collega verwoordt dit als volgt:

"E. vergeleek onze school heel erg met haar vorige school in het Verenigd Koninkrijk, wat een school met enkel meisjes is en het leek of E. niet gesteld was op sommige jongens in haar lessen op B. . Een internationale school is naar mijn ervaring helemaal anders dan een publieke school in het Verenigd Koninkrijk wat betreft de directie, het cohort van leerlingen en ouders, de middelen en afhankelijk van de school het gedrag en de motivatie van de leerlingen. E. leek terughoudend om dit te aanvaarden en om te berusten in deze andere, nieuwe kans in haar carrière." (stuk 24 dossier geïntimeerde, blz. 3).

De bemerking van mevrouw E. dat er na het eindrapport van Mensura vanuit de directie niet onmiddellijk stappen zijn gezet ten aanzien van haarzelf, blijkt terecht te zijn, net als de vaststelling dat het ontslag pas ruim een jaar later is gevolgd.

Dit neemt niet weg dat haar voordien wel opmerkingen zijn gemaakt, zoals door de heer E. (zie hoger).

Bovendien wordt het tijdsverloop verklaard door personeelsverantwoordelijke V.. Zij wijst er op dat de aanbevelingen van Mensura in eerste instantie betrekking hadden op de begeleiding van andere teamleden, hetgeen ook als eerste werd aangepakt. De ingesteldheid van mevrouw B. werd immers niet als enige oorzaak voor de problemen binnen het team aangewezen (cf. stuk 27 dossier geïntimeerde).

Bovendien werd mevrouw B. kort na het rapport slachtoffer van een ernstig incident in haar privé-leven en had zij in die periode reeds met de gevolgen hiervan te kampen.

Ten slotte ging de start van het nieuwe schooljaar volgens mevrouw V. ingevolge de opening van het nieuwe sportcentrum gepaard met grote drukte voor de pas aangestelde nieuwe directeur, mevrouw W.. Ook dit stond volgens haar verdere stappen ten aanzien mevrouw B. in de weg (cf. stuk 27 dossier geïntimeerde).

Vervolgens was mevrouw B. vanaf 10 oktober 2016 arbeidsongeschikt en is zij de daaropvolgende maanden afwezig gebleven.

Dat de beslissing in deze omstandigheden pas in juni 2017 ter kennis is gebracht, en dit in het licht van de organisatie van het volgende schooljaar, hoeft dus niet te verwonderen.

Uit wat voorafgaat, blijkt naar het oordeel van het arbeidshof dat ook het tijdsverloop en het uitblijven van een formeel gevolg aan het rapport van Mensura ten aanzien van mevrouw B. de ingeroepen ontslagmotieven in verband met haar geschiktheid niet weerleggen.

Mevrouw B. stelt daarnaast ook de motieven omtrent haar afwezigheid in vraag, doch weerlegt niet dat duidelijkheid over een definitieve invulling van haar functie op het einde van het schooljaar aangewezen was, noch dat er hierover vragen gerezen zijn ingevolge haar sollicitaties op andere plaatsen.

Mevrouw B. benadrukt weliswaar dat zij zelf meermaals vroeg om het werk te mogen hervatten, terwijl dit werd geweigerd, doch dit is echter het punt niet. Uit de motivering opgegeven door B: blijkt dat het ontslag in wezen te maken had met de vraag of een bestending van de samenwerking aangewezen was, en dit gelet op de persoonlijkheid van mevrouw B. Dat een verdere ondervraging over een mogelijke terugkeerdatum hieraan kon verhelpen, blijkt niet.

Op grond van de voormelde redenen besluit het arbeidshof dat er ter zake niet voldoende redenen zijn om te besluiten tot een kennelijk onredelijk ontslag.

#### 4.2.5. Rechtsmisbruik

##### 4.2.5.1. Juridisch kader

Misbruik van recht bestaat in de uitoefening van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de uitoefening van dat recht door een bedachtzaam en voorzichtig persoon (cf. Cass. 8 februari 2021, nr. 5.20.0009.N).

In contractuele aangelegenheden vormt artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek de basis voor de figuur van het rechtsmisbruik.<sup>4</sup>

Deze bepaling bevat het beginsel dat overeenkomsten te goeder trouw moeten worden uitgevoerd. Dit beginsel verbiedt dat een contractpartij misbruik maakt van de rechten die het contract haar toekent (cf. Cass. 19 september 1983, R. W. 1983-84, 1480).

Op een vordering tot toekenning van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht kan enkel worden ingegaan in zoverre blijkt dat

- de ontslaggever een kennelijke fout beging in de wijze waarop hij/zij het ontslagrecht heeft uitgeoefend;
- en de betrokkene een bijzondere materiële of morele schade heeft geleden, die veroorzaakt werd door deze fout. Deze schade moet onderscheiden zijn van de schade die in voorkomend geval gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding.

Aangezien de opzeggingsvergoeding op forfaitaire wijze alle schade — zowel de materiële als de morele — dekt die uit de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan een vergoeding wegens rechtsmisbruik enkel een buitengewone schade dekken die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf (cf. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 410, noot Wantiez, C.)

##### 4.2.5.2. Beoordeling

1.

Om het misbruik van het ontslagrecht aan te tonen, beroept mevrouw B. zich op het feit dat haar herhaalde vraag om een afspraak te maken, werd afgewezen en dat er in plaats daarvan net voor het einde van het schooljaar werd overgegaan tot ontslag.

Deze feiten laten in de gegeven omstandigheden echter niet toe om te besluiten tot misbruik van het recht tot ontslag.

Uit de voorgelegde stukken blijkt dat de vraag van de zijde van mevrouw B. om een afspraak te beleggen in het bijzijn van haar vakbondsafgevaardigde, niet onmiddellijk werd beantwoord en dat er, mede omwille van agendaproblemen, pas op 16 juni 2017 een (nog te bevestigen) afspraak in het vooruitzicht werd gesteld. De stukken tonen ook aan dat de vraag van mevrouw B. voor deze ontmoeting met directeur M. w. betrekking had op een werkhervatting.

Dat B. daarbij de indruk zou hebben gewekt dat zij open stond voor een werkhervatting, blijkt echter niet. Dit is immers in tegenstrijd met het feit dat het bijzonder moeilijk was om een afspraak te kunnen bekomen en werd van de zijde van B op dat moment ook niet bevestigd. Mevrouw B verklaart trouwens zelf dat mevrouw W bij een eerdere ontmoeting begin maart 2017 reeds te kennen gaf dat een werkhervatting haar bijzonder moeilijk leek en dat een beëindiging van de samenwerking haar de beste optie leek (cf. stuk 33 dossier appellante).

Zelfs aangenomen dat B. kennelijk fouten zou hebben begaan in verband met de gevraagde ontmoeting, blijkt niet dat dit een bijzondere schade heeft veroorzaakt bovenop de schade geleden als een gevolg van het ontslag zelf.

Mevrouw B. stelt dat er bijkomend morele en economische schade is veroorzaakt, omdat de schok van het ontslag zwaarder was doordat er nog een (te bevestigen) afspraak gepland was op 16 juni 2017, maar om dit staven verwijst zij enkel naar de gevolgen van het ontslag zelf. Ook hier gaat zij trouwens voorbij aan het feit dat een werkhervatting reeds in maart 2017 op de agenda stond en dat zij daarbij, volgens haar eigen relaas, te horen kreeg dat een einde van de samenwerking de beste oplossing kon zijn. In zoverre er door B! intussen voor dit laatste werd gekozen, was een verdere bespreking over werkhervatting niet meer aan de orde.

Ook ten aanzien van het tijdstip van het ontslag - d.i. ongeveer 3 weken voor het einde van het schooljaar en in volle periode van planning voor het komende schooljaar - toont mevrouw B. niet aan dat dit op zich een kennelijke fout uitmaakt of dat hierdoor bijzonder schade is geleden.

Zij verwijst in dit verband naar een gebruik binnen de sector om de overeenkomst pas op de laatste dag van het schooljaar te beëindigen, doch dit wordt betwist en werd niet gestaafd. Dat het tijdstip van 8 juni 2017 bijkomende vragen of bezwaren deed rijzen ten aanzien van de persoon van mevrouw B, werd evenmin aangetoond.

2.

Daarnaast stelt mevrouw B. de wijze van kennisgeving van het ontslag in vraag, nl. via een exploit betekend door een gerechtsdeurwaarder. Zij acht dit tergend.

Het arbeidshof stelt vast dat B. inderdaad heeft gekozen voor een zeer zakelijke aanpak, doch deze wijze van kennisgeving van het ontslag strookt op zich met de wet.

Dat er daarbij een kennelijke fout is begaan die een zorgvuldig werkgever niet zou hebben begaan, blijkt niet. De reden voor de keuze van betekening heeft volgens B. te maken met het feit dat zij ervan uitging dat mevrouw B. in het Verenigd Koninkrijk verbleef omwille van sollicitaties.

Het beweerde kwaadwillig opzet is niet bewezen. Welke alternatieve werkwijze in de gegeven omstandigheden voor de hand lag, wordt evenmin vermeld.

De ingeroepen fout kan niet als een duidelijk misbruik van het recht worden aangenomen.

3.

Om de hoger vermelde redenen ziet het arbeidshof zich verplicht om de vordering gesteund op een misbruik van het ontslagrecht af te wijzen als niet gegrond.

#### 4.2.6. Discriminatie

##### 4.2.6.1. Wettelijk kader

Artikel 18, § 1 eerste lid van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt dat het slachtoffer van discriminatie een schadevergoeding kan vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In het geval van een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen kan volgens artikel 18, §2 van dezelfde wet geopteerd worden voor een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden.

Deze vergoeding wordt volgens hetzelfde artikel beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging wanneer de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

Dit laatste veronderstelt evenwel nog steeds dat er in eerste instantie sprake was van discriminatie (cf. GwH Hof nr. 17/2009, 12 februari 2009).

Eén van de beschermde criteria is de huidige of toekomstige gezondheidstoestand (art. 3 Wet van 10 mei 2007).

Directe discriminatie veronderstelt in de eerste plaats een direct onderscheid. Dit is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie, en dit op basis van één van de beschermde criteria (cf. art. 4, 6 en 7° wet van 10 mei 2007).

Een direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 4,7° en art. 7 wet van 10 mei 2007).

Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, moet de verwerende partij aantonen dat er geen discriminatie is geweest (art. 28, § 1 Wet 10 mei 2007).

##### 4.2.6.2. Beoordeling

1.

Het behoort in de eerste plaats aan mevrouw B. , die zich op een schending van het verbod van discriminatie beroept, om de feiten aan te geven die het bestaan van een discriminatie op grond van haar gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden.

Mevrouw B. stelt dat dit geval is o dat zij wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslagen werd.

Dergelijk ontslagmotief werd door B. echter niet aangevoerd. In de kennisgeving van de redenen tot ontslag bij brief van 29 juni 2017 verwijst B.. in de historiek van het verloop van de tewerkstelling weliswaar naar de aanhoudende afwezigheid wegens ziekte, doch dit is niet de reden noch de aanleiding tot het ontslag.

Zoals hoger reeds werd vastgesteld, is het ontslag daarentegen gesteund op fundamentele bedenkingen en bezwaren omtrent een bestending van de samenwerking en de terugkeer van mevrouw B in het daaropvolgende schooljaar.

2.

Zelfs indien de formulering van de ontslagredenen de indruk deden ontstaan dat gezondheidstoestand van mevrouw B. mee aan de basis van het ontslag zou liggen, dient te worden vastgesteld dat het vermoeden van discriminatie minstens wordt weerlegd door het bewijs van de redenen waarop het ontslag is gesteund.

Zoals hoger reeds uitvoerig werd uiteengezet, hebben de redenen waarop ontslag is gesteund te maken met het inpassen van de persoonlijkheid van mevrouw B. in de schoolcultuur en, bijkomend, met vragen over haar motivatie en beschikbaarheid.

De stelling dat het ontslag minstens deels op de gezondheidstoestand van mevrouw B. zou berusten, kan evenmin niet worden bijgetreden.

Het arbeidshof stelt vast dat mevrouw B. in het kader van, haar tewerkstelling een gebrek aan empathie van de zijde van de directie aanklaagt ten aanzien van haar gezondheidstoestand en in het bijzonder ten aanzien van haar kwetsbare positie ingevolge de posttraumatische stress stoornis die zij doormaakte (cf. o.a. stuk 9 dossier appellante).

Deze kritiek betreft in het bijzonder de invulling van haar lesopdracht vanaf september 2016, het gebrek aan mogelijkheid om het werk deeltijds te hervatten, ...B. antwoordt op haar beurt dat haar beleid ingegeven was door het belang van de studenten en de organisatie binnen de school.

Deze betwisting en de kritiek van mevrouw B. over het gebrek aan opvang, laten niet toe om te besluiten dat het ontslag te maken heeft met haar gezondheidstoestand. Terwijl er in het verleden noch bij een blessure begin 2016, noch na het incident van mei 2016 en de daaropvolgende langdurige arbeidsongeschiktheid sprake is geweest van het feit dat de gezondheidsperikelen tot een ontslag konden leiden, blijkt ook in juni 2017 niet dat dit de reden was om de samenwerking te beëindigen. De kern van de zaak is dat men de terugkeer binnen het team wegens haar ingesteldheid niet wenselijk achtte.

Nu er niet werd aangetoond dat er een onderscheid in behandeling zou zijn doorgevoerd op basis van de gezondheidstoestand als beschermd criterium, dient evenmin te worden aangetoond dat dit onderscheid legitiem was.

3.

De vordering tot betaling van een vergoeding wegens een schending van het verbod op discriminatie bij het ontslag kan niet worden ingewilligd.

#### 4.2.7. De aanvullende opzeggingsvergoeding

1.

De opzeggingsvergoeding verschuldigd naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd berekend op basis van een opzeggingstermijn van 11 weken. Dit uitgangspunt wordt niet betwist.

Mevrouw B. vordert wel nog de betaling van een saldo opzeggingsvergoeding van 364,63 euro.

2.

Terecht merkt B, op dat bij de berekening van het basisjaarloon, zoals voorgelegd door mevrouw B. rekening werd gehouden met 231 maaltijdcheques per jaar.

Dit aantal wordt betwist en werd door de eerste rechter op basis van het aantal effectieve werkdagen (schoolvakanties dus uitgezonderd) herleid tot 180 maaltijdcheques.

Tegen deze beslissing van de eerste rechter werden geen grieven geformuleerd. De berekening dient dan ook in overeenstemmende zin te worden aangepast.

3.

De betwisting in hoger beroep betreft de vraag of de forfaitaire vergoeding van 100 euro per maand die werd betaald voor representatiekosten, als vermomd loon of voordeel verworven krachtens de overeenkomst in de berekening van het basisloon op te nemen is.

In beginsel betreft een kostenvergoeding geen loon, aangezien zij een uitgave vergoedt en geen tegenprestatie is van arbeid.

Opdat een forfaitaire kostenvergoeding als een werkelijke kostenvergoeding kan doorgaan en uit de berekening van de opzeggingsvergoeding kan worden geweerd, dient zij reële kosten te dekken (cf. Cass. 15 januari 2001, JTT 2001, 135). Zo niet betreft het vermomd loon.

Over welke kosten het ter zake zou gaan, is echter de vraag. Hierop wordt door geen van de partijen ingegaan.

Mevrouw B. stelt dat het in realiteit om loon gaat vermits de bedoelde vergoeding ook tijdens de periode arbeidsongeschiktheid werd betaald. Dit wordt gestaafd aan de hand van de loonbrieven voor de maanden oktober t.e.m. december 2016, zijnde de eerste drie maanden van arbeidsongeschiktheid. Eenzelfde vaststelling geldt trouwens voor de schoolvakanties (stuk 16 dossier geïntimeerde).

Bij gebrek aan enig antwoord hierop van de zijde van B en bij gebrek aan enige aanwijzing over de kosten die de vergoeding zou dienen te dekken, kan het arbeidshof enkel besluiten dat de maandelijkse vergoeding van 100 euro een voordeel betrof, dat in aanmerking komt bij de berekening van het basisloon.

4.

Aan mevrouw B werd na het ontslag van 8 juni 2017 een opzeggingsvergoeding betaald van 18.506,29 euro bruto. Begin juli 2018 werd een bijkomend bedrag betaald van 1.094,57 bruto. Dit brengt het totaal betaalde bedrag op 19.600,86 euro bruto.

Het jaarloon voor de berekening van de opzeggingsvergoeding is samengesteld als volgt:

Basmaandloon: 6.181,24 euro x 13,92	86.042,86 euro
Werkgeversbijdrage maaltijdcheques: 6,26 euro x 180	1.126,80 euro
Werkgeversbijdrage groepsverzekering: 457,45 euro x 12	5.489,40 euro
Verplaatsingsvergoeding: 17,00 euro x 12:	204,00 euro
Forfaitaire vergoeding: 100,00 euro x 12:	1.200 euro
	94.063,06 euro

De opzeggingsvergoeding van 11 weken loon, bedraagt 19.897,95 euro bruto.

Aangezien inmiddels 19.600,86 euro bruto werd betaald, is er nog een saldo verschuldigd van 297,09 euro bruto, te vermeerderen met de wettelijke verwijlrenten.

De vordering van mevrouw B. is gegrond in zoverre zij vraagt om het vonnis van de eerste rechter, waarbij dit saldo werd bepaald op 43,24 euro bruto, in overeenstemmende zin te hervormen.



5.

B. vraagt in het beschikkend gedeelte van haar syntheseconclusie eveneens dat het vonnis van de eerste rechter op dit punt zou worden hervormd.

Daartoe blijkt er echter geen verdere aanleiding te zijn. In de uiteenzetting van haar motieven bevestigt B tegelijk dat zij in januari 2019 in uitvoering van dit vonnis vrijwillig is overgegaan tot betaling van het bedrag van 43,24 euro bruto waartoe zij veroordeeld (stuk 45 dossier geïntimeerde). Bovendien ontbreekt het aan enige grief ten aanzien van deze veroordeling.

Bijgevolg blijft het nog verschuldigde saldo in totaal gelijk aan 297,09 euro bruto.

De betaling van 43,24 euro bruto kan, in zoverre deze door mevrouw B. werd ontvangen, wel in mindering worden gebracht van de som van 297,09 euro.

#### 4.2.8. De schadevergoeding als aanvulling op de dekking van de groepsverzekering

1.

Mevrouw B. vordert de betaling van een schadevergoeding wegens inkomstenverlies tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

Zij stelt dat de weigering van B om het werk gedeeltelijk te laten hervatten, een fout uitmaakt. De schade die hierdoor veroorzaakt werd, bestaat volgens haar uit het verschil tussen de aanvullende vergoeding verschuldigd in 'het kader van de groepsverzekering bij een erkende arbeidsongeschiktheid van 100% en de vergoeding die in het kader van deze verzekering werd betaald op basis van 50 % arbeidsongeschiktheid.

B. betwist dat zij in dit verband enige fout heeft begaan.

Het arbeidshof dient vast te stellen dat dit ook niet werd aangetoond.

2.

Vooreerst is er van het opstarten van een reïntegratieprocedure voorafgaand aan het ontslag, geen spoor. Mevrouw B erkent dat er hieromtrent nog geen initiatief genomen was.

Voor het overige blijkt niet dat B. ten aanzien van een mogelijke gedeeltelijke tewerkstelling van mevrouw B. fouten zou hebben begaan.

Klaarblijkelijk heeft mevrouw B ten aanzien van B. en het ziekenfonds steeds getuigschriften van volledige arbeidsongeschiktheid ingediend.

Bovendien werd de vraag van mevrouw B. om gedeeltelijk te kunnen heropstarten eind november 2016 door B. op een gemotiveerde, doch negatieve wijze beantwoord met de verwijzing naar het belang van een voltijdse invulling van de functie voor de studenten en naar de organisatie van het werk binnen het team.

In deze omstandigheden kan het inkomstenverlies, te wijten aan de erkenning van een arbeidsongeschiktheid van slechts 50% door de nv AG Insurance, niet geacht worden door toedoen van B. te zijn veroorzaakt.

Bij gebrek aan enige bewezen fout is er geen aanleiding om over te gaan tot de veroordeling van B. tot een schadevergoeding.

De vordering van mevrouw B. is ongegrond.

#### 4.3. De kosten van het geding

De kosten van het geding vallen ten laste van mevrouw B. die op alle onderdelen van haar vordering, met uitzondering van het saldo opzeggingsvergoeding, in het ongelijk is gesteld.

B. begroot de kosten van het geding aan haar zijde op basis van het totaal bedrag van de gestelde vorderingen op een rechtsplegingsvergoeding van 6.000 euro per aanleg. Dit stemt overeen met het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding, zoals vastgelegd bij koninklijk besluit van 26 oktober 2007.

Mevrouw B. vraagt dat dit bedrag, in het geval de rechtsplegingsvergoeding door haar te vereffenen is, zou worden herleid tot het minimumbedrag van 1.200 euro. Zij beroept zich daartoe op een beperkte financiële draagkracht als gevolg van het feit dat zij lange tijd geen voltijdse betrekking kon vinden en haar inkomsten beperkt zijn tot haar loon. (cf. art. 1022, derde lid, eerste streepje Ger. W.).

De stukken voorgelegd door mevrouw B. tonen aan dat de lopende inkomsten in de jaren volgend op het ontslag merkbaar lager lagen dan voorheen.

Dat dit tot een financieel precaire situatie zou geleid hebben, blijkt echter niet. Op de bemerking van B dat er tegelijk sprake kan zijn van een financiële buffer opgebouwd in het verleden, gaat mevrouw B, evenmin in.

Bijgevolg kan niet worden vastgesteld dat er voldoende reden is om af te wijken van het basisbedrag, zoals wettelijk bepaald op basis van de waarde van de vorderingen.

OM DEZE REDENEN,

HET ARBEIDSHOF,

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24,

Gelet op het eensluidend mondeling advies uitgebracht ter openbare terechtzitting door mevrouw (...), substituut-arbeidsauditeur met opdracht,

Rechtsprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep van mevrouw E. B. ontvankelijk, en in zeer beperkte mate gegrond.

Bevestigt het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, kamer 2, van 18 december 2018 (AR 18/106/A), in alle beschikkingen behalve in zoverre er werd geoordeeld over de vordering tot betaling van de aanvullende opzeggingsvergoeding.

Hervormt het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, kamer 2, van 18 december 2018 (AR 18/106/A), in zoverre het bedrag van het verschuldigde saldo aan opzeggingsvergoeding werd bepaald op 43,24 euro bruto.

Opnieuw wijzend.

Zegt voor recht dat de vzw T. B. aan mevrouw E. B. een aanvullende opzeggingsvergoeding verschuldigd is van 297,09 euro bruto, en veroordeelt de vzw T br tot betaling van deze som in zoverre dit nog werd uitgevoerd, te vermeerderen met de verwijlintersten aan de wettelijke rentevoet vanaf 8 juni 2017 tot de volledige betaling.

Legt de kosten van het geding in hoger beroep ten laste van mevrouw E. B.

Vereffent de kosten van het geding in hoger beroep aan de zijde van de vzw T. B. op een rechtsplegingsvergoeding van 6.000 euro.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :  
(...), kamervoorzitter m.o.,  
(...), raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
(...) , raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

Bijgestaan door

De heer(...) raadsheer in sociale zaken, als werkgever en de heer(...), raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig waren en aan de beraadslaging hebben deelgenomen, verkeren in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door (...) kamervoorzitter m.o.,  
en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 20 april 2021 door  
(...), kamervoorzitter m.o.,  
(...), griffier