

## **ARBEIDSHOF TE BRUSSEL VAN 3 MEI 2022**

Derde kamer

(...) RRN (...), wonende te (...)  
appellante,  
verschijnend in persoon en bijgestaan door mijnheer C. J. volmachtdrager voor het ABVV (ACOD)  
Brussel wonende te 9030 Mariakerke,

tegen

VUB, ON 0449.012.406, met maatschappelijke zetel te 1050 BRUSSEL, Pleinlaan 2, geïntimeerde,  
vertegenwoordigd mr. HELSEN Charlotte loco mr. MAES Kris, advocaat te 3001 HEVERLEE,  
Philipssite 5

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:  
Het hof houdt rekening met de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de  
Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 21 januari 2021, 2<sup>e</sup> kamer (AR. 20/274/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 23 februari 2021,
- 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 5 april 2021,  
waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld  
op heden.

I. De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De relevante feiten kunnen als volgt worden samengevat:

Mevrouw (...) trad met ingang van 1 maart 2016 voor onbepaalde tijd in dienst van de VUB als "deskundige communicatie" bij het departement (...) en (...)" (zie arbeidsovereenkomst, stuk 1 mevrouw (...)).

Partijen zijn het er over eens dat mevrouw (...) wegens ziekte afwezig was vanaf 9 januari 2019.

Op 6 februari 2019 wordt mevrouw (...) gecontacteerd door de heer (...) beleidsmedewerker welzijn. In opvolging van het gesprek dat zij gehad hebben, stuurt de heer (...) haar de volgende e-mail (zie stuk 9 mevrouw (...), idem stuk 3 VUB):

Beste (...)

Hartelijk dank voor het open gesprek van deze morgen. Zoals beloofd stuur ik je bij deze de link naar de app waarover ik het had:

Daarnaast vind je in bijlage een overzichtje met adviezen en activiteiten die je helpen om de effecten van zgn. "toxische stress" te neutraliseren. Kies er één of twee uit en probeer die voldoende frequent, sommige liefst dagelijks, te doen. En als er eentje niet goed lukt, kies dan gewoon een ander.

Ik neem vandaag nog contact op met Prof. (...), zoals afgesproken.

Ik wens je heel veel beterschap!

Vriendelijke groet"

Op 9 februari 2019 stuurt mevrouw (...) een e-mail aan de heer (...) en mevrouw (...) met de volgende inhoud (zie stuk 11 mevrouw (...))

"Beste (...) en (...),

Mijn arbeidsongeschiktheid werd verlengd, in bijlage bezorg ik het attest.

Naast lopende zaken vergen volgende events opvolging, in het kort:

- pizza seminar: eerste editie 2019 werd op 19/2 e.k. gereserveerd in U-residence, op basis van beschikbaarheid van (...). Verder in te vullen zijn: topics & sprekers, pizza & drank. Een tweede datum is pas in mei voorzien. In een volgende mail bezorg ik bevestiging van infradesk voor lokalen.
- bootcamp bachelors: aanpassing promomateriaal online/offline als website, facebook, VUB event, affiche, flyer, VUB screens + mailing jaarverantwoordelijken VUB + non-VUB opleidingen.

groeten,

Op 2 juli 2019 verstuurt de VUB in de persoon van de heer (...), Directeur Mens & Organisatie, een aangetekende brief aan mevrouw (...) waarin wordt meegedeeld dat er met ingang van 8 juli 2019 een einde gesteld wordt aan haar arbeidsovereenkomst

(zie stuk 2 mevrouw (...)) in het formulier C4, dat gedateerd wordt op 5 juli 2019, wordt als reden voor het ontslag "geen fit-in met de job" opgegeven (zie stuk 3 mevrouw (...))

Met een aangetekende brief van 16 augustus 2019, doch verstuurd op 17 augustus 2019, vraagt mevrouw (...) de VUB om haar schriftelijk de concrete redenen die tot haar ontslag geleid hebben mee te delen. Zij laat ook weten dat zij tot op die dag enkel het formulier C4 heeft ontvangen, maar nog geen andere documenten of betalingen (opzeggingsvergoeding, vakantiegeld, ...). (zie stuk 4 mevrouw (...)).

Op 31 augustus 2019 richt zij een ingebrekestelling aan de VUB met de uitdrukkelijke vraag om alle sociale documenten, eindafrekeningen en vergoedingen in orde te brengen tegen uiterlijk 6 september 2019 (zie stuk 5 mevrouw (...)).

Hierop gaat de VUB begin september 2019 over tot betaling.

Op 17 februari 2020 wordt namens mevrouw (...) een verzoekschrift neergelegd om haar zaak aanhangig te maken bij deze rechtbank.

2.

Op 17 februari 2020 legde mevrouw (...) een verzoekschrift op tegenspraak neer voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Met een vonnis van 21 januari 2021 verklaarde de arbeidsrechtbank de vorderingen ontvankelijk en zeer gedeeltelijk gegrond als volgt:

\* De vorderingen van mevrouw (...) zijn ontvankelijk en in de hierna bepaalde mate gegrond.

De VUB wordt veroordeeld tot betaling aan mevrouw (...) van de nalatigheidsinteressen aan de wettelijke rentevoet berekend vanaf 2 juli 2019 tot en met 16 februari 2020 op het bedrag van 2.302,44 euro en de gerechtelijke interesten eveneens aan de wettelijke rentevoet berekend op hetzelfde bedrag vanaf 17 februari 2020 tot en met 28 mei 2020.

De vorderingen van mevrouw (...) worden voor wat betreft het meer- of anders . gevorderde afgewezen als zonder voorwerp of ongegrond.

Elke partij zal de eigen gerechtskosten dragen, vereffend als volgt:

- In hoofde van mevrouw (...) niet begroot bij gebrek aan omstandige opgave;
- In hoofde van de vennootschap: 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Het vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad (art. 1397, eerste lid Ger.W.).”

## II. Het hoger beroep

Mevrouw (...) stelde hoger beroep in.

Zij vordert:

“De Vrije Universiteit Brussel met KBO nummer (...), gevestigd op de (...) te 1050 Brussel te veroordelen tot:

In hoofde :

- het betalen van een schadevergoeding ten belope van zes maanden loon, zijnde 29.931,72 euro te vermeerderen met de gerechtelijke interesten van de datum van indiening van het verzoekschrift wegens directe discriminatie op basis van handicap (gezondheidstoestand);
- het vonnis van de eerste rechter te bekrachtigen waarbij werd vastgesteld dat geïntimeerde niet handelde conform artikel 5 van CAO 109 en desgevallend conform de bepalingen van artikel 7 §1 een forfaitaire burgerlijke boete van 2 weken loon verschuldigd is waarvan het loongedeelte reeds vereffend werd en de nalatigheidsinteresten die door de rechter in eerste aanleg werden toegekend en door geïntimeerde werden begroot op 39,49 euro en betaald te bevestigen.

of minstens

- het betalen van een schadevergoeding ten belope van drie maanden loon, zijnde 14.965,86 euro te vermeerderen met de gerechtelijke intresten van de datum van indiening van het verzoekschrift wegens indirecte discriminatie op basis van handicap (gezondheidstoestand);
- het vonnis van de eerste rechter te bekrachtigen waarbij werd vastgesteld dat geïntimeerde niet handelde conform artikel 5 van CAO 109 en desgevallend conform de bepalingen van artikel 7 §1 een forfaitaire burgerlijke boete van 2 weken loon verschuldigd is waarvan het loongedeelte reeds vereffend werd en de nalatigheidsintresten die door de rechter in eerste aanleg werden toegekend en door geïntimeerde werden begroot op 39,49 euro en betaald te bevestigen.

In ondergeschikte orde :

- een schadevergoeding toe te kennen wegens schending van artikel 8 van de CAO 109 ten bedrage van 17 weken loon zijnde 19.570,74 euro te vermeerderen met de gerechtelijke intresten van de datum van indiening van het verzoekschrift;
- het vonnis van de eerste rechter waarbij werd vastgesteld dat geïntimeerde niet handelde conform artikel 5 van CAO 109 en desgevallend conform de bepalingen van artikel 7 §1 een forfaitaire burgerlijke boete van 2 weken loon verschuldigd is waarvan het loongedeelte reeds vereffend werd en de nalatigheidsintresten die door de rechter in eerste aanleg werden toegekend en door geïntimeerde werden begroot op 39,49 euro en betaald te bevestigen.

De Vrije Universiteit Brussel te veroordelen tot het betalen van alle kosten van het geding.”

4.

De VUB vordert in het dispositief van haar conclusies:

“Het hoger beroep van appellante ten dele onontvankelijk en alleszins geheel ongegrond te verklaren.

Bijgevolg het vonnis van de arbeidsrechtbank te Brussel van 21.01.2021 te bevestigen.

Appellante te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in graad van hoger beroep begroot op 2.600,00 euro (basisbedrag).”

5.

Er ligt geen akte van betekening van het vonnis voor. Het hoger beroep is ontvankelijk.

### III. Bespreking

Voorafgaandelijke opmerking:

In eerste aanleg was er een betwisting over de burgerlijke boete van 2 weken loon omwille van het niet meedelen van de ontslagredenen. De boete werd door de VUB betaald in de loop van de procedure in eerste aanleg. De Intresten hierop waartoe de eerste rechter de VUB veroordeelde werden betaald. Er wordt geen hoger beroep ingesteld m.b.t. dit punt.

Het hof moet hierover niet oordelen. De argumentatie die hierover nog wordt weergegeven in conclusie wordt dan ook niet beantwoord.

#### III.1. Discriminatie wegens (handicap) gezondheidstoestand:

Stelling van mevrouw (...)

Mevrouw (...) meent dat zij door de verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens haar afwezigheid wegens ziekte slachtoffer is geworden van discriminatie wegens handicap/gezondheidstoestand. Zij verwijst daarvoor in eerste instantie naar de statistieken die door de werkgever zelf voorgelegd werden

aan het CPBW van de werkgever (stuk 5). Zij verwijst eveneens naar de beleidslijnen van de universiteit zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur en naar eigen zeggen van de werkgever de policy om re-integratietrajecten aan te bieden aan alle langdurig zieke medewerkers, het draaiboek hiervoor en het welzijnsbeleid in het algemeen zoals onder meer wordt uiteengezet op het CPBW van de werkgever.

Zij werpt op dat zij geen dergelijk voorstel tot re-integratie en ondersteuning heeft gekregen. Mevrouw (...) leed aan een burn-out. Zij meent dat dit als handicap moet worden beschouwd, wat door de VUB wordt betwist.

Mevrouw (...) meent dat er een vermoeden is van directe discriminatie, of minstens van een vermoeden van indirecte discriminatie en meent dat de eerste rechter ten onrechte 'stelde: 'mevrouw (...) brengt niet het minste bijkomend element aan omtrent de context waarin in 2018 voor 44 medewerkers een informeel re-integratietraject werd opgestart en voor 2 een formeel: Gebeurde dit naar aanleiding van een verzoek tot werkhervatting door de bewuste werknemers? Was er een toelating van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds om het werk gedeeltelijk te hervatten? Nam de VUB spontaan het initiatief? Ook het draaiboek waarnaar zij verwijst, wordt niet bijgebracht. Daarenboven merkt de rechtbank op dat hetzelfde verslag vermeldt dat klaarblijkelijk 70% van de medewerkers die het werk hervat hebben in 2018, dit overigens gedaan heeft zonder 'verdere begeleiding'. Mevrouw (...) begrijpt niet dat de rechter in eerste aanleg hier de 'bal in het kamp van appellante legt om die cijfers te duiden gezien geïntimeerde zelf geen 'duiding geeft bij die cijfers aan het wettelijke orgaan — het CPBW — dat adviesbevoegdheid heeft m.b.t. welzijns- en re-integratiebeleid.

Mevrouw (...)meent dat de eerste rechter ook de verantwoordelijkheden van de werkgever mbt het bewaken van het welzijn van zijn werknemers negeert (art. 5 Welzijnswet en art. 1.2 van de Welzijnscode). Zij meent dat de VUB hierin tekort schiet (randnr 21-31). Zij meent dat haar ontslag een gemakkelijks optie was.

Mevrouw X stelt dat haar nooit werd meegedeeld dat zij ondermaats functioneerde.

Stelling van de VUB:

De VUB meent dat er géén discriminatie was wegens handicap: zij meent dat de prestaties van Mevrouw (...) niet voldeden. .

De VUB meent dat mevrouw (...) feiten van beweerde discriminatie moet aantonen en dus een objectieve aanvoering te doen van een ongelijke behandeling die is ingegeven door ongeoorloofde motieven.

De VUB meent dat zelfs indien er sprake zou zijn van een handicap, quod non, appellante maar het voorwerp van dergelijke discriminatie kan zijn, indien er aan volgende premissen is voldaan: |

- de werkgever moet behoorlijk op de hoogte zijn gesteld van haar medische status (er kan m.a.w. slechts sprake zijn van een invulling van een materieel gelijkheidsconcept (en de toetsing hieromtrent) wanneer de werkgever behoorlijk op de hoogte is van ongelijke gevallen tussen de werknemers)
- de werknemer moet zelf uitdrukkelijk om redelijke aanpassingen verzocht hebben.

Appellante gaat hieraan nog steeds geheel voorbij:

- mevrouw (...) heeft nooit de aandoening waarvan zij gewag maakt meegedeeld of uitgelegd aan haar werkgever; Zij heeft ook nooit bij voorbeeld een spontane raadpleging gevraagd bij de preventieadviseur-arbeidsarts. (er is wel een telefonisch onderhoud geweest met de heer (...) die mevrouw (...) heeft gecontacteerd, en waaraan zij de diagnose "burn-out" zou hebben meegedeeld).
- zij heeft nooit verzocht om redelijke aanpassingen.

De VUB meent dat genomen ontslagbeslissing dateert bovendien feitelijk van voor de arbeidsongeschiktheid van appellante vanaf 09.01.2019 maar werd door omstandigheden pas nadien geconcretiseerd.

Beoordeling door het hof:

Mevrouw (...) vordert in hoofdorde een schadevergoeding wegens directe discriminatie op basis van handicap (gezondheidstoestand), en in ondergeschikte orde een schadevergoeding wegens indirecte discriminatie wegens handicap (gezondheidstoestand) op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (de "Antidiscriminatiewet").

Mevrouw (...) stelt dat zij leed aan burn-out, wat als een langdurige (werkgerelateerde) aandoening als handicap moet worden beschouwd. Haar volledige argumentatie betreft de discriminatie op grond van een handicap.

Het wordt door partijen niet betwist dat de eerste rechter correct de wettelijke principes en de Europese rechtspraak ter zake uiteengezet heeft als volgt:

De Antidiscriminatiewet is van toepassing op de arbeidsbetrekkingen (zie art. 5, 51, 5') en in het bijzonder bij de ontslagbeslissing (zie art. 5 §2, 3'). De Antidiscriminatiewet bepaalt dat in de "aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, elke vorm van discriminatie verboden is (zie art. 14). Daarbij wordt gepreciseerd dat onder "discriminatie" verstaan wordt:

- Directe discriminatie;
- Indirecte discriminatie;
- Opdracht tot discrimineren;
- Intimidatie;
- Een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

De Antidiscriminatiewet voorziet in verschillende beschermde criteria, waarvan "een handicap" er één is (zie art. 4, 4°).

De Antidiscriminatiewet definieert het begrip "handicap" niet.

Uit de rechtspraak en rechtsleer volgt dat het begrip "handicap" moet bekeken worden vanuit het "sociale model" (J. DAMAMME, "La socialisation de la notion de handicap en droit de la non-discrimination", JEDH, 2013/5, 836-858) en niet langer vanuit het touter "medische model". In het arrest HK Danmark heeft het Europees Hof van Justitie het sociale model bevestigd en het begrip handicap als volgt gedefinieerd: "... moet het begrip "handicap" worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen." (HvJ 11 april 2013, gevoegde zaken C335/11 en C337/11 (HK Danmark), [www.Curia.europa.eu](http://www.Curia.europa.eu), overweging nr. 38). Uit deze definitie volgt dat er sprake moet zijn van een lichamelijke, geestelijke of psychische aandoening, die nu weliswaar niet meer louter op zich bekeken wordt, maar die in een ruimere context (sociaal) moet geplaatst worden. Om te kunnen spreken van een "handicap" is wel vereist dat het gaat om een langdurige beperking (Hy.11 december 2016, C-395/15 (D.), overweging nr. 51— 54). Dit alles betekent dat voor de toepassing van de Antidiscriminatiewet de volgende definitie van het begrip "handicap" dient te worden gehanteerd (zie J. VANDEN POEL, "Ziekte als handicap: als het regent in Europa, druppelt het (gelukkig) ook in Brussel", RABG 2018/12, p. 1139):

- "een beperking die het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen (waarbij het van geen belang is of deze hetzij aangeboren, hetzij door ongeval! of ziekte veroorzaakt zijn);
- die de betrokkene belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid deel te nemen aan het beroepsleven (waarbij het van geen belang is of de betrokkene volledig arbeidsongeschikt, dan wel in beperkte mate arbeidsongeschikt is);
- en die langdurig is (waarbij het van geen belang is of de betrokkene tijdelijk dan wel definitief arbeidsongeschikt werd bevonden)."

Het is de feitenrechter die zal moeten oordelen of er bij de werknemer die wordt ontslagen, op het ogenblik van zijn/haar ontslag sprake is van een handicap die voldoet aan al deze voorwaarden.

Art. 7 Antidiscriminatiewet voorziet dat elk direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt. "Direct onderscheid" wordt door art. 4, 6' Antidiscriminatiewet gedefinieerd als "de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria".

Art. 8 §1 Antidiscriminatiewet voegt daar aan toe dat een direct onderscheid op grond van handicap: in arbeidsbetrekkingen uitsluitend kan gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Volgens 52 van dit art. 8 kan er van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste slechts sprake zijn wanneer:

- Een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- Het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

Art. 8 53 voorziet dat de rechter in elk concreet geval onderzoekt of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Art. 9 van dezelfde wet stelt dat elk indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria een indirecte discriminatie vormt, tenzij in het geval van een indirect onderscheid op grond van handicap wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden. "indirect onderscheid" wordt door art. 4, 8' Antidiscriminatiewet gedefinieerd als "de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen".

Art. 18 Antidiscriminatiewet voorziet dat in geval van discriminatie het slachtoffer ervan een schadevergoeding kan vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

Op het vlak van de bewijslast voorziet art. 28 Antidiscriminatiewet in de volgende regeling:

"§1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie 1...] voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die een bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§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 blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald 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.

§3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

- 1' algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of
- 2' het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of
- 3' elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt."

Er kan zodoende enkel sprake zijn van een verschuiving van de bewijslast van het beweerd slachtoffer naar de beweerd dader, nadat het beweerd slachtoffer feiten heeft aangevoerd die het bestaan van

discriminatie kunnen doen vermoeden. De bewijslast ligt dus in de eerste plaats bij het beweerde slachtoffer.

Dit betekent dat het beweerde slachtoffer moet aantonen dat de verweerder daden heeft gesteld of opdrachten heeft gegeven die prima facie discriminerend zouden kunnen zijn (zie GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, randnr. B.93.3, [www.const-court.be](http://www.const-court.be), waarbij verwezen wordt naar de parlementaire voorbereiding: Parl. St, Kamer, 2006-2007. DOC 51-2720/009, p. 72; in dezelfde zin: GwH 11 maart 2009, nr. 39/09, randnr. B.52, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)),

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. De persoon in kwestie kan er niet mee volstaan aan te tonen dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Deze persoon moet eveneens feiten bewijzen die erop lijken te wijzen dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. De feiten mogen ook niet algemeen van aard zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, randnr. B.93.3, [www.const-court.be](http://www.const-court.be); in dezelfde zin: GwH 11 maart 2009, nr. 39/09, randnr. B.52, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)).

Hetzelfde geldt ten aanzien van feiten die het bestaan van indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Het kan daarbij niet volstaan aan de hand van statistisch materiaal aan te tonen dat een ogenschijnlijk neutrale grond personen gekenmerkt door één van de beschermde criteria benadeelt. Het statistische materiaal dient aan zekere kwaliteitseisen te voldoen (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, randnr. B.93.3 (met verwijzing naar rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens), [www.const-court.be](http://www.const-court.be); in dezelfde zin: GwH 11 maart 2009, nr. 39/09, randnr. B.52, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)).

Wanneer de discriminatie bestaat in de weigering van redelijke aanpassingen te doen voor een door een handicap getroffen werknemer, wordt vereist —teneinde de bewijslast te doen verschuiven— dat de werknemer bewijst dat hij een handicap heeft, dat hij de vraag tot het doen van redelijke aanpassingen heeft gesteld en de prima facie doeltreffendheid van de voorgestelde aanpassingen (zie en vgl. Arbh. Brussel 23 oktober 2017, JTT 2018, 91 en Arbh. Brussel 18 januari 2018, Soc.Kron. 2018, 319).

Toegepast op huidige zaak:

Mevrouw (...) dient aan te tonen dat een beschermd criterium op haar van toepassing is. Zij heeft ook de bewijslast m.b.t. feiten die het bestaan van discriminatie op basis van haar handicap doen vermoeden. De feiten die de bewijslast doorschuiven naar de verwerende partij hebben betrekking op elk feit dat door de eisende partij duidelijk genoeg wordt aangetoond en waardoor verondersteld kan worden dat er sprake is van discriminatie (Part St. Senaat, 2001-02, 2-12/15, 191).

Pas indien dergelijke feiten zijn aangetoond, is er een verschuiving van de bewijslast naar de werkgever overeenkomstig art. 2851 van de antidiscriminatiewet.

De feiten die door mevrouw (...) worden aangevoerd zijn:

- haar onafgebroken ziekteperiode sedert 9 januari 2019;
- haar ontslag op 8 juli 2019.

De VUB stelt dat zij nooit op de hoogte werd gebracht van een burn-out.

Mevrouw (...) verwijst naar een e-mail van 6 februari 2019 van de heer (...), beleidsmedewerker welzijn, waaruit volgens haar blijkt dat de VUB wél op de hoogte was. Uit deze e-mail (stuk 4 van mevrouw (...)) blijkt dat een gesprek plaats had tussen haarzelf en de heer (...), ten gevolge waarvan hij een link stuurde naar een app in verband met aandachtsontwikkeling/mindfulness, en een bijlage met adviezen en activiteiten om effecten van “toxische stress” te neutraliseren. Hij stelde nog in deze e-mail: “kies er één of twee uit en probeer die voldoende frequent, sommige liefst dagelijks, te doen. En als er eentje niet goed lukt, kies dan gewoon een ander.”

Deze e-mail bewijst echter niet dat zij de VUB op de hoogte bracht van een burn-out.



Er wordt door mevrouw (...) geen enkel ander stuk neergelegd waaruit kan blijken dat zij haar werkgever op de hoogte bracht.

Het verslag van de psycholoog dat in eerste aanleg werd neergelegd, maakt thans geen deel meer uit van het bundel van mevrouw (...).

Mevrouw (...) legt een verslag neer van 3 april 2020 (stuk 22) van een psycholoog, waaruit blijkt dat zij ruim na het ontslag therapie is beginnen te volgen: dit kon de werkgever dus niet weten.

Mevrouw (...) roept nog in dat de werkgever de bepalingen van de codes over het welzijn op het werk niet naleefde. De eerste rechter heeft hierover gesteld wat volgt:

“Enerzijds verwijst zij naar de art. 1.2-2 en 1.2-3 betreffende het uitwerken van een dynamisch risicobeheersingssysteem door de werkgever. Mevrouw (...) houdt voor dat zij geen kennis genomen heeft van enige risico-analyse. Het ontgaat de rechtbank hoe dit gegeven kan beschouwd worden als een voldoende sterk en pertinent feit dat het bestaan van discriminatie van mevrouw (...) bij haar ontslag zou kunnen doen vermoeden.

- Daarnaast verwijst zij naar art. 1,4-36 61 dat de werkgever verplicht om alle werknemers te informeren over hun recht te genieten van een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting in geval arbeidsongeschiktheid, met het oog op een eventuele aanpassing van hun werkpost, Nu een werkhervatting niet onmiddellijk aan de orde was, ziet de rechtbank niet in waarom de VUB mevrouw (...) reeds zou hebben moeten informeren omtrent dit recht en hoe dit element het bestaan van discriminatie van mevrouw (...) bij haar ontslag zou kunnen doen vermoeden.

Tevens stelt mevrouw (...) dat ‘gezien de aandoening waaraan verzoekster lijdt, (...) de werkgever een voorstel (had) kunnen overmaken waarin redelijke aanpassingen voorzien werden zodat ze — eventueel progressief — terug kon re-integreren in het arbeidsproces” (zie laatste conclusie mevrouw (...) randnr. 25). Zoals blijkt uit de hoger aangehaalde rechtspraak dient mevrouw (...) vooreerst te bewijzen dat zij de vraag tot het doen van redelijke aanpassingen heeft gesteld en vervolgens dat de voorgestelde aanpassingen prima facte doeltreffend waren. Uit niets blijkt dat mevrouw game de vraag tot het doen van redelijke aanpassingen gesteld heeft. Mevrouw (...) legt zodoende volledig ten onrechte de verantwoordelijkheid bij de VUB.”

Wat de door Mevrouw (...) voorgelegde notulen van de vergadering van het CPBW van 26 maart 2019 oordeelde de eerste rechter:

“Tenslotte stelt mevrouw (...) dat de VUB tijdens de vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk van 26 maart 2019 “enige statistische toelichting” gaf (zie laatste conclusie mevrouw (...) randnr. 29). Mevrouw (...) citeert vervolgens cijfers voor 2018. De rechtbank gaat ervan uit dat mevrouw (RMR hiermee toepassing wenst te maken van art. 28 §3, 1° en 3° Antidiscriminatiewet waarin verwezen wordt naar “algemene statistieken” (11 en “statistisch materiaal” (3°). De rechtbank is van oordeel dat de cijfers zoals die aangehaald worden in het bewuste verslag onmogelijk kunnen beschouwd worden als dergelijke “algemene statistieken” of “statisch materiaal”.

Het gaat om een zeer beperkte set van cijfers die worden aangehaald met een zeer beperkte context en toelichting.

Rekening houdend met al het voorgaande besluit de rechtbank dat mevrouw (...) er niet in slaagt om feiten aan te tonen die het bestaan van directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden en slaagt zij er niet in feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat de ongunstige behandeling, met name haar ontslag, is ingegeven door ongeoorloofde motieven.”

Mevrouw X uit kritiek op het eerste vonnis:

1) Zij wees in eerste aanleg op artikel 28 van de antidiscriminatiewet, en meende dat er verwijzende naar de notulen van het CPBW van 26 maart 2019 van de VUB- sprake was van een vermoeden van directe discriminatie op grond van 52, 2°, gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstige behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van een referentiepersoon), of minstens van indirecte discriminatie op grond van 53, 3° (elementair. statistisch materiaal waaruit een | ongunstige behandeling blijkt): Mevrouw (...) meent dat de eerst rechter ten onrechte de bal in haar kamp heeft gelegd om de cijfers te duiden, terwijl de VUB hier zelf geen uitleg bij geeft.

Het hof treedt echter de eerste rechter bij: uit de hogergenoemde notulen kan geen directe discriminatie worden afgeleid. De notulen van het CPBW en de daarin vervatte statistieken zouden kunnen gebruikt worden om een indirecte discriminatie vast te stellen. Doch, het is aan Mevrouw (...) in dit stadium van de procedure bewijs te leveren van feiten die erop lijken te wijzen dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. De feiten mogen ook niet algemeen van aard zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven.

De notulen van het CPBW bevatten bijzonder weinig gegevens en nagenoeg geen context: in 2018 hebben 149 collega's, het werk hervat na middellange tot lange afwezigheid. 70% deed dit zonder verdere begeleiding, voor 44 medewerkers werd een informeel re-integratietraject opgestart en voor 2 medewerkers een formeel traject.

Uit dit stuk blijkt geenszins dat de VUB zich ertoe zou hebben verbonden om spontaan een re-integratietraject aan te bieden.

Uit het feit dat voor 44 medewerkers een informeel re-integratietraject werd opgesteld, kan ook niet afgeleid worden de VUB dergelijk traject automatisch zou aanbieden, te meer omdat uit datzelfde verslag net blijkt dat 70% van alle werknemers na middellang tot lange afwezigheid het werk hebben aangevat zonder verdere begeleiding.

Uit deze notulen blijken geen feiten die het bestaan van indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden.

2) Mevrouw (...) meent ook dat de eerste rechter voorbij is gegaan aan de verantwoordelijkheden van de werkgever m.b.t. het bewaken van het welzijn van zijn werknemers: in artikel 5 van de Welzijnswet wordt bepaald dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers in de uitoefening van hun werk. De hiërarchische lijn staat in voor de uitvoering van dit beleid (art. 1,2-11 van de Welzijnscode). De preventiemaatregelen bedoeld in de Welzijnswet hebben ook betrekking op de bescherming tegen de psychosociale risico's op het werk. Mevrouw (...) vervolgt dat zij geen kennis heeft van risicoanalyse op het niveau van de universiteit of op het niveau van de dienst waarin zij werkte.

Het hof treedt ook hier echter de eerste rechter bij: ook in graad van beroep wordt door mevrouw (...) niet aangetoond hoe dit gegeven kan worden beschouwd als een voldoende sterk en pertinent feit dat het bestaan van discriminatie van mevrouw (...) bij haar ontslag kan doen vermoeden.

Mevrouw (...) legt In graad van beroep verschillende verslagen neer van het CPBW.

- Uit het verslag van het Comité van 30 mei 2017 wordt gerapporteerd dat de directeur M&O meldt dat voor alle medewerkers die meer dan 1 maand afwezig zijn, actie wordt ondernomen. Er blijkt ook dat de werknemersdelegatie zich hierover kritisch uitdrukte. Het hof stelt vast dat mevrouw (...) in elk geval op 6 februari 2019 5 gecontacteerd een maand na het begin van haar ziekteperiode door de heer (...) zodat niet blijkt dat zij anders werd behandeld dan andere werknemers.

- Verder blijkt uit de verschillende verslagen dat er inderdaad geen risicoanalyse bleek te bestaan, maar hoger werd al uiteen gezet dat dit geen feit is dat een discriminatie kan doen vermoeden.

Mevrouw (...) slaagt er niet in om feiten aan te tonen die het bestaan van directe of indirecte discriminatie op grond van een handicap bij haar ontslag kunnen doen vermoeden. Er is dus geen verschuiving van de bewijslast naar de werkgever.

## II.2. Het kennelijk onredelijk ontslag:

Mevrouw (...) vordert in ondergeschikte orde een vergoeding gelijk aan 17 weken loon wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De VUB meent dat er geen kennelijk onredelijk ontslag is, omdat mevrouw (...) niet voldeed aan de verwachtingen als “deskundige communicatie”. Zij legt een getuigenverklaring neer van Mevrouw (...) (die door mevrouw (...) wordt betwist). Zij meent ook dat mevrouw (...) zélf eigenlijk toegeeft dat haar werkgever niet tevreden was over het werk en dat de inhoud van de getuigenverklaring van mevrouw (...) correct is.

De eerste rechter oordeelde volgens de VUB dan ook correct in het vonnis van 21.01.2021 door te stellen dat de schriftelijke getuigenverklaring van mevrouw (...) wel degelijk geloofwaardig is.

De VUB legt ook verschillende e-mails neer uit de periode 2016-2018.

Mevrouw (...) betwist de ingeroepen tekortkomingen.

De eerste rechter meende dat er geen sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag.

Beoordeling door het hof:

Overeenkomstig art. 8 van de cao nr. 109 is een “kennelijk onredelijk ontslag” een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die:

1. 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;
2. en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever (art. 8 van de cao nr. 109),

Het gaat om cumulatieve voorwaarden. Enkel wanneer ze samen vervuld zijn, is er sprake van een kennelijk onredelijk ontslag.

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft enkel betrekking op de ontslagredenen zelf.

Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever, m.a.w. zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven waarover hij beschikt. De werkgever heeft dus zeker het recht om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat recht mag niet op onvoorzichtige en onevenredige wijze worden uitgeoefend. De rechtbank toetst niet de omstandigheden van het ontslag, maar gaat na of het ontslag al dan niet verband houdt met de opgegeven redenen en of de beslissing genomen zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Dit alles moet samen bekeken worden met de bewijslastverdeling:

De CAO nr. 109 bepaalt hoe de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer wordt geregeld bij betwisting. In die bewijslastregeling wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende hypothesen:

- wanneer de werkgever de ontslagredenen correct heeft meegedeeld, draagt de 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 om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Ook in geval van een laattijdig verzoek ligt de bewijslast bij de werknemer (Arbrb. Gent (afd. Gent) 3 november 2016, TGR 2017, afl. 1, 81).

In deze zaak wordt niet betwist dat de werkgever de ontslagredenen niet heeft meegedeeld.

De VUB heeft de burgerlijke boete gelijk aan 2 weken loon, wegens het niet meedelen van de ontslagredenen, aan mevrouw MAB betaald.

De bewijslast m.b.t. de ontslagredenen ligt bijgevolg volledig bij de VUB. De werkgever stelt dat de ontslagbeslissing reeds werd genomen vóór mevrouw (...) arbeidsongeschikt werd omdat mevrouw sense niet geschikt was voor de functie.

De VUB stelt dat mevrouw (...) het voorwerp heeft uitgemaakt van een gesprek op 21 september 2018 naar aanleiding van de managementmeeting en op 19 december 2018 met haar leidinggevende (stuk 1-bijlagen 5 en 6).

Mevrouw (...) vulde ook een formulier in met een zelfevaluatie in maart 2018.

De VUB meent dat Mevrouw (...) herhaaldelijk op tekortkomingen in de uitvoering van haar arbeidsprestaties werd gewezen, wat door mevrouw (...) wordt betwist.

Er werd aan mevrouw (...) noch naar aanleiding van de managementmeeting in september 2018, noch na het gesprek van 19 december 2018 meegedeeld dat een ontslag werd overwogen.

Het hof stelt vast dat de verklaring van de heer (...) en Mevrouw (...) in verband met de ontslagreden (stuk 1 van de VUB) niet gedateerd is, en per e-mail van 15 mei 2020 voor het eerst wordt meegedeeld.

Er wordt in deze verklaring aan mevrouw (...) het volgende verweten:

- in verband met het communicatieaspect van de functie: mevrouw (...) zou zich te weinig hebben kunnen inwerken in de rol, werkte te weinig op zelfstandige wijze en er werd te weinig vooruitgang geboekt.

- Het opzetten van de nieuwe website: mevrouw (...) moest hier de nodige ondersteuning geven. Er kwamen verschillende problemen aan het licht (gedeelde verantwoordelijkheid mevrouw (...)/MARCOM/Externe partners), maar (...) slaagde er niet in de problemen op een constructieve en opbouwende manier te benaderen en op te lossen (bijlage 2 aan stuk 1).

- De administratieve en/of logistieke taken werden niet opgenomen, maar meestal doorgeschoven naar ATP en ZAP-collega's.

De VUB stelt dat zij herhaaldelijk met mevrouw (...) het niet opnemen en doorschuiven van administratieve taken heeft besproken, en in maart 2018 gevraagd heeft om een zelfevaluatie te maken. In de zelfevaluatie gaf mevrouw (...) aan niet tot heel weinig geïnteresseerd te zijn in administratief werk. De VUB stelt dat haar duidelijk werd gemaakt dat dit deel uitmaakte van haar job.

Omdat er geen gevolg werd gegeven aan de bezorgdheden van de VUB zou de onderzoeksgroep (...) uiteindelijk beslist hebben om de samenwerking stop te zetten.

De verschillende stukken die als bijlage bij stuk 1 worden neergelegd overtuigen het hof niet m.b.t. de beweerde fouten van mevrouw (...):

- Uit de bijlage 2 in verband met het niet vlotten van de website kan geen fout van mevrouw (...) worden afgeleid: er blijkt dat mevrouw me rapporteert over wat er verkeerd loopt, maar niet dat haar daar enige fout treft.

- De bijlage 3 is een getuigenverklaring van mevrouw (...), afgelegd op 12 mei 2020: mevrouw (...) verklaart dat mevrouw (...) de uitvoerende taken doorschoof naar collega's, dat zij chaotisch werkte

en geen zich had op haar eigen deadlines, zodat zij voortdurend moet aangespoord worden om actie te ondernemen en de voorgestelde planning te volgen. Er wordt gesteld dat mevrouw (...) vanuit een soort conflictmodel werkte: er waren voortdurend kleine conflicten en irritaties merkbaar, die nefast waren voor de werksfeer.

Als bijlage bij stuk 3 worden verschillende e-mails voorgelegd, om de verklaring te staven:

- Stuk 3.2: een e-mail waarbij mevrouw (...) aan een collega vraagt om voor de voltallige (...) de bijlage A3 uit te printen in kleur, zodat (...) ze kan meenemen naar de (...) -meeting mevrouw (...) stelt dat zij op verplaatsing was en inderdaad aan een collega heeft gevraagd een bijlage aan haar mail uit te printen voor een vergadering van de dag nadien. Het hof stelt vast dat de VUB geen foutieve houding van mevrouw (...) aantoonde: er is niet meegedeeld dat haar vraag om te printen ongepast was. De uitleg van mevrouw (...) lijkt logisch.

- Stuk 3.3: mevrouw (...) stuurt een e-mail naar mevrouw (...) met de vraag om een voorgenomen bestelling na te kijken. Ook hier kan het hof geen fout van mevrouw (...) opmaken.

- Stuk 3.4: mevrouw (...) stuurt een e-mail naar mevrouw (...) in verband met de aankoop van een nieuw scherm voor mobiel gebruik. Zij stelt een bepaald model voor, en vraagt om de bestelling te plaatsen: het hof stelt vast dat uit dit stuk geenszins blijkt dat door mevrouw (...) een fout of afschuiving van werk werd gedaan: mevrouw (...) stelt dat zij geen bevoegdheid had om dit te bestellen. De VUB bewijst niet dat mevrouw (...) wél deze bevoegdheid had of dat een opmerking werd gemaakt in verband hiermee.

- Stuk 3.5: mevrouw (...) stuurt een e-mail naar mevrouw (...) om te vragen om de goedgekeurde promomail (die zij meestuurde) vanuit het secretariaat @(...) met copie aan mevrouw (...) te versturen naar alumni en actuele studenten. Ook hier komt vanwege mevrouw (...) geen enkele opmerking. Het hof kan uit deze mail niet afleiden dat mevrouw (...) in de mails zelf had moeten versturen, en kan dus geen fout vaststellen.

- Stuk 3.6: in een e-mail van 25 oktober 2017 wordt een bezorgdheid geuit over de samenwerking met UGent en VUB, waarvan het historisch lage aantal studenten één van de oorzaken is. Uit geen enkel element blijkt dat mevrouw (...) een rol speelt bij de moeilijke samenwerking.

- Stuk 3.7: op 26 januari 2018, op een ogenblik dat mevrouw (...) afwezig is wegens ziekte, schrijft de heer (...) (UGent) onderaan in een e-mail: “ps: (...) hopelijk ben je snel weer beter zodat er nog een reminder-promo-mail kan gestuurd worden naar alle alumni. We moeten dringend aantal applicaties opkrikken. Indien nodig, kan ik volgende week ook wel een voorstel doen eventueel een korte reminder versturen via secretariaat @(...). be”: ook uit deze mail kan geen tekortkoming van mevrouw X worden afgeleid.

- Stuk 3.8: hier wordt een e-mailconversatie neergelegd over het uitsturen van een extra e-mail naar alumni en huidige studenten. Er blijkt opnieuw niet dat er een tekortkoming was van mevrouw (...).

- Stuk 3.9: met een e-mail van 19 april 2018 zegt de heer (...) (UGent): “dag (...), ik denk dat het nu een goed moment is om nog eens zwaar promo te maken voor EU-studenten. Zie je dit haalbaar deze of volgende week?”: het hof stelt vast dat uit niets blijkt dat mevrouw (...) haar taak zou geweigerd hebben, noch dat zij nalatig zou zijn geweest.

- Stuk 3.10: in een e-mail van 2 mei 2018 zegt de heer (...) tenslotte: er rest nog 1 maand (voor zowel UGent als VUB) om niet-visumplichtige studenten aan te trekken. Ik zou er op aandringen dat we hier nog veel promo rond maken. — (...): mailing naar de mailinglist met de info dat EU-studenten nog kunnen appliceren tot 1 juni.” het hof stelt vast dat ook hier een voorstel wordt gedaan en een vraag gesteld, doch dat niet blijkt dat aan mevrouw (...) enige fout wordt verweten of dat zij haar taak niet heeft uitgevoerd.

- Stuk 3.14: er is een vraag van mevrouw (...) aan mevrouw (...) om te antwoorden op een vraag van een student uit India. De VUB meent dat daaruit blijkt dat mevrouw (...) steevast mails ivm het beantwoorden van alle externe vragen rond onderwijs en opleiding naar mevrouw (...) doorstuurde: dit kan niet afgeleid worden uit 1 e-mail.

- Stuk 3.15: mevrouw (...) stuurt een e-mail door naar mevrouw (...), waaruit blijkt dat een levering zal gebeuren via GLS: deze e-mail van mevrouw (...) heeft geen door haar toegevoegde inhoud. Anders dan de VUB stelt, kan dus niet worden afgeleid dat mevrouw (...) aan haar collega heeft gevraagd om de zending in haar plaats te ontvangen of op te halen.

- Stuk 3.16-17-18-19: uit dit stuk blijkt dat 3x werd gevraagd aan mevrouw (...) om een factuur in te geven (2 mei 2018, 8 mei 2018, 14 mei 2018). Op 18 mei antwoordde mevrouw (...): “Beste (...), Bedankt voor de opvolging, gezien andere prioriteiten heb ik dit nu pas kunnen doen.”
- Stuk 3.20-21-22: uit dit stuk blijkt dat mevrouw (...) 2x wordt aangeschreven om een factuur in te brengen. Er blijkt echter ook dat de factuur niet op naam van mevrouw (...) stond maar op naam van “(...)”.
- Stuk 3.23: hier wordt aan mevrouw (...) gemeld dat een herinnering m.b.t. een te betalen factuur werd ontvangen, terwijl zij de originele factuur nog niet zou hebben overgemaakt.
- Stuk 3.25-26: hier wordt een e-mailconversatie neergelegd in verband met het aanwerven van een jobstudent. Mevrouw mmm vraagt hoe het administratief kan geregeld worden. De dame van de jobdienst, mevrouw (..) is blijkbaar ontstemd, maar er blijkt niet welke fout aan mevrouw (...) worden verweten.
- Stuk 3.27: e-mail in verband met reserveren timeslots voor nieuwe vergadering: ook hier ziet het hof geen fout van mevrouw (...).
- E-mails uitgewisseld met (...) over events die door mevrouw (...) worden georganiseerd, en waar besproken wordt wie wat doet: het hof ziet hier een heel normale conversatie tussen collega’s, waarbij opnieuw geen afschuiving van werk door mevrouw (...) kan worden afgeleid.

Uit al deze voorgelegde e-mails kan slechts worden afgeleid dat mevrouw (...) inderdaad 2 facturen niet tijdig heeft ingevoerd.

De andere mails bewijzen geen tekortkomingen.

De VUB legt als stuk 1, bijlage 4 nog een zelfevaluatie neer van 28 maart 2018, die door mevrouw (...) werd opgesteld. Er bestaat discussie over de context waarin deze zelfevaluatie plaatsvond, en waarvoor geen van beide partijen haar standpunt bewijst. Deze discussie over de reden van de zelfevaluatie is voor de beslechting van dit geschil niet relevant.

Uit het document, waarin mevrouw (...) een SWOT-analyse maakt, vermeldt zij bij de zwakke punten dat zij te veel interesses heeft, te weinig tijd en te veel prioriteiten zodat half werk wordt gedaan bij te weinig tijd. Zij vermeldt ook dat zij een beperkte interesse heeft in administratieve taken.

De VUB meent dat hieruit kan worden afgeleid dat Mevrouw (...) niet voldeed aan de verwachtingen omdat van haar een hogere administratieve en technische deskundigheid werd verwacht. Dergelijke afleiding kan echter niet zomaar: het opgeven van zwakkere punten in een SWOT-analyse in een eerlijk uitgevoerde zelfevaluatie bewijst nog niet dat men niet geschikt is voor een functie.

De VUB stelt dat in september 2018 in een (...) -meeting het functioneren van Mevrouw (...) werd besproken. Zij legt een Bijlage 5 neer die de nota's bevat van deze vergadering (waarbij mevrouw (...) niet aanwezig was), en waarin in 1 zin wordt gesteld: “(...) Feedback geven over het spammen en uitdelen van opdrachten/werk”.

Er blijkt echter uit geen enkel element dat aan Mevrouw (...) enige feedback is gegeven en dat zij op de hoogte werd gebracht van deze bespreking.

Op 19 december 2018 had wél een bespreking plaats en werd aan Mevrouw (...) gevraagd om een document op te stellen om haar activiteiten op te sommen. Zij heeft dit ook gedaan, zoals blijkt uit stuk 1 bijlage 6 van de VUB. Enig Verder gevolg is niet gegeven.

De VUB stelt in conclusie dat in de vergadering van 19 december 2018 is gebleken dat mevrouw (...) telkens opnieuw verviel in volgens haar nog te bediscussiëren actiepunten omtrent vereisten eigen aan de functie die haar nochtans meegedeeld waren, en dat zij niet in staat was om verantwoordelijkheid te nemen voor de haar toebedeelde taken tot ontlasting van de ZAP en ATP leden van de onderzoeksgroep (...). Dit zou de beslissing om tot ontslag over te gaan hebben bepaald. De VUB legt echter geen enkel document neer om enerzijds de inhoud van het gesprek van 19 december 2018 en anderzijds de ontslagbeslissing op dat ogenblik te staven.

Mevrouw (...) stelt terecht dat er geen evaluatie-instrument heeft gebruikt overeenkomstig het ATP-reglement dat nochtans deel uitmaakt van haar arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat zij nooit is geweest op tekortkomingen. Het hof stelt vast dat de VUB inderdaad met geen enkel stuk kan aantonen dat zij aan Mevrouw (...) enige tekortkoming kenbaar gemaakt, noch werkwijzen heeft besproken.

De getuigenverklaring van mevrouw (...), die door mevrouw (...) wordt betwist, wordt niet gestaafd door de neergelegde stukken. Mevrouw (...) is bovendien nog in dienst bij de VUB en haar verklaring moet derhalve met de nodige voorzichtigheid gelezen worden. Het hof meent dat deze verklaring (gelet op de als bijlage neergelegde stukken) niet voldoet om tekortkomingen van mevrouw (...) staven.

Er was blijkbaar wel een verschil in visie over hoe de arbeidsprestaties moesten uitgevoerd worden: de VUB verwijst ter zake terecht naar wat mevrouw (...) in haar eerste conclusie in eerste aanleg zelf schreef (randnummer 47): “gedurende jaren moest verzoeker ondergaan dat er telkens over details, over punten en komma's werd gezeurd terwijl de meer belangrijke zaken zoals duidelijke verwachtingen, doelstellingen, e.d.m. nooit werden geformuleerd.”

Het hof stelt vast dat de VUB niet aantoont dat mevrouw (...) niet geschikt was voor de functie van “deskundige communicatie”: dit blijkt niet uit de stukken die de VUB neerlegt. Mevrouw (...) werd nooit geïnterpelleerd, er is geen evaluatieprocedure gevolgd, er werden geen schriftelijke opmerkingen gegeven.

Er waren wel persoonlijke wrijvingen, maar er blijkt niet dat mevrouw (...) hierbij foutief handelde of dat haar gedrag de reden was van het ontslag.

Een normale en redelijke werkgever zou in deze omstandigheden, zonder vooraf gaande opmerkingen noch evaluatie, niet overgegaan zijn tot ontslag.

Mevrouw (...) kan aanspraak maken op een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal weken loon en maximaal 17 weken loon. In de commentaar bij de CAO nr. 109 wordt vermeld dat de hoogte van de schadevergoeding afhangt van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Mevrouw (...) toont niet aan waarom de maximumvergoeding zou verschuldigd zijn. Anderzijds geeft de VUB ook geen overtuigende elementen waarom tot een minimumvergoeding zou moeten worden besloten.

Een schadevergoeding gelijk aan 10 weken loon is gepast, gelet op de mate van lichtzinnigheid waarin de werkgever heeft besloten tot het ontslag van Mevrouw (...) over te gaan.

Er bestaat tussen partijen geen betwisting meer over het in aanmerking te nemen loon. Het bruto weekloon bedraagt 1.151,22 euro. De vergoeding gelijk aan 10 weken loon bedraagt bijgevolg 11.512,20 euro.

OM DEZE REDENEN

BESLIST HET ARBEIDSHOF

De Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Het arbeidshof oordeelt op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Het hoger beroep is ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond :

Het bestreden vonnis wordt hervormd: de vorderingen van mevrouw (...) zijn in de volgende mate gegrond:

De VUB wordt veroordeeld tot betaling aan mevrouw (...) van de som van 11.512,20 euro ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf de datum van het indienen van het gedinginleidend verzoekschrift.

De overige vorderingen zijn ongegrond.

De kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep worden ten laste van de VUB gelegd, en begroot voor mevrouw Wims op 2 x 20 euro bijdrage begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand, en voor de VUB op 2.400 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 2.600 euro rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep.

Dit arrest is gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

G. VAN DEN BOSSCHE, raadsheer,  
E. VAN LAER, raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
K. HENDRICKX, raadsheer In sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door K. CUVELIER, griffier

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 3 mei 2022

G. VAN DEN BOSSCHE, raadsheer,

K. CUVELIER, griffier