



Repertoriumnummer	2023/ [redacted]
Datum van uitspraak	8 februari 2023
Rollnummer	[redacted] AG-Li /
Materie :	arbeidsovereenkomst arbeider

26.21 / 1.349 / A

Uitgereikt aan op €	Uitgereikt aan op €
Rechtsmiddelen	

Vonnis

1^{ste} kamer

In de zaak: [REDACTED]

[REDACTED] RRN: [REDACTED]
wonende te [REDACTED] doch woonstkeuze doende bij haar
raadsman met adres zoals hierna vermeld

Hierna: "mevrouw [REDACTED]"

Eisende partij
vertegenwoordigd door mr. [REDACTED] met kantoor te [REDACTED]
[REDACTED]

tegen

[REDACTED] KBQ: [REDACTED]
met zetel te [REDACTED]

Hierna: "de [REDACTED]"

Verwerende partij
vertegenwoordigd door mr. [REDACTED] en loco mr. [REDACTED] met kantoor te
[REDACTED]

en

In de zaak: [REDACTED]

1. [REDACTED] RRN: [REDACTED]
wonende te [REDACTED] doch woonstkeuze doende bij haar
raadsman met adres zoals hierna vermeld

Hierna: "mevrouw [REDACTED]"

2. HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN,
instelling van openbaar nut, categorie B, met rechtspersoonlijkheid, met maatschappelijke
zetel te 1070 Brussel, Ernest Blerotstraat 1, met ondernemingsnummer 0873.091.753,
zoals opgericht krachtens de Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van
het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen,

Hierna: "het Instituut"

Eisende partijen
vertegenwoordigd door mr. [REDACTED] met kantoor te [REDACTED]

tegen

[REDACTED] KBO: [REDACTED]
met zetel te [REDACTED]

Hierna: "de [REDACTED]"

Verwerende partij
vertegenwoordigd door mr. [REDACTED] en loco mr. [REDACTED] met kantoor te
[REDACTED]

1. Procedure

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van rechtspleging en vermeld op
de inventaris ervan.

De zaak werd medegedeeld aan het openbaar ministerie. De substituut-arbeidsauditeur,
mevrouw D. Fol, deelde per brief van 5 januari 2023 mee dat er geen advies wordt verleend.

De partijen werden gehoord ter openbare terechtzitting van 11 januari 2023.

De voorafgaande verzoeningspoging conform artikel 734 Ger.W. heeft geen resultaat
opgeleverd.

2. Voorwerp van de vordering

In hun syntheseconclusie vorderen mevrouw [REDACTED] en het Instituut:

"In hoofdde

1. De vorderingen van mevrouw [REDACTED] en van het Instituut ontvankelijk en gegrond te verklaren;
2. Dienvolgens te zeggen voor recht dat [REDACTED] het discriminatieverbod van artikel 19 Genderwet heeft overtreden;
3. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de volgende bedragen:
 - Aan mevrouw [REDACTED] een schadevergoeding gelijk aan 14.690,72 euro provisioneel in hoofdsom.
 - Aan het Instituut een schadevergoeding gelijk aan 14.690,72 euro provisioneel in hoofdsom.
4. Bovenstaande bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf de datum van het schadeverwekkende feit, zijnde 21 april 2020 (omdat er blijkbaar uiterlijk op die datum tot het ontslag is beslist), tot de datum van effectieve, volledige betaling;
5. Voor recht te zeggen dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis (en dit weliswaar na anonimisering van de naam van het slachtoffer) voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van [REDACTED] op een voor de medewerkers en bestuursleden goed zichtbare en toegankelijke plaats en dit onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag vertraging;
6. [REDACTED] te veroordelen tot de kosten van het geding, hierin begrepen de rechtsplegingsvergoeding voorzien in artikel 1022 Gerechtelijk Wetboek, zoals opgenomen in het KB van 26 oktober 2007, provisioneel begroot op 1.430,00 euro voor mevrouw [REDACTED] en 1.430,00 euro voor het Instituut;

[REDACTED] eveneens te veroordelen tot de betaling van 20 euro aan het Instituut als vergoeding voor de door haar betaalde bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand;
7. Het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te horen verklaren conform artikel 1397 Gerechtelijk Wetboek niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling noch mogelijkheid van konnennement.

In ondergeschikte orde

Voor zover de arbeidsrechtbank de vordering van mevrouw [REDACTED] op grond van de Genderwet zou afwijzen:

1. De vordering van mevrouw [REDACTED] met betrekking tot het kennelijk onredelijk ontslag ontvankelijk en gegrond te verklaren;
2. Dienvolgens [REDACTED] te veroordelen tot de betaling aan mevrouw [REDACTED] van een bedrag van 5.085,25 euro provisioneel in hoofdsom;
3. Bovenstaand bedrag te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten vanaf de datum van het schadeverwekkende feit, zijnde 28 april 2020, tot de datum van effectieve, volledige betaling."

In haar syntheseconclusie vordert de [REDACTED]

"IN HOOFDORDE

De vorderingen ongegrond te verklaren;

IN ONDERGESCHIKTE ORDE

In de hypothese dat de arbeidsrechtbank de ontslagredenen niet zou erkennen, concludeert de [REDACTED] te laten het bewijs te leveren met alle middelen van recht getuigen inbegrepen, van het volgende:

- Het bestaan van de kritiek op het onderpresteren van mevrouw [REDACTED] en het functioneren gedurende haar tewerkstelling;
- Het feit dat er verschillende gesprekken plaatsvonden met mevrouw [REDACTED] doorheen de tewerkstelling m.b.t. haar functioneren, met kadering van de periode;
- Het feit dat de samenwerking met mevrouw [REDACTED] doorheen de tewerkstelling evolueerde van positief naar negatief;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] meermalen nietdoend aangetroffen werd in [REDACTED] op een moment dat zij eigenlijk elders taken moest uitvoeren;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] neermaals betrouwt werd op het gebruik van haar gem tijdens het werk;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] weinig initiatief nam en enkel taken uitvoerde die haar toebedeeld werden;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] niet steeds de volledige arbeidsduur volgens het werkrooster uitvoerde en dus vroeger stopte met werken;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] talloze malen werd aangesproken op het feit dat ze zich zichtbaarder moest opstellen tijdens het werk, en met name taken over te nemen op andere afdelingen;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] stevast haar uurrooster probeerde te heronderhandelen;

- Het feit dat mevrouw [REDACTED] een eerder moeilijke persoonlijkheid had voor samenwerking;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] nooit werd aangesproken op het feit dat ze na de maaltijdbegeleiding tussen 8u en 10u het werk [REDACTED] moest verder zetten maar waar werd vastgesteld dat ze tot 11u in [REDACTED] bleef praten met collega's;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] geen gevolg gaf aan aanmaningen om niet zoveel te praten in leefgroep 4;
- Het feit dat mevrouw [REDACTED] meermalen betrouwt werd op het "voorbereiden" van haar activiteiten na het werk, nog tijdens de werkuren (aankomen make-up, lippenstift, ...);
- Het feit dat het onderpresteren doorheen de tewerkstelling doorlopend besproken is tijdens de stafvergaderingen bij conchuante, met name al in het verslag van de stafvergadering van 27 augustus 2019;
- Het feit dat de ontevredenheid over mevrouw [REDACTED] specifiek nog besproken is in de week van 7 tot 14 april 2020;
- Het feit dat de ontslagbeslissing genomen is zonder dat de arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of abortus hier enige impact op had, op het principe noch de timing;
- Het verloop van de stafvergaderingen van 14 april 2020 en 21 april 2020, en de inhoud ervan m.b.t. het functioneren van mevrouw [REDACTED] en de ontslagbeslissing;
- Het verloop van de werkdagen van mevrouw [REDACTED] op 20 april 2020 en 21 april 2020.

IN MEER ONDERGESCHIKTE ORDE

Het aan het Instituut toe te kennen bedrag ingevolge de discriminatievordering te beperken tot 1 EUR;

In elk geval conchuante niet te veroordelen tot aanplakking van het vonnis;

IN MEEST ONDERGESCHIKTE ORDE

De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te beperken tot 1.695,08 EUR;

Geen dwangsom op te leggen voor een veroordeling tot aanplakking;

DE KOSTEN

In hoofdzaak de eisende partijen te verwijzen in de kosten van het geding, m.i.v. de rechtsplegingsvergoeding begroot op 1.800 EUR (niet-in geld waardeerbare vordering);

In ondergeschikte orde maar één rechtsplegingsvergoeding toe te kennen."

3. Relevante feiten

Op basis van de voorgelegde stukken en de niet betwiste elementen voorgebracht door partijen acht de rechtbank volgende feiten relevant en bewezen.

De [redacted] baat een [redacted] uit te [redacted]

Na een stage als studente, trad mevrouw [redacted] op 1 februari 2019 in dienst van de VZW middels een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd voor arbeiders. Mevrouw [redacted] werd tewerkgesteld als logistiek medewerker in een voltijds arbeidsregime. (stuk 1 [redacted] stuk 2 [redacted])

Mevrouw [redacted] was arbeidsongeschikt van 20 tot en met 22 maart 2020. In de melding van haar afwezigheid aan mevrouw [redacted] verantwoordelijke van het secretariaat van de [redacted] maakt mevrouw [redacted] op gezag van haar huisarts, gewag van een buikgriep. (stuk 2 [redacted] stuk 5A [redacted])

Op 3 april 2020 heeft mevrouw [redacted] een gesprek gehad met mevrouw [redacted]. Het staat niet ter discussie dat mevrouw [redacted] tijdens dit gesprek aan mevrouw [redacted] toevertrouwde dat zij zwanger was. Mevrouw [redacted] gaf naar eigen zeggen ook aan dat zij de zwangerschap waarschijnlijk vroegtijdig zou afbreken.

Op 9 april 2020 meldde mevrouw [redacted] zich andermaal ziek bij mevrouw [redacted] en bezorgde zij haar een doktersbriefje. In haar e-mail van 15u35 heeft mevrouw [redacted] het over "misselijkheid", "duizeligheid" en "flauwvallen". Van een zwangerschap wordt in deze e-mail geen melding gemaakt. (stuk 3 [redacted])

Op 9 april 2020 om 17u07 stuurde de heer [redacted], algemeen directeur [redacted] een e-mail aan mevrouw [redacted]

"Dag [redacted]

Was dit een dokter consultatie per telefoon?

Kan je dinsdag ochtend bij mij langskomen aub." (stuk 4 [redacted]; stuk 6 [redacted])

Van 10 tot en met 12 april 2020 was mevrouw [redacted] arbeidsongeschikt. (stuk 5B [redacted])

In de loop van de ochtend van 14 april 2020 had mevrouw [redacted] het gevraagde gesprek met de heer [redacted]. Volgens de heer [redacted] besprak hij het functioneren van mevrouw [redacted]. Het is niet betwist dat mevrouw [redacted] tijdens dit gesprek de heer [redacted] inlichtte over haar zwangerschap en over haar voornemen om tot een abortus over te gaan.

In het verslag van de stafvergadering van 14 april 2020 in de namiddag werd genoteerd:

"[redacted] heeft een gesprek gehad met [redacted] (logistiek SF) aangaande haar functioneren." (stuk 5B [redacted])

Op woensdag 15 en donderdag 16 april 2020 had mevrouw [REDACTED] een vrije dag.
Op vrijdag 17 april 2020 onderging mevrouw [REDACTED] een abortus. Ook mevrouw [REDACTED]
[REDACTED] coördinator logistiek en haar directe leidinggevende, was hiervan op de hoogte.
Zij bevroeg zich in een SMS-bericht bij mevrouw [REDACTED] over haar toestand:

[REDACTED]: "Is het een beetje meegewallen?"

[REDACTED]: "Alles behalve."

[REDACTED]: "Klinkt niet goed. Verzorg jezelf" (stuk 6 [REDACTED] stuk 7 [REDACTED])

Eveneens op 17 april 2020 om 17u00 stuurde mevrouw [REDACTED] een e-mail aan mevrouw
[REDACTED] en de heer [REDACTED]

"Beste [REDACTED]

*Ik mag van de dokter dit weekend niet komen werken omdat mijn behandeling heel
verschrikkelijk was en er veel bloedverlies was, ik ben enorm zwak en kan enkel liggen. Totaal
geen kracht in mijn benen... alvast mijn excuses voor mijn afwezigheid! In bijlage vinden jullie
mijn briefje."* (stuk 7 [REDACTED])

Mevrouw [REDACTED] was arbeidsongeschikt op zaterdag 18 en zondag 19 april 2020. (stuk 7
[REDACTED])

Op maandag 20 en dinsdag 21 april 2020 heeft mevrouw [REDACTED] gewerkt.

In het verslag van de stafvergadering van dinsdagnamiddag 21 april 2020 werd vermeld:

[REDACTED] (logistiek SF) krijgt haar opzeg. We zien geen heterschap in haar presteren. Vrijdag
24/04 gaat [REDACTED] haar opzeg overhandigen, deze wordt dan ook nog aangetekend
opgestuurd. Er worden 2 halfzijdse vacatures opengesteld voor de huidige fulltime job."
(stuk 3C [REDACTED])

Op woensdag 22 en donderdag 23 april 2020 had mevrouw [REDACTED] een vrije dag.

Mevrouw [REDACTED] leverde arbeidsprestaties van vrijdag 24 tot en met dinsdag 28 april 2020.
(stuk 3B [REDACTED])

In het verslag van de stafvergadering van dinsdagnamiddag 28 april 2020 werd vermeld:

"[REDACTED] (logistiek SF) zal haar ontslag krijgen. Afspraak om 15u30 na de stafvergadering. Er
wordt geoordeeld dat haar inzet en attitude problematisch zal blijven na de ervaringen van
de laatste dagen." (stuk 3D [REDACTED])

Het staat niet ter discussie dat de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] na de stafvergadering, op 28 april 2020 de ontslagbeslissing aan mevrouw [REDACTED] hebben meegedeeld. Diezelfde dag verstuurde de [REDACTED] de volgende opzeggingsbrief aan mevrouw [REDACTED]

"Via dit schrijven brengen wij u in kennis van de opzeg van onze arbeidsovereenkomst als logistiek medewerker.

Deze opzeg gaat in op maandag 4 mei 2020, en de opzegperiode bedraagt 9 weken. Bijgevolg is uw laatste werkdag 06 juli 2020.

Met vriendelijke groet,

Algemeen Directeur" (stuk 8 [REDACTED], stuk 8C [REDACTED])

Het op 3 juli 2020 opgemaakte C4-formulier vermeldt als oorzaak van werkloosheid: "stopzetting samenwerking door werkgever omwille van verwateren prestaties en geschonden vertrouwen". (stuk 9 [REDACTED])

Op 3 juli 2020 verzocht mevrouw [REDACTED] de [REDACTED] om haar de concrete redenen voor haar ontslag mee te delen:

"Ik heb in goede orde uw C4 bekomen van 3 juli 2020.

Ik stel echter vast dat het C4 geen gemotiveerde melding maakt van de redenen en de feiten, die voor u de aanleiding zijn geweest om een einde te stellen aan onze arbeidsovereenkomst.

U omschrijft de reden van stopzetting als: 'verzwakte prestaties en geschonden vertrouwen'.

Ik hoop dat dit om een vergissing gaat en dat u naderhand deze reden kan wijzigen. Dit omdat ik, naar mijn weten, niet beter of slechter heb gepresteerd tijdens mijn loopbaan bij uw organisatie. Ik heb niemand zijn/haar vertrouwen geschonden. U heeft mij hier ook nooit mondeling of schriftelijk op gewezen. De functie die ik uitoefen kan hierdoor voor veel nefaste gevolgen zorgen. Kan u dit in een context plaatsen waarvan ik het vertrouwen van u of uw organisatie heb geschonden? Ik hoop alsnog dat dit om een menselijke vergissing gaat.

Ik verwijs in dit kader naar C.A.O. nr. 109 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de mothering van een ontslag dd. 12 februari 2014, geregistreerd onder het nr. 119415/co/300, K.B. dd. 9 maart 2014, B.S. dd. 20 maart 2014.

Graag had ik dan ook schriftelijk de motivering van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bekomen." (stuk 10 [REDACTED], stuk 9A [REDACTED])

De heer [REDACTED] reageerde hierop als volgt:

"Ik verwijs naar uw aangetekend schrijven in verband met de stopzetting van onze arbeidsovereenkomst.

In ons gesprek van 28 april, in aanwezigheid van uw leidinggevende mevrouw [REDACTED] hebben we uitgebreid toelichting gegeven bij de motivatie van het ontslag.

Uw schrijven verrast mij, want in dit gesprek gaf u ons op zijn minst de indruk dat u begrip kon opbrengen voor onze motivatie.

In uw stage als student Logistieke Taken, hadden we een andere [REDACTED] leren kennen, iemand die werk ziet, en in het belang van onze bewoners zich inzetten om hen tegemoet te komen in hun noden.

De laatste maanden werd er regelmatig de vraag gesteld 'waar is [REDACTED] en wat heeft ze gedaan in de uren dat we haar uit het oog hebben verloren'. En werd er door meerdere collega's vastgesteld dat u zich niet productief inzetten voor [REDACTED] en [REDACTED]

[REDACTED] binnen de taken voorzien in uw functie als Logistiek Medewerker.

In de maanden vóór het ontslag werd dit door mij en door [REDACTED] in verschillende gesprekken aangegeven.

Toen we vaststelden dat u deze signalen niet ernstig hebt aangegrepen om u te herpakken zijn we overgegaan tot ontslag, met respect voor de wettelijke opzegperiode.

U zou deze periode aangrijpen om ander werk te zoeken, en het was voor ons op menselijk vlak een geruststelling dat u:

- Vol vertrouwen was om tegen begin juli ander werk te hebben
 - Niet verrast was over onze beslissing tot ontslag omwille van de opgegeven motivatie
- In die zin betrouwen we uw aangetekend schrijven dat gedateerd is vóór u het document C4 van ons ontvangen hebt.

Volgens de richtlijnen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nummer 109 sturen we dit document per aangetekend schrijven." (stuk 11 [REDACTED] stuk 9B [REDACTED])

Met een aangetekende brief van 21 december 2020 heeft de vakorganisatie van mevrouw [REDACTED] de ingeroepen ontslagredenen en hekelde zij het gebrek aan bewijs. De vakorganisatie stelde de [REDACTED] in gebreke voor de betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gelijk aan 9 weken loon. (stuk 12 [REDACTED] stuk 9C [REDACTED])

De [REDACTED] bij monde van algemeen directeur [REDACTED], reageerde met een e-mail van 31 december 2020, hierop als volgt:

"Wij ontvingen vandaag uw aangetekend schrijven L.v.m. het ontslag van mevrouw [REDACTED]

- Op 28 april 2020 werd het ontslag kenbaar gemaakt via aangetekend schrijven.
- Op 28 april 2020 werd het ontslag besproken met mevrouw [REDACTED] in aanwezigheid van haar leidinggevende, mevrouw [REDACTED] en mezelf.
- In dit gesprek hebben we uitvoerig toelichting gegeven over de diverse redenen die aanleiding hebben gegeven tot dit ontslag.

- Ik herhaal nogmaals dat mevrouw [REDACTED] hiervoor toen begrip kon opbrengen. Dit was een constructief gesprek waarvan we hoopten dat betrokkene hier verder mee aan de slag zou gaan bij het vervolg van haar professioneel leven.
- Zij gaf aan vol vertrouwen te zijn dat tijdens de opzegperiode van 9 weken een andere geschikte functie zou gevonden worden.
- Mevrouw [REDACTED] werd correct uitbetaald voor haar revalidaties tijdens de opzegperiode.
- Zie eveneens haar ongetekend schrijven van 03 juli, en ons antwoord op 08 juli.

- CAO 109 zegt dat een werkgever het recht heeft om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dit niet op een onvoorzichtige en onevenredige wijze mag uitoefenen. Daarom hebben wij ook de wettelijke opzegperiode gerespecteerd waarbinnen mevrouw [REDACTED] gebruik heeft gemaakt van haar sollicitatieverlof, en was de verwachting dat zij snel weer een nieuwe job zou vinden.

- U spreekt van "tendentieuze uitspraken en de totale afwezigheid van stukken om deze uitspraken te staven". U mag noteren dat ik deze reactie ook heb bij uw paragraaf "...in januari nog te horen kreeg dat zowel de directie als de bewoners van de serviceflats tevreden over haar waren"? Dit klopt niet, in tegendeel!

- In kader van de GDPR-reglementering, en om de collegiale samenwerking in onze onderneming niet te schaden, heb ik de getuigenissen van de diverse medewerkers over het disfunctioneren van mevrouw [REDACTED] niet op papier laten zetten. Als we gekozen hadden voor een ontslag om dringende redenen, hadden we dit wel gedaan.

Ondertussen mag u noteren dat u van ons binnen de volgende drie weken geen verrekening en uitbetaling van het gevorderde bedrag zal ontvangen.

Tenslotte dient u zich te vergewissen van de "redelijke bedenktijd waarbinnen de werknemer standpunt inneemt aangaande het ontslag".

We stellen ons vragen bij de timing van jullie schrijven? Ontslag op 28 april 2020 en jullie bijgevoegde aangetekende brief die we mochten ontvangen op 31 december 2020. De wetgeving aangaande "motivering van het ontslag" zegt dat de werknemer binnen een termijn van 2 maanden na het einde van de Arbeidsovereenkomst de werkgever hierover moet interpellieren. We zijn nu acht maanden verder...

U mag mij steeds contacteren indien u meent dat mijn reactie nog verdere vervollediging vereist." (stuk 9D [REDACTED])

Met een aangetekende brief van 15 februari 2021 liet de vakorganisatie van mevrouw [REDACTED] weten dat dit antwoord voor haar niet volstond. Volgens de vakorganisatie waren er geen diverse gesprekken geweest waarin mevrouw [REDACTED] op haar tekortkomingen werd gewezen, en bracht de [REDACTED] ook geen enkel bewijs bij van de beweemde verzwakte prestaties en het geschonden vertrouwen. Blijgevolg hield mevrouw [REDACTED] haar vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gestand. (stuk 13 [REDACTED], stuk 9E [REDACTED])

Met een lange e-mail van 26 februari 2021 antwoordde de heer [REDACTED] dat de [REDACTED] achter haar beslissing bleef staan dat het ontslag van mevrouw [REDACTED] niet kennelijk onredelijk was. De heer [REDACTED] benadrukte dat [REDACTED] een uitstekende

reputatie geniet en ging uitvoerig in op de waarden en normen waar de [REDACTED] volgens haar eigen missieverklaring, voor staat. (stuk 9F [REDACTED])

Met een aangehekende brief van 31 mei 2021 stelde de vakorganisatie dat de [REDACTED] nog steeds geen bewijsstukken had bezorgd om de aangehaalde ontslagmotieven te staven:

"[...] U besloot onze verzoeken echter opnieuw te negeren en leverde een document af van 10 pagina's oangaande de normen en waarden van het bedrijf, zonder echter duidelijk aan te geven wat dit juist met het ontslag van ons lid en onze communicatie daaromtrent te maken had."

"Doordat u verdere medewerking weigert, verplicht u ons lid tot het opstarten van een juridische procedure. Wij vragen dan ook een laatste keer uitdrukkelijk om bewijzen en duiding te voorzien bij de door u aangehaalde ontslagmotieven, zoals vermeld in de c4 [...]"
(stuk 14 [REDACTED] stuk 9G [REDACTED])

Op 24 juni 2021 legde mevrouw [REDACTED] een tegensprekelijk verzoekschrift neer ter griffie, en leidde zij een procedure in tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Deze procedure is gekend onder het rolnummer 21/1349/A.

Op 5 juli 2021 meldde een raadsman zijn tussenkomst voor mevrouw [REDACTED] en het Instituut. Met toepassing van artikel 2244 oud BW stelde hij de [REDACTED] gebreke voor de betaling van een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon wegens discriminatie aan mevrouw [REDACTED] (stuk 15 [REDACTED] stuk 9H [REDACTED])

Hierna volgde verdere correspondentie tussen de raadslieden van partijen, die kennelijk echter geen vergelijk konden vinden.

Mevrouw [REDACTED] en het Instituut hebben een tweede procedure ingeleid met een tegensprekelijk verzoekschrift, ontvangen ter griffie op 10 november 2021. Deze procedure is gekend onder het rolnummer 21/2631/A.

4. Samenhang

Artikel 30 Ger.W. bepaalt dat rechtsvorderingen als samenhangende zaken kunnen worden behandeld wanneer zij onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten, teneinde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk worden berecht.

Op grond van de overweging dat de vorderingen dezelfde partijen, dezelfde arbeidsovereenkomst en dezelfde rechtsfeiten betreffen, is de rechtbank van oordeel dat er samenhang is.

De zaken gekend onder de rolnummers A.R. 21/1349/A en A.R. 21/2631/A worden gevoegd onder het rolnummer A.R. 21/1349/A.

5. Beoordeling

5.1. Rechtsmacht en bevoegdheid

Noch over de rechtsmacht, noch over de bevoegdheid van de rechtbank bestaat betwisting. De rechtbank stelt in dit verband geen middelen vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

5.2. Ontvankelijkheid

Over de ontvankelijkheid van de vordering bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen van onontvankelijkheid vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

5.3. Ten gronde

5.3.1. Vorderingen van mevrouw [REDACTED]

5.3.1.1. Forfaitaire schadevergoeding wegens directe discriminatie in de zin van de Genderwet

Mevrouw [REDACTED] vordert een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon op grond van artikel 23 §2, 2° van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna kortweg: de Genderwet). Volgens mevrouw [REDACTED] heeft de [REDACTED] zich schuldig gemaakt aan een directe discriminatie in de zin van deze wet.

De [REDACTED] betwist de vordering en laat gelden dat het ontslag van mevrouw [REDACTED] enkel is ingegeven door haar ondermaats presteren, en derhalve geen verband houdt met haar zwangerschap of haar abortus.

De rechtbank oordeelt hierover als volgt.

De Genderwet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Voor de toepassing van de Genderwet wordt – volgens artikel 4 §1, zoals van toepassing vóór de wijziging door de wet van 15 november 2022 – een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of

medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van het geslacht.

Artikel 5, 1^o Genderwet bepaalt dat onder arbeidsbetrekkingen worden verstaan de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen. Het discriminatieverbod geldt derhalve in het volledige tewerkstellingsproces gaande van de aanwerving tot het ontslag.

Ook volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie vormt het ontslag van een werknemer wegens zwangerschap, een rechtstreekse discriminatie op grond van het geslacht. (cf. HvJ 14 juli 1994, Webb, SEW 1996, 383; HvJ 4 oktober 2001 Tele Danmark A/S, Soc.Kron. 2002, 436; HvJ 21 oktober 2007, Paquay, JTT 2008, 53; HvJ 11 november 2010, Danosa, Soc.Kron. 2011, 42)

Uit het gaandeweg verruimde toepassingsgebied van de wet, onder meer onder invloed van de (Europese) rechtspraak, volgt dat het discriminatieverbod niet alleen betrekking heeft op de zwangerschap zelf, maar ook op andere lichamelijke situaties die eigen zijn aan het vrouwelijk geslacht. Net zoals bijvoorbeeld een vruchtbaarheidsbehandeling of een miskraam, valt ook een bewuste zwangerschapsonderbreking of abortus onder het toepassingsgebied van de Genderwet. Enkel werknemers van het vrouwelijke geslacht kunnen immers een abortus ondergaan en hiervan de nadelige gevolgen ondervinden in het kader van hun arbeidsbetrekking. Dat de Genderwet een abortus niet uitdrukkelijk als een beschermd criterium vermeldt, doet hieraan geen afbreuk.

Artikel 33 §1 Genderwet voorziet dat wanneer een persoon, die zich het slachtoffer acht van discriminatie, felten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, de verwerende partij moet bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De bewijslast wordt dus omgekeerd, althans in zoverre het slachtoffer, in dit geval mevrouw [REDACTED] felten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van haar geslacht kunnen doen vermoeden.

De omkering van de bewijslast in discriminatiezaken is ingegeven door de vaststelling dat slachtoffers van discriminatie moeilijkheden ervaren om die discriminatie te kunnen bewijzen. Volgens de wetgever kan de discriminatiewetgeving, en dus ook de Genderwet, zonder evenwichtige verschuiving van de bewijslast niet efficiënt functioneren. Tevens wenste de wetgever rekening te houden met het feit dat de auteur van een laakbare handeling soms poogt te verhullen dat hij op een van de in de bestreden wetten vermelde gronden een onderscheid heeft gemaakt. (cf. Parl. St. Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 73, 74, 77, 85-86)

Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 de contouren van deze omkering van de bewijslast afgebakend. In overweging B.93.3 van dit arrest heeft het Hof benadrukt dat het slachtoffer moet aantonen dat de verweerder daan heeft gesteld die *prima facie* discriminerend kunnen zijn, vooreer de bewijslast wordt

omgekeerd. De bewijslast ligt in de eerste plaats bij het vermeende slachtoffer. De door hem of haar aangevoerde feiten moeten bovendien "... voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat daarbij niet dat een persoon aantoont dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. (...) Voormelde feiten vermogen evenwel niet algemeen van aard te zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven."

Het Grondwettelijk Hof heeft in overweging B.93.4 voorts gesteld dat de feiten, aangevoerd door wie zich slachtoffer acht, geen bijzondere bewijswaarde genieten, en dat de rechter de juistheid van de hem voorgelegde gegevens moet beoordelen overeenkomstig de regels van gemeen recht, en deze vrij apprecieert.

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden, wordt volgens artikel 33 §2 Genderwet onder meer, maar niet uitsluitend, begrepen:

- 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen van hetzelfde geslacht; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het instituut 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.

Hiervan is *in casu* geen sprake. Mevrouw [REDACTED] toont geen patroon aan van ongunstige behandeling door de [REDACTED] ten aanzien van personen van hetzelfde geslacht. Voor zover de rechtbank kan nagaan, zijn er tegen de [REDACTED] nooit meldingen van discriminatie geformuleerd. Mevrouw [REDACTED] toont evenmin aan dat haar situatie vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon, doch dat zij ongunstiger zou zijn behandeld.

De opsomming van artikel 33 §2 Genderwet is evenwel niet limitatief, zodat mevrouw [REDACTED] andere feiten kan aanvoeren die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden. Naar het oordeel van de rechtbank toont mevrouw [REDACTED] dit inderdaad aan. De rechtbank steunt deze besluitvorming op de hierna volgende elementen en overwegingen.

Op 9 april 2020 lichtte mevrouw [REDACTED] mevrouw [REDACTED] in van haar vermoeden – volgens haar eigen stukken werd dit vermoeden bevestigd op 10 april 2020 (stuk 5 [REDACTED]) – dat ze zwanger was. Mevrouw [REDACTED] bevestigt dat mevrouw [REDACTED] in dit gesprek al aangaf dat zij wellicht zou overgaan tot een abortus aangezien zij [REDACTED] niet ongewenst zwanger kon zijn. (stuk 4D [REDACTED])

Met een e-mail van 9 april 2020 om 15u35 meldde mevrouw [REDACTED] zich ziek bij mevrouw [REDACTED] verantwoordelijke van het secretariaat, en bezorgde zij haar een doktersbriefje.

Om 17u07 stuurde de algemeen directeur, de heer [REDACTED] aan mevrouw [REDACTED] een e-mail en ontbood hij haar om een paar dagen later bij hem langs te komen:

"Dag [REDACTED]
Was dit een dokter consultatie per telefoon?
Kan je dinsdag ochtend bij mij langs komen aub" (stuk 4 [REDACTED] stuk 6 [REDACTED])

Zoals gevraagd, ging mevrouw [REDACTED] op dinsdagvoormiddag 14 april 2020 naar het gesprek met de heer [REDACTED]. Over de inhoud en het verloop van dit gesprek verklaart de heer [REDACTED] het volgende:

"De inhoud van dit gesprek waren de diverse signalen van disfunctioneren in de voorgaande maanden. De eerste taak van [REDACTED] s 'morgens is de maaltijdbegeleiding van de bewoners in de leefgroep waar de personen met zware Dementie wonen. Tijdens een normale werkdag duurt dit tot maximaal 09u30. Nadien moet zij naar [REDACTED] om 'onderhoud' taken uit te voeren. Om 11.00 u begint zij aan de voorbereidingen voor de begeleiding van de warme maaltijd bij [REDACTED]. Deze taak duurt tot maximaal 14u30. Nadien worden poetsaken gedaan in [REDACTED] en/of [REDACTED].

Het gesprek ging over het gegeven dat [REDACTED] buiten de maaltijdbegeleiding bij de [REDACTED] bewoners in [REDACTED] en de taken s 'middags bij het eten in de [REDACTED] meestal onvindbaar was, en wij niet konden vaststellen of zij aan een minimum aan productiviteit beantwoordde. Er werd verteld dat zij zich vooral voorbereidde op haar afspraken na 16.00 u toen ze haar werk beëindigde. Er is tijdens het werk verboden om de persoonlijke GSM bij te hebben, en te gebruiken. Ook daar waren talrijke opmerkingen rond.

Tijdens het gesprek was er weinig weerwoord over gemaakte opmerkingen over haar disfunctioneren. Ze gaf de indruk van weinig gemotiveerd te zijn om zich te herpakken.

[REDACTED] heeft mij tijdens dit gesprek voor de eerste maal ingelicht over de zwangerschap en de voorgenomen abortus. Ze heeft tijdens dit gesprek meermalen getracht het onderwerp te verleggen naar deze onderwerpen. Gezien ik altijd vermijd om in afwezigheid van andere collega's te praten over 'vrouwelijke' onderwerpen ben ik daar absoluut niet op ingegaan. Ik heb geen voordeel gegeven over dit onderwerp. (...)" (stuk 4G [REDACTED])

Hieruit volgt dat de heer [REDACTED] die binnen de [REDACTED] or ontslag bevoegd is, het gesprek zag als een functioneringsgesprek, en dat hij verwachtte dat mevrouw [REDACTED] zich zou 'herpakken'. Tevens staat vast dat mevrouw [REDACTED] de heer [REDACTED] op 14 april 2020 persoonlijk inlichtte over haar zwangerschap en de voorgenomen abortus.

In het verslag van de stafvergadering die eveneens op 14 april 2020 plaatsvond, werd genoteerd dat "[REDACTED] een gesprek (heeft) gehad met [REDACTED] (logistiek SF) aangaande haar functioneren." (stuk 3B [REDACTED]) Van een eventueel ontslag was op dat ogenblik kennelijk nog geen sprake, althans blijkt het tegendeel nergens uit.

Uit de bijgebrachte stukken blijkt verder dat mevrouw [REDACTED]

- op woensdag 15 en donderdag 16 april 2020 een vrije dag had; (stuk 8B [REDACTED])
- op vrijdag 17 april 2020 de abortus onderging, en dat haar leidinggevende, mevrouw [REDACTED], alsook de heer [REDACTED] hiervan op de hoogte waren; (stukken 6 en 7 [REDACTED] stukken 5C en 7 [REDACTED])
- op zaterdag 18 en zondag 19 april 2020, als gevolg van de abortus, arbeidsongeschikt was en, hoewel ingepland, niet kon komen werken; (stuk 7 [REDACTED] stuk 5C [REDACTED])
- op maandag 20 en dinsdag 21 april 2020 wel is komen werken. (stuk 8B [REDACTED])

Het verslag van de stafvergadering van dinsdagnamiddag 21 april 2020 vermeldt dat die dag de beslissing werd genomen om mevrouw [REDACTED] te ontslaan:

[REDACTED] (logistiek 5f) krijgt haar opzeg. We zien geen beterschap in haar presteren. Vrijdag 24/04 gaat [REDACTED] haar opzeg overhandigen, deze wordt dan ook nog aangetekend opgestuurd. Er worden 2 halfzijdse vacatures opengesteld voor de huidige fulltime job." (stuk 9C [REDACTED])

Uit dit tijdsverloop volgt dus dat, waar op 14 april 2020 louter het functioneren van mevrouw [REDACTED] werd geëvalueerd zonder dat er op aantoonbare wijze sprake was van een ontslag, een week later al, op 21 april 2020, de beslissing werd genomen om wel over te gaan tot ontslag. Opmerkelijk daarbij is dat deze beslissing werd gemotiveerd vanuit het gegeven dat "we geen beterschap in haar presteren [zien]", terwijl mevrouw [REDACTED] in de periode tussen 14 april 2020 en het ogenblik waarop de ontslagbeslissing werd genomen amper 1,5 dag gewerkt had. De overige dagen was ze afwezig omwille van de abortus of arbeidsongeschiktheid als gevolg de abortus, of wegens vrije dagen. Aldus stelt mevrouw [REDACTED] terecht dat deze periode onredelijk kort was om haar prestaties te (her)evalueren. Zoals verder nog wordt uiteengezet, toont de [REDACTED] trouwens ook niet dat er op de dag(en) waarop mevrouw [REDACTED] tussen 14 en 21 april 2020 nog wel heeft gewerkt, iets is gebeurd dat de ontslagbeslissing kon doen bespoedigen.

Voormeld tijdsverloop, en meer in het bijzonder de timing van de ontslagbeslissing kort na de abortus en zonder dat een ernstige herevaluatie van mevrouw [REDACTED] na het functioneringsgesprek van 14 april 2020 kon plaatsvinden, is naar het oordeel van de rechtbank een feit dat het bestaan van een discriminatie op grond van de zwangerschap(sonderbreking) kan doen vermoeden.

Bijgevolg dient de [REDACTED] conform artikel 33 §1 Genderwet te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De [REDACTED] levert dit bewijs niet.

De rechtbank stelt vast dat uit de periode van haar tewerkstelling geen enkel objectief bewijselement voortvloeit van de beweerdde ondermaatse prestaties van mevrouw [REDACTED]. De [REDACTED] verwijst naar talrijke gesprekken die zouden hebben plaatsgevonden – wat mevrouw

overigens betwist. Van deze gesprekken werden blijkbaar geen verslagen opgemaakt. Er worden ook geen schriftelijke evaluaties, waarschuwingen, ingebrekestellingen of klachten bijgebracht.

De [redacted] achtte het kennelijk niet aangewezen noch nodig om haar ontevredenheid over de prestaties van mevrouw [redacted] te documenteren. In zijn e-mail van 31 december 2020 aan de vakorganisatie van mevrouw [redacted] stelt de heer [redacted] hierover: "In kader van de GDPR-reglementering, en om de collegiale samenwerking in onze onderneming niet te schaden, heb ik de getuigenissen van de diverse medewerkers over het disfunctioneren van mevrouw [redacted] niet op papier laten zetten." (stuk 9D [redacted]) In een later schrijven van de raadsleden van de [redacted] luidt het: "In de realiteit van een woonzorgcentrum worden er geen schriftelijke ingebrekestellingen gestuurd telkens er een probleem opduikt. Integendeel, problemen worden aangepakt met persoonlijke gesprekken (...). Dit is een efficiëntere manier om problemen aan te pakken (p.v. brieven te schrijven met verwijten. Zo komt men in principe tot betere resultaten." (stuk 9K [redacted])

Los van het feit dat de GDPR-reglementering noch enige andere bepaling een schriftelijke evaluatie of terechtwijzing van werknemers belet, is het uiteraard het goed recht van de [redacted] om haar personeel, in geval van disfunctioneren, mondeling te evalueren of te berispen. De keerzijde van deze beleidskeuze is weliswaar dat er, in geval van betwisting zoals in casu, een probleem van bewijsvoering ontstaat.

De [redacted] stelt op zich terecht dat in principe aan dit probleem verholpen kan worden door middel van achteraf opgestelde schriftelijke getuigenverklaringen. De aldus door de [redacted] verzamelde getuigenissen overtuigen de rechtbank echter niet.

Artikel 961/1 Ger.W. laat de rechter toe van derden verklaringen in schriftelijke vorm aan te nemen die hem inzicht kunnen verschaffen in de betwiste feiten waarvan zij persoonlijk weet hebben, zo het getuigenbewijs toelaatbaar is.

De meeste schriftelijke verklaringen die de [redacted] heeft overgelegd, zijn gedagtekend, gehandtekend en vergezeld van een stuk dat de identiteit van de getuige staakt. De verklaringen voldoen aan de vereisten van artikel 961/2 Ger.W. Zij bevatten ook de door dat artikel opgelegde vermeldingen. Deze schriftelijke verklaringen hebben net als feitelijke vermoedens een zogenaamde 'vrije bewijswaarde'. De rechter beoordeelt de bewijswaarde dus soeverein.

In de mate dat de bijgebrachte verklaringen niet aan de voorwaarden van artikel 961/2 Ger.W. beantwoorden – wat het geval is voor de verklaringen van mevrouw [redacted] (stukken 4E en 4I [redacted]) de tweede verklaring van mevrouw [redacted] (stuk 4F [redacted]) en de tweede verklaring van mevrouw [redacted] (stuk 4H [redacted]) – kan de rechter die verklaringen aannemen, mits hij de redenen aangeeft waarom hij ze toch geloofwaardig acht ondanks het feit dat zij niet aan alle gestelde vereisten beantwoorden. (cfr. Cass. 28 juni 2018, NJW 2019, 289; Arrb. Brussel 5 december 2018, JT 2019, 95)

De getuigen van wie de [] schriftelijke verklaringen neerlegt, zijn werknemers van de []. Gezien de gezagsrelatie waarin zij staan tot de [] en de minstens gedeeltelijke economische afhankelijkheid van de tewerkstelling bij hun werkgever, moeten hun verklaringen omzichtig worden benaderd. Dit betekent echter niet dat zonder meer geen rekening kan worden gehouden met de verklaringen. Uit de verklaringen kan mee het bewijs van feiten worden afgeleid als die feiten ook door andere elementen worden (mee) bewezen.

Dat is niet het geval. Zoals uiteengezet, tracht de [] het beweerd ondermaats presteren van mevrouw [] enkel aan te tonen aan de hand van de getuigenverklaringen en liggen er geen andere bewijselementen voor.

Met de getuigenis van de heer [] kan de rechtbank geen rekening houden, in de mate dat de [] aan de hand hiervan het disfunctioneren van mevrouw [] wil bewijzen. De heer [] is binnen de [] de voor het ontslagbevoegde persoon. Hij nam de ontslagbestissing en ondertekende de opzeggingsbrief. Een getuige, wiens persoonlijk belang zo nauw verbonden is met de verklaring die hij voor de rechter brengt, dat hij in zekere zin getuige is in zijn eigen zaak, moet worden gelijkgesteld met de partij zelf, die nooit een getuige kan zijn volgens de elementaire beginselen van het recht. (cf. Cass. 22 september 1947, Pas. 1947, I, 371)

De rechtbank is van oordeel dat de getuigenverklaring van de heer [] niet als bewijskrachtig kan worden beschouwd vermits zij geloofwaardigheid en betrouwbaarheid niet nu de heer [] zowel de auteur is van het ontslag als de auteur van de ontslagmotieven die het betwist ontslag moeten rechtvaardigen.

De overige getuigen bekleden, volgens hun eigen verklaringen, allen een leidinggevende functie. Mevrouw [] is logistiek coördinator, en was de directe leidinggevende van mevrouw []. Mevrouw [] is de leidinggevende van []. Mevrouw [] is []. Mevrouw [] is hoofdverpleegkundige. Mevrouw [] is verantwoordelijk voor het secretariaat van []. Allen maakten zij deel uit van de stafvergadering. In die hoedanigheid waren zij aanwezig op de vergadering van 21 april 2020 waarop de beslissing tot ontslag van mevrouw [] werd genomen. (stuk 3B []) Bijgevolg kan worden aangenomen dat zij er belang bij kunnen hebben om verklaringen af te leggen die voor de [] het meest gunstig zijn. Van lagere personeelsleden, directe collega's van mevrouw [] of bewoners [] worden geen verklaringen omtrent haar vermeend ondermaatse prestaties bijgebracht.

De getuigenverklaringen zijn allemaal opgesteld meer dan een jaar na het ontslag, en meer bepaald nadat de raadsman van mevrouw [] en het Instituut begin juli 2021 de [] in gebreke stelde voor een inbreuk op de Genderwet. Tevergeefs brengt de [] hiertegen in dat zij pas op dat moment een verweer moest beginnen opbouwen. Dit is niet juist.

Mevrouw [REDACTED] zelf heeft al vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn om een ontslagmotivering verzocht. De vakorganisatie van mevrouw [REDACTED] heeft tussen december 2020 en mei 2021, zij het op basis van een andere rechtsgrond dan de Genderwet, de [REDACTED] maar liefst driemaal gevraagd om de concrete bewijsstukken mee te delen van de op het C4-formulier vermelde ontslagmotieven. De [REDACTED] is daar nooit op ingegaan, en is kennelijk pas in actie gekomen toen zij werd geconfronteerd met de vordering van de raadsman van mevrouw [REDACTED] en het Instituut. Ook dit tast de betrouwbaarheid van de bijgebrachte verklaringen aan.

De verklaringen van de getuigen zijn bovendien vaag en algemeen. Alle getuigen verwijzen naar min of meer dezelfde beweerde vaststellingen zoals de lichaamstaal van mevrouw [REDACTED] haar GSM-gebruik, het feit dat ze regelmatig 'verdween' of haar gebrek aan initiatief. Geen van de getuigen situeert deze vermeende voorvallen echter in de tijd. Er worden evenmin concrete voorbeelden van incidenten gegeven. In het bijzonder wordt niets verklaard over de vermeende tekortkomingen van mevrouw [REDACTED] in de voormelde periode van 14 tot en met 21 april 2020. De in het verslag van de stafvergadering van 21 april 2020 vermelde vaststelling dat "we geen beterschap in haar presteren [zien]" wordt op geen enkele manier geconcretiseerd. (stuk 3C VZW)

Dat mevrouw [REDACTED] uiteindelijk nog een paar dagen respijt heeft gekregen – zij werd immers pas opgezegd op 28 april in plaats van op 24 april, zoals initieel aangekondigd – is irrelevant. De getuigen verklaren niets concreets over het gedrag van mevrouw [REDACTED] in deze extra periode van vijf werkdagen. Bovendien sluit de ontslagbescherming bij zwangerschap of bevalling niet alleen uit dat ontslag wordt gegeven, maar ook dat een ontslagbeslissing wordt genomen en voorbereidingen worden getroffen voor het ontslag, zoals het voorzlen in een definitieve vervanging van de zwangere werknemster. Een besluit tot ontslag dat geheel of gedeeltelijk is ingegeven door de zwangerschap of de bevalling van een werknemster, is in strijd met de gelijke behandeling van man en vrouw, ongeacht het tijdstip van de kennisgeving. (chr. HvJ 11 oktober 2007, Paquay, J/T 2008, 53) In *casu* werd de beslissing om mevrouw [REDACTED] te ontslaan en te vervangen, genomen op 21 april 2020, wat de [REDACTED] overigens niet betwist noch weerlegt.

De [REDACTED] laat verder gelden dat de timing van het ontslag, kort na de aankondiging door mevrouw [REDACTED] van haar zwangerschap en na de abortus, een loutere toevalligheid was, die mede werd beïnvloed door de COVID19-pandemie. De rechtbank wil niet in twijfel trekken dat bij het begin van deze gezondheidscrisis in maart 2020 "de niet-levensbedreigende dossiers", zoals een ontslag, in [REDACTED] "niet op de bovenste plank lagen" (conclusie [REDACTED] p. 21). Dit doet echter geen afbreuk aan de vaststelling dat de [REDACTED] de beweerde tekortkomingen in hoofdte van mevrouw [REDACTED] die haar ontslag gerechtvaardigd zouden hebben, niet aantoont, terwijl de bewijsregeling bepaald in de Genderwet dit bewijs wel vereist.

Evenmin relevant is de stelling dat de [REDACTED] niet de intentie had om mevrouw [REDACTED] omwille van haar zwangerschap en abortus te discrimineren. Zelfs in de plausibele hypothese dat dit inderdaad zo is, speelt de aan- of afwezigheid van een intentie tot discriminatie als zodanig geen rol. Opzet vormt geen constitutief bestanddeel van het begrip directe discriminatie. Een discriminatie in de zin van de Genderwet veronderstelt geen morele schuld in de hoofde van de auteur. Elke ongunstigere behandeling op grond van het geslacht is een verboden discriminatie, zelfs als de werkgever onbewust, of zelfs met de beste bedoelingen gehandeld zou hebben. (cf. C. BAYART, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen en de discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn*, Gent, Lander, 2004, 281-282)

Omwille van alle voorgaande overwegingen besluit de rechtbank dat de [REDACTED] het vermoeden van een directe discriminatie op grond van geslacht niet weerlegt, en dus niet aantoonst dat er geen discriminatie was.

5.3.1.2. Geen getuigenverhoor

Op het door de [REDACTED] in ondergeschikte orde, aangeboden bewijs van de ondermaatsse prestaties van mevrouw [REDACTED] door middel van getuigenverhooren gaat de rechtbank niet in.

Overeenkomstig artikel 915 Ger.W. kan de rechter, indien een partij aanbiedt een bewijs van een bepaald en ter zake dienend feit te leveren door één of meer getuigen, die bewijzlevering toestaan indien het bewijs toelaatbaar is.

Enkel voor welomschreven of nauwkeurig opgegeven feiten kan een getuigenverhoor bevolen worden. Dit moet voorkomen dat een onderzoeksmaatregel zou verworden tot een omvattende speurtocht in het wilde weg. Inquisitoriaal onderzoek door de rechter staat overigens haaks op de continentale rechtstraditie. Het recht op bewijs verleent dan ook geen recht op een algemeen, omvattend, onbegrensd onderzoek. (cf. P. DE BAETS en B. VAN DEN BERG, "Art. 915 Ger.W." in *Gerechtelijk Wetboek: artikelsgaafje commentaar, losbl.*, 2015, afl. 98, 19-21; *Arbbl. Antwerpen*, afl. Antwerpen 2 december 2016, A.R. 2016/AA/94, onuitgeg.)

De nauwkeurighedsvereiste impliceert dat het aangeboden bewijs concrete elementen betreft, waarvan de getuigen de realiteit moeten kunnen bevestigen of tegenspreken. (cf. P. VANLERSBERGHE, "Het bewijsaanbod door getuigen", *RABG* 2004, 1193-1194)

In casu kan moeilijk worden voorgehouden dat het door de [REDACTED] aangeboden getuigenbewijs voldoende nauwkeurig en bepaald is indien niet eens wordt aangegeven wie als getuige(n) opgeroepen moet(en) worden.

Bovendien hebben de getuigen die (allicht) in aanmerking komen, al schriftelijke getuigenverklaringen neergelegd. De rechter dient de keuze van de

onderzoeksmaatregelen te beperken tot wat volstaat om het geschil te beslechten, waarbij de eenvoudigste, snelste en goedkoopste onderzoeksmaatregel de voorkeur geniet. Om die reden primeert de bewijsmogelijkheid door middel van schriftelijke verklaringen in de zin van artikel 961/1 o.v. Ger.W. boven het klassieke getuigenbewijs.

De bijgebrachte schriftelijke getuigenverklaringen hebben de rechtbank niet overtuigd. Zij acht het niet opportuun noch dienstig voor de oplossing van het geschil om de auteurs van deze verklaringen op te roepen om hen nogmaals dezelfde verklaringen te horen afleggen.

5.3.1.3. Forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon

De rechtbank oordeelt dat mevrouw [REDACTED] feiten bewijst die een directe discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden, en dat de [REDACTED] niet aantoonst dat er geen discriminatie was (cfr. *supra* 5.3.1.1.).

Artikel 23 §2, 2° Genderwet bepaalt dat, indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk is aan de bruto beloning voor 6 maanden.

Op grond van deze bepaling vordert mevrouw [REDACTED] een schadevergoeding van 14.690,72 EUR bruto.

De [REDACTED] betwist noch de berekeningsbasis noch het gevorderde bedrag, zodat dit kan worden toegerekend.

De vordering is gegrond.

5.3.1.4. Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

In ondergeschikte orde, voor zover de rechtbank zou hebben geoordeeld dat de vordering op grond van de Genderwet ongegrond is, vordert mevrouw [REDACTED] een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Aangezien de rechtbank heeft geoordeeld dat de in hoofddeorde gestelde vordering gegrond is (cfr. *supra* 5.3.1.3.), is er geen reden meer om verder in te gaan op de slechts in ondergeschikte orde gestelde vordering. Tussen partijen bestaat overigens geen discussie dat een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag niet gecumuleerd kan worden met de forfaitaire schadevergoeding wegens schending van de Genderwet.

5.3.2. Vorderingen van het Instituut

5.3.2.1. *Schadevergoeding op grond van artikel 1382 oud BW*

Het Instituut vordert een schadevergoeding van 14.690,72 EUR provisioneel op grond van artikel 1382 oud BW.

Het Instituut is opgericht bij wet van 16 december 2002 en heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen, elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op de geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

Het staat als zodanig tussen partijen niet ter discussie dat de vastgestelde schending van de Genderwet gekwalificeerd kan worden als een fout in de zin van artikel 1382 oud BW zonder dewelke schade aan het door het Instituut beschermde collectieve belang niet zou hebben plaatsgevonden.

Verwijzend naar het arrest van 21 januari 2016 van het Grondwettelijk Hof, stelt het Instituut dat rechtspersonen, die zijn opgericht en in het rechtsverkeer optreden ter verdediging van een collectief belang, zoals het Instituut, zich in het vorderen van een schadevergoeding geenszins dienen te beperken tot een symbolische schadevergoeding. In gevallen waarbij de schade niet anders kan worden bepaald en niet met mathematische precisie kan worden vastgesteld, mag de begroting van de schadevergoeding *ex aequo et bono* gebeuren, maar moet de vergoeding in dat geval volgens het Grondwettelijk Hof nog steeds "zo goed mogelijk aan de concrete werkelijkheid" worden aangepast. Volgens het Hof kan de rechter bij de begroting van de schade rekening houden met de statutaire doelstellingen van de rechtspersoon, met de omvang van haar activiteiten en de inspanningen die ze levert om haar doelstellingen te realiseren. Bovendien kan hij ook de ernst van de schending in aanmerking nemen om de morele schadevergoeding voor de rechtspersoon te begroten. (cf. GvH 21 januari 2016, nr. 7/2016, www.const-recht.be)

De [REDACTED] betwist deze principes als dusdanig niet, maar wijst erop dat het Instituut haar eigen schade *in casu* niet concreet bewijst.

De rechtbank kan de [REDACTED] hierin bijtreden.

Krachtens artikel 1382 oud BW dient de rechter *in concreto* de schade te ramen die door een onrechtmatige daad wordt veroorzaakt en mag hij de schade naar billijkheid ramen wanneer zij onmogelijk anders kan worden bepaald. Dit geldt ook wanneer het gaat om morele schade. De rechter kan niet volstaan met de vermelding dat het om een moreel nadeel gaat en dat hij daarom de schade *ex aequo et bono* begroot; hij moet motiveren waarom hij de schade niet anders kan ramen. (cf. Cass. 22 april 2009, Arr. Cass., 2009, nr. 268)

Dit neemt niet weg dat de rechter, na een onderzoek van de schade *in concreto*, van oordeel kan zijn dat een morele schadevergoeding van één euro volstaat. Hij mag alleen artikel 1382 oud BW niet zo te interpreteren dat het zich op algemene wijze ertegen verzet dat meer dan één euro schadevergoeding wordt toegekend wanneer afbreuk wordt gedaan aan het morele belang van een rechtspersoon wegens de aantasting van zijn collectief doel. Verder reikt de draagwijdte van het voormeld arrest van het Grondwettelijk Hof niet. (cfr. GWH 21 januari 2016, nr. 7/2016, www.const-court.be, r.o. 4.10.2.)

Het Instituut begroot haar schade *ex aequo et bono* op een bedrag van 14.690,72 EUR. Dit bedrag is zesmaal het maandloon van mevrouw [REDACTED]

Een algemene verwijzing naar de missie van het Instituut, volstaat niet als concrete begrotingswijze van dit bedrag, evenmin als een verwijzing naar *"de impact van een discriminatoir personeelsbeleid op het collectieve belang"*, of de in algemene termen uitgedrukte *"noodzaak om een duidelijk signaal te geven aan alle ondernemingen die de gendergelijkheidswetgeving niet naleven"*. (conclusie, p. 21-22) In tegenstelling tot wat zij lijkt voor te houden, bewijst het Instituut ook niet *"de doelbewust, aangehouden ontwikkelingsstrategie van [REDACTED] in dit dossier"*. Het ankele felt dat de [REDACTED] de vordering heeft betwist en de discriminerende handeling heeft ontkend – in de veronderstelling dat het Instituut hierop alludeert – getuigt op zich niet van de beweerde ontwikkelingsstrategie.

De schade die het Instituut lijdt als gevolg van de vastgestelde inbreuk door de [REDACTED] op de Genderwet is louter moreel van aard en niet concreet becijferbaar. Het toezicht op de naleving van de Genderwet en de mogelijkheid om in rechte op te treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de Genderwet aanleiding kan geven, behoren tot de wettelijke opdrachten van het Instituut waarvoor het met publieke middelen wordt gefinancierd.

De rechtbank meent dat de vergoeding van de morele schade van het Instituut *ex aequo et bono* moet worden vastgesteld op één (1) symbolische euro.

De vordering is in deze mate gegrond.

5.3.2.2. Aanplakking van het vonnis

Het Instituut vordert dat "het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis (en dit weliswaar na anonimisering van de naam van het slachtoffer) voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van [REDACTED] op een voor de medewerkers en bestuursleden goed zichtbare en toegankelijke plaats en dit onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag vertraging".

Artikel 25 §3 Genderwet bepaalt:

"De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden."

De [] laat terecht gelden dat de publieke bekendmaking van het vonnis door middel van aanplakking in de onderneming enkel is voorzien in het kader van een procedure zoals in kortgeding tot staking van een discriminerende handeling.

Een stakingsvordering is in casu niet gesteld. Onderhavige procedure betreft geen procedure zoals in kortgeding, maar een procedure ten gronde die strekt tot het verkrijgen van een schadevergoeding.

Anders dan het Instituut voorhoudt, is er in de Genderwet geen rechtsgrond voor een veralgemeende toepassing van de sanctie van de publieke bekendmaking van het vonnis buiten het kader van voornoemde procedure zoals in kortgeding. Dat de aanplakking van het vonnis nuttig kan zijn omdat het de bewustwording omtrent de Genderwet zowel bij het personeel als bij de werkgever ten goede komt, doet hieraan geen afbreuk.

Door de aanplakking als bijkomende sanctie enkel te voorzien in een stakingsprocedure, en niet in een bodemprocedure, schendt de wetgever het gelijkheidsbeginsel niet. Beide procedures hebben een andere finaliteit en betreffen een andere vordering. Zij zijn derhalve niet 'gelijk'. Terwijl het slachtoffer van een discriminerende handeling in het kader van een procedure ten gronde vergoeding voor de geleden schade beoogt te bekomen, strekt de stakingsvordering ertoe om de discriminerende handeling te doen ophouden. Maatregelen van openbaarmaking mogen overigens slechts opgelegd worden "indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden" (art. 25 §3, tweede lid Genderwet). Dit is niet aan de orde in de situatie waarin, zoals in casu, de discriminerende handeling en de uitwerking ervan al is opgehouden, en het slachtoffer van deze handeling enkel nog haar schade voortvloeiend uit deze handeling vergoed wil zien.

De vordering is ongegrond.

Alle andere aangevoerde feiten en middelen doen aan voorgaande overwegingen en besluitvorming geen afbreuk.

6. Voorlopige tenuitvoerlegging

Met toepassing van artikel 1397, eerste lid Ger. W. zijn de eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad. De rechtbank kan bij een met bijzondere redenen omklede beslissing anders bevelen.

Partijen voeren geen specifieke redenen aan waarom tot de schorsing van de tenuitvoerlegging bevolen moet worden. De voorlopige tenuitvoerlegging is dus toegestaan.

Mevrouw [REDACTED] en het Instituut vorderen dat het kantonnement wordt uitgesloten. Het kantonnement is een recht van de veroordeelde partij. Het kan slechts uitgesloten worden wanneer de partij die de uitsluiting ervan vordert, aantoont dat vertraging in de betaling haar aan een ernstig nadeel blootstelt (art. 1406 Ger.W.). Dit betekent dat de rechter het recht tot kantonnement slechts kan uitsluiten als hij *in concreto* vaststelt dat de vertraging de schuldeiser aan een ernstig nadeel blootstelt. De schuldeiser moet het bewijs leveren dringend behoefte te hebben aan de gelden die hem krachtens het bedoelde vonnis toekomen.

Mevrouw [REDACTED] en het Instituut motiveren hun verzoek tot uitsluiting van het kantonnement niet en leveren aldus niet het bewijs van een ernstig nadeel, zodat zij van hun vordering worden afgewezen.

7. Gerechtskosten

De rechtbank heeft de [REDACTED] in het ongelijk, en mevrouw [REDACTED] en het Instituut (gedeeltelijk) in het gelijk gesteld.

Mevrouw [REDACTED] enerzijds en mevrouw [REDACTED] en het Instituut anderzijds hebben twee van elkaar onderscheiden procedures ingeleid, die de rechtbank heeft samengevoegd omwille van samenhang. De samengevoegde zaken betreffen in wezen slechts één geschil omdat de verschillende vorderingen op eenzelfde grondslag – met name de schending van de Genderwet – zijn ingesteld. Dit leidt ertoe dat de in het ongelijk gestelde partij, *in casu* de [REDACTED], tot slechts één rechtsplegingsvergoeding moet worden veroordeeld, ook al doet iedere vordering in beginsel afzonderlijke procesverhouding ontstaan. (cf. B. VAN DEN BERCH en S. SOUBIE, *De rechtsplegingsvergoeding in al zijn facetten*, Mechelen, Kluwer, 2016, 99 en 105)

Overeenkomstig de artikelen 1017 en 1022 Ger. W. en het KB van 26 oktober 2007 verwijst de rechtbank de [REDACTED] in de kosten, zoals bepaald in het beschikkend gedeelte van dit vonnis.

8. Beslissing

Na beraadslaging beslist de rechtbank op tegenspraak, als volgt.

De rechtbank:

- voegt de zaken gekend onder de rolnummers A.R. 21/1349/A en A.R. 21/2631/A onder het rolnummer A.R. 21/1349/A;
- verklaart de vordering van mevrouw [REDACTED] ontvankelijk en in de volgende mate gegrond;
- veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan mevrouw [REDACTED] van:

- 14.690,72 EUR bruto ten titel van schadevergoeding in de zin van artikel 23 §2, 2° Genderwet;

bedrag te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen in zoverre verschuldigd en overgemaakt aan de bevoegde instanties, en te vermeerderen met de wettelijke respectievelijk de vergoedende intrest vanaf 21 april 2020 en met de gerechtelijke intrest vanaf 10 november 2021;

- verklaart de vordering van het INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN ontvankelijk en in de volgende mate gegrond;
- veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan het INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN van:

- 1,00 EUR ten titel van schadevergoeding op grond van artikel 1382 oud BW;

bedrag te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen in zoverre verschuldigd en overgemaakt aan de bevoegde instanties, en te vermeerderen met de wettelijke respectievelijk de vergoedende intrest vanaf 21 april 2020 en met de gerechtelijke intrest vanaf 10 november 2021;

- wijst mevrouw [REDACTED] en het INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN van het anders- en meergevorderde af;
- verwijst [REDACTED] in de kosten;

- vereffent de kosten tot op heden:
- aan de zijde van mevrouw [REDACTED] en het INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN op 20,00 EUR bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand per partij en 1.430,00 EUR rechtsplegingsvergoeding, zoals gevorderd, voor beide partijen samen;
- aan de zijde van [REDACTED] op 1.800,00 EUR rechtsplegingsvergoeding, zoals gevorderd;
- staat de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe, alsook het recht op kantonnement overeenkomstig de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

Dit vonnis werd gewezen door:

[REDACTED] rechter, voorzitter van de kamer;
[REDACTED] rechter in sociale zaken, werkgever;
[REDACTED] rechter in sociale zaken, werknemer-arbeider;

met bijstand van [REDACTED] griffier.

[REDACTED]

en uitgesproken op acht februari tweeduizend drieëntwintig in openbare terechtzitting van de eerste kamer van de [REDACTED]
door [REDACTED] rechter, voorzitter van de eerste kamer, met bijstand van [REDACTED] griffier.

[REDACTED]