



Repertoriumnummer

Datum van
uitspraak

Rolnummer

Materie :

Type
vonnis:

Arbeidsrechtbank Gent

C. (...), wonende te (...).

- EISERES -

ter terechtzitting in persoon verschenen en bijgestaan door Mr. R. (...) Mr. B. (...), beiden advocaat te Mechelen.

Tegen:

I. L. (...), ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer (...), met zetel te (...).

- VERWEERSTER -

ter terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. J., advocaat te Kortrijk. Mede inzake :

INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME, openbare instelling, ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0548.895.779, met maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL, Koningsstraat 138.

- EERSTE VRIJWILLIG TUSSENKOMENDE PARTIJ -

ter terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. V. (...) Mr. P. (...), beiden advocaat te Brussel.

HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (afgekort IGVM), openbare instelling, ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0873.091.753, met burelen gevestigd te 1070 BRUSSEL, Ernest Blerotstraat 1.

- TWEEDE VRIJWILLIG TUSSENKOMENDE PARTIJ -

ter terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. C. (...), advocaat te Wemmei.

De rechtspleging verliep in het Nederlands overeenkomstig artikel 2 en volgende van de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

Procedure

1. Bij verzoekschrift ter griffie neergelegd op (...) vorderde eiseres, bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal, zonder borg en met uitsluiting van het kantonnement:

- de vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren,

- de veroordeling van verweerder tot betaling van de volgende bedragen:

* 22.558,55 € bruto ten titel van beschermingsvergoeding wegens zwangerschap, provisioneel geraamd op 6 maanden loon,

* 22.558,55 € ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie op grond van geslacht, provisioneel geraamd op 6 maanden loon,

* 22.558,55 € ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie op grond van - in hoofdorde - de huidige en toekomstige gezondheidstoestand en - in ondergeschikte orde -de (vermeende) handicap, provisioneel geraamd op 6 maanden loon,

* 22.558,55 € ten titel van schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, provisioneel geraamd op 6 maanden loon.

Voorvoemde bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke rente vanaf 15 april 2014.

Tevens vorderde eiseres de veroordeling tot de kosten van het geding, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen.

2. Bij verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst ter griffie neergelegd op (...) door het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme (hierna genoemd Unia) werd, bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal, zonder borg en met uitsluiting van kantonnement het volgende gevorderd:

de vordering tot vrijwillige tussenkomst ontvankelijk en gegrond te verklaren,

Dienvolgens,

het bestaan vast te stellen van directe discriminatie door L. (...) van mevrouw C. (...) die

erin bestaat dat L. (...) mevrouw C. (...) ontslagen heeft op grond van:

-in hoofddeorde haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand;

-in ondergeschikte orde een (vermeende) handicap. Bijgevolg te verklaren voor recht dat L. (...)

artikel 14 van de Antidiscriminatiewet geschonden heeft en de vordering door mevrouw C. (...) op grond van de schending van de Antidiscriminatiewet ontvankelijk en gegrond te verklaren. Te bevelen, onder verbeurte van een dwangsom van 500 € per dag vertraging:

- dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na betekening van het vonnis gedurende één dag wordt gepubliceerd op kosten van L. (...) in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk S. (...), L. (...) en M. (...) en in de streekkrant (omgeving (...)), en dit in een lettertype dat even groot is als het lettertype gebruikt voor redactionele artikelen van de krant, met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw C. (...) en van de betrokken medewerkers van L. (...),

- dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis ter kennis wordt gebracht van het uitvoerend orgaan van elk lid van de Raad van Bestuur van L. (...), dit is de Bestendige Deputatie van de Provincie West-Vlaanderen en het College van Burgemeester en Schepenen van de gemeenten die in de Raad van Bestuur van L. (...) vertegenwoordigd zijn op de dag van de uitspraak van het vonnis,

- dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis voor een periode van zes maanden wordt aangeplakt in de lokalen van L. (...) op een voor de medewerkers, bestuursleden en klanten goed zichtbare en toegankelijke plaats, met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw C. (...) en van de betrokken medewerkers van L. (...).

Bijgevolg L. (...) te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van 1 € provisioneel aan Unia en tot de kosten van het geding.

3. Bij verzoekschrift ter griffie neergelegd op (...) door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen(hierna genoemd IGVM) werd, bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling noch kantonnement het volgende gevorderd:

- de vordering tot vrijwillige tussenkomst en vrijwaring ontvankelijk en gegrond te verklaren,

Dienvolgens,

Te zeggen voor recht dat L. (...) een inbreuk heeft gepleegd op de reglementering inzake gelijkheid van vrouwen en mannen binnen een arbeidsrelatie. L. (...) te veroordelen:

- tot betaling aan het IGVM van een symbolische schadevergoeding van 1 € provisioneel wegens discriminatie op grond van geslacht,
- tot publicatie van het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan gedurende één dag in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk M. (...), L. (...) en S. (...) en in een streekkrant (omgeving (...)), en dit in een lettertype dat even groot is als het lettertype gebruikt voor redactionele artikelen van de krant, met weglating van de gegevens van L. (...) en van de persoonsgegevens van de medewerkers van L. (...) en van mevrouw C. (...), dit op kosten van L. (...) en dit onder verbeurte van een dwangsom van 500 € per dag vertraging, vanaf de 31^{ste} dag na betekening van het tussen te komen vonnis,
- en tot kennisgeving van het tussen te komen vonnis of van het beschikkend gedeelte ervan van het uitvoerend orgaan van elk lid van de Raad van Bestuur van L. (...), dit is de Bestendige Deputatie van de Provincie West-Vlaanderen en het College van Burgemeester en Schepenen van de gemeenten die in de Raad van Bestuur van L. (...) vertegenwoordigd zijn op de dag van uitspraak van het vonnis,
- en tot aanplakking van het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de 31^{ste} dag na de betekening ervan voor een periode van zes maanden in de lokalen van L. (...) op een voor de medewerkers, bestuursleden en klanten goed zichtbare en toegankelijke plaats, met weglating van de naam, het adres en de (persoons)gegevens van mevrouw C. (...) en van de betrokken medewerkers van L. (...), -tot betaling aan het IGVM van alle kosten van het geding.

Partijen werden gehoord op de openbare zitting van (...) waarna de debatten werden gesloten.

Gelet op het advies van het Openbaar Ministerie dat door L. (...), substituut-arbeidsauditeur, ter griffie werd neergelegd op (...).

Gelet op de repliek van partijen op voormeld advies.

De stukken der rechtspleging en de stukken door partijen neergelegd werden door de rechtbank ingezien. Er werd vruchteloos toepassing gemaakt van artikel 734 Gerechtelijk Wetboek.

De feiten

Eiseres trad bij deeltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als stafmedewerker regionale groenstructuur, in dienst van verweerster vanaf (...). Daarnaast oefende zij een onderwijsopdracht in S. (...) uit.

Sinds (...) was eiseres arbeidsongeschikt wegens de behandeling van kanker.

Per mailbericht van (...) bracht eiseres haar werkgever formeel op de hoogte van haar zwangerschap met voorziene bevalling op (...). Uiteindelijk beviel eiseres op (...).

Eiseres was in zwangerschapsverlof van (...) tot en met (...). Nadien werd eiseres opnieuw arbeidsongeschikt.

Lopende deze arbeidsongeschiktheidsperiode werd deze arbeidsovereenkomst per aangetekend schrijven van (...) door verweerster beëindigd:

"De Raad van Bestuur heeft op (...) beslist om per (...) een einde te stellen aan uw arbeidsovereenkomst, zoals wij u op datum van (...) telefonisch meegedeeld hebben. Er zal u een opzeggingsvergoeding van (...) EUR bruto worden toegekend, die overeenstemt met het loon van de opzeggingstermijn van 5 maand en 4 weken.

Verder biedt L. (...) u ook de mogelijkheid tot een outplacement-begeleiding van 60 uren in een periode van maximaal 12 maanden.

U bent bijgevolg vanaf (...) ontheven van uw arbeidsplichten."

Per aangetekend schrijven van (...) werd het formulier C4 meegedeeld aan eiseres. Op voormeld formulier werd als juiste oorzaak van de werkloosheid vermeld: "Omwille van bedrijfseconomische redenen en omdat de goede werking en de continuïteit van de dienst in het gedrang werd gebracht door de langdurige ziekte".

Per aangetekend schrijven van (...) werd verweerster in gebreke gesteld: "Cliënte meldt mij dat u haar reeds op (...) (dit was 1 week na de chemokuur van mijn cliënte, 4 weken voor haar bevalling en binnen de beschermingsperiode wegens zwangerschap) in een informeel gesprek heeft aangekondigd dat haar arbeidsovereenkomst zou stopgezet worden bij haar terugkeer uit ziekteverlof (dit zou het geval geweest zijn op (...) jl.). Zij vernam dat deze beslissing reeds voorbereid of genomen zou zijn in het voorjaar door de personeelscommissie. Mijn cliënte heeft hiervan op (...) telefonisch bevestiging gevraagd en gekregen van de heer B. (...). Mijn cliënte heeft u eveneens per e-mail van (...) bevestiging gevraagd van deze beslissing. Hierop heeft u als volgt gereageerd: "Rekening houdend met je gezondheidstoestand heeft de personeelscommissie naast haar overwegingen die ik jou tijdens onze laatste ontmoeting heb overgemaakt ook aangegeven deze uitdrukkelijk nog niet aan de Raad van Bestuur voor definitieve beslissing voor te leggen."

De collega's van mijn cliënte werden in die periode op de hoogte gesteld van het feit dat mijn cliënte niet bij L. (...) kon blijven.

Uit het feitenverloop blijkt dus onmiskenbaar dat de ontslagbeslissing reeds definitief was-minstens dat er reeds voorbereidende handelingen voor het ontslag werden getroffen-tijdens de periode waarin mijn cliënte ontslagbescherming wegens zwangerschap genoot, maar dat de formele ontslagdaad kunstmatig werd uitgesteld tot na het einde van de beschermingsperiode."

Eiseres stelde verweerster dan ook in gebreke en deelde mee dat zij bereid was om een eenmalige beschermingsvergoeding te aanvaarden van 6 maanden brutoloon uit hoofde van een beschermingsvergoeding overeenkomstig artikel 40 Arbeidswet, geslachtsdiscriminatie in de zin van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, discriminatie wegens de huidige of toekomstige gezondheidstoestand in de zin van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en dit gelet op het formulier C4 en misbruik van ontslagrecht.

Daarna volgde een uitvoerige briefwisseling tussen de respectievelijke partijen.

Standpunt van partijen

Eiseres is van oordeel dat in eerste instantie artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 is geschonden gezien:

- eiseres verweerster formeel op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap per mailbericht van (...),
- tot het ontslag van eiseres werd beslist tijdens de personeelscommissie van (...), minstens werden er voorbereidende handelingen getroffen,
- de voorziene beëindiging van de arbeidsovereenkomst reeds werd meegedeeld tijdens de ontmoeting met eiseres op (...) en vervolgens werd bevestigd via de uitwisseling van e-mails tussen verweerster en eiseres op (...) en (...).

Alle voormelde data vallen binnen de beschermde periode.

Het officieel ontslag gebeurde slechts op (...), doch de ontslagbescherming bij zwangerschap of bevalling sluit niet alleen uit dat het ontslag wordt gegeven, maar ook dat een ontslagbeslissing wordt genomen en voorbereidingen worden getroffen voor het ontslag, zoals het voorzien in een definitieve vervanging van de zwangere werkneemster.

Een besluit tot ontslag dat geheel of gedeeltelijk is ingegeven door de zwangerschap of de bevalling van de werkneemster, is in strijd met de gelijke behandeling van man en vrouw, ongeacht het tijdstip van de kennisgeving en dus ook als zij plaats heeft na afloop van de periode van ontslagbescherming.

Eiseres verwijst ter zake naar een arrest van het Hof van Justitie nr. C-460/06, 11 oktober 2007 (Paquay), J.T.T. 2008, 55).

Deze voormelde feiten gestaafd met stukken zijn ook niet overeenkomstig de bepalingen van de Wet ter Bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen van 10 mei 2007, de Genderwet. Artikel 23 van de Genderwet verbiedt discriminatie op grond van geslacht en bepaalt uitdrukkelijk in artikel 4§1 dat een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op grond van geslacht. Krachtens artikel 6 Genderwet geldt het discriminatieverbod volgens eiseres bovendien gedurende het volledige tewerkstellingsproces, van aanwerving tot ontslag.

Volgens eiseres wilde verweerster haar zo snel mogelijk laten vervangen door mevrouw P. (...). Nochtans meent eiseres dat zij meer ervaring en anciënniteit kende zodat het ontslag daarom ook een discriminerende rechtshandeling uitmaakte en een ongelijke behandeling op grond van geslacht.

Verweerster slaagt er niet in het tegendeel te bewijzen.

Tenslotte meent eiseres dat het ontslag ook discriminatoir was op grond van de gezondheidstoestand hetgeen kan afgeleid worden uit de inhoud van het formulier C4 en dat er in casu sprake was van misbruik van ontslagrecht. Het ontslag was qua timing en omstandigheden uiterst foutief.

Het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van **Discriminatie en Racisme** (sinds 22 februari 2016 als verkorte naam "Unia") komt tussen betreffende de aspecten van het geschil die voortvloeien uit de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

In hoofdorde heeft verweerster eiseres gediscrimineerd op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand : verweerster heeft de ontslagbeslissing genomen omwille van de langdurige ziekte van eiseres en dus omwille van haar gezondheidstoestand, huidig of toekomstig, op dat moment, zonder toegelaten rechtvaardiging.

In ondergeschikte orde heeft verweerster de langdurige ziekte van eiseres ten onrechte als handicap beschouwd want verweerster heeft eiseres behandeld alsof zij niet meer in staat zou zijn om haar functie bij verweerster op te nemen en heeft vanuit dat standpunt de ontslagbeslissing genomen zonder toegelaten rechtvaardiging.

Ten bewijze verwijst Unia naar het gesprek tussen de directeur en eiseres dat plaatsvond op (...) alsook naar de daaropvolgende mailcorrespondentie tussen eiseres en verschillende instanties binnen L. (...), de steunbetuigingen van collega's en finaal de mededeling verwoord op het werkloosheidsbewijs.

Volgens Unia slaagt verweerster niet in het tegenbewijs.

De omvang van de vordering tot bekendmaking verantwoordt Unia vanuit de nood tot sensibilisering van de werkgevers en het informeren van burgers.

Het IGVM treedt de argumenten van mevrouw C. (...), met betrekking tot de toepassing van artikel 40 van de Arbeidswet, bij. De beschermingsperiode liep van (...) tot (...). In dit tijdvak situeren zich het gesprek tussen de eiseres en de directeur, een later telefonisch onderhoud, en navolgende e-correspondentie. Volgens het

IGVM blijkt onmiskenbaar dat de ontslagbeslissing reeds was genomen en definitief was tijdens de periode waarin mevrouw C. (...) de ontslagbescherming voor zwangerschap genoot. Minstens waren er in deze periode reeds voorbereidende handelingen getroffen. Verder betoogt het IGVM dat deze feiten moeten worden gelijkgesteld met een verboden, direct onderscheid op grond van geslacht. Het instituut steunt zich hiervoor op rechtspraak van het Europees Hof van Justitie, volgens dewelke ook het voorzien in de definitieve vervanging van een zwangere werknemer kan worden aanzien als een voorbereidende maatregel in strijd met de gelijke behandeling van man en vrouw. Volgens het IGVM verschuift de bewijslast in faaveur van mevrouw C. (...), aangezien zij feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden. Het instituut is niet onder de indruk van het door de werkgever geleverde tegenbewijs. Zo meent het instituut dat niet aangetoond wordt waarom de vervangster verkozen werd boven mevrouw C. (...), dat de zwangerschap niet heeft meegespeeld bij de ontslagbeslissing, en dat er geen ander werk was voor mevrouw C. (...). Het IGVM volhardt in zijn vorderingen.

De verwerende partij is het niet eens met deze zienswijzen. Wat betreft de vordering wegens miskenning van de zwangerschapsbescherming, betoogt L. (...) dat er tijdens de beschermde periode geen ontslaggevende handeling is gebeurd, en dat er evenmin voorbereidende handelingen in die zin hebben plaatsgevonden. De argumenten van eiseres steunen op geruchten die een eigen leven zijn gaan leiden. Ook uit de e-correspondentie kan niet worden afgeleid dat er vooraf reeds ontslagbeslissingen bij L. (...) waren getroffen. Eiseres faalt in het leveren van bewijs ter zake. Idem voor de vordering gesteund op de Wet Gelijikheid Vrouw Man. Alvorens eiseres een beroep kan doen op de techniek van omkering van de bewijslast, moeten feiten worden aangevoerd die het bestaan van een discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden. Naar de mening van L. (...) werden de taken van eiseres overgenomen door een andere vrouw, hetgeen bezwaarlijk een discriminatie op grond van geslacht oplevert. Ook wat betreft de vordering gesteund op de Antidiscriminatiewet, persisteert verweerster: er ligt geen bewijs voor van feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van gezondheidstoestand of handicap kunnen doen vermoeden. Er is evenmin bewijs dat L. (...) het ontslagrecht zou hebben misbruikt. Ook die vordering, gesteund op de figuur van misbruik van ontslagrecht, komt volgens de verweerster ongegrond voor. Voorts meent verweerster dat de vorderingen van Unia en het IGVM inzake publicatie van het vonnis geen wettelijke basis hebben. Bovendien komen deze plichten neer op een straf in de zin van artikel 2 van het Strafwetboek, waardoor een dergelijke veroordeling strijdig zou zijn met onder andere artikel 7.1 van het EVRM. Tot slot concludeert verweerster dat de door eiseres gevorderde bedragen niet cumuleerbaar zijn. Verweerster meent dat er geen aanleiding is om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

Bespreking

I. Betreffende de vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding wegens miskenning van de bescherming van zwangere werknemers.

Artikel 40 lid 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt als volgt:

"Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen." Eiseres was beschermd vanaf (...) tot één maand na het einde van haar zwangerschapsverlof, hetzij (...).

De rechtbank kan zich volledig vinden in het advies van het openbaar ministerie ter zake. L. (...) beëindigde de arbeidsovereenkomst op (...) (stuk 9 bundel L. (...)). Het betrof een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst - dus zonder kennisgeving van een opzeggingstermijn - die via aangetekende brief ter kennis werd gebracht.

In haar syntheseconclusie situeert de eisende partij het ontslag reeds vroeger, meer precies op (...) (beslissing die zou zijn genomen in de personeelscommissie, die samenkomt en vergadert voorafgaand aan de raad van bestuur). Evenwel werd de notie 'ontslag' door het Hof van Cassatie gedefinieerd als de handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij besloten heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen (zie bv. Cass. 19 mei 2008, J7T2008, 394; Cass. 14 oktober 2002, J7T 2003, 109). Essentieel is het bewijzen van (het moment van) de wilsuiking om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Die wilsuiking kan expliciet zijn, maar ook impliciet. Toegepast op huidige zaak, meent ook de rechtbank dat de eisende partij faalt in de bewijsvoering, om de eenzijdige rechtshandeling van het ontslag eerder in de tijd te situeren. De argumenten en stukken die eiseres daaromtrent overlegt (e-correspondentie tussen haarzelf en vertegenwoordigers van L. (...), alsook de eigen weergave van een gesprek tussen eiseres en de directeur, weergave van een telefoongesprek tussen eiseres en de teamcoördinator, een e-mail met steunbetuiging van een collega) overtuigen evenwel niet. Uit geen enkel van deze individuele stukken en argumenten noch uit de samenlezing ervan, blijkt onomstotelijk dat L. (...) een eenzijdige rechtshandeling tot beëindiging van de arbeidsrelatie had verricht. Bovendien blijkt deze these niet te stroken met de latere ontwikkelingen en stukken. In de antwoordmail van de directeur d.d. (...) (stuk 4 bundel C. (...)) wordt overigens ontkend dat er reeds een ontslagbeslissing is genomen, door te verwijzen naar het ontslagdossier van een andere werknemer, waarin de raad van bestuur wel was gevat voor het nemen van een ontslagbeslissing en bepaling van de ontslagmodaliteiten. Mevrouw C. (...) bleef overigens een jaar lang op de payroll. In haar e-mails van (...) en van (...) (respectievelijk stuk 5 bundel L. (...) en stuk 8 bundel C. (...)) alludeert zij bovendien op een werkhervatting. Dat standpunt of die vraagstelling zou zij niet hebben ontwikkeld, wanneer zij er *in Ulo tempore* was vanuit gegaan dat L. (...) de arbeidsovereenkomst reeds had beëindigd, of daartoe (expliciet of impliciet) een intentie toe had geuit. Evenmin liggen er aanmaningen voor waaruit blijkt dat eiseres het impliciet ontslag in hoofde van de werkgever kon vaststellen.

De eenzijdige rechtshandeling van het ontslag situeerde zich (ruim) buiten de beschermde periode situeert. Evenmin is behoorlijk aangetoond dat het ontslag reeds eerder had plaatsgevonden. Eiseres kan zich bijgevolg niet steunen op artikel 40 van de Arbeidswet, om een beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon te vorderen.

2. Betreffende de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van geslacht.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet 2007) heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht (artikel 3 Genderwet).

De Genderwet 2007 verbiedt discriminatie op grond van geslacht en bepaalt uitdrukkelijk in artikel 4§1:

"Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht" Directe discriminatie is *"direct onderscheid op basis van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden."*

Direct onderscheid is *"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."*

Artikel 6 van de Genderwet 2007 bevestigt dat het discriminatieverbod geldt in het volledige tewerkstellingsproces, gaande van aanwerving tot ontslag.

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie vormt het ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens zwangerschap een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht. Terzake verwijzen eiseres en het IGVM naar een voormeld arrest van het Hof van Justitie nr.C-460/06 die het volgende besliste:

"De ontslagbescherming bij zwangerschap of bevalling sluit niet alleen uit dat ontslag wordt gegeven, maar ook dat een ontslagbeslissing wordt genomen en voorbereidende maatregelen worden getroffen voor het ontslag, zoals het voorzien in een definitieve vervanging van de zwangere werkneemster. Een besluit tot ontslag dat geheel of gedeeltelijk is ingegeven door zwangerschap of de bevalling van een werkneemster, is in strijd met de gelijke behandeling van man en vrouw, ongeacht het tijdstip van de kennisgeving en dus ook als zij plaats heeft na afloop van de periode van ontslagbescherming.

Rechtvaardigingsgronden kunnen echter een direct onderscheid beletten om als verboden discriminatie te worden beschouwd. Deze rechtvaardigingsgronden worden door de wet scherp omljnd. In arbeidsbetrekkingen valt een direct onderscheid op basis van geslacht enkel goed te praten op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (art. 13). Van een dergelijke situatie is pas sprake als (1) een bepaald (wezenlijk en bepalend) kenmerk verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze wordt uitgevoerd, én (2) deze vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is voor het bereiken van deze doelstelling. Daarnaast laat de wet toe het directe onderscheid te rechtvaardigen op grond van positieve actie (art. 16), of wanneer het onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een specifieke wettekst (art. 18). Het slachtoffer heeft tot slot de mogelijkheid om - zoals in casu - een schadevergoeding op contractuele grond te vorderen. Wat betreft de begroting van deze vergoeding heeft het slachtoffer een keuze. Ofwel neemt het slachtoffer het door de wet bepaalde forfaitair bedrag in aanmerking, ofwel bewijst het slachtoffer de reële schade. De forfaitair door de wet bepaalde schadevergoeding lenigt het materiële en morele leed bij equivalent. De wet bepaalt ter zake een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon (art. 23, § 2, 2°). Mits de werkgever bewijst dat de ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen, wordt de forfaitaire schadevergoeding beperkt tot de bruto vertoning van drie maanden. "

Uit de syntheseconclusie van eiseres blijkt dat zij *expressis verbis* heeft gekozen voor de forfaitaire, door de wet bepaalde schadevergoeding.

De rechtbank meent zoals het openbaar ministerie, dat de minimale - maar essentiële - bewijslast in hoofde van eiseres niet wordt ingelost. De eisende partijen moeten feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op grond van geslacht (lees: een ontslagbesluit op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap, of de voorbereiding van een dergelijk ontslagbesluit) doen vermoeden. De rechtbank oordeelde reeds dat uit de samenlezing van de e-correspondentie uit de periode (...) - (...) bezwaarlijk kan worden afgeleid dat er een impliciete of expliciete beslissing tot ontslag was genomen - laat staan dat een dergelijke beslissing verband hield met de zwangerschap, bevalling en het latere moederschap.

Daarnaast fixeren eiseres en het IGVM zich voornamelijk op de aanwerving van mevrouw P. (...): uit het rechtsfeit van de (tijdelijke en later definitieve) vervanging vermoeden de eisende partijen een discriminatie op grond van geslacht (zwangerschap, bevalling, moederschap), standpunt dat ook door de rechtbank niet kan worden bijgetreden.

Uit stuk 26 (bundel L. (...)) blijkt dat de arbeidsrelatie tussen L. (...) en mevrouw P. (...) reeds in (...) was aangegaan. Het ging om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, met ingang op uiterlijk (...) (in de syntheseconclusie van L. (...) wordt toegelicht dat de opschortende tijdsbepaling verband hield met het behalen van een doctoraat door mevrouw P. (...)). Het afsluiten van deze arbeidsovereenkomst situeert zich

dus enige tijd voor de zwangerschap van eiseres (mededeling (...)). Mevrouw P. (...) werd sinds de afwezigheid van mevrouw C. (...) wel ingeschakeld in hetzelfde project, alsook in het opvolgende project.

Verder leidt eiseres uit een vergelijking van de curricula vitae en verworven competenties af dat zij en mevrouw P. (...) beiden "een gelijkaardig profiel" hebben en dat mevrouw C. (...) qua anciënniteit en projectmatig meer ervaring had dan haar vervangster.

De rechtbank sluit zich aan bij het advies van het openbaar ministerie ter zake: een weging en vergelijking van curricula vitae, opleidingen en verworven competenties is een moeilijke en delicate aangelegenheid. Uit de weergave van het curriculum vitae van mevrouw P. (...) (stuk 44 bundel L. (...)) kan echter afdoende worden begrepen dat zij een sterker academisch profiel had, en dat de diploma's en graden meer *ad rem* zijn voor de uitgeoefende functie ("*architect, master in urbanism and strategie planning, doctor in de ingenieurswetenschappen*") versus landschapsarchitect en docente bij (...); (syntheseconclusie IGVM p. 24). Uit de samenlezing van de argumenten van eiseres en het IGVM, alsook de respectievelijke stukkenbundels, meent de rechtbank tevens dat er niet of onvoldoende feiten worden bewezen, die een discriminatie op grond van geslacht (zwangerschap, bevalling, moederschap) doen vermoeden. Eiseres en het IGVM slagen er niet in om de bewijslast te doen omkeren.

3. Betreffende de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van -in hoofdorde - de huidige en toekomstige gezondheidstoestand en - in ondergeschikte orde -de vermeende handicap.

"Huidige of toekomstige gezondheidstoestand" is een beschermd criterium in de zin van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna genoemd de antidiscriminatiewet, onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen. De Antidiscriminatiewet zet Europese Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, hierna genoemd de kaderrichtlijn, om in het Belgisch recht.

De Antidiscriminatiewet is overeenkomstig artikel 5 van toepassing op alle personen met betrekking tot, onder meer, de arbeidsbetrekkingen.

Tot de arbeidsbetrekkingen behoren, onder meer, de bepalingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, hetzij de ontslagbeslissing, de bepaling en de toepassing van de criteria bij de ontslagselectie en de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

Elk onderscheid op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand is een verboden discriminatie, tenzij voor het onderscheid een door de wet toegelaten rechtvaardiging bestaat (artikel 7 en 9 van de Antidiscriminatiewet).

Ter omzetting van de Kaderrichtlijn voorziet de Antidiscriminatiewet in een verdeling van de bewijslast (artikel 28,§1):

- degene die discriminatie inroep, moeten feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden,
- wanneer de persoon die discriminatie aanvoert in die bewijslast slaagt, verschuift de bewijslast: de discriminatie staat vast tenzij de tegenpartij het tegenbewijs levert dat er geen discriminatie is.

Het tegenbewijs kan worden geleverd door aan te tonen dat het verschil in behandeling niet werd getroffen op grond van het verboden criterium maar uitsluitend op grond van andere, maar dan geoorloofde criteria:

"Een klassiek verweer van diegene die gediscrimineerd heeft, bestaat erin om aan te geven dat het betrokken slachtoffer ook op andere gronden onderworpen zou zijn aan de ongunstige behandeling. Van zodra er echter discriminatie in het spel is, met andere woorden, van zodra een beschermd criterium heeft meegespeeld bij de ongunstige behandeling, ontstaat er schade die, volgens het Hof van Justitie, ook aanleiding dient te geven tot vergoeding.

Het feit dat de persoon ook op andere niet-discriminatoire gronden aan het verschil in behandeling onderworpen zou zijn geweest, doet, nog steeds volgens het Hof van Justitie, geen afbreuk aan de discriminatie en aan het feit dat deze aanleiding geeft tot schade en bijgevolg ook schadevergoeding." (wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Verslag namens de Commissie voor Justitie uitgebracht door de heer Eric Libert, Part. St. Kamer 2006-2007, nr. 51-2720/009, 59-60). Indien het tegenbewijs niet kan geleverd worden dat het verschil in behandeling uitsluitend gesteund is op geoorloofde criteria, mag ook aangetoond worden dat het verschil in behandeling op grond van het verboden criterium gerechtvaardigd is in het kader van een rechtvaardigingsmogelijkheid die de Antidiscriminatiewet toelaat.

Een direct onderscheid op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand kan uitsluitend gerechtvaardigd worden:

- door aan te tonen dat het onderscheid in behandeling een legitiem doel nastreeft en dat de aangewende middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 7), of,
- in het geval het onderscheid wordt opgelegd door of krachtens de wet (artikel 11§1), of,
- in het geval het direct onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt (artikel 10,§1).

In casu is enkel artikel 7 van de Antidiscriminatiewet van toepassing.

De term "*beschermingsvergoeding*" komt als dusdanig niet voor in de Antidiscriminatiewet. Wel bepalen de artikelen 17 en 18 van de Antidiscriminatiewet twee verschillende hypothesen die tot vergoeding wegens discriminatie kunnen aanleiding geven en welke relevant zijn in het kader van een arbeidsrelatie.

Artikel 17 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat de werkgever geen nadelige beslissing mag nemen ten aanzien van de persoon door wie of ten voordele van wie een klacht werd ingediend wegens een schending van de Antidiscriminatiewet, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht. Overeenkomstig artikel 17, § 4 is er een verschuiving van de bewijslast in de eerste twaalf maanden volgend op de klacht. Voorts voorziet het artikel in bepaalde omstandigheden in de betaling van een vergoeding die hetzij gelijk is aan een forfait van 6 maanden loon, hetzij gelijk aan de werkelijk geleden schade. Deze hypothese is niet relevant voor onderhavig geschil, vermits de arbeidsrelatie reeds is beëindigd en eiseres nadien vorderingen in rechte heeft gesteld.

Artikel 18, § 1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat het slachtoffer in geval van discriminatie een schadevergoeding kan vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Overeenkomstig artikel 18, § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet kan het slachtoffer van discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen of van aanvullende regelingen een forfaitaire schadevergoeding vorderen voor materiële en morele schade gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, in welk geval de schadevergoeding tot drie maanden brutoloon wordt beperkt. Wanneer de materiële schade kan hersteld worden via de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15 Antidiscriminatiewet wordt de schadevergoeding bepaald overeenkomstig artikel 18, §2, 1° Antidiscriminatiewet, met name de schadevergoeding die wordt voorzien in geval van discriminatie buiten het kader van de arbeidsrelatie.

Evenals het openbaar ministerie oordeelt de rechtbank dat eiseres en Unia succesvol feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op basis van gezondheidstoestand doen vermoeden.

Ofschoon er geen motiveringsplicht gepaard ging met het ontslag, vinden we wel een spoor van de beweegredenen terug op het werkloosheidsbewijs C4. De rubriek 'Juiste oorzaak van de werkloosheid' is

door de werkgever als volgt ingevuld: "Omwille van bedrijfseconomische redenen en omdat de goede werking en de continuïteit van de dienst in het gedrang werd gebracht door de langdurige ziekte".

Een dergelijke libellering laat weinig aan de verbeelding over en alludeert rechtstreeks op de gezondheidstoestand van de werknemer. Deze gezondheidstoestand wordt aangeduid als (deel)oorzaak van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst langs werkgeverszijde. Er is dus *prima facie* sprake van een ongeoorloofd direct onderscheid op basis van een beschermd criterium. Bijgevolg is de werkgever aan zet om te bewijzen dat de these van discriminatie onjuist is, dan wel of de decimerende handeling even goed op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen, Verweerster slaagt er echter niet in om te bewijzen dat de ontslagbeslissing *niet* zou zijn gesteund op de gezondheidstoestand van mevrouw C. (...). In zijn syntheseconclusie verwijst L. (...) naar "de goede werking en de continuïteit van de dienst als legitiem doel. Zoals Unia betoogt zou het tegenbewijs (*in casu*) enkel kunnen worden geleverd door aan te tonen dat het onderscheid een legitiem doel nastreeft en dat de aangewende middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 Antidiscriminatiewet). De argumenten van verweerster en de aanzet tot tegenbewijs overtuigen echter niet. De voornaamste argumenten betreffen (1) continuïteit in het (tweede) project Groene Sporen, toen benaastigd door mevrouw P. (...), (2) de daarmee samenhangende subsidiëring, en (3) "de conjunctuur in 2014 en de financiële toestand van concludante" die niet toelieten om personeelsleden in dienst te houden die niet konden worden ingeschakeld in specifieke projecten en/of in de algemene werking. Dit wordt niet onomstootbaar aangetoond door verweerster. Uit de door L. (...) overlegde overtuigingsstukken blijkt niet dat 'er helemaal geen plaats meer was' voor mevrouw C. (...), laat staan dat de financiële toestand (waarvan geen stukken worden overlegd) mede van aard was om een verdere tewerkstelling uit te sluiten. Mede gelet op de expliciete motivering op het werkloosheidsbewijs, meent de rechtbank dan ook dat de these van discriminatie op basis van gezondheidstoestand bij het ontslag overeind blijft.

De vordering van mevrouw C. (...) kan op dit punt gegrond worden verklaard. Er is evenmin aanleiding tot een reductie tot een vergoeding gelijk aan drie maanden brutoloon in de zin van artikel 18, § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet. De partijen voerden voor het overige geen cijfermatige betwisting over de begroting van de vordering door mevrouw C. (...).

Gezien de procesbekwaamheid en mede gelet op de *mission statement* van Unia (cf. art. 29 en 31 Antidiscriminatiewet; art. 2 en 3, § 1, a) en art. 6, § 3 en § 4 samenwerkingsakkoord 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, SS 5 maart 2014), beschikt deze instelling over afdoende belang om de vorderingen in te stellen (cf. art. 17-18 Ger.W.).

De vordering tot toekenning van een schadevergoeding begroot op 1 EUR (symbolisch) volgt het lot van de hoofdvordering van mevrouw C. (...) en kan derhalve gegrond worden verklaard.

De vordering tot publicatie, aanplakking en tot mededeling van het veroordelend vonnis is duidelijk geïnspireerd op artikel 20, § 3 van de Antidiscriminatiewet die het volgende 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." Deze bepaling kan bezwaarlijk de rechtsgrond bieden voor deze vordering. Dit artikel heeft

immers enkel betrekking op stakingsvorderingen ingesteld voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, volgens de procedure zoals in kortgeding.

Daarenboven is de publicatie enkel nuttig zo de overtreding nog niet was gedaan, hetgeen in casu niet het geval is.

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

Dit deel van de vordering wordt dan ook door de rechtbank ongegrond verklaard.

4. Betreffende de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Tot slot vordert mevrouw C. (...) een schadevergoeding, gesteund op de (jurisprudentiële) figuur van misbruik van ontslagrecht. Deze vordering betreft een toepassing van de civielrechtelijke figuur van rechtsmisbruik. Volgens het generiek criterium gaat het om gevallen waarbij de werkgever kennelijk handelt buiten de grenzen van een normale en voorzichtige werkgever die in dezelfde omstandigheden zou hebben gehandeld (de referentiepersoon; gebaseerd op de figuur van de goede huisvader), en op die manier het recht om ontslag te geven kennelijk heeft misbruikt. Voorbeelden zijn het ontslag als represaille, het ontslag zonder belang terwijl schade wordt berokkend, compleet lichtzinnig ontslag, tergende omstandigheden waarin het ontslag plaatsvindt, enzovoort (zie D. CUYPERS, "Willekeurig ontslag en misbruik van ontslagrecht", in X. (ed.), *Aanwerven. Tewerkstellen. Ontslaan*, Mechelen, Kluwer, 2013, O.501-150,102 en 114-119).

Om aanspraak te maken op een schadevergoeding in geval van misbruik van ontslagrecht, is er allereerst een fout vereist die ofwel verband houdt met het motief van het ontslag of van de omstandigheden waarin de arbeidsovereenkomst beëindigd is. Naast deze fout is ook schade vereist die veroorzaakt wordt door het ontslag en vreemd is aan de schade vergoed door de eventuele opzeggingsvergoeding.

Een vervangende opzeggingsvergoeding, die wordt uitbetaald na een eenzijdige en onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt reeds geacht op forfaitaire wijze alle materiële en morele schade ten gevolge van het verlies van de dienstbetrekking, te vergoeden (Cass. 9 december 2009, *RW* 2010-11, 201). Wanneer de werknemer meent dat er bovendien sprake is van misbruik van het ontslagrecht, zal hij een 'extra' schadepost moeten bewijzen die als dusdanig nog niet is gelenigd door de forfaitaire vervangende opzeggingsvergoeding.

Uit de stukken blijkt dat mevrouw C. (...) als gevolg van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door L. (...) een vervangende opzeggingsvergoeding werd toegekend, overeenstemmend met het loon van vijf maanden en vier weken (bruto (...) EUR - bedrag waarover later in correspondentie een eerder geringe betwisting werd gevoerd en waaraan de werkgever is tegemoet gekomen). De werkgever formuleerde eveneens een outplacementaanbod van zestig uren (respectievelijk stukken 8, 9 en 10 bundel L. (...)).

Eiseres slaagt er niet in om de these van rechtsmisbruik hard te maken. In de syntheseconclusie van eiseres wordt *in abstracto* verwezen naar de timing en de omstandigheden waarin het ontslag plaatsvond, waarbij wordt aangeknoopt bij de eerder uitgewerkte aangevoerde schendingen van de antidiscriminatie wetten. Deze argumentatie kan de rechtbank niet overtuigen. De rechtbank oordeelt dat niet bewezen is dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk voorkomt, laat staan dat een andere welomlijnde schadepost - andere dan degene verwoord bij de drie andere vorderingen - wordt bewezen.

Verweerster verzet zich tegen de gevorderde uitvoerbaarheid bij voorraad.

Artikel 41 van de wet van 19 oktober 2015 houdende wijziging van het burgerlijk procesrecht en houdende diverse bepalingen inzake justitie (B.S. 22.10.2015), dat artikel 1397 Ger.W. wijzigt, in die zin dat eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad zijn, behoudens uitzonderingen die de wet bepaalt of tenzij de rechter bij met bijzondere redenen omklede beslissing anders beveelt, is in casu nog niet van toepassing (pas van toepassing op de zaken die aanhangig worden gemaakt vanaf 1 november 2015)

Onder het oude artikel 1397 Ger.W. is de uitvoerbaarverklaring bij voorraad een uitzonderlijke maatregel die slechts kan worden toegelaten in een bepaald aantal gevallen, met name bij hoogdringendheid of bij dreigend gevaar dat een partij zich aan de uitvoering van het vonnis zal onttrekken.

Het recht tot kantonnement kan door de rechter slechts uitgesloten worden indien in concreto wordt vastgesteld dat de vertraging in de regeling de schuldeiser aan een ernstig nadeel blootstelt, (art. 1406 van het Gerechtelijk Wetboek; Arbh. Luik, 19 mei 1990, Pas. 1990, II, 228)

Eiser bewijst geen uitzonderlijke omstandigheden die de uitvoerbaarverklaring bij voorraad of de uitsluiting van het kantonnement rechtvaardigen.

Er wordt niet aangetoond dat verweerster insolvabel is of een weerspannige schuldenaar die dilatoire manoeuvres zou aanwenden, noch dat eiser aan een ernstig nadeel zou zijn blootgesteld indien niet wordt afgeweken van het algemene beginsel van de schorsende kracht van de gewone rechtsmiddelen (onder de oude regeling).

De uitvoerbaarverklaring bij voorraad, met uitsluiting van kantonnement kan bijgevolg niet worden toegestaan.

**OM DEZE
REDENEN, DE
RECHTBANK,**

Wijzende op tegenspraak.

Verklaart de hoofdvordering van eiseres ontvankelijk en deels gegrond als volgt:

veroordeelt verweerster op hoofdvordering om aan eiseres op hoofdvordering een bedrag te betalen van **TWEENTWINTIGDUIZEND VIJFHONDERDACHTENVIJFTIG EURO VIJFENVIJFTIG CENT** (22.558,55 €) bruto ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie op grond van huidige en toekomstige gezondheidstoestand, meer de wettelijke rente vanaf het ontslag tot aan de datum van de neerlegging van het verzoekschrift en vanaf dan meer de gerechtelijke rente.

Wijst het meergevorderde af als ongegrond.

Verklaart de vordering tot vrijwillige tussenkomst vanwege het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontvankelijk doch ongegrond.

Verklaart de vordering tot vrijwillige tussenkomst vanwege het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme ontvankelijk en deels gegrond als volgt:

zegt voor recht dat verweerster eiseres heeft ontslagen op grond van haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand en aldus een daad van directe discriminatie heeft gesteld in overtreding van artikel 14 van de Antidiscriminatiewet.

Veroordeelt verweerster tot betaling aan het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme van een symbolische schadevergoeding begroot op 1 € provisioneel.

Wijst het meergevorderde af als ongegrond.

Veroordeelt verweerster tot betaling van de kosten van het geding begroot als volgt: aan de

zijde van eiseres : 3.300 € rechtsplegingsvergoeding;

aan de zijde van het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en

Racisme : 1.440 € rechtsplegingsvergoeding.

Staat de uitvoerbaarheid bij voorraad van dit vonnis niet toe. Dit

vonnis werd gewezen door:

D. (...), rechter, voorzitter van de kamer

M. (...), rechter in sociale zaken, werkgever

H. (...), rechter in sociale zaken, werknemer-bediende

met bijstand van **C.** (...), griffier.

en uitgesproken op **vijfentwintig oktober tweeduizend zestien**, in openbare terechtzitting van de kamer van de arbeidsrechtbank Gent, door D. (...), rechter, voorzitter van de kamer, bijgestaan door C. (...), griffier.