

Nieuwe ontwikkelingen op het gebied van discriminatie op grond van de gezondheidstoestand van werknemers

Een vonnis van 7 april 2022 van de arbeidsrechtbank te Nijvel oordeelde dat het ontslag van een werknemer die is teruggekeerd uit ziekte discriminerend kan zijn; de wetgever sluit zich hierbij aan [\[1\]](#). Een werkgever werd veroordeeld tot betaling van een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon wegens discriminatie op basis van gezondheidstoestand, en dit naar aanleiding van het ontslag van een werkneemster die net was teruggekeerd van een periode van arbeidsongeschiktheid.

De feiten

Een werkneemster die (sinds drie maanden) arbeidsongeschikt is, kondigt aan haar werkgever aan dat zij enkele dagen later het werk zou hervatten. De werkgever stemt hiermee in. De volgende dag deelt de werkgever haar mee dat ze bij haar terugkeer op tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht zou worden geplaatst ingevolge de pandemische situatie.

Op de eerste dag van deze tijdelijke werkloosheidsperiode [\[2\]](#), wordt ze ontslagen omwille van economische redenen (namelijk het verdwijnen van haar functie) met een opzeggingstermijn van 12 weken.

Volgens de werkneemster is haar ontslag (i) discriminerend op grond van haar gezondheidstoestand, (ii) kennelijk onredelijk, en (iii) willekeurig.

Bijgevolg maakt zij de zaak aanhangig bij de Arbeidsrechtbank van Nijvel.

Beslissing van de rechtbank

De discriminatie op grond van haar gezondheidstoestand is bewezen

De rechter heeft zeer nauwkeurig onderzocht of de economische reden voor het ontslag is aangetoond en is, na een analyse van (onder meer) de Dimona-aangiften, de ingediende organigrammen en het e-mailverkeer, tot de conclusie gekomen dat het verdwijnen van de functie niet werd bewezen. Bovendien had de werkgever geen objectieve en verifieerbare cijfers aangevoerd om de impact van de pandemie te beoordelen, en had hij evenmin zijn keuze gestaafd om specifiek deze werkneemster te ontslaan, terwijl er ook werknemers met minder anciënniteit in dienst waren.

De rechter is dan ook van oordeel dat de werkneemster voldoende elementen heeft aangevoerd die het bestaan van een directe discriminatie op grond van haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand doen vermoeden, gelet op het feit dat zij onmiddellijk na het verstrijken van haar laatste medisch attest werd ontslagen, zonder dat zij haar werk heeft kunnen hervatten.

De rechtbank kent bijgevolg een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon toe aan de werkneemster die het slachtoffer is van discriminatie op grond van haar gezondheidstoestand.

De vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag is niet verschuldigd, maar het ontslag is willekeurig

De vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag kan niet worden gecumuleerd met de vergoeding voor discriminatoir ontslag. Bijgevolg is deze vergoeding niet verschuldigd.

Daarentegen kunnen de gebeurtenissen en de aankondiging van het ontslag volgens de rechtbank door de werkneemster als een plotselinge verrassing zijn ervaren. Zich beroepen op een situatie van werkloosheid wegens overmacht om vervolgens te beslissen haar te ontslaan, is inconsequent en niet in overeenstemming met de legitieme verwachtingen van de werkneemster die net uit arbeidsongeschiktheid is teruggekeerd en die verwacht het werk te kunnen hervatten.

Er is sprake van een bijzondere vorm van morele schade die verschilt van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding en de vergoeding wegens discriminerend ontslag.

De rechtbank kent aan de werkneemster daarom een aanvullende billijke vergoeding van 5.000 EUR toe ter vergoeding van de door haar geleden morele schade

Wat te onthouden uit dit vonnis?

Hoewel er tegen dit vonnis nog beroep kan worden aangetekend, kunnen er toch enkele lessen uit worden getrokken.

Een werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst te beëindigen van een werknemer die net uit arbeidsongeschiktheid is teruggekeerd, moet de grootste omzichtigheid aan de dag leggen.

Hij zal moeten kunnen aantonen dat het ontslag een reële reden heeft (op basis van het gedrag of de geschiktheid van de werknemer) die niets te maken heeft met de (afloop van de) arbeidsongeschiktheid en hij moet dit kunnen bewijzen aan de hand van concrete stukken (bv. waarschuwingen).

De werkgever die de economische reden aanvoert, zal bovendien niet alleen het bestaan van deze reden moeten aantonen, maar ook moeten kunnen uitleggen waarom hij de voorkeur geeft aan het ontslag van de werknemer die terugkeert uit arbeidsongeschiktheid boven dat van een andere werknemer, waarbij de hoven en rechtbank vaak het criterium van de anciënniteit hanteren.

Tot slot zal de werkgever uiteraard steeds respectvol moeten zijn in de manier waarop hij de overeenkomst verbreekt en moet hij vermijden van mening te veranderen of de overeenkomst te plotseling verbreken.

3 maanden later: een wet die de bescherming van de gezondheidstoestand uitbreidt, wordt goedgekeurd

De strijd tegen discriminatie op grond van gezondheidstoestand is een veelbesproken onderwerp, temeer het parlement drie maanden na dit onuitgegeven vonnis, op 7 juli 2022, in plenaire zitting een wetsontwerp^[3] heeft goedgekeurd dat de term "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" waarnaar de Antidiscriminatiewet momenteel verwijst, vervangt door de bredere term "gezondheidstoestand".

Deze terminologische uitbreiding heeft tot doel de discriminatiebescherming uit te breiden naar de vroegere gezondheidstoestand van de werknemer, die tot nu nog niet door de Antidiscriminatiewet werd beschermd.

Conclusie

Zowel de rechterlijke macht als onze wetgever hechten meer en meer belang aan de bescherming van de gezondheidstoestand als verboden discriminatiegrond.

Als werkgever moet u bijgevolg steeds zeer voorzichtig zijn ingeval van een ontslag van werknemer die op dat moment of in het verleden arbeidsongeschikt is/was !

^[1] Vonnis van 7 april 2022

^[2] Op het moment van de feiten (mei 2020), was de opzeggingstermijn niet geschorst tijdens de werkloosheidsperiode wegens overmacht.

^[3] Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wat de discriminatiegrond gezondheidstoestand betreft, Parl. St. 55 nr. 2227

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

info@schoups.be

www.schoups.com