

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 18 SEPTEMBER 2012

INZAKE:

Z. Jamila, wonende te 2660 Hoboken, (...).

EISENDE PARTIJ: ter zitting vertegenwoordigd door Mr. M loco Mr. V. d. E.,
advocaat, met kantoor te 2440 Geel, (...).

TEGEN:

A. H. A., met maatschappelijke zetel te 2000 Antwerpen, (...).

VERWERENDE PARTIJ: ter zitting vertegenwoordigd door Mr. G. loco Mr. V. C.,
advocaat, met kantoor te 2018 Antwerpen, (...).

VERLEENT DE RECHTBANK HET VOLGENDE VONNIS:

Gelet op de stukken van het geding, gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en
vermeld op de inventaris ervan, o.m.:

- de originele inleidende dagvaarding van het ambt van gerechtsdeurwaarder J. W.,
met standplaats te Antwerpen, van 28 september 2010,
- de beschikking cfr. art. 747 §2 Ger.W. dd. 8 november 2010,
- de conclusie voor verwerende partij neergelegd op 14 januari 2011,
- de conclusie voor eisende partij ontvangen op 25 maart 2011,
- de syntheseconclusie voor verwerende partij neergelegd op 29 april 2011,
- de antwoordconclusie voor eisende partij ontvangen op 20 januari 2012,
- de tweede syntheseconclusie voor verwerende partij neergelegd op 8 mei 2011,
- de antwoordconclusie voor eisende partij neergelegd op 8 mei 2012,
- het proces-verbaal van de openbare terechtzittingen.

* * *

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, waarvan de voorschriften werden nageleefd.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art. 734 Ger.W., doch partijen kwamen niet tot een verzoening.

Gehoord de partijen in hun middelen en gezegden ter openbare zitting van 22 mei 2012.

Gehoord de heer P. W., eerste substituut arbeidsauditeur, in zijn ter zitting van 22 mei 2012 mondeling uitgebracht advies ;

Mevrouw Z. vordert met dagvaarding dd. 28 september 2010 van I. S., plaatsvervangend gerechtsdeurwaarder, in vervanging van J. W., met standplaats te Antwerpen, de veroordeling van A. H. A. tot betaling van het bedrag van 9 575,40 euro ten titel van forfaitaire beschermingsvergoeding, meer de verwijlinteressen aan de wettelijke rentevoet vanaf 29 september 2009, de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding, met inbegrip van de wettelijke rechtsplegingsvergoeding ;

1. FEITEN:

Mevrouw Z. is op 7 november 2006 als onderhoudswerkvrouw in dienst getreden van A. H. A. met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, eerst als handarbeider en vervolgens als bediende (technisch personeel);

Mevrouw Z. was tewerkgesteld op de campus M. in de centrale administratie ;

Op 5 maart 2009 legde mevrouw Z. bij de dienst Toezicht op het Werk een formele klacht neer wegens pesten op het werk (cfr. stuk 12 en stuk 19 bundel eiseres) ;

Het schrijven dd. 25 maart 2010 van Toezicht op het Werk daaromtrent luidt als volgt : "Jamila Z. heeft op 5 maart 2009 bij TWW Antwerpen een formele klacht ingediend wegens pesterijen op het werk. De klaagster achtte zich levens slachtoffer van discriminatie en racistische opmerkingen. Betrokkene wenste oorspronkelijk 2 collega's (Belinda en Ludo) en 2 leidinggevenden (Maddie D. P. en Dirk D. C.) aan te klagen. Jamila Z. was tewerkgesteld als poetsvrouw in de academie. Belinda is werkzaam als poetsvrouw. Ludo is conciërge. Maddie D. P. is aangesteld als verantwoordelijke van de poetsdienst/technische dienst. Dirk D. C. is de plaatselijke directeur. Zij was in de veronderstelling dat deze mensen allen vrienden van elkaar zijn die tegen haar samenspannen.

Met deze klacht was het niet de eerste keer dat Jamila Z. zich slachtoffer achtte van pesterijen op het werk. Zij had in het verleden reeds rechtstreeks beroep gedaan op de personeelsdirecteur (Emiel G.) naar aanleiding van problemen met Leo S., voordien de verantwoordelijke van de poetsdienst. Tengevolge van de toenmalige klacht werd

Leo S. overgeplaatst naar een andere school waarmee hij tegelijk zijn verantwoordelijke functie verloor. De klacht werd toen volledig intern aangepakt en adequaat opgelost door de personeelsdirecteur. Leo S. werd opgevolgd door Maddie D. P.. De klaagster dacht evenwel dat Leo S. nog af en toe langskwam op school en op die manier haar collega's negatief beïnvloedde.

Naar aanleiding van de klacht die bij onze dienst werd neergelegd, brachten we op 12 maart 2009 een inspectiebezoek aan de hogeschool. We stelden vast dat de wetgeving betreffende psychosociale belasting waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag geïmplementeerd was binnen de instelling. Alhoewel de coördinatoren van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten duidelijk vermeld stonden, bleek de klaagster onvoldoende op de hoogte van de interne klachtenprocedure. Zij dacht immers dat Dirk D. C. (preventieadviseur veiligheid) dergelijke klachten behandelde. Vandaar dat zij een klacht wou indienen via TWW.

D. de personeelsdirecteur had de klaagster ter oplossing van de 2de klacht de mogelijkheid gekregen tot een overplaatsing naar de campus Z., Zij zou toen niet akkoord zijn gegaan met dit voorstel tot overplaatsing. We vroegen de werkgever conform de procedure om de preventieadviseur psychosociale aspecten te vatten en deze een individueel klachtendossier te laten opmaken.

Tijdens het inspectiebezoek stelden we tevens vast dat de klaagster een aantal opmerkingen had ontvangen omtrent haar functioneren.

Op 22 juli 2009 ontvingen we het verslag van de preventieadviseur (bijlage I). Uit het rapport bleek dat de formele klacht enkel gericht was tegen Maddie D. P.. De preventieadviseur besloot dat de onderzochte klacht nog sterk gekleurd werd door ervaringen uit het verleden. De klaagster meende nu dat de huidige problemen met haar leidinggevende het gevolg waren van haar vorige klacht. Zij voelde zich blijvend kwetsbaar voor negatieve acties vanwege leidinggevenden en collega's. Uit het verslag bleek dat de klaagster momenteel vooral problemen ervaart met de communicatie- en leidinggevende stijl van haar teamleidster (Maddie D. P.). Er waren signalen dat ook andere medewerkers de leidinggevende stijl van deze persoon als grensoverschrijdend ervaren.

De preventieadviseur stelde voor om de klaagster naar een andere campus te verplaatsen. De personeelsdirecteur (Emiel G.) deelde ons mee hiertoe bereid te zijn. Er zou de klaagster een voorstel tot overplaatsing gedaan worden. Dit betekent dat de klaagster in dat geval geen contact meer zou hebben met de aangeklaagde. Naar de teamleidster toe stelde de preventieadviseur voor om haar gedrag ten aanzien van de medewerkers te bevragen en te kijken hoe zij in haar leidinggevende taken kon ondersteund worden. We vroegen de werkgever om de betrokken partijen individueel in te lichten over het verslag. De werkgever deelde ons schriftelijk mee dat de betrokken partijen zouden uitgenodigd worden voor een gesprek.

Op 27 oktober 2009 nam Jamila Z. nogmaals contact op met onze dienst. Zij achtte zich opnieuw slachtoffer van pesterijen op het werk gelinkt aan discriminatie. Zij wenste toen een klacht in te dienen tegen Dirk D. C.. Zij deelde mee dat de beloofde overplaatsing naar een andere campus nooit had plaatsgevonden. Toen zij zich met deze klacht tot onze dienst wendde, was zij al ontslagen. Zij deelde mee dat ze reeds

de preventieadviseur psychosociale aspecten had gecontacteerd maar dat die piste geen resultaat had opgeleverd.

We namen telefonisch contact op met de preventieadviseur psychosociale aspecten die ons bevestigde dat de klaagster inderdaad met haar contact had opgenomen. De preventieadviseur deelde ons mee dat zij diverse pogingen had ondernomen om Emiel G. te contacteren, zonder resultaat evenwel.

Op 3 november 2009 brachten we een opvolgingsbezoek aan de A. H.. We vernamen dat betrokkene op 29 september 2009 was ontslagen. D. Emiel G. werd betrokkene bij haar werkhervatting in augustus 2009 tijdelijk tewerkgesteld in het hoofdgebouw, dit is het gebouw waar de personeelsdirecteur zelf zijn kantoor heeft. Volgens hem waren er geen problemen maar Jamila Z. deed haar werk nipt voldoende. Zij werkte daarnaast ook nog halftijds op de academie. D. de man deden zich geen problemen voor tijdens de verlofperiode maar eens de academie weer op volle toeren begon te draaien, kon men op betrokkene niet meer rekenen ten gevolge van haar veelvuldige afwezigheid. Vanuit werkgeverszijde had men geen goed oog in deze evolutie met als gevolg dat de klaagster ontslagen werd.

De beloofde overplaatsing naar de campus Z. is er nooit geweest. Volgens Emiel G. zou er een gesprek hebben plaatsgevonden tussen de klaagster en Dirk D. C. omtrent de bewuste overplaatsing. Een overplaatsing zou niet strikt noodzakelijk meer zijn gebleken, D. Emiel G.. Jamila J. daarentegen deelde ons mee dat zij door Dirk D. C. voor een voldongen feit werd gesteld en dat enkel een job op de academie mogelijk was. Van dit gesprek werd geen verslag opgemaakt en er werden geen afspraken genoteerd die door beide partijen werden ondertekend.

D. Emiel G. was er ook geen mogelijkheid om betrokkene in september 2009 reeds over te plaatsen naar de campus Z.. De toenmalige directeur van de campus Z. stond op het punt om te vertrekken en wou geen bijkomende problemen. Vanaf oktober 2009 zou er wel een mogelijkheid zijn geweest om betrokkene over te plaatsen maar dan was zij al ontslagen. Op onze vraag of er nog bijkomend contact was geweest met de preventieadviseur psychosociale aspecten deelt Emiel G. mee dat hij niets meer van die kant gehoord heeft. Hij voegt er onmiddellijk aan toe dat hij zich herinnert dat de preventieadviseur hem had proberen te contacteren. Hij zou gepoogd hebben om haar terug te bellen maar het bleek dan niet meer nodig te zijn. We zien hier een zekere discrepantie met hetgeen de preventieadviseur ons meedeelde.

We kunnen besluiten dat de werkgever strikt genomen wel in de mogelijkheid verkeerde om betrokkene over te plaatsen zoals dit geadviseerd werd door de preventieadviseur maar in plaats daarvan verkoos om dit niet te doen. Toen de afwezigheden zich herhaalden, volgens de werkgever bij aanvang van het nieuwe academiejaar, werd ervoor geopteerd om de klaagster te ontslagen. Vanuit werkgeverszijde wordt verwezen naar de werkhouding van Jamila Z. als reden voor ontslag.

De werkgever had zich zowel ten aanzien van de diensttoezicht op het welzijn op het werk, directie Antwerpen als ten aanzien van de preventieadviseur psychosociale aspecten oorspronkelijk bereid verklaard om Jamila Z. over te plaatsen naar de Campus Z.. Wanneer de werkgever uiteindelijk op deze afgesproken maatregel

terugkwam, werd dit noch naar onze dienst, noch naar de preventieadviseur psychosociale aspecten gecommuniceerd. De preventieadviseur werd ook niet gevraagd om bijkomend advies te formuleren wanneer bleek dat de werkgever geen gevolg zou geven aan de afgesproken maatregel.

Tijdens het opvolgingsbezoek deelde Emiel G. ons mee dat de klaagster niet op de hoogte was gebracht van de conclusies van de preventieadviseur psychosociale aspecten. De aangeklaagden werden daarentegen wel ingelicht. De door de preventieadviseur aanbevolen opleiding voor de aangeklaagde teamleidster had toen nog niet plaatsgevonden."

Reeds voordien had mevrouw Z. beroep gedaan op de personeelsdirecteur van de Hogeschool naar aanleiding van problemen met de toenmalige verantwoordelijke van de poetsdienst doch deze klacht werd intern opgelost ;

Op 28 mei 2009 heeft mevrouw Z. dan een met redenen omklede klacht neergelegd bij de preventieadviseur psychosociale klachten van I. ;

Bij schrijven dd. 29 mei 2009 werd de Hogeschool op de hoogte gebracht van deze klacht (cfr. stuk 17 bundel verweerster) ;

Het eindrapport met de bevindingen van de preventieadviseur dateert van 26 juni 2009 (cfr. stuk 18 bundel verweerster) ;

Het verslag maakt melding van de vorige peetsituatie die door de Hogeschool werd aangepakt en afgerond ;

De signalen uit deze klacht kunnen enkel gezien worden in het licht van de vorige klacht en verklaren hun huidige zwaarte ;

Er wordt aangenomen dat mevrouw Z. door de vorige situatie getroffen is en dat ze zelf stappen heeft gezet om zich professioneel te laten ondersteunen ;

Mevrouw Z. had besloten in te gaan op de uitnodiging om naar een andere locatie gemuteerd te worden ;

Tevens werd geconcludeerd dat mevrouw Z. regelmatig arbeidsongeschikt is en dat ze zelf het verwerkingsproces dient te starten zo niet zullen de gebeurtenissen die traumatiserend of bedreigend waren niet op een bevredigende manier kunnen opgelost worden ;

De heer G. ondersteunt een periode van arbeidsongeschiktheid zodat ze half augustus krachtiger op een nieuwe werklocatie van start zal kunnen gaan ;

Een gesprek hierover met duidelijke afspraken wordt geadviseerd ;

Op 21 januari 2010 schreef Toezicht op het Werk aan de Hogeschool dat de werkgever was tekortgeschoten in de verdere opvolging van de formele klacht nu mevrouw Z. niet werd geïnformeerd omtrent de inhoud van het verslag van de preventieadviseur en de werkgever niet de nodige maatregelen heeft genomen waartoe

deze zich had verbonden van zowel de preventieadviseur psychosociale aspecten als de algemene directie Toezicht Welzijn op het Werk (cfr. stuk 19 bundel eiseres) ;

Toen bleek dat de overplaatsing naar een andere campus niet doorging, werd geen bijkomend advies gevraagd aan de preventieadviseur ;

Overeenkomstig het voorstel in het eindverslag van I. werd mevrouw Z. in de maand augustus overgeplaatst naar een andere campus (...) doch niet naar de campus Z. ;

Volgens de Hogeschool verbeterde de werkhouding van mevrouw Z. niet en konden geen werkafspraken gemaakt worden ;

Met haar aangetekende brief dd. 29 september 2009 beëindigde de Hogeschool de arbeidsovereenkomst wegens de onmogelijkheid om werkafspraken te maken (cfr. stuk 20 bundel verweerster) ;

Een verbrekingsvergoeding gelijk aan 3 maanden loon werd betaald (cfr. stuk 8 bundel eiseres)

Op 7 oktober 2009 heeft mevrouw Z. nog klacht neergelegd tegen de heer D. C., directeur facilitaire diensten wegens racisme en pesterijen ;

Deze klacht werd geseponeerd (cfr. stuk 16 bundel eiseres) ;

Tussen partijen werd nog kort briefwisseling gevoerd over het ontslag van mevrouw Z. (cfr. stukken 24 en 25 bundel verweerster) ;

Vervolgens is mevrouw Z. op 28 september 2010 overgegaan tot dagvaarding van de Hogeschool ;

2. FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING:

Mevrouw Z. vordert betaling van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon op grond van artikel 32 tredecies Welzijnswet van 4 augustus 1996;

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 22 juni 2002) voerde de artikelen 32 tredecies in, in de Welzijnswet ;

Deze wet werd gewijzigd door de wet van 10 januari 2007 (B.S. 6 juni 2007) en de wet van 6 februari 2007 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (B.S. 6 juni 2007) ;

Het komt nuttig voor een aantal principes in herinnering te brengen ;

Artikel 32bis Welzijnswet bepaalt het volgende :

"De werkgevers en de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2 §1 en de andere dan de bij artikel 2 §1 bedoelde personen die in contact

komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk." ;

Overeenkomstig artikel 32ter, 2° Welzijnswet worden pesterijen op het werk als volgt gedefinieerd :

"meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming." ;

Artikel 32decies bepaalt dat al wie een belang kan aantonen, een vordering kan instellen voor het bevoegde rechtscollege, onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding en de mogelijkheid een bevel tot staking te laten opleggen ;

Het artikel 32tredecies §1 Welzijnswet luidt als volgt :

De werkgever die een werknemer tewerk stelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerk stelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend, of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen 12 maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van §1, kan de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen de 30 dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, De werkgever moet zich binnen 30 dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken. De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de

feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§4. Wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven, kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§5. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling, stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

Artikel 6,7° Welzijnswet bepaalt dat elke werknemer op een positieve manier moet bijdragen tot het preventiebeleid dat tot stand wordt gebracht en zich moet onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure ;

In casu bestaat er geen betwisting over het feit dat mevrouw Z. op 28 mei 2009 een formele klacht in de zin van de Welzijnswet heeft ingediend (cfr. stuk 19 bundel eiseres) ;

Deze klacht is gericht tegen mevrouw Maddy D. P., verantwoordelijke van de poetsdienst ;

Mevrouw Z. gaat terug tot 2006 en beschuldigt zowat iedereen van pesten op het werk (zij heeft het over een klik) ;

Zij linkt de klacht aan haar Marokkaanse afkomst m.n. grensoverschrijdend gedrag van haar leidinggevenden, die haar ook niet geloven over de pesterijen die zij beweerd te hebben ondergaan ;

Mevrouw D. P. zou haar overmatig controleren, haar afsnauwen en onterechte opmerkingen maken ;

Uit de klacht blijkt ook dat mevrouw Z. privé problemen had en zelfs een kopstoot van haar ex-vriend heeft moeten incasseren ;

Mevrouw D. P. zou haar onrechtmatig hebben verweten om de schuurmachine onbeheerd te hebben achtergelaten met de sleutel er op en regelmatig met de G.S.M. te hebben gebeld ;

Het is duidelijk dat de klacht bij I. betrekking heeft op een nog niet verwerkte vorige situatie en de klacht bij Toezicht op het Werk dd. 5 maart 2009 (cfr. stuk 12 en 19 bundel eiseres) ;

Mevrouw Z. is van oordeel dat de vorige `pesters' mevrouw D. P. tegen haar hebben opgezet en ook directeur D. C. zou haar niet appreciëren ;

Uit het verslag van I. blijkt tevens dat mevrouw Z. een erg gevoelig en kwetsbaar persoon is ;

Er dient te worden vastgesteld dat de door haar geuite klachten vaag zijn en onvoldoende gesitueerd in tijd en ruimte ;

Bovendien worden de door haar als pestgedrag aangeduide daden onvoldoende bevestigd door getuigenverklaringen of andere stukken ;

Nochtans moet de belanghebbende de feiten aannemelijk maken ;

Zo blijkt o.m. uit de verklaring van de heer C. in het geseponeerd strafdossier (cfr. stuk 16 bundel eiseres) dat mevrouw Z. hem vertelde dat iedereen tegen haar was en aanzag ze alles als pesterijen ;

Zelfs als ze een bepaalde taak kreeg toebedeeld waar niets abnormaals aan was aanzag ze dat als pesterijen ;

Ze zou gezegd hebben er alles aan te zullen doen om de Hogeschool in een slecht daglicht te stellen ;

De heer C. gaf aan nooit de indruk te hebben gehad dat ze gepest werd ;

Pesterijen veronderstellen gedragingen die geobjectiveerd kunnen worden en een misbruik uitmaken ;

De normale gezagsuitoefening door de werkgever of door zijn afgevaardigden kan niet gelijkgesteld worden met pestgedrag (cfr. Arb. Hof Antwerpen, 21 december 2005, Soc. Kron. 2008, bijzonder nummer,732) ;

Zo kunnen opmerkingen van haar verantwoordelijke, Maddie D. P., over roken, het veelvuldig gebruiken van de G.S.M. op het werk en het onbeheerd achterlaten van de schuurmachine enkel gezien worden als de uitoefening van een normale gezagsrelatie en geenszins als pestgedrag aanzien worden (cfr. stuk 10 bundel eiseres);

Opdat er sprake zou zijn van pestgedrag in de zin van de Welzijnswet dienen de onrechtmatige gedragingen eveneens een repetitief karakter te vertonen, hetgeen gelet op de normale gezagsuitoefening door mevrouw Maddie D. P., hetzij in één concreet geval niet als repetitief kan beschouwd worden ;

Alhoewel in het eindverslag van I. er sprake is van het feit dat de leidinggevende stijl van mevrouw D. P. als grensoverschrijdend wordt ervaren, ook door andere collega's van mevrouw Z., is er, om te kunnen spreken van pestgedrag, vereist dat deze gedraging de fysische of psychische integriteit van mevrouw Z. aantast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëert ;

Tot deze vaststelling kan niet gekomen worden bij de lectuur van het eindverslag van I. dat gewag maakt van het feit dat de vorige peestsituatie aangepakt werd doch dat, ondanks de steun van de personeelsdirecteur, de heer G., mevrouw Z. nog steeds kwetsbaar blijft voor acties van haar leidinggevenden en collega's ;

De aanbeveling om mevrouw Z. over te plaatsen naar een andere campus had misschien een oplossing kunnen brengen ;

Mevrouw Z. stelt echter dat de Hogeschool geen maatregelen heeft genomen, zoals gemeld in de aanbeveling ;

Vooraleer een formele klacht werd ingediend door mevrouw Z. heeft de Hogeschool echter wel degelijk acties ondernomen om de werksituatie van mevrouw Z. te verbeteren, zoals blijkt uit het eindverslag van I. ;

Weliswaar werd mevrouw Z. niet overgeplaatst naar de campus Z., volgens de Hogeschool omdat er niet onmiddellijk plaats was, maar werd ze vanaf 3 augustus 2009 wel tewerkgesteld in de (...), waarmee de doelstelling toch werd bereikt om mevrouw Z. op een andere werkplaats met een schone lei te laten herstarten ;

Het loutere feit dat de Hogeschool gebrekkig heeft gecommuniceerd over de inhoud van het verslag van de preventieadviseur aan mevrouw Z. en over de uitvoering van de voorgenomen maatregelen naar de preventieadviseur of Toezicht op het Werk geeft geen aanleiding tot betaling van een schadevergoeding ;

De Rechtbank is dan ook van oordeel dat op grond van alle gekende elementen, mevrouw Z. het niet aannemelijk maakt dat er voldoende aanwijzingen zijn van pesterijen en zeker niet dat deze zouden gelinkt zijn aan haar Marokkaanse afkomst ;

Mevrouw Z. genoot echter van de ontslagbescherming die haar wordt toegekend in het kader van de Welzijnswet ongeacht het resultaat van de procedure die op grond van de klacht werd gevoerd (cfr. memorie van toelichting bij het wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, Pad. St, kamer, 50-1583/003, p. 10) ;

Het komt de rechtbank bij de ontslagbescherming niet toe te beoordelen of de klacht al dan niet gegrond was (cfr, Ann Witters en Inger Verhelst, Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk : een analyse van de Wet Onkelinx en de uitvoeringsbesluiten, in Oriëntatie 10, oktober 2002, 251) ;

Er dient enkel te worden nagegaan of de klacht van eiseres al dan niet verband houdt met de redenen tot ontslag ;

De bewijslast van de redenen die vreemd zijn aan de klacht en van de rechtvaardiging berust bij de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht ;

De door de Hogeschool opgegeven reden voor het ontslag is gelegen in het feit dat met mevrouw Z. geen werkafspraken konden gemaakt worden ;

Dit blijkt zowel uit het ontslagschrijven (cfr. Stuk 20 bundel verweerster) als uit de inhoud van het formulier C4 naar aanleiding van het ontslag (cfr. Stuk 5 bundel eiseres);

Mevrouw Z. was veelvuldig afwezig wegens ziekte en ook vanaf 6 juli 2009 tot en met 31 juli 2009 en vond het na haar langdurige afwezigheid toch opportuun om via haar vakvereniging op 27 juli 2009 te laten weten dat ze, zonder dat daarover afspraken werden gemaakt, verlof wenste te nemen van 3 tot en met 14 augustus 2009 (cfr. stuk 9 bundel eiseres) ;

Deze brief is er gekomen nadat de Hogeschool met brief dd. 16 juli 2009 aan mevrouw Z. had laten weten dat zij, vooraleer tot wijziging van de plaats van tewerkstelling over te gaan, verwacht werd op 3 augustus 2009 om 8.30 uur in de (...) te Antwerpen waar ze met een aangepast dienstrooster haar werkplek en opdracht diende op te nemen (cfr. stuk 19 bundel verweerster) ;

Uiteindelijk is mevrouw Z. toch aan het werk gegaan op 3 augustus 2009 in de (...) te Antwerpen (cfr. stuk 25 bundel verweerster) ;

Voor de Hogeschool vormde dit echter de druppel die de emmer heeft doen overlopen nadat werd vastgesteld dat mevrouw Z. in de periode van 1 januari 2008 t.e.m. 31 juli 2009 152 dagen ziekteverlof kende (cfr. stuk 15 bundel verweerster) ;

Voordien hadden er zich ook reeds een aantal incidenten voorgedaan, zo ondermeer op 14 januari 2008 toen de controlearts vaststelde dat mevrouw Z. niet thuis was en ook niet heeft gereageerd op de uitnodiging om naar het medisch centrum te komen (cfr. stuk 4 bundel verweerster) ;

Nochtans diende mevrouw Z., volgens afspraak, te melden waar ze tijdens haar afwezigheid wegens ziekte verbleef;

Op 23 juni 2008 stelde de heer D. C. vast dat mevrouw Z. zich in de kleedruimte bevond en niet aan het werk was spijs haar dienstrooster ;

Op 24 juni 2008 kwam mevrouw Z. te laat niettegenstaande haar daarover reeds een opmerking was gegeven door de heer S. (cfr. stuk 7 bundel verweerster) ;

Mevrouw Z. werd op 10 september 2008 in gebreke gesteld om de arbeidstijd te respecteren en efficiënt in te vullen (cfr. stuk 8 bundel verweerster) ;

Op 18 februari 2009 heeft mevrouw Z. de poetsmachine onbeheerd achtergelaten, met de sleutel er op en was ze in de kleedruimte aan het telefoneren (cfr. stuk 10 bundel verweerster) ;

In het verleden heeft ze herhaaldelijk opmerkingen gekregen over frequent telefoneren tijdens de werkuren ;

Voor datzelfde euvel werd mevrouw Z. in gebreke gesteld met aangetekende brief dd, 20 februari 2009 (cfr. stuk 11 bundel verweerster) ;

Ondanks de genomen maatregel om haar op een andere locatie tewerk te stellen veranderde de werkattitude van mevrouw Z. niet (cfr, stuk 25 bundel verweerster)

Ze bleef opnieuw afwezig wegens ziekte op 15 september 2009 en op 28 en 29 september 2009 zodat de Hogeschool op 29 september tot ontslag is overgegaan ;

De Rechtbank is van oordeel dat de Hogeschool afdoende bewijst dat het ontslag werd gegeven om redenen die vreemd zijn aan de door mevrouw Z. neergelegde klacht ;

De veelvuldige ziektedagen hebben de organisatie van het werk aanzienlijk bemoeilijkt en noopte de Hogeschool steeds tot het zoeken van oplossingen om de afwezigheid van mevrouw Z. op te vangen ;

In de ruime zin van het woord dient te worden aangenomen dat deze redenen het onmogelijk maakten om duidelijke werkafspraken met mevrouw Z. te maken ;

De vordering van mevrouw Z. is ongegrond ;

3. FORFAITAIRE SCHADEVERGOEDING ANTIRACISMEWET :

Met conclusie, ontvangen ter griffie op 25 maart 2011, stelt mevrouw Z. een nieuwe vordering in en vordert zij tevens betaling van een forfaitaire schadevergoeding op grond van de wet van 31 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007 (de Antiracismewet) ;

Na haar ontslag heeft mevrouw Z. op 7 oktober 2009 nog een klacht neergelegd bij de politie lastens de heer Dirk D. C., directeur facilitaire diensten bij de Hogeschool, en dit wegens racisme ;

Deze klacht werd zonder gevolg gerangschikt (cfr. stuk 16 bundel eiseres) ;

De Hogeschool houdt voor dat het om een nieuwe vordering gaat nu de oorspronkelijke vordering gebaseerd is op de Welzijnswet en meer bepaald op de ontslagbescherming van de werknemer die een klacht wegens pesterijen op het werk heeft neergelegd ;

De Hogeschool concludeert tot de ontoelaatbaarheid van de nieuwe eis ;

De Rechtbank oordeelt ter zake als volgt :

Artikel 807 Ger. W. bepaalt het volgende :

"Een vordering die voor de rechter aanhangig is, kan uitgebreid of gewijzigd worden, indien de nieuwe, op tegenspraak genomen conclusies, berusten op een feit of akte in de dagvaarding aangevoerd, zelfs indien hun juridische omschrijving verschillend is.";

De wijziging of uitbreiding kan betrekking hebben op het voorwerp van de vordering of de oorzaak ;

Het is niet vereist dat de nieuwe vordering uitsluitend berust op het feit of op de handeling die in de dagvaarding wordt aangevoerd ;

Vastgesteld dient te worden dat de oorspronkelijke vordering van mevrouw Z. gebaseerd is op de Welzijnswet en meer bepaald op de ontslagbescherming van de werknemer die een klacht wegens pesterijen op het werk heeft neergelegd ;

De met conclusie dd, 25 maart 2011 ingestelde nieuwe vordering is gebaseerd op de Antiracismewet en meer bepaald raciale discriminatie ;

Het betreft een vordering die niet gesteund is op een feit of akte in de dagvaarding aangevoerd ;

Bovendien is de vordering ook verjaard nu ze meer dan een jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd ingesteld;

De vordering dient als niet toelaatbaar te worden afgewezen;

Vastgesteld dient te worden dat mevrouw Z. kennelijk niet meer aandringt;

OM DEZE REDENEN,
DE RECHTBANK,

Rechtsprekende op tegenspraak, na erover beraadslaagd te hebben en alle andersluidende conclusies verwerpende,

Gehoord de heer P. W., in zijn ter zitting van 22 mei 2012 mondeling uitgebracht advies;

Verklaart de oorspronkelijke vordering ontvankelijk doch ongegrond;

Verklaart de uitgebreide vordering niet toelaatbaar;

Veroordeelt mevrouw Z. tot de kosten van het geding, aan de zijde van de A. H. A. begroot op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van mevrouw Z. begroot op 105,56 euro wegens dagvaarding en 1.210 euro rechtsplegingsvergoeding, zoals gevorderd;

De Griffier,

De Voorzitter van de kamer,

Rechter in Sociale Zaken,
Werkgever

Rechter in Sociale Zaken,
werknemer-bediende