

Ontslag tijdens ziekte? Een gewaarschuwde werkgever is er twee waard



In 2020 velde het Brusselse arbeidshof een interessant en onderbouwd arrest over een werkneemster die werd ontslagen tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid. De werkneemster vroeg en kreeg een schadevergoeding ten belope van zes maanden bezoldiging. De behoedzame werkgever die een ontslag tijdens – of vlak na – ziekteperiode overweegt, denkt best tweemaal na.

De zaak betrof een werkneemster die op 7 juli 2015 ontslagen werd met betaling van een opzeggingsvergoeding. Het ontslag vond plaats tijdens een ziekteperiode die liep van 1 juli tot 31 juli 2015. Uit het arrest blijkt dat er sinds 22 mei 2014 herhaaldelijk korte periodes van arbeidsongeschiktheid waren.

Op het C4-formulier declareerde de werkgever als reden van het ontslag 'Omwille van langdurige afwezigheid ontstonden er arbeids-organisatorische problemen'.

De antidiscriminatieregelgeving voorziet een aantal expliciet verboden discriminatiegronden in arbeidsbetrekkingen. De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 stelt de 'huidige gezondheidstoestand' als één van die verboden discriminatiegronden. Bij een onrechtmatige inbreuk voorziet deze wet de mogelijkheid van een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden bezoldiging. Het kwam in dit dossier tot een rechtszaak, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, nadat de werkgever weigerde om deze schadevergoeding te betalen.

Bij gerechtelijke betwistingen voorziet deze wet van 10 mei 2007 een afwijking op de normale bewijslastverdeling tussen de partijen: indien het (vermeende) slachtoffer feiten kan aanvoeren die het bestaan van een door die wet verboden discriminatie doen vermoeden, dan dient de tegenpartij te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. Concreter: als de werkneemster de rechter ervan kan overtuigen dat er minstens vermoedens zijn van een discriminatie op basis van de huidige gezondheidstoestand, dan moet de werkgever het tegendeel bewijzen.

Het C4-formulier verwees niet expliciet naar de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster. Louter de 'langdurige afwezigheid' werd vermeld, dus zonder aan te geven dat die langdurige afwezigheid betrekking had op arbeidsongeschiktheid. Bij een eerste lezing zou men kunnen concluderen dat deze vermelding geen vermoeden aantoonde dat de ziekte(periode) van de werkneemster (mede) aan de oorzaak van het ontslag lag.

De rechters stelden evenwel vast dat er buiten de ziekteperiode geen andere afwezigheden waren. Het ontslag stond wel degelijk in verband met de ziekte. Volgens het arbeidshof toonde de werkneemster voldoende sterkte en pertinente feiten aan, die doen vermoeden dat zij gediscrimineerd werd omwille van haar huidige gezondheidstoestand.

Gevolg: de werkgever moest het tegenbewijs te leveren, waarin de werkgever niet slaagde, aldus het arbeidshof.

Het arbeidshof kende bijgevolg de geëiste schadevergoeding van zes maanden loon – in casus 17.818,65 euro – toe aan de werkneemster.

Te onthouden voor werkgevers: wees behoedzaam bij ontslag tijdens én na ziekteperiodes

Het arrest brengt de afwijkende bewijslastregeling van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 in herinnering: als de werknemer voldoende sterke en pertinente feiten aanbrengt die zelfs louter doen vermoeden dat er gediscrimineerd werd op basis van de huidige gezondheidstoestand, dan keert de bewijslast om. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat er niet gediscrimineerd werd .

Stellen dat een ontslag gestoeld is op organisatorische moeilijkheden ingevolge afwezigheden 'as such' - dus abstractie makend van de arbeidsongeschikt als onderliggende reden van die afwezigheden - is niet noodzakelijk voldoende.

Ook in dat geval kan van de werkgever geëist worden dat hij bewijst dat die organisatorische moeilijkheden de werkelijke reden vormde van het ontslag, bijvoorbeeld door aan te tonen dat dat ontslag noodzakelijk was voor de goede werking van de organisatie.

Wachten met een ontslag tot vlak na de ziekteperiode is geen waterdichte optie. Menig werkgever wacht met een ontslag totdat de werknemer terugkeert uit ziekteverlof, in de – foutieve – veronderstelling dat men dan veilig zit. Niet dus. Ook dan kan een werknemer met succes opwerpen het ontslag plaatsvond op grond van de ziekte(periode). Ook dan is het dus niet ondenkbaar dat, bij een gerechtelijke betwisting, de werkgever voormeld bewijs moet leveren om te kunnen ontsnappen aan schadevergoedingen.

Bron: Arbeidshof Brussel, 18 februari 2020, rolnummer 2018/AB/553.

Van **DEPOND** Wim- Legal advisor sr.