

14 mrt 2024 -09:54

Werkgever veroordeeld voor meerdere discriminaties na ontslag tijdens moederschapsrust

Brussel, 14 maart 2024 — Het arbeidshof in Antwerpen heeft een werkgever veroordeeld die een werkneemster had ontslagen aan het einde van haar moederschapsrust. Ze had net ervoor haar arbeidsongeschiktheid gemeld als gevolg van een, zowel voor haar als voor haar baby, traumatische bevalling. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kwam in eerste aanleg tussen ter verdediging van het maatschappelijk belang. Deze gerechtelijke uitspraak is bijzonder belangrijk omdat ze bevestigt dat mevrouw op verschillende gronden werd gediscrimineerd, namelijk op grond van geslacht én gezondheidstoestand, naast een schending van de moederschapsbescherming. Het discriminerende ontslag moet daarom cumulatief worden gecompenseerd door de ex-werkgever. De werkgever is het slachtoffer een schadevergoeding schuldig van 18 maanden bruto maandloon. Het Instituut kreeg 1 euro symbolische schadevergoeding.

Mevrouw was sinds april 2019 in vaste dienst op de afdeling Human Resources van een holding die meerdere kledingwinkelketens uitbaat. Eind 2019 liet ze haar leidinggevende weten dat ze zwanger was. De bevalling was traumatisch, zowel voor haar als voor de baby, met grote gevolgen voor haar gezondheid. Kort voor het einde van haar moederschapsrust, op 3 augustus 2020, bracht ze haar leidinggevende per e-mail op de hoogte dat haar eigen gezondheidssituatie en die van haar baby het niet toeliet om na afloop van haar moederschapsrust weer aan het werk te gaan. Vier dagen na het voorleggen van een medisch attest waardoor ze tot 30 augustus afwezig zou zijn, werd ze ontslagen.

Het arbeidshof bevestigde het vonnis van de arbeidsrechtbank en oordeelde dat de werkgever geenszins kon aantonen dat het ontslag niet te maken had met de lichamelijke toestand ten gevolge van zwangerschap en bevalling en gezondheidstoestand van mevrouw. Net als in eerste aanleg oordeelde het arbeidshof dat het slachtoffer cumulatief gecompenseerd moest worden voor elk van de 2 vormen van discriminatie waarvan ze het slachtoffer was geweest, net als voor een schending van de moederschapsbescherming.

“Deze uitspraak schept een belangrijk precedent. Niet alleen erkende het gerecht dat het ontslag discriminerend was, maar dat het ook om een directe discriminatie ging op grond van het geslacht én de gezondheidstoestand van het slachtoffer. Sinds juli 2023 erkent de federale antidiscriminatiewetgeving het bestaan van cumulatieve en intersectionele vormen van discriminatie. Deze nieuwe bepalingen konden nog niet worden toegepast in deze zaak. Maar in de toekomst zal het wettelijk kader voor de erkenning en schadevergoedingmaat van deze nieuwe vormen het rechtbanken mogelijk maken om de discriminaties waar vrouwen nog al te vaak mee te maken krijgen tijdens de zwangerschap of het moederschap, vooral wanneer ze gezondheidsproblemen hebben, beter te berechten.”

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het ontslag gebeurde tijdens de periode van moederschapsbescherming. Die bescherming begint van zodra de werkgever op de hoogte wordt gebracht van de zwangerschap en duurt tot een maand na het einde van de moederschapsrust. In de praktijk betekent dit dat een werkgever moet kunnen bewijzen dat het ontslag van de werkneemster volledig losstaat van de fysieke toestand die het gevolg is van de zwangerschap of bevalling. Nadat de werkgever de beslissing aanvankelijk had gerechtvaardigd door daling van de omzet als gevolg van de coronacrisis, vermeldde die in contacten met de werkneemster dat die de kosten van haar gewaarborgd loon niet wilde dekken tijdens haar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. De werkneemster betwistte het ontslag en stapte naar de rechter. Gezien het symbolische karakter

van deze meervoudige discriminatiezaak besloot het Instituut om tussen te komen.

Perscontact

Sofie Roelandt

Projectmedewerker communicatie en perscontact

T +32 2 233 48 31

Sofie.Roelandt@igvm.belgie.be

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht in 2002. Het is een onafhankelijke federale overheidsinstelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen waarborgt en bevordert. Het bestrijdt elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van een door de Genderwet beschermd criterium, waaronder geslacht. Het Instituut ontwikkelt een wettelijk kader, strategieën en instrumenten om dit te kunnen doen. Jaar na jaar stijgt het aantal meldingen en klachten bij het Instituut, wat nu al boven de duizend zit.

Ook advies verlenen, onderzoek opzetten, opleidingen geven, concrete acties en brede campagnes behoren tot de taken.

Bijna 70 mensen zetten zich elke dag in voor meer maatschappelijke aandacht voor gendergelijkheid via het Instituut.

Slachtoffers of getuigen van discriminatie op grond van een door de Genderwet beschermd criterium (waaronder geslacht) kunnen zich gratis en in alle vertrouwelijkheid laten informeren over hun rechten. Indien gewenst kan ook een klacht ingediend worden. Dit kan op 0800/12 800 of via op <https://igvm-iefh.belgium.be>.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
België
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Sofie Roelandt
Perscontact
+32 2 233 48 31
sofie.roelandt@igvm.belgie.be

Véronique De Baets
Perscontact
+32 2 233 40 34
veronique.debaets@iefh.belgique.be