Repertoriumnummer **2024/**
Datum van uitspraak **30 april 2024**
Rolnummer **24/397/A**
Materie : sociale verkiezingen

Uitgifte

Uitgereikt aan *op* *€*	*Uitgereikt aan* *op* *€*
Rechtsmiddelen	

arbeidsrechtbank Antwerpen
afdeling Hasselt

Vonnis
1ste kamer

In de zaak:

[X], [ON 1]
[adres 1],

eisende partij,
met als raadsman [advocaat 1], advocaat te [kantooradres 1], die pleit.

tegen

[Y], [RRN 1]
[Woonplaats 1],

verwerende partij,
aanwezig in persoon en bijgestaan door haar raadsman [advocaat 2], advocaat te [kantooradres 2], die pleit.

en

ACLVB, KBO: 0850.330.011
9000 GENT, Koning Albertlaan 95,

verwerende partij,
met als raadsman [advocaat 2], advocaat te [kantooradres 2], die pleit.

---

1 Procedure

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en vermeld op de inventaris ervan.

De aanwezige partijen werden gehoord op de openbare terechtzitting van 26 april 2024.

De debatten werden vervolgens gesloten en de zaak werd in beraad genomen.

2 Feiten

2.1 De sociale verkiezingen bij [A]

De sociale verkiezingen zullen op het niveau van de technische bedrijfseenheid [A] (hierna: eiseres), waarvan [X] deel uit maakt, doorgaan op donderdag 16 mei 2024, en een tweede kiesdag op dinsdag 21 mei 2024.

Bijgevolg dienden de kandidatenlijsten uiterlijk op 22 maart 2024 te worden ingediend (X+35), hetgeen ook tijdig door het ACLVB is gebeurd via de webapplicatie van de FOD.

De lijsten dienden uiterlijk op woensdag 27 maart 2024 aangeplakt te worden (X+40), hetgeen ook gebeurd is. (stuk 3 eiseres)

Tot uiterlijk op woensdag 3 april 2024 (X+47) konden hiertegen klachten worden ingediend bij eiseres.

Aangezien er door drie werknemers een klacht werd ingediend (stuk 4 eiseres), die aan het ACLVB via de webapplicatie en per e-mail werden overgemaakt tegen uiterlijk donderdag 4 april 2024 (X+48).

Aangezien het ACLVB op donderdag 4 april 2024 goede ontvangst bevestigde van deze klachten, doch van mening was dat deze ongegrond waren (stuk 5 eiseres) en geen aanleiding moesten geven tot een wijziging van de ingediende kandidatenlijsten tegen uiterlijk woensdag 10 april 2024 (X+54).

Op vrijdag 12 april 2024 (X+56) is [A] (eiseres) dan overgegaan tot een nieuwe aanplakking volgens de wettelijk voorgeschreven procedure. (stuk 6 eiseres)

Bijgevolg diende eiseres huidig beroep in te stellen bij de Arbeidsrechtbank, en dit binnen de vijf dagen na de termijn die voorzien was voor het aanplakken van de eventueel gewijzigde kandidatenlijsten, hetzij in casu tot uiterlijk op woensdag 17 april 2024 (X+61).

Met haar verzoekschrift van 16 april 2024 stelde eiseres beroep in bij deze arbeidsrechtbank waarbij zij zich verzet tegen de voordracht van mevrouw [Y] als kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het CPBW en voor de Ondernemingsraad.

Zij formuleert het voorwerp van de vordering als volgt:

> *"Verzoekster stelt hierbij, conform artikel 5 van de Wet van 4 december 2007 tot regeling van de gerechtelijke beroepen ingesteld in het kader van de procedure aangaande de sociale verkiezingen van het jaar 2008, beroep in tegen de kandidatuur van mevrouw [Y] als personeelsafgevaardigde voor de bedienden zowel voor het Comite voor Preventie en Bescherming op het Werk als voor de Ondernemingsraad bij*

[A], waarvan eiseres deel uitmaakt, zoals voorgedragen door het ACLVB (stukken 1), nu deze kandidatuur ongeldig is wegens rechtsmisbruik in hoofde van mevrouw [Y].

Huidige vorderring strekt er derhalve toe tot het horen zeggen voor recht dat, in het kader van de sociale verkiezingen van 2024, de naam van mevrouw [Y] van de betrokken kandidatenlijsten client te orden geweerd, en in voorkomend geval, eveneens van de stembiljetten."

Dit beroep maakt het voorwerp uit van de onderhavige procedure.

2.2 De tewerkstelling van mevrouw [Y]

1.
Mevrouw [Y] is reeds sedert 1998 in dienst bij de [A] in de hoedanigheid van kinesitherapeut. (stuk 7 eiseres).

Sedert 1 mei 2021 werkt ze bij [X], een woonzorgcentrum dat deel uitmaakt van eiseres.

De indiensttreding dient volgens eiseres gekaderd te worden in een voorgaande tewerkstelling bij een ander woonzorgcentrum van de groep, '[B]' genaamd, sedert mei 2019, die niet bepaald vlekkeloos is verlopen ten gevolge van herhaalde feiten van beweerdelijk negatief en agressief gedrag vanwege mevrouw [Y] op de werkvloer. (stuk 8 eiseres)

Uiteindelijk is beslist geweest om mevrouw [Y] niet te ontslaan maar een nieuwe kans te geven in een ander woonzorgcentrum, met name eiseres.

Mevrouw [Y] daarentegen kadert deze moeilijke samenwerking eerder in het feit dat zij als gedreven vakbondsafgevaardigde voorwerp van pesterijen was vanwege de directie en de leidinggevenden. Hierdoor werd ook een deel van het personeel tegen haar opgezet.

Er wordt dienaangaande door beide partijen ook een zeer lijvig dossier bijgebracht, waaruit moet worden afgeleid dat er diverse intermenselijke conflicten bestonden op de werkvloer bij eiseres en dat mevrouw [Y] daar een prominente rol in speelde.

Het kan alleszins niet worden betwist dat de samenwerking tussen mevrouw [Y] en de collega's die haar steunen enerzijds en het 'andere kamp' (directie, leidinggevenden en andere collega's) bij wijlen explosief kan worden genoemd.

Mevrouw [Y] stelt dat zij om die reden een overplaatsing vroeg.

2.
Mevrouw [Y] had zich bij de vorige sociale verkiezingen (2020) via het ABVV/BBTK kandidaat gesteld als personeelsafgevaardigde voor de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en werd verkozen als plaatsvervangend lid (stuk 18 eiseres). Zij was tevens tot voor kort effectief lid van de vakbondsafvaardiging van BBTK (ABVV) bij eiseres.

In die hoedanigheid werd ze ook diverse malen aangesproken door collega's die beweerden weinig respect te krijgen van de directie (stuk 3, 4 en 5 verweerster). Uit het dossier blijkt dat mevrouw [Y] haar rol als vakbondsafgevaardigde ter harte nam en de dingen bespreekbaar maakte.

Dit werd haar blijkbaar niet in dank afgenomen en volgens mevrouw [Y] ondernam de directie bepaalde gerichte acties tegen haar:

-collega's werden aangespoord klacht neer te leggen tegen haar bij het CLB en bij de politie;

-de directie legde zelf ook klacht tegen haar neer wegens laster en eerroof.

Deze schriftelijke meldingen van collega's hebben geleid tot een collectieve klacht bij Toezicht Welzijn op het Werk op initiatief van mevrouw [Y] (stuk 2a verweerster). Bij de interventie van de arbeidsinspectie werden een groot aantal tekortkomingen op de Welzijnswet vastgesteld in hoofde van eiseres, hetgeen de onderlinge verhoudingen uiteraard niet ten goede kwam (stuk 2b verweerster).

Tijdens de huidige procedure van sociale verkiezingen, meer bepaald met aangetekende brief van 15 maart 2024, deelde BBTK eiseres mee dat mevrouw [Y] niet langer lid is van de organisatie. (stuk 13 eiseres)

Kort daarna is gebleken dat mevrouw [Y] op de kandidatenlijsten (kiescollege bedienden) voorkomt van het ACLVB voor de verkiezingen van de nieuwe leden van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en bescherming van het Werk. (stuk 1)

3.
Mevrouw [Y] is reeds sedert 11 april 2023 onafgebroken afwezig van het werk, op 9 werkdagen na in mei 2023, eerst wegens ziekte, dan wegens familiaal verlof en vervolgens wegens volledige loopbaanonderbreking wegens medische bijstand gecombineerd met opname vakantiedagen en recuperatie-uren. (stuk 11 eiseres)

Kort na de bekendmaking van haar kandidatuur, meer bepaald per e-mail van 9 april 2024, liet mevrouw [Y] aan de directie van eiseres weten dat zij op 29 april 2024 het werk zal hervatten. (stuk 12 eiseres)

Mevrouw [Y] stelt echter dat het om reden van de psychosociale belasting was dat zij uiteindelijk wegens burn-out arbeidsongeschikt werd.

4.
Het uitvallen van mevrouw [Y] in april 2023 is er volgens eiseres gekomen nadat er zich bij eiseres al een hele tijd vergelijkbare ernstige problemen hadden voorgedaan in het gedrag van mevrouw [Y] op de werkvloer zoals destijds gebeurd was bij '[B]' (stuk 14 eiseres).

Daar waar mevrouw [Y] kort na haar start bij eiseres al gewezen werd op haar negatief gedrag op de werkvloer en een gebrek aan teamgeest (stuk 14 a eiseres), kwam dit opnieuw aan bod tijdens een evaluatie in april 2022 (stuk 14 b eiseres).

In deze periode deden zich ook enkele incidenten voor met collega's die volgens eiseres door mevrouw [Y] onder druk waren gezet om mee op te komen tegen de directrice, mevrouw [C], waardoor deze collega's zich ongemakkelijk en zelfs onveilig gingen voelen (stukken 14 c, d, m en n eiseres).

Mevrouw [Y] werd hierover met aangetekende brieven van 5 en 25 mei 2022 aangemaand (stukken 14 c en d eiseres).

Mevrouw [Y] heeft echter telkens gedetailleerd op deze aangetekende brieven gereageerd in samenspraak met haar vakorganisatie. (zie ook stukken 14 e t/m 14 j eiseres, stuk 11 verweerster).

5.
De situatie dreigde begin 2023 te escaleren toen het er naar uitzag dat mevrouw [Y] het werk zou hervatten per 1 maart 2023. Collega's van mevrouw [Y] zouden hiertegen volgens eiseres hebben geprotesteerd. (stukken 15 en 16 eiseres)

Eiseres was dan ook genoodzaakt verder tussen te komen zodat er diezelfde maand nog, in maart 2023, gesprekken zijn gestart met de toenmalige vakorganisatie van mevrouw [Y], BBTK/ABVV, en mevrouw [Y] om te zoeken naar een oplossing, waarbij een eventuele minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst een van de opties was die op tafel lag. (stuk 17 eiseres)

Deze oplossing kon echter niet worden gevonden.

Groot was, naar eigen zeggen bij eiseres, dan ook de verbazing toen zij vanwege een andere vakorganisatie, ACLVB, in maart 2024 de kandidatuur van mevrouw [Y] ontving voor het kiescollege bedienden voor het Comite van Preventie en Bescherming op het Werk en voor de Ondernemingsraad.

3 Vordering

Met haar conclusie van 24 april 2024 vordert eiseres thans definitief:

"De vordering van concluante ontvankelijk en gegrond te verklaren;

Te zeggen voor recht dat de kandidatuur van mevrouw [Y] als personeelsafgevaardigde voor de bedienden voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk bij [A], waartoe concluante behoort, zoals voorgedragen door het ACLVB in het kader van de sociale verkiezingen van 2024, ongeldig is wegens rechtsmisbruik en mitsdien te zeggen voor recht dat de naam van mevrouw [Y] van de betrokken kandidatenlijsten dient te worden geweerd, en in voorkomend geval, eveneens van de stembiljetten;

Mevrouw [Y] en het ACLVB te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding:

- Retributierecht: 24 EUR
- Rechtsplegingsvergoeding (basisbedrag niet in geld waardeerbare vordering) t.b.v. 1.800 EUR."

Met hun conclusie van 22 april 2024, verzoeken mevrouw [Y] en het ACLVB de rechtbank om:

"De vordering van aanlegster ontvankelijk doch ongegrond te verklaren;

Aanlegster te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding t.b.v. 1.800 EUR."

4 Beoordeling

4.1 Rechtsmacht/bevoegdheid

Over de rechtsmacht en de bevoegdheid van de rechtbank bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen vast die zij ambtshalve, dit wil zeggen zonder dat het wordt gevorderd, moet opwerpen.

4.2 Toelaatbaarheid

Op grond van artikel 39 §1 en §2 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen kan de werkgever "*een beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, wanneer de kandidaturen of de kandidatenlijsten niet in overeenstemming zijn met de bepalingen van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de*

werknemers bij de uitvoering van hun werk, en van deze wet, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend".

Artikel 39 §1, eerste lid bepaalt dat in het geval er een klacht werd ingediend, het beroep van de werkgever moet ingesteld worden binnen vijf dagen na de termijn vastgesteld in artikel 37, vierde lid, voor de aanplakking van de kandidatenlijst (X+56).

Om toelaatbaar te zijn dient de werkgever het beroep dus in te stellen in de periode die begint op dag X+56 en eindigt op dag X+61.

Op basis van de in casu te volgen kieskalender (met verkiezingen op 16 mei 2024) is dag X+61, woensdag 17 april 2024.

Nu eiseres haar beroep instelde met verzoekschrift, neergelegd via e-Deposit op 16 april 2024, gebeurde dit tijdig.

De rechtbank stelt voor het overige geen middelen van niet-toelaatbaarheid vast die ambtshalve dienen te worden opgeworpen.

Het beroep van eiseres is toelaatbaar.

4.3 Grond van de zaak

Eiseres is van oordeel dat mevrouw [Y] haar kandidatuur heeft misbruikt. Haar enige motief zou volgens eiseres gelegen zijn in het persoonlijk belang en meer bepaald de met de kandidatuur gepaard gaande ontslagbescherming.

Mevrouw [Y], daarin gesteund door het ACLVB, betwist dit.

4.3.1 Principes

De uitdrukkelijke verkiesbaarheidsvoorwaarden die gelden voor kandidaten bij de sociale verkiezingen voor het CPBW worden voorgeschreven door artikel 59 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Voor de OR is dat artikel 19, eerste en vierde lid van de Bedrijfsorganisatiewet.

Hoewel de wetgeving dit niet uitdrukkelijk voorziet, wordt daarnaast volgens vaste rechtspraak aanvaard dat een kandidatuur ook kan worden betwist omwille van rechtsmisbruik.

In een arrest van 22 juni 1992 werd door het Hof van Cassatie geoordeeld dat de mogelijkheid tot beroep in het kader van de procedure sociale verkiezingen zich niet

beperkt tot een onderzoek naar de verkiesbaarheid van de kandidaten als dusdanig, doch tevens van toepassing is op alle betwistingen betreffende de geldigheid van een kandidatuur en de samenstelling van de kandidatenlijsten (Cass., 22 juni 1992, R.W. 1992 - 1993, 359).

Rechtsmisbruik wordt omschreven als het uitoefenen van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en vooruitziend persoon (zie onder meer Cass., 16 december 1982, Pas. 1983, I, 472; Cass. 9 november 1987, Pas. 1988, I, 332 en D. Cuypers, "Rechtsmisbruik in het arbeidsrecht – Revisited", in Actuele Problemen van het Arbeidsrecht 5, Gent, Mys en Breesch, 1997, p. 85).

Het recht dat in het kader van de sociale verkiezingen ter discussie staat betreft het subjectief recht van iedere werknemer om zich verkiesbaar te stellen, voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijk vereiste voorwaarden van verkiesbaarheid.

Er is sprake van rechtsmisbruik wanneer een werknemer zich kandidaat stelt louter omwille van de ontslagbescherming en niet met het oog op de deelname aan verkiezingen of uitoefening van een mandaat. Een dergelijke kandidatuur is nietig.

Het recht om zich kandidaat te stellen is een functioneel doelgebonden recht dat uitgeoefend kan worden met het oog op het waarnemen van een sociaal mandaat ten gunste van de collectiviteit van werknemers. Een kandidatuur die gesteld wordt om een ander doel te dienen is nietig.

Hij die de geldigheid van een kandidatuur betwist op grond van rechtsmisbruik moet hiervan het bewijs leveren door aan te tonen dat het recht van zijn doel is afgewend. Hij kan hierbij gebruik maken van alle middelen van recht, getuigenbewijs inbegrepen, evenals gewichtige en met elkaar overeenstemmende vermoedens.

Het is niet aan de werkgever om de opportuniteit van een kandidatuur of de moraliteit van een kandidaat te beoordelen. De voordracht van een kandidaat behoort tot de autonome beslissingsbevoegdheid van de vakbonden. Ook de rechtbank kan de opportuniteit van een kandidatuur niet toetsen. Haar rol is eerder marginaal. De beoordeling van het rechtsmisbruik dient te gebeuren aan de hand van de elementen die voorhanden zijn op het moment van de voordracht (P. Humblet en J. Vanthournout (eds.), De sociale verkiezingen tot op het bot, Antwerpen, Intersentia, 2019, p. 176 en de aldaar geciteerde rechtspraak).

Het spreekt voor zich dat de bewijslast in casu, conform artikel 870 Gerechtelijk Wetboek, bij eiseres ligt.

4.3.2 Toepassing

A.
De rechtbank stelt vast dat eiseres in het beschikkend gedeelte van haar conclusie van 24 april 2024 niet langer aandringt op de schrapping van mevrouw [Y] van de kandidatenlijst voor de sociale verkiezingen van de Ondernemingsraad.

De rechtbank vermoedt dat het hier om een vergetelheid gaat maar kan niet anders dan hier nota van nemen.

B.
Voor wat betreft de sociale verkiezingen van het CPBW.

Op grond van de hoger aangehaalde principes is het aldus aan eiseres om te bewijzen dat mevrouw [Y] haar recht om zich kandidaat te stellen heeft afgewend van zijn doel, met name het waarnemen van een sociaal mandaat ten gunste van de collectiviteit van werknemers.

Eiseres dient met andere woorden aan te tonen dat mevrouw [Y] met haar kandidatuur enkel en alleen de ontslagbescherming heeft beoogd en dat zij aldus geen enkele andere drijfveer had.

Zij meent dit bewijs te leveren aan de hand van de volgende stukken:

- de interne klachten tegen de kandidatuur van mevrouw [Y] op X+47 (stuk 4 eiseres)
- haar lange afwezigheid op de werkvloer (stuk 10 en 11 eiseres)
- haar ontslag als lid van het ABVV/BBTK en dus ook als syndicaal afgevaardigde (stuk 13 eiseres)
- het dossier '[D]' (stuk 14 eiseres)
- de open brieven en klachten van collega's opzichtens de persoon van mevrouw [Y] (stuk 15 en 16 eiseres)
- het feit dat mevrouw [Y] blijkbaar ook een zelfstandige praktijk als kinesist uitoefent (stuk 19 eiseres)

De rechtbank benadrukt nogmaals dat het niet aan haar is om een opportuniteitsbeoordeling of een moraliteitsbeoordeling te doen over een kandidaat-personeelsafgevaardigde.

Zelfs de werkgever kan dit niet doen.

De voordracht van een kandidaat behoort tot de autonome beslissingsbevoegdheid van de vakbonden.

De rechtbank kan enkel onderzoeken of de kandidatuur onrechtmatig is, dat wil zeggen afgewend wordt van haar doel, namelijk de collectieve belangen van het personeel – ook degenen die de kandidaat misschien minder genegen zijn – te behartigen.

In tegenstelling tot hetgeen eiseres tracht aan te tonen is de rechtbank er niet van overtuigd dat mevrouw [Y] enkel en alleen haar kandidatuur heeft gesteld omwille van de ontslagbescherming die eraan vasthangt.

De dossierstukken (van beide partijen) spreken dit tegen.

1.
De drie klachten die zouden zijn geformuleerd tegen de kandidatuur van mevrouw [Y] op X+47 zijn zeer vaag en zeer summier. Op geen enkele wijze gaan deze klachtleggers dieper in op de vraag waarom de kandidatuur van mevrouw [Y] niet weerhouden zou mogen worden.

Er kan zeker niet uit worden afgeleid dat mevrouw [Y] enkel haar persoonlijke belangen vooropstelt. Zou zij concrete uitspraken in die zin hebben gedaan? Zo ja, welke?

Hoewel dat in het bestek van X+47 niet mogelijk is, had eiseres toch in het kader van deze procedure getuigenverklaringen van deze drie werknemers kunnen aanreiken die voldoen aan de vereisten van artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek.

Dit is niet echter gebeurd.

2.
Uit geen enkel stuk blijkt bovendien dat er mevrouw [Y] een ontslag boven het hoofd hing/hangt of dat er concrete plannen waren in die richting (waartegen mevrouw [Y] zich dan wou beschermen mits haar kandidatuur).

Het klopt dat er, in het kader van het pestdossier en na tussenkomst van externe bedrijfsgeneeskundige dienst, in **maart 2023** gesprekken zijn geweest met de directie en de secretaris van het ABVV/BBTK waarbij er diverse pistes werden besproken om tot een oplossing te komen (zie stuk 17 eiseres).

Daarbij werd onder andere een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord op tafel gelegd, maar het is begrijpelijk dat mevrouw [Y] daar niet akkoord mee kon gaan, gelet op haar lange staat van dienst.

Ook werd er een ontslag om dringende reden als optie opengehouden maar deze optie werd meteen van tafel geveegd aangezien er expliciet melding wordt gemaakt van het feit dat het ABVV/BBTK mevrouw [Y] dan zou verdedigen.

3.
Mevrouw [Y] toont ook aan dat zij al geruime tijd actief is als vakbondsafgevaardigde (stuk 1 a t/m f verweersters) en zich in die hoedanigheid heeft ingezet voor het verbeteren van de werkomstandigheden en het verdedigen van de rechten van haar collega's binnen eiseres (stuk 14 verweersters).

Haar deelname aan verschillende opleidingen (stuk 7 verweersters) en haar actieve rol in het sociaal overleg tonen aan dat zij wel degelijk toegewijd is om de belangen van de werknemers oprecht en effectief te vertegenwoordigen.

Dat dit ook zo door de werknemers wordt gepercipieerd blijkt uit het feit dat zij bij de sociale verkiezingen van 2020 werd verkozen als plaatsvervangend lid in het OR en het CPBW.

Blijkbaar zijn er ook tal van collega's die destijds volledig uit vrije wil op mevrouw [Y] hebben gestemd en die haar aanwezigheid op de werkvloer en haar engagement wel appreciëren.

Mevrouw [Y] heeft deelgenomen aan verschillende opleidingen georganiseerd door Vorming & Actie vzw, een onderdeel van het ABVV. Deze opleidingen omvatten basismodules over de eerste stappen als afgevaardigde in het sociaal overleg en zijn gericht op het verbeteren van de dienstverlening en het versterken van het draagvlak van het sociaal overleg.

Verschillende getuigenissen en feedback van collega's en vakbondsleden schetsen een beeld van mevrouw [Y] als een actieve, betrokken vakbondsafgevaardigde die zich inzet voor het welzijn van haar collega's (stuk 2 t/m 5 verweerster).

Dat dit door de directie niet altijd in dank afgenomen wordt en dat men haar vanuit deze hoek eerder als een 'luis in de pels' ervaart kan geen argument van beoordeling zijn.

Meer bepaald blijkt uit het dossier dat mevrouw [Y] ook niet te beroerd is om bepaalde mistoestanden op de werkvloer te benoemen (stuk 2 a verweerster).

Eiseres kan niet ontkennen dat het verslag van de Inspectie Toezicht Sociale Wetten als gevolg van een formeel verzoek tot tussenkomst inzake psychosociale belasting op het werk, niet erg flatterend was voor de directie en dat er diverse inbreuken op de wetgeving werden vastgesteld door de sociaal inspecteur (stuk 2 b verweersters).

Er wordt melding gemaakt van meerdere overtredingen en aanbevelingen, waaronder tekortkomingen in de preventie en aanpak van psychosociale risico's op de werkplek, en het niet volgen van de juiste procedures in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

4.
Uit geen enkel gegeven blijkt bovendien dat mevrouw [Y], indien verkozen, haar mandaat voor de komende vier jaar in realiteit niet zal kunnen of willen opnemen.

Integendeel, de stukken tonen eerder het tegenovergestelde aan.

Het klopt dat zij enige tijd afwezig is geweest van het werk omwille van persoonlijk en familiale redenen (ziekte wegens burn-out en zorgverlof voor haar vader) maar zij heeft aangekondigd dat deze problemen thans van de baan zijn en dat zij zich weer volledig zal kunnen wijden aan haar taken als kinesist én, in voorkomend geval, als personeelsafgevaardigde (zie ook stuk 12 eiseres).

5.
Het is de rechtbank ook duidelijk dat er bij eiseres sprake is van een 'hyperconflict' waarbij persoonlijke meningsverschillen (tussen directieleden en werknemers of tussen werknemers onderling) leiden tot het ontstaan van verschillende kampen van 'medestanders' en 'tegenstanders' (een bipolarisatie van het werkmilieu) hetgeen tot een verzieking van de werksfeer aanleiding geeft. Men is pro of contra persoon X of Y.
(zie de publicatie hieromtrent van de FOD WASO https://werk.belgie.be/nl/publicaties/van-meningsverschil-tot-hyperconflict-gids-voor-wie-beroepsmatig-tussenkomt-en)

Al te vaak gaat dit soort conflict hand in hand met wederzijdse beschuldigingen van pesten op het werk.

Het is echter de taak van de werkgever om dienaangaande zijn verantwoordelijkheid op te nemen en ontmijnend te werken.

Trouwens, partijen bevestigden ter zitting dat zij inderdaad de intentie hadden om aansluitend aan de zitting aan tafel te gaan zitten en een en ander uit te praten.

Het lijkt de rechtbank eerder beter om in een sfeer van sociaal overleg en via onderhandelingen tot een oplossing te komen en verder het democratisch proces van de sociale verkiezingen haar werk te laten doen.

De werkgever bepaalt immers niet wie op de kandidatenlijst staat, de vakorganisatie doet dat en het personeel stemt bij de verkiezingen op deze persoon of niet…

Het is het personeel dat het finale moraliteitsoordeel zal vellen.

Op grond van de voorliggende elementen acht de rechtbank het derhalve niet voldoende bewezen dat mevrouw [Y] zich enkel en alleen kandidaat zou hebben gesteld om de ontslagbescherming te genieten. Minstens bestaat hieromtrent voldoende twijfel die in haar voordeel dient te spelen.

De vordering van eiseres is dan ook ongegrond.

5 Proceskosten

Nu de arbeidsrechtbank eiseres in het ongelijk stelt verwijst zij haar overeenkomstig artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en het Koninklijk Besluit van 26 oktober 2007 in de kosten zoals bepaald in het beschikkend gedeelte van dit vonnis.

6 Beslissing

De arbeidsrechtbank heeft over de zaak beraadslaagd en beslist op tegenspraak ten aanzien van de aanwezige en vertegenwoordigde partijen.

Om alle bovenstaande redenen verklaart de rechtbank de vordering van eiseres toelaatbaar, doch ONGEGROND.

Zij verwijst eiseres in de proceskosten. Aan de zijde van mevrouw [Y] en het ACLVB bedragen die 1.800,00 euro rechtsplegingsvergoeding. Aan de zijde van eiseres bedragen die 1.800,00 euro rechtsplegingsvergoeding en 24,00 euro retributierecht Fonds Tweedelijnsbijstand.

Ze worden aldus vereffend.

Dit vonnis werd gewezen door

de heer G. W.	rechter, voorzitter van de kamer;
mevrouw C. G.	rechter in sociale zaken, werkgever;
de heer S. D.	rechter in sociale zaken, werknemer-bediende;

met bijstand van de heer T.W., griffier.

T. W. S. D. C. G. G. W.

en uitgesproken op **DERTIG APRIL TWEEDUIZEND VIERENTWINTIG** in de openbare terechtzitting van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, door voormelde voorzitter van de kamer, met bijstand van de heer T. W., griffier.

T. W. G. W.