

Oordeel 2026-47 van 30 juli 2026

Zaak 2025-0046

Indienster klacht: [...]

Verweerder: Stad Antwerpen



Inhoud

Procedure	3
Feiten.....	4
Standpunt indienster klacht.....	6
Standpunt verweerder	10
Beoordeling door de Geschillenkamer	15
I. Ontvankelijkheid van de klacht.....	15
A. Belang bij het indienen van de klacht	15
B. Tergende en roekeloze klacht.....	16
C. Bevoegdheid van de Geschillenkamer	17
II. Weigering van redelijke aanpassingen voor werkhervatting of heroriëntering	17
A. Algemeen	18
B. Permanent voltijds thuiswerk	20
C. Heroriënteren naar andere functie	22
D. Heropstarten re-integratietraject met ondersteuning via EMINO ..	25
Oordeel van de Geschillenkamer.....	26
Aanbevelingen van de Geschillenkamer.....	26

De Geschillenkamer, samengesteld uit voorzitter Stijn Smet, bijzitter Sarah Lambrecht en bijzitter Koen Lemmens, en bijgestaan door griffier Dorien Geeroms, spreekt het volgende oordeel uit:

Procedure

De Geschillenkamer heeft de klacht ontvangen op 14 november 2025.

De fase van het uitwisselen van standpunten en overtuigingsstukken werd afgerond op 24 maart 2026.

De Geschillenkamer ontving volgende stukken:

- het standpunt van de verweerder van 22 januari 2026
- het antwoord van de indienster van de klacht van 20 februari 2026
- het antwoord van de verweerder van 24 maart 2026.

Nadat de termijnen om standpunten uit te wisselen waren verstreken, heeft de indienster op 26 april 2026 nog een standpunt gezonden aan de Geschillenkamer. Dit standpunt is buiten de voorziene termijn voor het uitwisselen van standpunten ingediend en wordt uit de debatten geweerd. De Geschillenkamer houdt er geen rekening mee om tot haar oordeel te komen.

De Geschillenkamer behandelde de zaak tijdens een hoorzitting op 27 april 2026, die hybride verliep. De indienster van de klacht nam online deel en werd bijgestaan door advocaat B. Van Praet. De verweerder werd vertegenwoordigd door een personeelslid, die online deelnam, en de advocaten Yasin G.L. en Charlotte M.

De stad Antwerpen verzoekt dat haar naam niet wordt vermeld in het oordeel van de Geschillenkamer omdat de publicatie van haar naam een onevenredige en ongerechtvaardigde aantasting van haar belangen zou meebrengen. Volgens de stad Antwerpen streeft de indienster immers een benadelingsoogmerk na, wat met name blijkt uit de verscheidene procedures die de indienster heeft opgestart, haar verzoek aan de arbeidsrechtbank tot

publicatie van het vonnis en de vele ernstige verwijten. De indienster van de klacht verzet zich tegen de gevraagde anonimisering.

Oordelen van de Geschillenkamer vermelden betrokken rechtspersonen bij naam, tenzij er gewichtige redenen zijn om dat niet te doen. De decreetgever heeft bepaald dat de Geschillenkamer haar oordelen steeds publiek bekendmaakt en dat de anonimisering van betrokken rechtspersonen daarbij slechts uitzonderlijk kan gebeuren.¹ De stad Antwerpen toont niet aan dat haar beweerde reputatieschade verschilt van de algemene gevolgen voor iedere andere rechtspersoon die bij naam wordt genoemd in een oordeel. Daarbij houdt de Geschillenkamer er rekening mee dat de stad Antwerpen een overheid is, van wie meer transparantie mag worden verwacht dan van een louter private rechtspersoon, en waarbij er ook een groter maatschappelijk belang is bij de openbaarheid van het oordeel.² De Geschillenkamer wijst het verzoek om anonimisering af omwille van een gebrek aan gewichtige redenen.

Feiten

De indienster van de klacht werkte van maart 2017 tot 2023 als deskundige, meer specifiek tekenaar en ontwerper, bij de dienst voor stadsontwikkeling van de stad Antwerpen. Zij werd voltijds tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Tijdens de COVID-19 lockdown, begin 2020, deed ze net als haar collega's 100% thuiswerk. Na het einde van de lockdown hervatte de stad Antwerpen het werken op kantoor. De indienster van de klacht vroeg om 100% telewerk te kunnen blijven doen, omdat een terugkeer naar kantoor voor haar niet mogelijk was door een combinatie van handicaps. In die periode ontstond namelijk een vermoeden dat zij een autismespectrumstoornis heeft. Daarnaast ondervond zij ook obstakels die zijn verbonden met hoogsensitiviteit, obsessief-compulsieve stoornis, smetvrees, angststoornissen en depressie.

¹ Art. 16, §6, [VMRI-decreet](#).

² Zie [Oordeel 2026-10 van 13 februari 2026](#), 11.

De stad Antwerpen uitte de verwachting dat de indienster van de klacht toch zou terugkeren naar kantoor. Zij antwoordde dat dit voor haar onmogelijk was.

Vanaf 1 oktober 2021 tot en met haar ontslag was ze afwezig door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

In augustus 2022 startte de stad Antwerpen, na een gunstig advies van de arbeidsarts, een re-integratietraject op. Kort nadien werd dit traject echter stilgelegd, nadat de arbeidsarts bij een herbeoordeling vaststelde dat het omwille van medische redenen nog niet mogelijk was om een re-integratiebeoordeling te maken. De arbeidsongeschiktheid werd hierna stapsgewijs verlengd, tot juli 2023.

Op 23 juni 2023 nodigde de stad Antwerpen de indienster van de klacht uit om gehoord te worden in het kader van een mogelijk ontslag (hoorrechtgesprek).

Op 5 juli 2023 deelde zij aan de stad Antwerpen mee dat ze door VDAB was erkend als werknemer met een arbeidshandicap, waardoor de stad als haar werkgever financiering kon aanvragen voor aanpassingen aan haar werkpost.

Op 13 juli 2023 vond het hoorrechtgesprek, via videoconferentie, plaats.

Op 23 juli 2023 maakte de stad Antwerpen eenzijdig en met onmiddellijke ingang een einde aan de arbeidsovereenkomst van de indienster van de klacht, met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding van 21 weken loon. De stad verwees in de ontslagbeslissing naar haar besluit dat er geen vooruitzicht was dat de indienster van de klacht het werk spoedig zou hervatten. De stad gaf ook aan dat op haar niveau en voor haar functie volledig thuiswerk niet mogelijk was. Op het formulier C4 luidde de motivering van het ontslag: “De afwezigheid van betrokkene verstoort de werking van de dienst en organisatie. Wegens medische problematiek is er geen mogelijkheid tot een re-integratietraject.”

Kort na haar ontslag vroeg de indienster van de klacht uitbetaling van door haar opgebouwde rechten inzake loopbaansparen en plusuren. De stad Antwerpen antwoordde dat zij niet in aanmerking kwam voor uitbetaling, omdat zij werd ontslagen met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding.

Op 18 juli 2024 startte de indienster van de klacht een procedure voor de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, onder meer voor beweerde discriminatie. Op 4 augustus 2025 wees de voorzitter van de arbeidsrechtbank de vordering over beweerde discriminatie af. Tegen deze beslissing is de indienster van de klacht op 5 september 2025 in beroep gegaan bij het arbeidshof Antwerpen, waar haar zaak momenteel hangende is.

Standpunt indienster klacht

De indienster van de klacht verduidelijkt dat het voor haar onmogelijk is om zich buiten haar woonplaats te begeven door een combinatie van autismespectrumstoornis (ASS) en andere problematieken: hoogsensitiviteit, obsessief-compulsieve stoornis, smetvrees, angststoornissen en depressie. Zij benadrukt dat deze medische situatie, met name de ASS, voor haar pas duidelijk is geworden in de loop van 2020. Als gevolg hiervan moet zij sindsdien noodgedwongen arbeidsprestaties van thuis uit leveren. Ze wijst er verder op dat de diagnose van ASS pas formeel is gesteld in september 2022.

Ze voert aan dat haar werkgever, de stad Antwerpen, haar op zeven verschillende manieren heeft gediscrimineerd op grond van handicap:

- een weigering van redelijke aanpassingen door 100% thuiswerk te weigeren, ofwel in haar huidige functie ofwel in een nieuwe functie;
- een weigering van redelijke aanpassingen door het weigeren van ondersteuning bij re-integratie door EMINO, een vzw gespecialiseerd in arbeidsbemiddeling en jobcoaching voor personen die drempels ervaren op de arbeidsmarkt;
- een weigering van redelijke aanpassingen door haar formele aanvraag tot heropstart van het re-integratietraject af te wijzen;
- een weigering van redelijke aanpassingen door na te laten om de doorstroom naar een andere functie te onderzoeken;
- een discriminerend ontslag door haar definitief ongeschikt te verklaren voor haar functie op basis van haar handicaps, waarbij volgens haar sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en misbruik van ontslagrecht;

- een directe of indirecte discriminatie door haar openstaande plusuren en opgebouwd loopbaansparen niet uit te betalen na het ontslag; en
- het niet naleven van een aantal procedurele vereisten uit de Codex Welzijn op het Werk.

Over de aangevoerde weigeringen van redelijke aanpassingen stelt de indienster van de klacht dat zij, in tegenstelling tot wat de stad Antwerpen beweert, verschillende vragen tot redelijke aanpassingen heeft gesteld. Zij heeft deze vragen met name gesteld aan de arbeidsarts op 19 oktober 2022, aan de personeelsdienst vanaf 9 december 2022 en aan haar leidinggevendens tijdens de ontslagprocedure vanaf 4 juli 2023.

Over de weigering van 100% thuiswerk stelt zij dat zij als persoon met een handicap recht had op redelijke aanpassingen aan haar werksituatie en dat de stad Antwerpen geen enkel initiatief heeft genomen om dergelijke aanpassingen te maken. Ze heeft nochtans in het verleden, met name tijdens de COVID-19 lockdown, ook 100% thuisgewerkt en dit vormde toen geen problemen voor de stad Antwerpen. Hieruit blijkt dat 100% thuiswerk mogelijk is in haar functie. In tegenstelling tot wat de stad Antwerpen beweert, ging het tijdens de COVID-19 lockdown niet om minimale dienstverlening maar bleef haar normale takenpakket bijna volledig behouden en nam ze bijkomende engagementen op.

Na afloop van de COVID-19 lockdown vroeg ze of ze van thuis uit kon blijven werken, maar de stad Antwerpen drong erop aan dat ze naar het kantoorgebouw zou komen, hoewel dit voor haar onmogelijk was. Haar teamleider verwees daarbij naar een algemene regel dat iedereen twee dagen per week komt werken in het kantoorgebouw, zonder rekening te houden met het gegeven dat haar vraag om 100% thuiswerk was ingegeven door haar noden als persoon met een handicap.

Ze stelt dat de stad Antwerpen onterecht beweert dat standaardisatie van haar functie met 100% thuiswerk niet haalbaar zou zijn. Met de beschikbare technologie is dat wel haalbaar, zodat zij bijvoorbeeld vanop afstand apparatuur kon gebruiken of digitaal overleggen met haar collega's. Voor niet-digitale taken, zoals foto's nemen, zou ze kunnen rekenen op andere tekenaars, landmeters of werfopvolgers.

Over de weigering van ondersteuning door EMINO bij haar re-integratie stelt de indienster van de klacht in essentie dat de stad Antwerpen niet is ingegaan op haar vragen over de mogelijkheid om ondersteunende maatregelen te krijgen tijdens haar re-integratietraject. Zij geeft aan dat dit heeft bijgedragen tot het op pauze zetten van het re-integratietraject.

Over de afwijzing van een re-integratietraject verduidelijkt de indienster van de klacht dat zij in oktober 2022 werd uitgenodigd door de stad Antwerpen voor een onderzoek bij de arbeidsarts om een mogelijk re-integratietraject op te starten. De arbeidsarts stelde na een onderzoek op 7 oktober 2022 vast dat zij het werk progressief kon hervatten, met telewerk omdat zij niet naar de werkvloer kon komen en met mogelijke aanpassingen aan haar werkpost. De arbeidsarts en de stad Antwerpen hebben haar vervolgens echter geen informatie bezorgd over haar opties en rechten in het kader van re-integratie. Haar re-integratie moest hierna op pauze worden gezet omwille van haar formele diagnose met ASS, waarvan zij de arbeidsarts pas na het eerste onderzoek op de hoogte kon brengen. Bij een nieuw onderzoek op 22 oktober 2022 stelde de arbeidsarts vast dat er geen beoordeling kon worden gemaakt over een mogelijke re-integratie. Zij is niettemin altijd vragende partij gebleven om het re-integratietraject opnieuw op te starten. Ze heeft dit ook actief duidelijk gemaakt aan de stad Antwerpen, maar de stad heeft haar vraag afgeblokt en heeft resoluut gekozen om haar te ontslaan.

Over het gebrek aan onderzoek over mogelijke doorstroom naar een andere functie stelt de indienster van de klacht in essentie dat de stad Antwerpen voorafgaand aan het ontslag niet heeft onderzocht of zij een andere functie had kunnen opnemen waarbij wel 100% thuiswerk mogelijk was.

Over het beweerde discriminerend ontslag wijst zij erop dat zij tussen 2017 en 2021 goed functioneerde in haar job en altijd gunstige evaluaties heeft ontvangen. Toch kwam er vanuit de stad Antwerpen steeds meer druk om 'on-site' te werken in plaats van thuis te blijven werken na de COVID-19 lockdown. Zij kon echter niet ingaan op deze eis, omdat dit voor haar onmogelijk was. Vanaf 1 oktober 2021 heeft zij noodgedwongen de overstap gemaakt naar afwezigheid wegens ziekte, omdat de stad Antwerpen had aangegeven dat zij ofwel naar kantoor moest komen ofwel zich ziek moest melden.

Ze was na de onderzoeken van de arbeidsarts in oktober 2022 in de veronderstelling dat haar re-integratietraject opnieuw zou worden opgestart en niet dat zij zich moest verwachten aan een plots ontslag. Tijdens de ontslagprocedure heeft ze duidelijk verwezen naar de medische onmogelijkheid om haar woonplaats te verlaten en formeel gevraagd om het re-integratietraject verder te laten lopen. Ze heeft tijdens de ontslagprocedure ook aangegeven dat zij wel op korte termijn het werk kon hervatten als de nodige redelijke aanpassingen zouden worden gemaakt. Verder heeft ze tijdens de ontslagprocedure de stad Antwerpen ingelicht dat zij door VDAB erkend was als werknemer met een arbeidsbeperking en zo recht had op individueel maatwerk. Dit bood mogelijkheden om haar werkplek aan te passen, bijvoorbeeld door een prikkelarme omgeving in te richten, maar de stad Antwerpen heeft hiermee geen rekening gehouden.

Tijdens de ontslagprocedure heeft ze ook uitdrukkelijk de vraag gesteld of een andere functie met 100% thuiswerk wel mogelijk zou zijn, in overeenstemming met de bepalingen uit de rechtspositieregeling over doorstroom naar andere functies. De stad Antwerpen is niet ingegaan op deze vraag.

De indienster van de klacht voert aan dat uit de motivering van het ontslag blijkt dat het rechtstreeks was gebaseerd op haar handicap en medische toestand. Ze stelt dat er geen sprake kan zijn van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste als mogelijke rechtvaardiging voor het ontslag. Ze betwist ook, in tegenstelling tot wat de stad Antwerpen beweert, dat zij zou hebben aangegeven dat zij akkoord kon gaan met een ontslag. De motivering van het ontslag, in de zin dat een werkhervatting op korte termijn niet tot de mogelijkheden zou behoren, klopt ook niet. Haar diagnose met ASS en de erkenning van een arbeidshandicap voor VDAB boden haar net perspectieven op werkhervatting, op voorwaarde dat redelijke aanpassingen zouden worden gemaakt. Zij is altijd bereid gebleven om te blijven werken, alleen was het voor haar niet mogelijk om hiervoor naar het kantoorgebouw van de stad Antwerpen te gaan. Net daarom vroeg zij redelijke aanpassingen.

Ze wijst er verder op dat de stad Antwerpen voorafgaand aan het ontslag niet heeft onderzocht of een alternatieve invulling van haar functie of doorstroom naar een andere functie mogelijk zou zijn. Ze benadrukt ook dat de psychische en financiële impact van het ontslag aanzienlijk is.

Over het gebrek aan uitbetaling van openstaande plusuren en opgebouwde loopbaansparen benadrukt ze dat ze een aanzienlijk krediet had opgebouwd doordat zij zich in het verleden bijzonder had ingezet voor een aantal projecten en daarvoor aanzienlijk meer uren had gepresteerd. Het ging om het equivalent van ongeveer 75 werkdagen. Ze stelt dat de stad Antwerpen haar heeft gediscrimineerd op grond van gezondheidstoestand en handicap door deze bedragen niet uit te betalen in het kader van haar eenzijdig ontslag.

Volgens haar is er geen sprake van een toegelaten onderscheid. De stad Antwerpen beweert dat personen aan wie wel wordt uitbetaald buiten hun wil om in een bepaalde situatie zouden zijn verzeild, zoals medische overmacht. Dit negeert het gegeven dat zij ook buiten haar wil om een arbeidshandicap heeft en haar arbeidsovereenkomst zag eindigen door het ontslag dat aan haar handicap werd gekoppeld. Ze heeft bovendien weet van andere gevallen met gelijkaardige complexe discriminaties waarin de stad Antwerpen wel heeft uitbetaald.

Over de procedurele vereisten uit de Codex Welzijn op het Werk stelt de indienster van de klacht in essentie dat de stad Antwerpen verschillende inbreuken tegen deze Codex heeft gepleegd voorafgaand aan en tijdens de ontslagprocedure.

Verder stelt zij nog dat de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg in haar zaak het discriminatierecht verkeerd heeft toegepast of geïnterpreteerd, onder meer op het vlak van de verdeling van de bewijslast.

Tot slot voert zij aan dat er geen gewichtige redenen zijn om het verzoek tot anonimisering van de stad Antwerpen toe te staan.

Standpunt verweerder

De stad Antwerpen voert aan dat de klacht onontvankelijk is omwille van twee redenen.

Ten eerste vermengt de indienster van de klacht haar individueel belang structureel met een betoog dat neerkomt op het behartigen van het algemeen belang. Haar klacht wordt in overwegende mate gedreven door motieven van algemeen belang. Dit is precies het type belang dat de decreetgever heeft willen uitsluiten bij het opstellen van artikel 13, § 1, VMRI-decreet. Voor zover de klacht onderdelen bevat waarbij de indienster van de klacht wel een rechtstreeks en persoonlijk belang heeft, moet de Geschillenkamer deze strikt afbakenen.

Ten tweede is de klacht kennelijk tergend en roekeloos. De indienster van de klacht heeft al vier verschillende procedures gestart: een vordering ten gronde bij de arbeidsrechtbank, een stakingsvordering bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, een hoger beroep tegen de beslissing van die voorzitter, en nu een klacht bij het Vlaams Mensenrechteninstituut. Uit deze proceshouding blijkt een onophoudelijk vermogen om te blijven procederen tegen de stad Antwerpen. Met name de klacht bij het Vlaams Mensenrechteninstituut lijkt alleen te zijn ingediend om schade te berokkenen aan de stad door de zaak publiek te maken. Bovendien heeft de indienster van de klacht de stad al beticht van uitbuiting, mensenhandel, slavernij en grove schendingen van verschillende mensenrechten, de welzijnswetgeving en de anti-discriminatiewetgeving. Uit het dossier blijkt dat deze verwijten niet ernstig kunnen worden genomen.

De stad Antwerpen stelt ook dat de Geschillenkamer in ieder geval niet bevoegd is om bepaalde onderdelen van de klacht te beoordelen, met name de onderdelen over de naleving van de Codex Welzijn op het Werk, over het beweerde kennelijk onredelijk ontslag en over het beweerde misbruik van ontslagrecht. De Geschillenkamer is immers alleen bevoegd om te beoordelen of er sprake is van een discriminatie in de zin van het Gelijkekansendecreet en het Decreet evenredige arbeidsparticipatie.

Over de grond van de klacht formuleert de stad Antwerpen een voorbehoud. Zij wijst erop dat het antwoord van de indienster van de klacht is opgenomen in een document van 65 pagina's. Dit document is voor de stad zo onsamenhangend en fragmentarisch opgebouwd dat het voor haar bijzonder moeilijk is om te bepalen welke concrete verwijten haar precies worden gemaakt en om hierop een gestructureerd antwoord te geven.

Over de beweerdde weigering van redelijke aanpassingen in de vorm van EMINO-maatregelen, stelt de stad Antwerpen dat de indienster van de klacht geen concrete en formele vraag om deze redelijke aanpassing heeft gesteld. Aangezien zij nooit deze vraag heeft gesteld, kan er geen sprake zijn van een weigering van redelijke aanpassingen.

De stad Antwerpen erkent dat de arbeidsarts naar EMINO-ondersteuning heeft verwezen in zijn eerste beoordeling, op 7 oktober 2022. Maar kort hierna is het re-integratietraject beëindigd op initiatief van de indienster van de klacht. Er heeft dus geen werkhervatting plaatsgevonden. De indienster van de klacht heeft later wel informatie gevraagd over hoe EMINO haar zou kunnen bijstaan in een re-integratietraject, maar dit was louter een vraag om informatie. Bovendien was deze vraag gericht aan een werknemer van de stad die zelf afwezig was wegens ziekte. Verder heeft de indienster van de klacht tijdens de ontslagprocedure een brief opgesteld waarin zij uitdrukkelijk aangeeft geen EMINO-ondersteuning nodig te hebben. De situatie kan dan ook niet worden gezien als een weigering om EMINO-ondersteuning te bieden bij de werkhervatting.

Om dezelfde redenen kan er ook geen sprake zijn van een weigering om een re-integratietraject op te starten. Ook die vraag heeft de indienster van de klacht nooit concreet gesteld. De stad Antwerpen heeft zelf het initiatief tot re-integratie genomen in oktober 2022, waarbij het traject kort erna werd beëindigd op initiatief van de indienster van de klacht. Tijdens de ontslagprocedure heeft zij verwezen naar het re-integratietraject maar dit kan niet als een vraag naar redelijke aanpassingen worden gezien.

Over de beweerdde weigering van redelijke aanpassingen aan de functie of de arbeidsomstandigheden van de indienster van de klacht, stelt de stad Antwerpen dat zij ook hierover geen vraag naar redelijke aanpassingen heeft ontvangen. Pas tijdens de ontslagprocedure deelde de indienster van de klacht voor het eerst de aanpassingen mee die voor haar nodig waren, waaronder 100% thuiswerk en een hoge mate van standaardisatie van haar functie.

De stad heeft bovendien tijdens de ontslagprocedure onderzocht, op vraag van de indienster van de klacht, of 100% thuiswerk in haar functie mogelijk was. De stad stelde echter vast dat haar taken niet volledig van thuis uit konden worden

uitgevoerd, aangezien zij bouwtekeningen moest opmaken die fysiek op zeer grote plannen moeten worden afgedrukt met gespecialiseerde apparatuur. Bovendien konden haar taken niet volledig gestandaardiseerd worden, aangezien zij een functie heeft op niveau B (professionele bachelor) waarin zij vaak zelfstandige beslissingen moet nemen. Dit impliceert dat zij taken heeft die niet standaardiseerbaar zijn. De stad kwam tot het besluit dat de indienster van de klacht minstens twee dagen per week aanwezig zou moeten zijn in het betrokken kantoorgebouw, om in overleg te gaan met haar leidinggevende en het team over de uitvoering van haar taken.

De gevraagde redelijke aanpassingen zouden ook een onevenredige belasting hebben betekend voor de stad. Volledig thuiswerk zou er met name toe leiden dat collega's en leidinggevendenden alle taken die fysieke aanwezigheid vereisen zouden moeten overnemen van de indienster van de klacht. Dit zou een disproportionele belasting voor het team meebrengen.

De stad Antwerpen stelt verder dat het een redelijk alternatief voor 100% thuiswerk heeft voorgesteld, namelijk een combinatie van thuiswerk en een minimale aanwezigheid van twee dagen per week. De indienster van de klacht heeft dit voorstel echter zonder medische onderbouwing categorisch geweigerd. Zo heeft zij elke verdere dialoog over mogelijke aanpassingen onmogelijk gemaakt.

De stad Antwerpen stelt daarnaast dat de COVID-periode niet als vergelijkingspunt kan worden genomen, omdat de stad in deze periode slechts een minimale en onvolledige dienstverlening bood. Deze minimale dienstverlening was hoofdzakelijk gericht op de acute maatschappelijke noden van het moment. Daarnaast blijkt uit de eigen analyse van de indienster van de klacht dat een aantal van haar taken niet meer volledig kunnen worden uitgevoerd als ze geheel niet meer naar de werkvloer komt.

Over het beweemde discriminerende ontslag, stelt de stad Antwerpen dat het ontslag berustte op objectieve overwegingen. Het was ingegeven door een afwezigheid van meer dan 21 maanden en een gebrek aan vooruitzicht dat de indienster van de klacht op korte termijn het werk zou hervatten. Daarbij hield de stad ook rekening met haar verplichting om haar beschikbare middelen efficiënt te gebruiken voor haar maatschappelijke opdrachten aan de burger. Uit

het ontslagbesluit blijkt ook dat de stad een ernstig onderzoek heeft gevoerd naar de gevraagde aanpassingen in verband met 100% telewerk en standaardisatie van de functie. De stad Antwerpen verduidelijkt daarnaast dat het ontslag niet was ingegeven door medische ongeschiktheid, zoals de indienster van de klacht lijkt te veronderstellen, maar door de eerder aangegeven objectieve redenen.

De stad erkent daarnaast dat zij tijdens de ontslagprocedure ook een vraag tot heroriëntering heeft ontvangen van de indienster van de klacht. Zij heeft echter niet aangetoond dat ze plots niet meer geschikt zou zijn voor haar huidige functie, die zij jarenlang op de werkvloer heeft uitgeoefend. Bijgevolg moest de stad niet onderzoeken of zij voor een andere functie in aanmerking zou komen. Deze onderzoeksplicht geldt immers alleen als een werknemer ongeschikt is geworden om de essentiële taken van de eigen functie uit te oefenen en er bovendien een beschikbare functie bestaat waarvoor de werknemer de vereiste bekwaamheden bezit. Dat was hier niet het geval. Integendeel, de indienster van de klacht erkent zelf dat zij geschikt bleef voor de overeengekomen functie.

Over de niet-uitbetaling van loopbaansparen en plusuren, stelt de stad Antwerpen dat zij de rechtspositieregeling op dezelfde wijze heeft toegepast op de indienster van de klacht als op alle andere personeelsleden in haar situatie. Uit de rechtspositieregeling blijkt immers dat de betrokken bedragen niet worden uitbetaald bij een ontslag met betaling van een opzegvergoeding. Er is geen oorzakelijk verband tussen het niet-uitbetalen van de loopbaanspaardagen en plusuren en de handicap of gezondheidstoestand van de indienster van de klacht. Er kan ook niet worden vastgesteld dat de rechtspositieregeling werknemers met een handicap bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere werknemers. De stad ontkent dat zij de rechtspositieregeling niet eenduidig en correct zou naleven, zoals de indienster van de klacht beweert. De stad wijst erop dat zij geen enkel bewijs of begin van bewijs aanlevert voor haar stelling.

Tot slot verzoekt de stad Antwerpen om het oordeel van de Geschillenkamer te anonimiseren. Uit de globale proceshouding van de indienster van de klacht blijkt immers een volhardende neiging om procedures op te starten tegen de stad, die bedoeld zijn om de stad te benadelen en haar publiekelijk in diskrediet te brengen. In deze context zou de publicatie van haar niet-geanonimiseerde

naam een onevenredige en ongerechtvaardigde aantasting van de belangen van de stad meebrengen.

Beoordeling door de Geschillenkamer

De indienster van de klacht voert aan dat haar werkgever, de stad Antwerpen, haar redelijke aanpassingen heeft geweigerd in het kader van een mogelijke werkhervatting; en haar vervolgens bij het ontslag heeft gediscrimineerd op grond van haar handicap en gezondheidstoestand.

De Geschillenkamer moet in deze zaak beoordelen of de klacht ontvankelijk is (I). Daarna dient ze te onderzoeken of er sprake is van weigering van redelijke aanpassingen in het kader van een mogelijke werkhervatting of heroriëntering (II).

I. Ontvankelijkheid van de klacht

De stad Antwerpen voert aan dat de klacht geheel of gedeeltelijk niet ontvankelijk is doordat ze overwegend een algemeen belang nastreeft (A); kennelijk tergend en roekeloos is (B); en deels buiten de bevoegdheid van de Geschillenkamer valt (C).

A. Belang bij het indienen van de klacht

De stad Antwerpen stelt dat de klacht niet ontvankelijk is omdat de indienster haar individueel belang vermengt met een betoog dat overwegend een algemeen belang nastreeft.

Artikel 13, §1, van het [VMRI-decreet](#) bepaalt dat een persoon die meent dat hij wordt gediscrimineerd, een klacht kan indienen bij het VMRI. De Geschillenkamer stelt vast dat de indienster voldoende duidelijk uiteenzet op welke punten ze meent gediscrimineerd te zijn en dat de stad Antwerpen

hierover ook omstandig verweer heeft gevoerd. De klacht is in die mate dan ook ontvankelijk.³

B. Tergende en roekeloze klacht

De stad Antwerpen voert vervolgens aan dat de klacht kennelijk tergend en roekeloos is, doordat de indienster blijft procederen, zeer ernstige en ongefundeerde verwijten blijft uiten en met de huidige klacht louter schade wil berokkenen aan de stad door de zaak publiek te maken.

De Geschillenkamer benadrukt dat haar procedure aanvullend bestaat, naast die van de gewone hoven en rechtbanken.⁴ Dat een rechtbank dezelfde feiten heeft beoordeeld, betekent dan ook niet dat een klacht kennelijk tergend of roekeloos is.⁵

De Geschillenkamer merkt daarbij op dat het decreet van 22 mei 2026 het VMRI-decreet heeft gewijzigd en een nieuwe ontvankelijkheidsgrond heeft toegevoegd aan artikel 13 §3.⁶ Het nieuwe punt 6° stelt dat een klacht bij het VMRI niet ontvankelijk is wanneer:

“6° de klacht het voorwerp uit[maakt] van een vordering in rechte over dezelfde zaak waarover nog geen vonnis of arrest is geveld.”

De indienster van de klacht diende op 5 september 2025 beroep in bij het Arbeidshof van Antwerpen. Er is dus een vordering in rechte hangende in deze zaak. Overeenkomstig artikel 23 van het decreet van 22 mei 2026 trad de nieuwe ontvankelijkheidsgrond echter pas in werking op 7 juni 2026. De Geschillenkamer ontving de klacht van de indienster op 14 november 2025.

³ Zie ook [Oordeel 2026-28 van 8 mei 2026](#), 8-9.

⁴ *Parl. St.* Vlaams Parlement, 2021-2022, [nr. 1357/1](#), 99-100.

⁵ Zie [Oordeel 2025-5 van 9 april 2025](#), 10.

⁶ [Decreet van 22 mei 2026 tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie.](#)



De klacht werd dus lange tijd vóór de inwerkingtreding van de nieuwe ontvankelijkheidsgrond ingediend. Aangezien de ontvankelijkheid wordt beoordeeld op het moment van de inleiding van de klacht, heeft deze decreetswijziging geen impact op de ontvankelijkheid van deze klacht.

Uit het feit dat de indienster wenst dat de stad Antwerpen bij naam wordt genoemd in het publiek bekendgemaakt oordeel, kan voorts niet worden afgeleid dat zij haar klacht louter heeft ingediend om schade te berokkenen aan de stad. De feiten die de indienster verwijt aan de stad maken dan weer deel uit van het onderzoek van de grond van de zaak.⁷

C. Bevoegdheid van de Geschillenkamer

De stad Antwerpen stelt ook dat de Geschillenkamer niet bevoegd is om de onderdelen van de klacht over de naleving van de Codex Welzijn op het Werk, het beweerde kennelijk onredelijk ontslag en het beweerde misbruik van ontslagrecht.

De Geschillenkamer is enkel bevoegd om op niet-bindende wijze te beoordelen of er sprake is van een discriminatie in de zin van het [Gelijkekansendecreet](#). In de mate dat zij gevraagd wordt om zich uit te spreken over andere aspecten, is de klacht niet ontvankelijk. Zij zal zich dan ook niet uitspreken over onderdelen van de klacht over de naleving van de Codex Welzijn op het Werk, het beweerde kennelijk onredelijk ontslag en het beweerde misbruik van ontslagrecht in de mate dat deze onderdelen geen verband houden met een mogelijke discriminatie. Evenmin maakt de indienster voldoende concreet wat het verband is tussen de niet-uitbetaling van haar openstaande plusuren en opgebouwde loopbaansparen en de naleving van het Gelijkekansendecreet.

II. Weigering van redelijke aanpassingen voor werkhervatting of heroriëntering

De indienster van de klacht voert aan dat:

⁷ Zie [Oordeel 2026-42 van 6 juli 2026](#), 11.

- ze obstakels in haar werk ondervond omwille van haar autismespectrumstoornis, hoogsensitiviteit, obsessief-compulsieve stoornis, smetvrees, angststoornissen en depressie;
- ze de volgende redelijke aanpassingen vroeg aan haar werkgever:
 - permanent voltijds thuiswerk;
 - doorstroom naar een andere functie met permanent voltijds thuiswerk;
 - heropstarten van haar re-integratietraject met ondersteuning via EMINO, een vzw gespecialiseerd in arbeidsbemiddeling en jobcoaching voor personen die drempels ervaren op de arbeidsmarkt;
- en die redelijke aanpassingen geweigerd werden door haar werkgever.

De stad Antwerpen betwist niet dat de indienster kan worden beschouwd als een persoon met een handicap, maar wel dat er sprake is van een discriminerende weigering van redelijke aanpassingen.

De Geschillenkamer moet in deze zaak onderzoeken of er sprake is van een weigering van redelijke aanpassingen door een werkgever voor wat betreft de tewerkstelling van een werknemer met een handicap. In deze zaak zijn zowel het Gelijkekansendecreet als het Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt van toepassing. De Geschillenkamer moet beide decreten samen lezen en hierbij de ruimste bescherming voor de werknemer met een handicap waarborgen.⁸

A. Algemeen

Redelijke aanpassingen zijn aanpassingen waarop een persoon met een handicap recht heeft om te verzekeren dat die ten volle, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid kan participeren in de samenleving. Die aanpassingen moeten obstakels voor een gelijkwaardige participatie voor de persoon met een handicap wegnemen. Een gevraagde aanpassing is dus een redelijke aanpassing als die er inderdaad voor kan zorgen dat de persoon met een handicap op een gelijkwaardige manier kan deelnemen aan bijvoorbeeld het

⁸ Artikel 20, derde lid, [Gelijkekansendecreet](#); *Parl. St. Vlaanderen 2023-2024*, nr. 1937/1, 66-67. Zie ook [Oordeel 2026-11 van 26 februari 2026](#), 10-11.

beroepsleven. De aanpassing moet, met andere woorden, haar doel bereiken en afgestemd zijn op de behoeften van de persoon met een handicap. De redelijkheid van een aanpassing verwijst dus naar de relevantie, geschiktheid en doeltreffendheid van de aanpassing voor de persoon met een handicap.⁹

Om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen.¹⁰

Een gevraagde redelijke aanpassing kan alleen worden geweigerd als ze een onevenredige belasting zou betekenen voor degene die de aanpassing moet doen. Dit concept lijkt af tot waar redelijke aanpassingen moeten worden aangeboden.¹¹ Hierbij wordt de impact van de redelijke aanpassing voor degene die haar moet doorvoeren en voor de ruimere omgeving bekeken in het licht van het doel van de aanpassing (de gelijkwaardige participatie voor de persoon met een handicap). Relevante factoren bij deze afweging zijn onder meer: de financiële en organisatorische impact van de aanpassing, de haalbaarheid van de aanpassing, de aanwezigheid van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen en de positieve of negatieve impact op anderen in de omgeving.¹²

Een discriminerende weigering van redelijke aanpassingen voor een werknemer met een handicap vindt dus plaats wanneer:

- werknemers met een handicap een beperking ervaren in hun gelijkwaardige participatie in het beroepsleven;
- zij hiervoor redelijke aanpassingen vragen die obstakels voor gelijkwaardige participatie wegnemen;

⁹ Zie o.m. [Oordeel 2025-5 van 9 april 2025](#), 14; zie ook [Algemene opmerking nr. 6 \(2018\) over gelijkheid en non-discriminatie](#) van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap over de uitvoering van het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (VRPH), § 25.

¹⁰ Artikel 5, § 4 Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

¹¹ Zie o.m. [Oordeel 2025-5 van 9 april 2025](#), 14; zie ook [Algemene opmerking nr. 6 \(2018\) over gelijkheid en non-discriminatie](#), § 25.

¹² Zie o.m. [Oordeel 2025-5 van 9 april 2025](#), 14; zie ook artikel 19 [Gelijkekansendecreet](#) en [Algemene opmerking nr. 6 \(2018\) over gelijkheid en non-discriminatie](#), § 26.

- en die redelijke aanpassingen geweigerd worden door hun werkgever, ook al betekenen ze geen onevenredige belasting.¹³

De indienster van de klacht moet feiten aanvoeren die een weigering van redelijke aanpassingen kunnen doen vermoeden. Het is dan aan de verweerder om te bewijzen dat de gevraagde aanpassingen onredelijk zijn of een onevenredige last zouden betekenen.

De Geschillenkamer beoordeelt dit vervolgens voor elk van de gevraagde aanpassingen.

B. Permanent voltijds thuiswerk

1. Redelijke aanpassing

De indienster werkte sinds 2017 voltijds als deskundige ontwerper en tekenaar bij de dienst voor stadsontwikkeling van de stad Antwerpen en was elke dag fysiek aanwezig op kantoor. Tijdens de COVID-19 lockdown werkte ze, zoals haar collega's, van thuis uit. Toen de stad Antwerpen het werken op kantoor hervatte, vroeg de indienster om voltijds te kunnen blijven thuiswerken, omdat een combinatie van handicaps een terugkeer naar kantoor voor haar onmogelijk maakte. Ze heeft die vraag ook herhaald tijdens de ontslagprocedure. Uit de hoorzitting blijkt dat aanwezigheid op kantoor voor haar het grootste obstakel vormde en dat permanent voltijds thuiswerk een essentiële voorwaarde was om aan het beroepsleven te kunnen deelnemen.

De Geschillenkamer stelt vast dat de gevraagde aanpassing relevant en geschikt is en het mogelijk maakt om het doel van de aanpassing, namelijk te kunnen blijven werken, te bereiken. Het gaat dus om een redelijke aanpassing.

2. Onevenredige belasting

De stad Antwerpen weigerde voltijds thuiswerk als aanpassing, waardoor de indienster vanaf 1 oktober 2021 arbeidsongeschikt was door ziekte. Volgens de

¹³ Artikel 19 [Gelijkekansendecreet](#); artikel 5, § 4 [Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt](#).

stad konden haar taken niet volledig van thuis uit worden uitgevoerd, aangezien zij bouwtekeningen moest opmaken die fysiek op zeer grote plannen moeten worden afgedrukt met gespecialiseerde apparatuur. Bovendien konden haar taken niet volledig gestandaardiseerd worden, aangezien zij een functie heeft op niveau B (professionele bachelor) waarin zij vaak zelfstandige beslissingen moet nemen. De stad kwam tot het besluit dat ze minstens twee dagen per week aanwezig op kantoor moest zijn, zoals andere medewerkers, om in overleg te gaan met haar leidinggevende en het team over de uitvoering van haar taken. Volledig thuiswerk zou er ook toe leiden dat collega's en leidinggevendenden alle taken die fysieke aanwezigheid vereisen, zouden moeten overnemen en dit zou het team disproportioneel belasten.

De Geschillenkamer stelt vast dat de regel van minstens twee dagen kantooraanwezigheid een maatregel is met een algemeen en abstract karakter die geldt voor alle personeelsleden van de stad Antwerpen en dus niet kan worden beschouwd als een redelijke aanpassing waarbij rekening gehouden wordt met de behoefte van de persoon met een handicap in een concrete situatie.¹⁴

Een redelijke aanpassing vraagt, per definitie, dat aanpassingen gebeuren in een bepaalde context, op maat van een persoon met een handicap. Die aanpassing verwijdert een drempel voor de persoon met een handicap, die andere personen niet ondervinden. Het kan bijvoorbeeld gaan om een fysieke aanpassing aan de omgeving of een aanpassing in het beleid of een organisatorische aanpassing, telkens in functie van de noden van de persoon met een handicap. Dat een aanpassing afwijkt van een algemeen beleid, zoals minimum twee dagen per week kantooraanwezigheid, kan dus op zichzelf niet aantonen dat de redelijke aanpassing een onevenredige belasting uitmaakt.¹⁵ De stad toont niet voldoende concreet aan waarom de indienster, bij een tijdelijke of permanente afwijking van de algemene regel, niet in staat of beschikbaar zou zijn om de essentiële taken van haar functie uit te voeren.¹⁶

¹⁴ HvJEU 12 maart 2026, C-597/24, [Zirvatta](#), § 62.

¹⁵ Zie [Oordeel 2025-5 van 9 april 2025](#), 16. Vgl. HvJEU 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, [Jette Ring en Lone Skouboe Werge](#), § 54-55.

¹⁶ Ibid, § 57.

De Geschillenkamer oordeelt dat de stad Antwerpen daarentegen wel voldoende concreet aantoont dat een minimale wisselwerking op de werkvloer en het stellen van bepaalde fysieke handelingen op de werkvloer of op andere locaties vereist is om essentiële taken van haar functie uit te voeren. De stad duidt waarom de aanpassing tot permanent voltijds thuiswerk niet haalbaar was voor haar functie en bovendien een te grote negatieve impact zou hebben op haar collega's. Zelfs met een maximale inzet op digitale mogelijkheden, zouden haar collega's toch structureel taken moeten overnemen, zoals niet-gestandaardiseerde taken, op terrein foto's gaan nemen, presentaties geven, contacten onderhouden met externen en grote projecten afdrukken en inscannen. Ook al zouden die taken volgens de indienstster beperkt in omvang zijn, kon de stad de inschatting maken dat dit een te grote belasting zou vormen voor haar collega's en leidinggevenden.

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat de stad Antwerpen aantoont dat permanent voltijds thuiswerk door de indienstster in haar functie een onevenredige belasting zou betekenen. Het weigeren van deze redelijke aanpassing maakt dan ook geen discriminatie uit.

C. Heroriënteren naar andere functie

1. Redelijke aanpassing

De indienstster heeft voorts verzocht om te heroriënteren binnen de stad Antwerpen naar een andere functie die permanent voltijds thuiswerk zou toelaten. Ze deed dit verzoek tijdens het digitale hoorrecht-gesprek op 13 juli 2023 dat volgde op het voornemen om haar te ontslaan.

Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijkt dat een redelijke aanpassing van de werkplek kan inhouden dat de werkgever maatregelen neemt waardoor de persoon met een handicap haar baan kan behouden, zoals een overplaatsing naar een andere werkplek. Wanneer een werknemer ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om haar

functie te vervullen, kan haar aanstelling in een andere functie een passende maatregel vormen in het kader van redelijke aanpassingen.¹⁷

De stad Antwerpen stelt dat de indienster niet aantoonde dat ze ongeschikt was geworden om haar functie die ze jarenlang heeft uitgeoefend, verder te vervullen. Ze gaf daarentegen zelf steeds aan dat ze hiervoor geschikt bleef.

De Geschillenkamer stelt vast dat de indienster inderdaad van oordeel was dat ze haar functie verder kon vervullen, maar enkel op voorwaarde dat ze die permanent voltijds van thuis kon uitoefenen en dat ze vooral gestandaardiseerde taken zou uitvoeren. De stad Antwerpen was echter van oordeel dat voltijds gestandaardiseerd thuiswerk niet mogelijk was voor haar functie en heeft daarbij aangetoond dat die gevraagde redelijke aanpassing een onevenredige belasting zou uitmaken.

Bijgevolg stond vast dat indienster ten gevolge van haar handicap blijvend ongeschikt was om haar functie te vervullen op de manier die haar werkgever mocht verwachten. Uit de ontslagbrief van 24 juli 2023 blijkt ook dat ze werd ontslagen omdat haar medische problematiek een hoog gestandaardiseerde functie met voltijds thuiswerk vereiste en dat dit niet mogelijk was voor haar functie. Haar aanstelling in een andere functie kon dus een passende maatregel vormen in het kader van redelijke aanpassingen.

2. Onevenredige belasting

Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie volgt dat een werknemer die wegens haar handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door haar vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor zij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor zij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.¹⁸ Hierbij moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële kosten, en ook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met

¹⁷ HvJEU 10 februari 2022, C-485/20, [HR Rail](#), § 41 en 43; 12 maart 2026, C-597/24, [Zirvatta](#), § 52 en 57.

¹⁸ HvJEU 10 februari 2022, C-485/20, [HR Rail](#), § 49; 18 januari 2024, C-631/22, [Ca Na Negreta](#), § 46.

de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. De mogelijkheid om een persoon met een handicap in een andere functie aan te stellen bestaat hoe dan ook alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen.¹⁹

De bedrijfsdirecteur heeft tijdens het hoorrecht-gesprek op 13 juli 2023 aangegeven dat het verzoek van de indienster tot heroriëntering naar een functie binnen de stad Antwerpen zou worden bekeken. Uit de ontslagbrief van 24 juli 2023 blijkt niet dat heroriëntering naar een andere functie verder onderzocht is. In haar standpunten stelt de stad Antwerpen dat op haar geen dergelijke onderzoeksplicht rustte, aangezien de indienster niet aantoonde dat ze ongeschikt was geworden om haar functie die ze jarenlang heeft uitgeoefend, verder te vervullen. Elk verder onderzoek was volgens de stad overigens onmogelijk, omdat de indienster vast bleef houden aan permanent voltijds thuiswerk.

De Geschillenkamer volgt de stad Antwerpen niet dat op haar geen onderzoeksplicht tot heroriëntering rustte. De stad heeft zelf vastgesteld dat de indienster ongeschikt was de essentiële taken van haar functie uit te oefenen en heeft haar om die reden ontslagen. De indienster diende dit dan ook niet zelf te bewijzen. Het staat bijgevolg vast dat de stad Antwerpen heeft nagelaten te onderzoeken of een aanstelling in een andere functie mogelijk was voor een persoon met een handicap, terwijl zij hiertoe verplicht was.

De Geschillenkamer dient voorts te onderzoeken of de stad Antwerpen haar onderzoeksplicht naast zich neer kon leggen, doordat de indienster aangaf enkel te kunnen functioneren in een functie met permanent voltijds thuiswerk. Hoewel de Geschillenkamer begrijpt dat een dergelijke redelijke aanpassing een onevenredige belasting kan uitmaken, ontslaat dit de stad niet van haar onderzoeksplicht. Bij de afweging of er sprake is van een onevenredige belasting is van belang dat de stad Antwerpen, met meer dan 7 500 werknemers, een werkgever is met een aanzienlijke omvang. Zoals hierboven uiteengezet, volstaat een loutere verwijzing naar de algemene regel van twee

¹⁹ HvJEU 10 februari 2022, C-485/20, [HR Rail](#), § 45 en 48; 18 januari 2024, C-631/22, [Ca Na Negreta](#), § 45; 11 september 2025, C-38/24, [Bervidi](#), § 78; 12 maart 2026, C-597/24, [Zirvatta](#), § 58.

dagen kantooraanwezigheid in elk geval niet om te besluiten tot een onevenredige belasting.

De Geschillenkamer oordeelt bijgevolg dat de stad Antwerpen concreet had moeten onderzoeken of de indienster kon worden aangesteld in een vacante functie waarvoor zij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten had en waarvoor zij beschikbaar was. Aangezien de stad dit niet heeft gedaan, stelt de Geschillenkamer op dit punt vast dat ze een redelijke aanpassing onterecht heeft geweigerd.

D. Heropstarten re-integratietraject met ondersteuning via EMINO

De indienster voert daarnaast aan dat de stad Antwerpen heeft geweigerd het re-integratietraject herop te starten op haar vraag, met ondersteuning van EMINO.

De Geschillenkamer stelt vast dat de preventieadviseur-arbeidsarts in zijn beslissing van 7 oktober 2022 heeft aanbevolen om een werkhervatting te laten begeleiden met hulp van EMINO om prikkelarme omgeving en taken te creëren. Dit re-integratietraject werd op verzoek van de indienster beëindigd diezelfde maand. Wel verzocht ze of hulp vanuit EMINO reeds kon worden opgestart.

Vanaf december 2022 vroeg de indienster aan een werknemer van de personeelsdienst informatie over EMINO en over de heropstart van het re-integratietraject. Zij achtte die uitklaring en informatie noodzakelijk vooraleer een afspraak met de arbeidsarts in te plannen. Uit de vele communicaties van de indienster naar de personeelsdienst blijkt een vermoeden dat zij een formeel verzoek tot het opstarten van het re-integratietraject wenste te stellen aan de arbeidsarts.

De Geschillenkamer volgt de stad niet dat dit louter een informele bevraging was, die geen verband hield met een formeel verzoek tot redelijke aanpassing. De stad stelt voorts dat de mails over de heropstart van het re-integratietraject en de ondersteuning via EMINO niet rechtstreeks bij haar zijn toegekomen aangezien het betrokken personeelslid, waaraan de mails en telefoons waren gericht, toen afwezig was. Zij toont hierbij echter niet aan dat de indienster hiervan op de hoogte was of diende te zijn.

Het langdurig gebrek aan antwoord van de stad heeft het re-integratietraject bemoeilijkt. Die aanzienlijke vertraging is hoofdzakelijk aan de stad toe te schrijven en kan leiden tot een impliciete weigering van redelijke aanpassing. In deze zaak geeft de indienster echter zelf aan dat zij nood had aan voltijds thuiswerk, waardoor flankerende maatregelen, via een re-integratietraject met eventuele EMINO-ondersteuning, onvoldoende doeltreffend en geschikt zouden zijn om te kunnen blijven werken en te worden beschouwd als een redelijke aanpassing.

De Geschillenkamer stelt dan ook vast dat er op dit punt geen impliciete weigering van een redelijke aanpassing is.

Oordeel van de Geschillenkamer

Om die redenen oordeelt de Geschillenkamer dat:

- wegens het gebrek aan onderzoek naar mogelijke heroriëntering naar een andere functie, er sprake is van een ongerechtvaardigde weigering van redelijke aanpassingen en dus van een discriminatie op grond van handicap overeenkomstig het Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Gelijkekansendecreet;
- voor de andere gevraagde aanpassingen geen discriminatie op grond van handicap overeenkomstig het Decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Gelijkekansendecreet kan worden vastgesteld.

Aanbevelingen van de Geschillenkamer

De Geschillenkamer beveelt de stad Antwerpen aan:

- als structurele maatregel, om redelijke aanpassingen waarop een werknemer recht heeft, toe te passen, en in het bijzonder te onderzoeken of heroriëntering naar een andere functie mogelijk is wanneer een

werknemer om redenen die verband houden met een handicap blijvend ongeschikt is om diens functie te vervullen.

Voorzitter
Stijn Smet

Griffier
Dorien Geeroms