

NEDERLANDSTALIGE ARBEIDSRECHTBANK
BRUSSEL

1 ste kamer - openbare zitting van 31 oktober 2014

VONNIS

A.R.. nr 11/6067/A

Aud. nr 1 1/7/1 8/1 1

Arbeidsovereenkomst bediende

Tegensprekelijk eindvonnis

Rép. ru- 014/ 7884

IN DE ZAAK:

De heer "" A wonende te eisende partij, verschijnende in persoon en bijgestaan door Mter Soetkin Crabbe, advocaat te 3000 Leuven, Bankstraat, 11 1;

TEGEN:

De NV "" B afgekort B "" met maatschappelijke zetel gevestigd te, KBO nr.

eerste verwerende partij, vertegenwoordigd door Mter Thomas De Jongh loco Mter Chris Van Olmen, advocaat te 1050 Brussel, Louizalaan, 221;

De NV van publiek recht C "" afgekort "" C "" met maatschappelijke zetel gevestigd te, KBO nr tweede verwerende partij, vrijwillig tussenkomende partij, vertegenwoordigd door Mter Thomas De Jongh loco Mter Chris Van Olmen, advocaat te 1050 Brussel, Louizalaan, 221;

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,
Gelet op de wet van 10 oktober 1967, houdend het Gerechtelijk Wetboek,
nr

1. DE PROCEDURE

De rechtbank nam kennis van de volgende procedurestukken:

- de inleidende dagvaarding betekend op 5 mei 2011;
- de beschikking overeenkomstig artikel 747 2 van het Gerechtelijk Wetboek van 17 mei 2011;
- de conclusies van eerste verwerende partij neergelegd ter griffie op 15 september 2011;
- de conclusies van eisende partij neergelegd ter griffie op 15 december 201 1;
- de aanvullende en syntheseconclusies van eerste verwerende partij neergelegd ter griffie op 15 maart 2012;
- de syntheseconclusies van eisende partij neergelegd ter griffie op 8 juni 2012;
- de aanvullende en syntheseconclusies van eerste verwerende partij neergelegd ter

griffie op 17 september 2012; • het verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst neergelegd ter griffie op 6 mei 2013; • de beschikking overeenkomstig artikel 747 2 van het Gerechtelijk Wetboek van 28 mei 2013; • de syntheseconclusies van eisende partij neergelegd ter griffie op 20 september 2013; • de aanvullende en syntheseconclusies van verwerende partijen neergelegd ter griffie op 10 januari 2014; • de syntheseconclusies van eisende partij neergelegd ter griffie op 10 maart 2014; • de aanvullende en syntheseconclusies van verwerende partijen neergelegd ter griffie op 9 mei 2014; • en de dossiers van partijen

De verzoeningspoging is mislukt.

De partijen hebben gepleit op de zitting van 24 juni 2014.

De heer M. Van Den Bossche, Substituut van de Arbeidsauditeur heeft zijn schriftelijk advies gegeven op de zitting van 24 juni 2014, waarbij partijen de mogelijkheid hadden om schriftelijk te repliceren tot 18 augustus 2014.

Eisende partij heeft haar repliek op het schriftelijk advies van de Arbeidsauditeur neergelegd ter griffie op 25 juli 2014;

Verwerende partijen hebben hun repliek op het schriftelijk advies van de Arbeidsauditeur neergelegd ter griffie op 30 juli 2014.

De debatten werden gesloten op 18 augustus 2014 en de zaak werd in beraad genomen.

2. VOORWERP VAN DE VORDERING

De vordering van eiser, zoals uiteengezet in synthesebesluiten, neergelegd ter griffie van deze Rechtbank op 10 maart 2014, strekt ertoe:

In hoofdorde:

– I verweerster te horen veroordelen tot betaling van:

12.856,15 euro ten titel van vergoeding overeenkomstig artikel 32redecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk;

12.856,15 euro ten titel van vergoeding wegens inbreuk op de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden en op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

.. 2.500,00 euro als morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht;

meer de moratoire en gerechtelijke interesten op voornoemde bedragen respectievelijk vanaf de datum van ingebrekestelling en vanaf de datum van dagvaarding;

1^{ste} verweerster te horen veroordelen tot afgifte van de correcte sociale en fiscale documenten.

In ondergeschikte orde:

– 2^{de} verweerster samen met verweerster hoofdelijk aansprakelijk te horen stellen om voornoemde bedragen te betalen aan eisende partij. “““

alleszins verweersters te horen veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding en huidig vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande hoger beroep of kantonement.

Verweersters besluiten tot de onontvankelijkheid en de ongegrondheid van de vordering.

3. DE FEITEN

1. De heer “““ A “““was sinds 6 juli 2006 opeenvolgend via een interimcontract, een bediendencontract van bepaalde duur en een bediendencontract van onbepaalde duur op ononderbroken wijze tewerkgesteld als polyvalent medewerker bij ““ C (voorheen) op haar vestigingseenheid ““ B ““ B) –gelegen te Zaventem.
2. De heer ““ A ““ is pratikerend moslim.
3. Tot begin 2010 verliep de tewerkstelling van eiser nagenoeg vlekkeloos. “ A
4. Er vond echter een eerste incident plaats, waarbij, volgens eiser, de heer hiërarchische overste van eiser (onderchef) hern tijdens het ochtendgebed doelbewust buitensloot.

Dat dit moedwillig gebeurde wordt door verwerende partijen betwist en zij brengen een verklaring bij van de Heer —van de dienst "Operations", die stelt:

"En début de cette année, il s'est passé un incident dont j'ai été témoin. Un membre du personnel de la vacation matin était sorti dans le local palettes. A cause du froid, ignorant qu'un membre du personnel était à l'extérieur, (chef de vacation adjoint) a ““ A refermé le volet.

IVF. était furieux de l'attitude de— en rentrant dans la salle, „a levé les yeux vers la mezzanine ou je me trouvais et m'a fait un geste comme si il allait me trancher la ““ gorge. Ce jour-là, j'ai pensé que c'était un geste d'humeur mais à présent, d'autres membres du personnel m'ont parlé et ont peur de A ce qui me pousse à parler de cet incident. '

Vrije vertaling:

"Begin dit jaar was ik getuige van een incident dat zich heeft voorgedaan. Een personeelslid van de ochtendvacatie had het palettenlokaal verlaten en was naar buiten gegaan. Ten gevolge van de koude, onwetende dat een personeelslid nog buiten stond, heeft— (adjunct-vacatie chef) het luik terug dichtgedaan. Mr. A was woest over de houding van toen hij terug binnenkwam in de zaal, richtte ' A ““zijn ogen op de mezzanine waar ik me bevond en deed een gebaar naar me alsof hij me de keel wou oversnijden, Die dag

zelf dacht ik dat het om een soort grap ging, maar thans hebben andere personeelsleden Ine gesproken en zij zijn bang van A """, wat me ertoe brengt te praten over dit incident. '.

5. De heer "" A "" stelde, volgens eigen zeggen, in die periode vast dat zijn opdracht als 'polyvalent' medewerker voornamelijk inhield dat hij samen met andere collega's van 'allochtone' afkomst op de zwaarste en meest stresserende afdelingen van het bedrijf diende te werken, m.n. op de afdelingen 'transit' en lopende band'.

6. Hij nam op 27 januari 2010 contact op met het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding (hierna: CGKR) en verklaarde en dat hij zich geïntimideerd en benadeeld voelde omwille van zijn islamitisch geloof en zijn Noord-Afrikaanse afkomst.

7. Er deed zich een tweede incident voor op 1 april 2010, toen eiser nagenoeg een ongeval veroorzaakte in de sectie "Intake" bij de bediening van de elektrische transpalet.

De toenmalig vacatiechef, de Heer heeft eiser toen bij wijze van preventieve maatregel uit deze sectie weggehaald. Eiser reageerde daarop volgens verwerende partij en agressief.

Na deze gebeurtenis zou eiser zich diezelfde dag ook in de bedrijfskantine agressief uitgelaten hebben ten aanzien van een collega die daarover op 2 april 2010 het volgende verklaarde:

"Ik zat in de kantine. Toen kwam A binnen, hij kwam naar me en zei "chinois, chinois, chinois je veux te parler ("chinees, chinees, chinees, ik wil je spreken").

Een andere werkneemster en getuige, legde op 2 april 2010 hierover de volgende verklaring af

"Zat in de kantine, bij deze kwam A. binnen en kwam naar en zei vrij agressief chinois, chinois, chinois, je veux te parler ('chinees, chinees, chinees, ik wil je spreken'), Dit was een vrij schrikwekkende gebeurtenis waarop ik de raad gaf niet te reageren.

8. Op 2 april om 8.36 uur verstuurde eiser (door toedoen van zijn echtgenote) een email naar de heer managing director van de afdeling B "" te B in Zaventem — met de heren in copie. Daarin kaart hij het incident van 1 april aan en stelt hij het slachtoffer te zijn van een samenzwering door zijn directe oversten.

De heer "" A "" kreeg die dag 2 schriftelijke waarschuwingen m.b.t. het voorval van daags voordien.

Diezelfde dag tijdens de pauze, rond 8u45, voelde de heer "" A "" zich onwel. Hij vroeg de heer de toelating om naar huis te gaan, wat hem werd geweigerd. Eiser werd onwel en werd weggevoerd door de ziekenwagen van Meda

Luchthavendokters. Deze stelden vast dat de heer "" A "" overspannen was. Hij vertrok daarop naar huis om te rusten.

Eenmaal thuis, liet de heer "" A "" een dokter langskomen, die een doktersattest heeft opgesteld waarin staat vermeld dat de heer "" A "" tot 10 april 2010 arbeidsongeschikt was wegens ziekte.

9. Op 6 april 2010 bevestigde de controlearts van verweerster dat de heer ' "" A "" arbeidsongeschikt was en dit tot 9 april 2010.

0. Op 8 april 2010 meldde de heer "" A "" zich aan bij het UZ te Brussel. Het UZ te Brussel verlengde de arbeidsongeschiktheid tot 18 april 2010.

1. Een collega van eiser, mevrouw — beklaagt zich erover dat zij op 14 april 2010 op een bedreigende toon aangesproken werd door eiser. Eiser zou gedreigd hebben haar de nek om te draaien als ze zou verklaren dat eiser zijn geloof beleed in het douchelokaal van de mannen gedurende de werkuren. De vrouw stelt dat ze dusdanig bang gemaakt werd dat ze niet meer op de voorziene parking durfde te parkeren. Uit schrik voor de geuite represailles durfde de vrouw volgens - verwerende partij en geen officiële getuigenis af te leggen op het hiertoe bestemde document model 9', hetgeen binnen c een standaard document is voor het afnemen van verklaringen van personeel.

en —verklaarden resp. op 15 en 16 april 2010 hierover het volgende:

- "Op woensdag 14/4/2010 heeft u mij ervan in kennis gesteld dat er t.o.v. u bedreigingen werden geuit door Kan je mij hierover verdere inlichtingen verschaffen.
Betrokkene wil, uit schrik voor represailles, niet antwoorden op dit m9
i. v. m. bedreigingen van t.o. v. haar persoon'.
- "Le mercredi 14/04, un membre du personnel "Cleaning", m'a fait part que Mr. l'avait menacé de l'étrangler (geste avec les mains si celle-ci racontait certains agissement de sa part. Il s'agit de Mme.
"

Vrije vertaling:

"Op woensdag 14/04 heeft een lid van het "Cleaning" personeel mij verteld dat Mr. gedreigd heeft haar te wurgen (gebaar met zijn handen) als zij bepaalde dingen over hem zou vertellen."

12. De directe overste van de heer "" A "" zelf, de heer • liet op 14 april 2010 aan zijn verantwoordelijken weten dat de heer "" A "" voor spanningen zorgde binnen het team en dat het zo niet verder kon:

"De plus en plus de membres du personnel se plaignent de menaces verbales et gestuelles de (...) ""

En plus des déclarations de _____ vient de s'ajouter celle de

_____ ci-dessous. De plus ce matin, une personne du service de nettoyage s'est plainte que A " " O, l'aurait menacée de représailles (geste de lui tordre le cou) si elle osait déclarer qu'il s'adonne à ses pratiques religieuses dans le local « douche homme » durant les heures de service. Cette dame est tellement terrorisée qu'elle n'ose plus garer son véhicule dans le parking prévu. A ma

demande de savoir si elle était d'accord de faire une déclaration écrite de ce qu'elle venait de me raconter, elle m'a répondu par la négative, étant prise d'une très grande peur de représailles.

Je pense que la place de _____ qui sème la terreur parmi le personnel n'a plus sa place à et qu'il est grand temps de mettre un terme à son contrat.

Vrijevertaling:

"Meer en meer personeelsleden klagen over de verbale en niet-verbale bedreigingen van _____ Naast de verklaringen van _____ en van _____, komt nog de verklaring van hieronder.

Bovendien kreeg ik vanmorgen de klacht van een 3 werknemster van de onderhoudsdienst () dat " " A _____ zou hebben gedreigd haar de nek om te draaien als ze zou durven verklaren dat hij zijn geloof beleed in het lokaal 'douche mannen' gedurende de werkuren. Deze dame is zodanig geterroriseerd dat zij haar auto niet meer durft te parkeren in de voorziene garage, Op mijn vraag of zij akkoord was om een geschreven verklaring af te leggen van wat ze _____ net vertelde, antwoordde ze me negatief bevangen door een erg grote vrees voor represailles.

ik denk dat "i " A die terreur zaait onder het personeel niet langer zijn plaats heeft bij _____ en dat het hoog tijd is een einde te stellen aan zijn contract".

13. Tijdens de afwezigheid wegens ziekte van de heer A _____ stelde de heer _____ op 12 april en 16 april 2010 nog 3 andere schriftelijke waarschuwingen op m.b.t. voornoemde incidenten.

14. Op 19 april 2010 hervatte de heer _____ A _____ het werk. De schriftelijke waarschuwingen van 2, 12 en 16 april werden aan hem voorgelegd.

15. Bij zijn terugkomst werd eiser voor een gesprek geroepen bij de Heer _____ toenmalig HR medewerker van de business unit B _____ de syndicale afgevaardigde en de productiemanager _____ werd hij geconfronteerd met de diverse klachten van de collega's. Eiser betwistte de klachten, stellende dat hij niet agressief gehandeld had.

16. Het management besliste op 19 april 2010 om de procedure tot het ontslag van eiser op te starten.

Zo staat in de email van de Heer dd. 19 april 2010 het volgende te lezen:

"Vandaag was zijn eerste dag na een afwezigheid wegens ziekte van anderhalve weeg vooraf was er geen mogelijkheid hem te confronteren met de feiten omdat hij zich op de dag dat alles escaleerde de dienst heeft verlaten omdat hij zich onwel voelde. Zoals afgesproken werd hij deze morgen onmiddellijk geconfronteerd met de verschillende vragen om uitleg. Dit gebeurde in aanwezigheid van mezelf, en zijn syndicaal afgevaardigde.

Het resultaat van alle antwoorden vind je in bijlage.

Het komt erop neer dat hij alles ontkent, gezien de verschillende getuigenissen is dit niet overtuigend.

De inhoud van het gesprek bracht geen meerwaarde aan de situatie.

Het management wil het contract stopzetten omdat er een vertrouwensbreuk is. Er is geen garantie naar de toekomst toe en een negatieve weerslag op de goede organisatie is reëel, Dit besluit wordt gesteund door

17. De verklaring van de Heer werd vervolgens bevestigd door de 'Production Manager' van de afdeling " B de Heer —die op 19 april 2010 het volgende verklaarde:

"Zoals u weet was er op 01/04/2010 een incident aan de intake ingevolge het roekeloos rijgedrag van A " "bij het gebruik van een elektrische transpallet (bijna arbeidsongeval veroorzaakt). Hij werd hierover aangesproken en de reactie van tegenover de betrokken collega 's en leidinggevenden was vrij agressief. Dienaangaande verschillende modellen 9 opgemaakt. Gelet op de aangehaalde feiten is het tussen de collega's, de leidinggevende, het management en A " "volledig zoek Tevens voelen een aantal personeelsleden zich momenteel in een onveilige werksituatie, zodat ik voorstel om de betrokkene, al of niet op basis van zware fouten, te ontslaan." r

Tenslotte bevestigde ook de 'Plant Manager — r, de Heer nog diezelfde dag dat eiser, al dan niet om dringende reden, diende te worden ontslagen:

"Ik kan ten volle beamen dat het agressief optreden van dhr. ten opzichte van de collega's maar zeker ten opzichte van het management voor mij onaanvaardbaar zijn. Ik dring dan ook aan op verderzetten van de procedure tot ontslag (met of zonder vergoeding). ' r

18. Eiser kreeg voorlopig dienstvrij stelling met behoud van loon tot op de dag van betekening van het definitieve ontslag.

19. Op 20 april 2010 diende eiser een klacht in wegens pesterijen bij de preventieadviseur van " C ". Na een persoonlijk onderhoud met deze laatste werd de klacht ontvankelijk verklaard op 26 april 2010.

20. Het ontslag, waartoe beslist was op 19 april 2010, werd aan eiser betekend met een brief dd. 6 mei 2010.

Eiser werd een opzeggingsvergoeding van 3 maanden toegekend. Er werd een opzeggingsvergoeding uitbetaald van € 6.398,79 bruto.

21. Op 3 juni 2010 vroeg eiser zijn re-integratie aan binnen "" C "". Deze werd hem geweigerd op 13 augustus 2010.
22. Op 22 april 2011 stuurde eiser, via zijn raadsman, een aangetekende ingebrekestelling.
23. Hierop kwam geen reactie en de heer "" A "" dagvaardde vervolgens "" B "" op 5 mei 2011.
24. In navolging van de voormelde klacht wegens pesterijen en discriminatie van de heer A "" werd intern, een onderzoek gevoerd bij . Meer bepaald werd door de onafhankelijke preventieadviseurs van de interne en de externe preventiedienst van c op 30.12.2013 een verslag van een psychosociale risicoanalyse opgesteld.

Naar aanleiding van deze risicoanalyse werden de volgende conclusies geformuleerd:

"Op basis van de interviews met deze groep leidinggevenden kunnen we besluiten dat er een vraag is aan duidelijkere richtlijnen rond volgende thema's. •

- Het bidden op de werkvloer zowel tijdens de werkuren als tijdens de pauzes.
- De werkorganisatorische aspecten rond het nuttigen van de maaltijden tijdens de Ramadan.
- Het nemen van het verlof voor religieuze feestdagen zoals Suikerfeest en Offerfeest.
- Communicatie op de werkvloer (er worden verschillende talen gesproken op de werkvloer, zoveel tijdens de werkuren als tijdens de pauzes),

In de gesprekken werden ook een aantal bevindingen meegegeven uit de dagdagelijkse praktijk van de leidinggevenden:

Spanning op de werkvloer wanneer een allochtone medewerker werkt onder een vrouwelijke leidinggevende.

Als er conflicten zijn linken de medewerkers dit minder aan interculturaliteit, maar eerder aan 'de generatiekloof en verschillende statuten.

Gezien de groeiende groep van allochtone medewerkers , binnen het bedrijf lijkt het ons nodig om op korte termijn rond deze thematiek te werken. '

25. Op 9 mei 2011 richtte het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding vervolgens een lange brief aan de FOD WASO — Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten — met de vraag om naar aanleiding van een klacht van de heer A een onderzoek in te stellen bij C om te onderzoeken of er inderdaad sprake was van de volgende vormen van discriminatie:

1) raciale discriminatie bij taakverdeling en promotiekansen

2) discriminatie op grond van geloof bij pauzes en gebruik van infrastructuur".

26. Op 3 oktober 2011 heeft een ambtenaar van het Toezicht op de Sociale Wetten een bezoek gebracht aan C. Het voorwerp van dit onderhoud had betrekking op de klacht van raciale discriminatie bij taakverdeling en de toekenning van promoties.

Mevrouw, 'Process Manager Recruitment & Selection' bij C, heeft op gedetailleerde wijze toegelicht hoe het selectieproces voor het toekennen van vacante functies verloopt, en dit niet enkel binnen de afdeling 'B' maar binnen gans C.

Daarnaast werden nog een aantal concrete voorbeelden gegeven van resultaten van selectietesten, waaruit bleek dat binnen de afdeling B van C ook heel wat allochtone kandidaten worden weerhouden voor de functie waarvoor ze solliciteerden.

De inspectie vroeg tenslotte nog een aantal kopieën van resultaten van selectietests, wat C hen bezorgde.

0. Op 19 april 2012 heeft de FOD WASO — Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten de resultaten van het onderzoek van de sociale inspectie aan het CKGR overgemaakt.

De sociale inspectie besloot in haar verslag dd. 25 oktober 2011 dat er geen discriminatie kon worden aangetoond:

"De directie en de verantwoordelijken van C zijn zich bewust van de problematiek van mogelijke discriminatie. Er werden verschillende initiatieven genomen en er is gewerkt aan een bewustwording hiervan op de werkvloer. Een discriminatie op gebied van selectie en rekrutering kon niet worden aangetoond. Het moet echter duidelijk zijn dat de rol van het plaatselijk management bij zowel de rekrutering als de uiteindelijke aanduiding bij de lagere functies nog zeer bepalend is. Een (discriminatoire) selectie is op dit niveau dan ook mogelijk. Het is echter zeer moeilijk om dit aan te duiden. .

Er dient tevens op gewezen te worden dat door interne verschuivingen en benoemingen de huidige situatie waarschijnlijk anders is dan enkele jaren terug. Er werden ook tal van initiatieven genomen om mogelijke problemen te vermijden. Een van de pijnpunten is de aanwezigheid van (autochtone) ambtenaren en een groot aantal tijdelijke (allochtone) werknemers en interimkrachten. Het organigram van de organisatie toont aan dat de doorstroming van allochtone werknemers naar hogere (managements) functies niet vlot verloopt. Dit is echter een maatschappelijk probleem. ' •

11e

28. Naar aanleiding van het verslag van de sociale inspectie besloot het CGKR op 3 december 2012, m.b.t. het concreet geval van eiser, dat:

"het over onvoldoende objectieve en feitelijke elementen [beschik] om een standpunt in te nemen met betrekking tot vermeende discriminatie en/of represailles"

4. IN RECHTE

4.1. ONTVANKELIJKHEID.

A.Ten aanzien van de NV "" B"": hoedanigheid van

Werkgever - Stelling van Partijen.

Eerste verweerster stelt dat eiser geen juridische band heeft met de NV "" B. Eerste verweerster stelt dat zowel uit het formulier C4 als uit de arbeidsovereenkomsten blijkt dat zij geen werkgever is van eiser, maar wel de NV van publiek recht "" C, thans "" C, tweede verweerster in huidig geding. De NV "" B is een 100% dochteronderneming van tweede verweerster en heeft een afzonderlijke juridische entiteit, met een eigen KBO-nummer. Zodoende is volgens eerste verweerster afdoende aangetoond dat er geen juridische band bestaat tussen eiser en haar.

In haar conclusie van 15 maart 2012 preciseert eerste verweerster dat er twee "" zouden bestaan, m.n. enerzijds de NV "" B "" die een afzonderlijke juridische entiteit is, en anderzijds een Business Unit "" B die een afdeling is binnen de c, tweede verweerster.

Eerste verweerster stelt dat eiser tewerkgesteld was binnen de 'Business Unit "" B "" van "" C "" en dat er aldus geen enkele juridische band was met de vennootschap "" B "" NV.

Eiser is van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten weldegelijk met de vennootschap "" B "" NV werden getekend en dat er bijgevolg weldegelijk een rechtsband bestaat tussen partijen.

Verder houdt eiser in ondergeschikte orde voor dat, indien "" C "" N.V. werkgever zou zijn, de werkgeversbevoegdheden minstens gedeeld werden tussen de NV "" B "" en de NV "" C "", waardoor er een pluraliteit van werkgevers zou bestaan.

Eiser stelt dat hij door "" C "" op een ongeoorloofde wijze ter beschikking werd gesteld van de NV "" B "", waardoor er tussen deze laatste en eiser een arbeidsovereenkomst tot stand zou gekomen zijn.

Stellin van de rechtbank.

1. De eerste verweerster is de N.V. ' B (afgekort "" B ""), met maatschappelijke zetel te (KBO nr.).

De tweede verweerster is de N.V. van publiek recht "" C , voorheen c """, met maatschappelijke zetel te (KBO nr.).

De beide vennootschappen hebben een identieke maatschappelijke zetel.

De eerste verweerster is een 100% dochtervennootschap van de tweede verweerster maar beide verweersters hebben ieder een eigen KBO-nummer.

2. Welnu, eiser werd eerst en vooral aangeworven met een interimcontract van 6 juli 2006 tot oktober 2007. Als gebruiker wordt vermeld: C "" NV met zetel te. Eiser leverde derhalve prestaties als interimkracht voor de NV "" C (nu ' "" C """) en niet voor de N.V. B (afgekort B ""), die nergens op het interim contract voorkomt.

Op 10.09.2007 tekent de heer "" A "" een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor een bepaalde duur van 18 maanden met, thans ""C ""), vertegenwoordigd door de heer manager van —te Brucargo in Zaventem.

De plaats van tewerkstelling is in de entiteit—

Op 10.03.2009 tekent de heer "" A een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor een onbepaalde duur met C (vertaald "" C , thans "" C vertegenwoordigd door de heer te Brucargo in Zaventem.

De plaats van tewerkstelling is in de entiteit "" B — Brussels l .

In het interim contract staat de N.V. "" C "" duidelijk als werkgever vermeld. Eiser is vervolgens in dezelfde functie blijven werken, middels 2 arbeidsovereenkomsten voor bedienden. In beide arbeidsovereenkomsten staat als werkgever weldegelijk ""C "" (gewijzigd in C ^G "" sedert 01.01.2011) vermeld.

In geen der overeenkomsten staat de NV "" B "" of B "" vermeld als werkgever.

Er is dan ook geen verwarring mogelijk bij het bepalen van de identiteit van de

Daarenboven werd eiser betaald door "" C ""^{""}, vroeg eiser zijn re-integratie aan bij C4 ""
C "" als werkgever.
legde eiser een klacht neer binnen""
C en vermeldt ook het formulier

3 e

In de klacht wegens pesterijen van 20 april 2010 stelt eiser trouwens zelf: "Ik werk bij
een afdeling van "" C namelijk B " " op Brucargo ".

Overigens dient opgemerkt te worden dat de NV B zelf geen personeel in dienst heeft.
Dit blijkt uit de jaarverslagen van de NV "" B"".

Al deze elementen samengenomen leiden tot de conclusie dat enkel "" C ""de
werkgever van eiser was.

3. De rechtbank is ook van oordeel dat er geen enkel element voorhanden is om
tot een pluraliteit van werkgevers te beslissen.

Eiser toont op geen enkele concrete wijze aan dat de NV B over hem enig
werkgeversgezag uitoefende.

Bovendien blijkt uit de stukken van het dossier dat de NV B zelf geen personeel heeft.
Nu niemand binnen de NV B werkgeversgezag kan uitoefenen, kan eiser onmogelijk
werknemer zijn van de NV "" B"".

4. Eiser stelt dat hij door "" C "" op een ongeoorloofde wijze ter beschikking werd
gesteld van de NV "" B "", waardoor er tussen deze laatste en eiser een
arbeidsovereenkomst tot stand zou gekomen zijn.

Welnu, zoals hierboven uiteengezet, was er geen werkgeversgezag van de NV "" B ""
over eiser en was eiser niet tewerkgesteld door de NV "" B doch enkel en alleen door C
"" binnen de business unit B Er kan dan ook geen sprake zijn van een
terbeschikkingstelling door "" C "" aan de NV "" B"".

5. De rechtbank is derhalve van oordeel dat enkel en alleen de NV van publiek
recht ""C "" de werkgever van eiser was, met uitsluiting van NV "" B "" en met
uitsluiting van enige terbeschikkingstelling door NV van publiek recht "" C "" aan
de NV "" B "".

De vordering ten aanzien van de NV B "" is derhalve onontvankelijk.

B. Ten aanzien van de NV "" C "": veriaring?

1. Artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan, één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijfjaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan verjaren, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

2. In onderhavig geval beroept eiser zich op de volgende bepalingen:

- ... art. 32tredecies van de Welzijnswet van 4 augustus 1996; _ art. 16, p, 2^o van de Antiracismewet van 30 juli 1981',
- _ en art. 18, 52, 2^o van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Daarnaast vordert eiser een morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Elk van deze vorderingen is gebaseerd op de voormalige arbeidsrelatie die tussen eiser en "" C "" bestond.

De éénjarige verjaringstermijn van art. 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet is bijgevolg van toepassing.

Aangezien het ontslag van eiser dateert van 6 mei 2010, is iedere vordering uit de arbeidsovereenkomst gericht tegen de NV onontvankelijk omwille van verjaring .

3. Eiser beroept zich verder op de strafrechtelijke verjaringstermijn van 5 jaar en baseert zijn vorderingen op de strafrechtelijke sanctionering van de vermeende inbreuken. In toepassing van art. 26 van de voorafgaande titel sv. kan de burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf inderdaad niet verjaren voor de strafvordering.

Het artikel 26 VT sv bepaalt:

"De burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf verjaart volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van de schade. Zij kan echter niet verjaren v66r de strafvordering."

Het niet naleven van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk is een misdrijf (destijds gesanctioneerd door artikel 81 Welzijnswet). Ook de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden alsmede de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie worden gesanctioneerd door strafbepalingen.

De door de eiser in zijn op 20.09.2013 neergelegde besluiten ingestelde tussenvordering t.a.v. de tweede verweerster voor wat betreft de vorderingen gebaseerd op de bepalingen van art. 32tredecies van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, van de Antiracismewet van 30 juli 1981 en van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 is tijdig.

Wat betreft de gevorderde morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslag, gaat voormelde redenering niet op nu deze vordering geen strafrechtelijke grondslag heeft.

De vordering inzake morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslag is verjaard.

4.2. DE GROND VAN DE ZAAK

1. Taalwetgeving.

Eiser vermeldt in besluiten dat de arbeidsovereenkomst en de ontslagbrief verkeerdelijk in het Frans zijn opgesteld, doch laat na hier enige gevolgtrekking aan te koppelen.

De exploitatiezetel van de NV "" C , waar eiser tewerkgesteld was, is gelegen in het Nederlandstalig landsgedeelte (gemeente Zaventem) en de arbeidsverhouding is derhalve onderworpen aan het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 19 juli 1973, dewelke het gebruik der talen in het Vlaams 'Gewest regelt.

Het decreet van 19 juli 1973 verplicht het exclusieve gebruik van de Nederlandse taal in de sociale betrekkingen in het Nederlandse taalgebied.

De stukken die in strijd met het decreet werden opgesteld, zijn absoluut nietig 'ex tunc' en worden geacht niet te hebben bestaan. Het vonnis beveelt ambtshalve de vervanging van de betrokken stukken.

De opheffing heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging, voor de geschreven stukken vanaf de dag van de indiening van de vervangende stukken bij de griffie van de arbeidsrechtbank.

Schadevergoeding op grond van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Principes.

Het artikel 32tredecies van de wet van 04.08.1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt:

[...]

De werknemer geniet de bescherming dus vanaf het ogenblik dat hij een met reden omklede klacht heeft ingediend.

Indien de werkgever de werknemer heeft ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd tussen de neerlegging van de klacht of de getuigenis en een periode van 12 maanden daarop volgend of vanaf de instelling van een rechtsvordering tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de gerechtelijke uitspraak, dan komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat de reden waarvoor hij de werknemer heeft ontslagen, vreemd is aan de klacht, de getuigenis of de rechtsvordering (Artikel 321redecies, 52 Welzijnswet)

Wanneer er twijfel blijft bestaan over één van de redenen, slaagt de werkgever niet in zijn bewijslast en zal hij de beschermingsvergoeding verschuldigd zijn (Arbrb. Brussel, 18 mei 2009, AR 4.086/08, soc. Kron., 2010, 282).

Het bewijs van de redenen kan geleverd worden tijdens de gerechtelijke procedure en kan zelfs andere redenen omvatten dan deze die in het begin worden ingeroepen (Arbh. Luik, 21 september 2010, AR nr 2008/AN/8.558, www.juridat.be).

Dit betekent dat de werkgever de werknemer nog steeds mag ontslaan in geval van professionele tekortkomingen, economische redenen of eender welke andere reden die geen verband houdt met de klacht, zoals bijvoorbeeld een gegronde dringende reden. De werkgever zal wel in staat moeten zijn het bewijs van deze redenen te leveren en de link tussen de ingeroepen reden en het ontslag.

Toepassing.

1. In casu werd door eiser op 20.04.2010 een klacht neergelegd overeenkomstig artikel 32redecies van de wet van 04.08.1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Eiser werd ontslagen op 6 mei 2010.

De bijzondere bescherming van artikel 32redecies is derhalve aan de orde.

2. Verweersters roepen in dat, hoewel de klacht dateert van voor het ontslag, de ontslagbeslissing zelf reeds voor het indienen van de klacht werd genomen, zodat het ontslag niet kan gelinkt zijn aan het neerleggen van de klacht.

Dit blijkt volgens verweersters uit volgende mails van 19 april 2010:

- Het management wil het contract stopzetten (...). Graag jouw richtlijnen hoe we verder moeten (...) Alvast bedankt om met voorrang te

Richtlijnen voor verdere opvolging:

' A "' moet medegedeeld worden dat hij morgen niet meer moet komen, hij krijgt dienstvrijstelling zonder maaltijdcheque tot dat het definitieve ontslag wordt betekend

.Bob (N+1) stuurt voorstel (mail) naar__ (N+2, Budgetowner) die op zijn beurt naar stuurt —formulering => op basis van feiten eerst gaan voor een zware fout als dat niet mogelijk is contractverbreking met uitbetaling "

De rechtbank is het niet eens met de stelling van Verweersters dat het ontslag niet kan ingegeven geweest zijn door de pestklacht omdat de beslissing tot ontslag voor het neerleggen van de klacht heeft plaatsgevonden.

Inderdaad, voorafgaandelijk aan de klacht had eiser reeds een e-mail verzonden op 02.04.2010, o.m. ook gericht aan de van de hoge functionarissen bij "" C ""), waarin eiser zijn versie geeft van het incident van 1 april 2010.

Ook wist de werkgever dat eiser contact had opgenomen met de Psychosociale Preventiedienst van "" C ""), wat blijkt uit de mail van d___—sociaal assistent van de dienst Psycho-sociale Preventie van ""C dd. 16.04.2014.

De werkgever kon dus wel vermoeden dat er een pestklacht in de lucht hing.

3. Dit neemt niet weg dat de werkgever toch kan bewijzen dat de reden waarvoor hij de werknemer heeft ontslagen, vreemd is aan de klacht. Dit moet in concreto worden onderzocht.

4. Verweersters stellen dat eiser ontslagen werd omwille van zijn agressieve houding die hij de laatste maanden ten aanzien van collega's en management had aangenomen.

Eiser benadrukt dat uit de evaluatieverslagen blijkt dat hij geruime tijd probleemloos heeft gefunctioneerd binnen "" C "").

De rechtbank maakt uit de stukken van het dossier ook op dat dit zo was. Eiser kwam steeds op tijd en verrichte goed werk. Uit geen enkel stuk blijkt het tegendeel.

Maar het is niet de kwaliteit van het door eiser geleverde werk dat door verweerder wordt weerhouden als reden tot ontslag, wel zijn onaanvaardbare agressieve houding van de laatste maanden van tewerkstelling.

Diverse verklaringen van zowel hiërarchische oversten als collega's wijzen inderdaad op een verandering in het gedrag van eiser sedert begin 2010.

Zo verklaart eerst en vooral de hee— van de dienst "Operations" m.b.t. het incident van begin 2010, waarbij eiser volgens verweerder per vergissing en volgens eiser moedwillig werd buitengesloten, dat eiser naar hem een gebaar deed alsof hij hem de keel wou oversnijden.

Er was een tweede incident op 1 april 2010, toen eiser nagenoeg een ongeval veroorzaakte in de sectie "Intake" bij de bediening van de elektrische transpalet.

Wanneer de toenmalige vacatiechef, de Heer —eiser bij wijze van preventieve maatregel uit deze sectie heeft weg gehaald, reageerde hij daarop eveneens agressief en heeft hij zich ook in de bedrijfskantine agressief uitgelaten ten aanzien van een collega G.—die daarover een duidelijke verklaring op 2 april 2010 aflegde.

Een andere werkneemster, was hiervan getuige en legde op 2 april 2010 eveneens een verklaring af die het agressief gedrag van eiser bevestigt en verklaart dat het een schrikwekkende gebeurtenis was, waarop zij —de raad gaf niet te reageren.

Verder was er een derde incident, waarover een collega van eiser, mevrouw— —melding heeft gemaakt. Zij beklagt zich erover dat zij op 14 april 2010 op een bedreigende toon aangesproken werd door eiser. Eiser zou gedreigd hebben haar de nek om te draaien als ze zou verklaren dat eiser zijn geloof beleed in het douchelokaal van de mannen gedurende de werkuren. De vrouw stelt dat ze dusdanig bang gemaakt werd dat ze niet meer op de voorziene parking durfde te parkeren.

—verklaarden resp. op 15 en 16 april 2010 hierover het volgen e:

- "Op woensdag 14/4/2010 heeft u mij ervan in kennis gesteld dat er (o. v. u bedreigingen werden geuit door Kan je mij hierover verdere inlichtingen verscha ffen.
Betrokkene wil, uit schrik voor represailles, niet antwoorden op dit m9
i. v. m. bedreigingen van " 'A t. o. v. haar persoon .
- "Le mercredi 14/04, un membre du personnel "Cleaning", m'a fait part que Mr. l'avait menacé de l'étrangler (geste avec les mains) si celle-ci racontait certains agissement de sa part. 17 s 'agit de Mme.

Vrije vertaling:

"Op woensdag 14/04 heeft een lid van het "Cleaning" personeel mij verteld dat Mr. "gedreigd heeft haar te wurgen (gebaar met zijn handen) als zij bepaalde dingen over hem zou vertellen. ' "

De agressieve houding van eiser naar collega's en oversten blijkt uit diverse andere stukken.

Zo blijkt uit de e-mail van 14 april 2010 van de heer—^r dat meerdere "" personeelsleden klagen over de verbale en niet-verbale bedreigingen van de heer A "" , die terreur zaait onder het personeel.

De—schrijft op 14 april 2010 dat de heer A "" een gebaar naar hem deed alsof hij hem de keel wou oversnijden.

De heer—schrijft op 19 april 2010 dat het vertrouwen volledig zoek is en een aantal personeelsleden zich momenteel in een onveilige werksituatie voelen.

De heer schrijft op 19 april 2010 dat er een vertrouwensbreuk is en geen garantie naar de toekomst en een negatieve weerslag op de goede organisatie reëel is.

De rechtbank is dan ook van oordeel dat uit de stukken blijkt dat eiser, hoewel hij blijkbaar lange tijd goed heeft gefunctioneerd binnen "" C, zich begin 2910 agressief is gaan gedragen ten aanzien van collega's en oversten.

Dit agressief gedrag heeft een negatieve weerslag op de goede verstandhouding tussen collega's en de vertrouwensrelatie met de oversten, wat ten slotte een goede werking van het bedrijf verhindert.

5. De rechtbank is derhalve van oordeel dat de werkgever weldegelijk redenen tot ontslag aantoonde die vreemd waren aan het indienen van de klacht door eiser.

De vordering van eiser is op dit punt ongegrond.

3. Schadevergoeding op grond van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden ("Antiracismewet").

Principes.

Elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming is verboden, bij toepassing van artikel 4, 4^o samen gelezen met artikel 12 van de voormelde wet van 30 juli 1981.

Voor de toepassing van deze bepalingen wordt onder "discriminatie" verstaan (artikel 12 van de voormelde wet van 30 juli 1981):

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie; —opdracht tot discrimineren; —intimidatie.

Overeenkomstig artikel 30 van de hoger genoemde wet van 30 juli 1981 moet de eiseres vooreerst de feiten, die zij 22nvoert en die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, bewijzen (cfr. Cass., 18 december 2008, J.L.MB., 2009, p. 676 e.v., met noot Yannick THIELS).

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend begrepen:

1^o de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2^o de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

Eens dit bewijs geleverd is, is het aan verweerster om aan te tonen dat zij niet discrimineert.

Wanneer echter de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet vervuld blijken te zijn, impliceert zulks dat de werknemer de beweerd discriminatie moet bewijzen met toepassing van de gemeenrechtelijke regels m.b.t. de bewijslast. Het simpelweg poneren of aanvoeren dat de werkgever een inbreuk begaat, volstaat niet (Arbhof Antwerpen (afd Hasselt), 23 juni 2009, Limb. Rechtsl. 2010, aft 1, 35).

Het slachtoffer van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen kan op basis van de wet van 30 juli 1981 een schadevergoeding vragen die:

- ofwel gelijk is aan de werkelijk geleden schade (artikel 16 § 1 van de voormelde wet van 30 juli 1981);
- ... ofwel een forfaitaire schadevergoeding is, gelijk aan 6 maanden bruto-loon (artikel 16 §2, 2^o van de voormelde wet van 30 juli 1981)

Toepassing

1. Eiser stelt dat hij het slachtoffer was van een ongelijke behandeling door de lokale hiërarchie te Zaventem van B omdat hij allochtoon is en daarom systematisch zwaarder werk diende te verrichten dan autochtone collega's.

2. Het komt eiser toe om feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen den vermoeden, aan te tonen.

Eiser doet dit niet. Eiser legt enkel en alleen zijn eigen melding bij het Centrum voor Gelijke Kansen neer. Eiser toont niet aan dat er nog andere meldingen zijn gebeurd aangaande de feiten die hij aanhaalt, te weten dat allochtonen binnen de afdeling B van de NV C systematisch zwaarder werk dienden te verrichten dan autochtone collega's.

Voor het overige bevat het bundel van eiser ook geen stukken waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling (zwaarder werk) blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium (allochtonen).

3. Eiser bewijst ook niet via de gemeenrechtelijke regels van de bewijslast dat hij als allochtoon systematisch zwaarder werk diende te verrichten dan autochtone collega's.

Op 9 mei 2011 richtte het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een brief aan de POD WASO — Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten — met de vraag om naar aanleiding van een klacht van de Heer "A" een onderzoek in te stellen bij "C" om te onderzoeken of er inderdaad sprake was van de volgende vormen van discriminatie:

"1) raciale discriminatie bij taakverdeling en promotiekansen

2) discriminatie op grond van geloof bij pauzes en gebruik van infrastructuur,

Op 3 oktober 2011 heeft een ambtenaar van het Toezicht op de Sociale Wetten een bezoek gebracht aan " C ". Het voorwerp van dit onderhoud had betrekking op de klacht van raciale discriminatie bij taakverdeling en de toekenning van promoties.

Op 19 april 2012 heeft de FOD WASO — Algemene Directie Toezicht -op de Sociale Wetten de resultaten van het onderzoek van de sociale inspectie aan het CKGS overgemaakt.

De sociale inspectie besloot in haar verslag dd. 25 oktober 2011 dat er geen discriminatie kon worden aangetoond:

"De directie en de verantwoordelijken van C " " zijn zich bewust van de problematiek van mogelijke discriminatie. Er werden verschillende initiatieven genomen en er is gewerkt aan een bewustwording hiervan op de werkvloer. Een discriminatie op gebied van selectie en rekrutering kon niet worden aangetoond. Het moet echter duidelijk zijn dat de rol van het plaatselijk management bij zowel de rekrutering als de uiteindelijke aanduiding bij de lagere functies nog zeer bepalend is. Een (discriminatoire) selectie is op dit niveau dan ook mogelijk. Het is echter zeer moeilijk om dit aan te duiden.

Er dient tevens op gewezen te worden dat door interne verschuivingen en benoemingen de huidige situatie waarschijnlijk anders is dan enkele jaren terug. Er werden ook tal van initiatieven genomen om mogelijke problemen te vermijden. Een van de pijnpunten is de aanwezigheid van (autochtone) ambtenaren en een groot aantal tijdelijke (allochtone) werknemers en interimkrachten. Het organigram van de organisatie toont aan dat de doorstroming van allochtone werknemers naar hogere (managements) functies niet vlot verloopt. Dit is echter een maatschappelijk probleem."/

Uit dit verslag kan dus niet worden afgeleid dat de groep allochtone werknemers binnen de afdeling " B " systematisch zwaarder werk dienen te verrichten dan autochtone collega's.

Naar aanleiding van het verslag van de sociale inspectie besloot het CGKR op 3 december 2012, m.b.t. het concreet geval van eiser, dat:

"het Centrum over onvoldoende objectieve en feitelijke elementen [beschikt] om een standpunt in te nemen met betrekking tot vermeende discriminatie en/of represailles ".

4. De rechtbank is derhalve van oordeel dat eiser niet het bewijs levert dat de groep allochtone werknemers binnen de afdeling B van de N.V. c "systematisch zwaarder werk dienen te verrichten dan autochtone collega's en dus niet het bewijs levert van discriminatie in de zin van de Antiracismewet van 30 juli 1981.

De vordering is op dit punt ongegrond.

4. Schadevergoeding op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ("Antidiscriminatiewet")

Principes.

Elke vorm van discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing is verboden bij toepassing van artikel 4, 4^o samengelezen met artikel 14 van de voormelde wet van 10 mei 2007.

Voor de toepassing van deze bepalingen wordt onder "discriminatie" verstaan (artikel 14 van de voormelde wet van 10 mei 2007) :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen te voordele van een persoon met een handicap.

Overeenkomstig artikel 28 van de hoger genoemde wet van 10 mei 2007 moet de eiseres vooreerst de feiten, die zij aanvoert en die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, bewijzen (cfr. Cass., 18 december 2008, J.L.M.B., 2009, p. 676 e.v., met noot Yannick THIELS).

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend begrepen:

|^o de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2^o de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de -situatie van de referentiepersoon.

Eens dit bewijs geleverd is, is het aan verweerster om aan te tonen dat zij niet discrimineert.

Wanneer echter de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet vervuld blijken te zijn, impliceert zulks dat de werknemer de beweerde discriminatie moet bewijzen met toepassing van de gemeenrechtelijke regels m.b.t. de bewijslast. Het simpelweg poneren of aanvoeren dat de werkgever een inbreuk begaat, volstaat niet (Arbhof Antwerpen (afd Hasselt), 23 juni 2009, Limb. Rechtsl. 2010, afl 1, 35).

Het slachtoffer van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen kan op basis van de wet van 10 mei 2007 een schadevergoeding vragen die:

—ofwel gelijk is aan de werkelijk geleden schade (artikel 18 §1 van de voormelde wet van 10 mei 2007);

—ofwel een forfaitaire schadevergoeding is, gelijk aan 6 maanden brutoloon (artikel 18 §2, 2^e van de voormelde wet van 10 mei 2007).

Toepassing.

I . Eiser stelt dat hij het slachtoffer was van een ongelijke behandeling door de lokale hiërarchie te Zaventem van B omdat het hem als gelovig islamiet systematisch onmogelijk werd gemaakt te bidden, zelfs wanneer dit gebeurde tijdens pauzes.

O 2. Het komt eiser toe om feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, aan te tonen.

Eiser doet dit niet. Eiser legt enkel en alleen zijn eigen melding bij het Centrum voor Gelijke Kansen neer. Eiser toont niet aan dat er nog andere meldingen zijn gebeurd aangaande de feiten die hij aanhaalt, te weten dat het de gelovige islamieten onmogelijk werd gemaakt te bidden, zelfs wanneer dit gebeurde tijdens pauzes. Voor het overige bevat het bundel van eiser geen stukken waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling (verbod te bidden tijdens de pauzes) blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium (gelovige islamieten).

3. Eiser bewijst ook niet via de gemeenrechtelijke regels inzake bewijslast dat het hem als gelovig Islamiet systematisch onmogelijk werd gemaakt te bidden, zelfs wanneer dit gebeurde tijdens pauzes.

4. Verwerende partij ontkent ten stelligste dat de werknemers niet mochten bidden tijdens de pauzes. Verwerende partijen stellen dat bidden zeker toegestaan was, 11122r_niet op om het even welk ogenblik maar diende te gebeuren tijdens de voorziene pauzes.

27. Op 9 mei 2011 richtte het Centrum. voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een brief aan de FOD WASO — Inspectie Toezicht op de Sociale

Wetten met de vraag om naar aanleiding van een klacht van de Heer "" A "" een onderzoek in te stellen bij c om te onderzoeken of et inderdaad sprake was van de volgende vormen van discriminatie:

blad

"1) raciale discriminatie bij taakverdeling en promotiekansen

2) discriminatie op grond van geloof bij pauzes en gebruik van infrastructuur "

Op 19 april 2012 heeft de FOD WASO — Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten de resultaten van het onderzoek van de sociale inspectie aan het CKGS overgemaakt.

De sociale inspectie besloot in haar verslag dd. 25 oktober 2011 dat er geen discriminatie kon worden aangetoond:

6. Uit geen enkel stuk blijkt dat de werknemers niet tijdens de pauzes mogen bidden. Zij hebben de mogelijkheid om zich tijdens de pauze terug te trekken in het douchelokaal om hun gebed te doen.

7. De werkgever mag van zijn werknemers verwachten dat zij tijdens de arbeidsuren arbeidsprestaties leveren, zoals bepaald in artikel 17, ¹⁰ van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Gelet op het grote aantal werknemers binnen "" C "" en hun verschillende culturele en religieuze achtergronden, kan van "" C "" redelijkerwijze niet worden verwacht dat zij voor iedere 'groep' van personen of voor individuen uitzonderingen op het arbeidsreglement zou toestaan. Dit zou een behoorlijke werkorganisatie onmogelijk maken.

Tenslotte dient te worden opgemerkt dat het arbeidsreglement bepaalt dat ook roken enkel is toegelaten gedurende de voorziene pauzes.

De werkgever hanteert dezelfde regels voor alle werknemers. Er is dan ook geen sprake van discriminatie.

25. De rechtbank is derhalve van oordeel dat eiser niet het bewijs levert van discriminatie in de zin van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De vordering is op dit punt ongegrond.

5. Sociale en fiscale documenten.

Gelet op wat voorafgaat bestaat er geen aanleiding de verweerster te veroordelen tot afgifte van aangepaste sociale en fiscale documenten.

De vordering is op dit punt ongegrond.

Alle andere middelen zijn terzake niet dienend.

2 r blad

OM DEZE REDENEN,

DE RECHTBANK,

Rechtsprekende op tegenspraak en in eerste aanleg;

Beveelt ambtshalve de vervanging door NV van publiek recht "C" van de in het Frans opgestelde arbeidsovereenkomsten en opzegbrief.

Verklaart de vordering van eiser ten aanzien van Ist verweerster, de NV onontvankelijk.

Verklaart de vordering van eiser ten aanzien van 2^{de} verweerster, de NV van publiek recht c onontvankelijk wegens verjaring wat betreft de vordering tot het bekomen van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Verklaart de vordering van eiser ten aanzien van de NV van publiek recht c on^{“““}tvankelijk doch ongegrond wat betreft de overige vorderingen.

Veroordeelt eiser tot de kosten van het geding, begroot in zijn hoofde op 127,83 euro dagvaardingskosten en op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding en begroot in hoofde van de NV van publiek recht "C" op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding.

Aldus gevonnist door de I Kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, waar zitting hielden:

Mevrouw A. Schoenmaekers: Rechter;

De heer R. Van Looy: Rechter sociale zaken — werkgever; De heer E. Van De Rijck:

Rechter sociale zaken — bediende;

en uitgesproken op 31 oktober 2014

door Mevrouw A. Schoenmaekers, Rechter, bijgestaan door P. Gasthuys:
griffier;

De griffier,

De Rechters in Sociale Zaken,

De Rechter,

