

**ARBEIDSHOF
TE BRUSSEL
VAN 1 APRIL 2025**

Derde kamer

S. T. A. S. NV, ON (...), met zetel te (...),
appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. DE BOECK Luna loco mr. DE BISSCHOP Koen, advocaat te 2800
MECHELEN

tegen

V.T., RRN (...), wonende te (...),
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellant op incidenteel beroep,
die persoonlijk verschijnt en wordt bijgestaan door mr. SCHEYS Veerle, advocaat te 3500 HASSELT,

I. De feiten

1.

De heer V. (°...) trad op 1 oktober 2008 voltijds als bewakingsagent in dienst van TNT E. B. NV, gevestigd te (...), op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Vanaf 2015 werd hij gepromoveerd tot "Senior area chief".

S. nam vanaf 1 september 2016 de arbeidsovereenkomst van de heer V. over in toepassing van de CAO nr. 32bis.

Als Senior area chief (op de werkvloer ook "postoverste" genoemd) gaf de heer V. leiding aan de 25 bewakingsagenten die actief waren bij de klant F. op (...).

2.

Op 10 augustus 2021 kreeg de heer V. een beroerte. Hierdoor was hij gedurende vijf maanden volledig arbeidsongeschikt.

Op 10 januari 2022 hervatte hij het werk gedurende twee dagen per week, en dit minstens tot 30 juni 2022, in het kader van een progressieve werkhervatting, met instemming van zijn behandelend geneesheer, de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en de arbeidsgeneesheer (p. 3 conclusies V.).

3.

Vanaf 1 april 2022 werd de heer V. opnieuw volledig arbeidsongeschikt. Op de zitting van 4 maart 2025 bevestigt hij dat hij nog steeds arbeidsongeschikt is erkend door het ziekenfonds.

4.

Op 12 april 2022 schreef de raadsman van de heer V. in een aangetekende brief aan S. :

"...Concreet is er sprake van een progressieve werkhervatting a rato van twee werkdagen per week.

Op 10.03.2022 heeft mijn cliënt dan te horen gekregen dat hij niet langer zijn functie van Senior area chief zou kunnen uitoefenen. De klant zou hiervoor een ander profiel voor ogen hebben. Mijn cliënt diende onmiddellijk zijn bedrijfswagen en bijhorende tankkaart in te dienen. Op zijn vraag naar wat de gevolgen waren voor zijn arbeidsovereenkomst, heeft mijn cliënt nooit een afdoend antwoord gekregen. Er werden mondeling een aantal voorstellen geformuleerd, doch die waren geenszins gelijk(w)aardig aan de functie van Senior area chief, die hij steeds tot ieders tevredenheid heeft uitgeoefend. Ingevolge deze onzekerheid is de gezondheidstoestand van mijn cliënt opnieuw verslechterd, waardoor hij thans opnieuw volledig arbeidsongeschikt is.

Gelet op het voorgaande dring ik erop aan dat u mij zo spoedig mogelijk en uiterlijk tegen 19.04.2022 uw intenties m.b.t. de arbeidsovereenkomst van mijn cliënt mededeelt. Indien u hem in een andere functie wenst te werk te stellen, dient deze functie van hetzelfde niveau te zijn als die van Senior area chief, in dagdienst te worden uitgevoerd én moet het loonpakket, m.i.v. de extralegale voorwaarden, ongewijzigd blijven. Dit betekent dat mijn cliënt opnieuw een bedrijfswagen en tankkaart moet worden toegekend..."

De personeelsverantwoordelijke van S. antwoordde per e-mail van 14 april 2022: "...Zoals reeds herhaaldelijk aan de heer V. toegelicht, zal hij overeenkomstig de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst verder worden tewerkgesteld als bediende op de site B. in (...). Dit zal nog steeds zijn in de hoedanigheid van 'Senior area chief' en met behoud van loon, evenwel voor een andere klant, aangezien — zoals u terecht aangeeft in uw brief — de klant een ander profiel voor ogen had.

De heer V. had of heeft echter geen recht op een bedrijfswagen, zoals u ten onrechte stelt. De heer V. mocht enkel gebruik maken van een operationeel voertuig met tankkaart voor professionele doeleinden. Indien het voertuig (en de tankkaart) ook voor privédoeleinden mocht worden gebruikt, zou er overigens een voordeel alle aard zijn ingehouden en zou er geen vergoeding woon-werkverkeer uitbetaald geweest zijn.

Deze e-mail wordt u gericht onder alle voorbehoud en zonder enige nadelige erkenning."

5.

De raadsman van de heer V. antwoordde per e-mail van 20 april 2022:

"...Ik kom terug op uw onderstaande mail, waarin u bevestigt dat mijn cliënt verder zal worden tewerkgesteld als bediende-senior area chief met behoud van loon op de site B. in (...).

Mijn cliënt had graag meer toelichting gekregen over de inhoud van deze functie en over de toepasselijke arbeidsregeling. Concreet had hij graag zijn werkrooster gekend, alsook vernomen welke leidinggevende en andere taken hij zal verrichten en aan hoeveel werknemers hij leiding zal geven. Mijn cliënt betwist dat de wagen die hem op 02.07.2020 werd ter beschikking gesteld, een Skoda Oktavia met nummerplaat (...), een operationeel voertuig betrof waarmee hij enkel professionele verplaatsingen mocht doen. Ik verwijst naar het proces-verbaal in bijlage, waaruit duidelijk blijkt dat dit voertuig op zijn naam is ingeschreven. Bij een operationeel voertuig zou de inschrijving op naam van de afdeling staan. (...)"

6.

De personeelsverantwoordelijke van S. antwoordde per e-mail van 28 april 2022, met in bijlage informatie over een tewerkstelling bij de klant DHL

"...Als bijlage vindt u de functiebeschrijving, alsook de planning voor komende maand die de heer V. eveneens heeft ontvangen. Het spreekt voor zich dat de heer V. eerst de procedures bij de nieuwe klant moet leren kennen. Vervolgens zal hij leiding kunnen geven aan de vijf vaste agenten die binnen T. werken.

Daarnaast blijven wij bij ons standpunt dat de heer V. geen recht had of heeft op een bedrijfswagen die hij voor privédoeleinden zou mogen gebruiken. Het proces-verbaal dat u ons hebt bezorgd doet hier geen afbreuk. Een boete van een operationele wagen waarvan de politie geen data heeft wie de bestuurder is (wat bij operationele wagens altijd het geval is), komt eerst naar S. op naam van S. . Deze boetes worden door onze Fleet manager vervolgens gecontesteerd, waarna hij de naam van de juiste bestuurder opgeeft. Het gevolg hiervan is dat de juiste bestuurder de boete op zijn/haar naam thuis krijgt bezorgd. De wagen stond effectief ingeschreven op de afdeling 'RZX'. Op 28/2/2022 heeft T. V. bovendien een (nieuw) operationeel voertuig afgehaald, dat ook stond ingeschreven op de afdeling. Tot slot blijkt duidelijk uit het personeelsprofiel van de heer V. dat hij geen recht had of heeft op een bedrijfswagen. Indien hij recht zou hebben op een bedrijfswagen en deze wagen voor privédoeleinden zou mogen gebruiken, zou dit overigens contractueel via (een bijlage bij) zijn arbeidsovereenkomst zijn afgesproken. Van enige vermeende "administratieve vergetelheid" betreffende het voordeel alle aard en de vergoeding woon-werkverkeer is dus geen sprake, aangezien het wel degelijk over een operationele wagen gaat. Ook het verbruik van de wagen en de vermeende e-mail bewijzen niet dat de heer V. recht had of heeft op een bedrijfswagen met tankkaart en dit onderdeel zou uitmaken van zijn verloningspakket. Van een eenzijdige wijziging is dan ook geen sprake...".

Bij deze e-mail waren 4 bijlagen gevoegd:

Bijlage a) Functiebeschrijving DHL;

Bijlage b) Uurrooster mei 2022;

Bijlage c) Interne afleverbon wagon op 28/2/2022;

Bijlage d) Screenshot personeelsdossier van de heer V. .

7.

De raadsman van de heer V. antwoordde per e-mail van 12 mei 2022:

"...0 geeft aan dat mijn cliënt, na een inwerkperiode, leiding zal geven aan vijf beveiligings-agenten. In zijn vorige functie gaf mijn cliënt nog leiding aan vijftwintig werknemers. Dit verschil is uiteraard aanzienlijk. U licht ook niet toe welke concrete leidinggevende taken mijn client zal dienen te verrichten. Verder stel ik vast dat mijn client in zijn nieuwe functie in wisselende ploegen zal worden tewerkgesteld daar waar hij in zijn vorige functie in vaste dagdienst werkte. Ik merk op dat het werkregime een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van mijn cliënt vormt en niet eenzijdig door de werkgever gewijzigd kan worden. Ik dring er dan ook op aan dat mijn cliënt zijn nieuwe functie eveneens in dagdienst zal verrichten.

Tot slot handhaaft mijn client zijn standpunt i.v.m. het voorhanden zijn van een voordeel in natura bestaande in het privégebruik van de bedrijfswagen en tankkaart. (...)"

In een volgende e-mail van 2 juni 2022 schreef de raadsman van de heer V. : "...0 hebt niet inhoudelijk gereageerd op deze mail. Wel hebt u telefonisch contact opgenomen met mijn kantoor en gevraagd naar de intenties van mijn cliënt.

Uiteraard kan mijn cliënt zich pas uitspreken over zijn nieuwe functie wanneer het voor hem duidelijk is wat deze functie inhoudt, hoe ze vergoed wordt en volgens welke modaliteiten (arbeidstijd, plaats tewerkstelling etc.) ze wordt uitgevoerd. Ik dring er dan ook op aan dat u eerst mijn mail dd. 12.05.2022 beantwoordt. Vervolgens zal ik samen met mijn cliënt standpunt innemen."

De personeelsverantwoordelijke van S. antwoordde per e-mail van 8 juni 2022: "...Ik kom terug op uw e-mail van 12 mei jl.

Als bijlage vindt u de functiebeschrijving voor de functie van "Senior area chief", die T. V. zou kunnen invullen na het doorlopen van een inwerkperiode.

De arbeidsovereenkomst van T. V. bepaalt onderstaand uurrooster en is dus niet enkel beperkt tot dagdienst:

2. De arbeidsduur is vastgesteld op 37,50 uur per week en wordt verdeeld als volgt:

Van maandag tot vrijdag :

Week 1 : van 06.00 uur tot en met 14.00 uur met 1/2 uur pauze

Week 2: van 14.00 uur tot en met 22.00 uur met 1/2 uur pauze

Week 3 van 22.00 uur tot en met 06.00 uur met 1/2 uur pauze

Week 4 : van 15.30 uur tot en met 23.30 uur met 1/2 uur pauze

De werknemer aanvaardt uitdrukkelijk dat het uurrooster geen essentieel element uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en dat hij/zij een wisselende regeling op basis van de hogervermelde uurroosters accepteert.

Bij verlof en/of ziekte van collega's kunnen er, volgens de noodwendigheden van de dienst wijzigingen plaatsvinden in de vooropgestelde volgorde.

Daarnaast betwisten wij integraal uw argumentatie omtrent het vermeende privégebruik van de wagen en tankkaart. (...)"

8.

Op 18 juli 2022 legde de heer V. een verzoekschrift neer bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel en vorderde hij de gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens "ernstige contractuele wanprestatie" door S. .

II. Het bestreden vonnis

9.

De heer V. vorderde voor de arbeidsrechtbank:

"In hoofdorde

De vorderingen van de conculant ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Dienvolgens de arbeidsovereenkomst tussen conculant en verweerster op datum waarop dit verzoekschrift werd neergelegd gerechtelijk te ontbinden.

Verweerster te veroordelen tot betaling van:

- een schadevergoeding, overeenstemmend met 6 maanden en 27 weken loon, begroot op 55.693,50 EUR bruto (provisieel), te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling.

- een pro rata eindejaarspremie voor 2022 ten bedrage van 1.909,79 EUR bruto en vakantiegeld einde dienst hierop ten bedrage van 292,92 EUR, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling

- vakantiegeld einde diensten ten bedrage van 1 EUR provisieel, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling

- en van een schadevergoeding wegens discriminatie, overeenstemmend met 6 maanden loon, begroot op 27.321,36 EUR bruto (provisieel), te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 10.03.2022 en met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling.

Verweerster te veroordelen tot afgifte van de corresponderende sociale en fiscale documenten (loonbrief, individuele rekening, formulier C4, vakantieattesten, fiscale fiche) onder verbeurte van een dwangsom van 25 EUR per ontbrekend document en per dag of begonnen dag vertraging, te rekenen vanaf de 30e dag na betekening van het tussen te komen vonnis. Verweerster te veroordelen tot alle kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding die in hoofde van conculant wordt begroot op 4.500 EUR.

Tot slot het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het recht op kantonement.

In ondergeschikte orde

De vorderingen van conculant ontvankelijk te verklaren.

Alvorens zich uit te spreken over de gegrondheid ervan verweerster te veroordelen tot het bijbrengen van de evaluatieverslagen van conculant voor de jaren 2015 t.e.m. 2021, alsook van documenten waaruit de omvang van de werkgeversbijdragen in de groeps- en hospitalisatieverzekering ten voordele van conculant blijkt.

Alsdan de uitspraak over de gerechtskosten aan te houden."

10.

S. stelde (in ondergeschikte orde) een tegenvordering in en vorderde:

"In hoofdorde:

- De vorderingen van de heer V. ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen,
- De heer V. te veroordelen tot de betaling van alle kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding aan het basisbedrag van 4.200,00EUR;

- In ondergeschikte orde:

- De gevorderde schadevergoeding wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst te herleiden tot 1 EUR;
- De overige vorderingen van de heer V. ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen;
- De kosten om te slaan;
- De vordering tot betaling van een dwangsom af te wijzen;
- De uitvoerbaarheid bij voorraad te verwerpen;

- In meer ondergeschikte orde:

- De schadevergoeding wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst te herleiden tot 19.088,67EUR;
- De heer V. te veroordelen tot terugbetaling van de vergoeding woon- werkverkeer die hij heeft ontvangen vanaf het moment dat de operationele wagen effectief als bedrijfswagen wordt gekwalificeerd;
- De overige vorderingen van de heer V. ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen;
- Het bedrag van de dwangsom te beperken tot 10 EUR per document per dag vertraging met een maximum van 500 EUR in totaal;
- Het kantonement toe te staan. "

11.

Met een vonnis van 7 september 2023 (A.R. nr.: 22/799/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :

"- Rechtsprekend op tegenspraak en in eerste aanleg;

- Verklaart de vordering van de heer V. ontvankelijk en in de hierna bepaalde mate gegrond;
- Kent aan de heer V. de gerechtelijke ontbinding toe van zijn arbeidsovereenkomst ten laste van S. op datum van 18 juli 2022, zijnde de datum van neerlegging van het gedinginleidend verzoekschrift;
- Veroordeelt S. dienvolgens tot de betaling aan de heer V. van:
 - O Een schadevergoeding van 53.617,77 euro, te verminderen met (1) de vergoedingen "sociaal abonnement" effectief uitbetaald aan de heer V. sinds 2 juli 2020, en (2) de wettelijke verplichte inhoudingen, in zoverre deze verschuldigd zijn en aan de bevoegde instellingen worden overgemaakt, en te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18 juli 2022 tot en met de algehele betaling;
 - O Vakantiegeld einde diensten ten bedrage van 1 euro provisioneel, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18 juli 2022 tot en met de datum van algehele betaling;
- Stelt vast dat de heer V. slachtoffer is geworden van discriminatie op grond van gezondheidstoestand en veroordeelt S. tot het betalen van een schadevergoeding aan de heer V. overeenstemmend met zes maanden loon, zijnde 26.303,08 euro, te verminderen met de wettelijke verplichte inhoudingen, in zoverre deze verschuldigd zijn en aan de bevoegde instellingen worden overgemaakt, en te vermeerderen met wettelijke intresten vanaf 10 maart 2022, en met gerechtelijke intresten vanaf 18 juli 2022, tot en met de datum van algehele betaling;
- Veroordeelt S. tot afgifte van de sociale en fiscale documenten i.v.m. deze opzeggingsvergoeding (formulier C4, loonfiche, individuele rekening en fiscale fiche 281.10, vakantieattesten) en dit binnen de wettelijke termijnen;

- Wijst de vordering van de heer V. voor wat betreft het meergevorderde af als ongegrond;
- De rechtbank veroordeelt S. tot alle kosten van het geding, inclusief de bijdrage van 22 euro ten bate van het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsplegingsvergoeding van 4.500,00 euro.
- Het vonnis is van rechtswege uitvoerbaar. Het kantonement wordt niet uitgesloten.
- Alle overige tegenvorderingen van S. zijn afgewezen."

III. De vorderingen in hoger beroep

Het voorwerp van het hoofdberoep van S. en de vorderingen

12.

S. stelde hoger beroep in en vordert:

"- Aan appellante akte te verlenen van de neerlegging van haar verzoekschrift in hoger beroep;

- Het bij verzoekschrift ingesteld hoger beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- Het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel van 7 september 2023 gewezen in de zaak met rolnummer AR 22/799/A te hervormen voor zover dit de oorspronkelijke vorderingen van de heer V. gegrond verklaart en bijgevolg, opnieuw uitspraak doende:

In hoofdorde:

- o Te zeggen voor recht dat de vorderingen van de heer V. ongegrond zijn;
- o Te zeggen voor recht dat de heer V. veroordeeld dient te worden tot de betaling van alle kosten van het geding, namelijk (i) de rechtsplegingsvergoeding aan het basisbedrag van 4.500,00 EUR in eerste aanleg en 4.500,00 EUR in hoger beroep, en (ii) het bedrag van 22 EUR (eerste aanleg) en 24 EUR (hoger beroep) dat betaald moet worden aan het Begrotingsfonds voor Juridische Tweedelijnsbijstand;

In ondergeschikte orde:

- o Te zeggen voor recht dat de gevorderde schadevergoeding wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden herleid tot 1 EUR;
- o Te zeggen voor recht dat de schadevergoeding wegens discriminatie op basis van gezondheidstoestand dient te worden herleid tot 11.651,54 EUR;
- o Te zeggen voor recht dat de overige vorderingen van de heer V. ongegrond dienden te worden verklaard;
- o Te zeggen voor recht dat de kosten moeten worden omgeslagen of minstens het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding moet worden herleid;
- o De vordering tot betaling van een dwangsom af te wijzen;
- o De uitvoerbaarheid bij voorraad te verwerpen;

In meer ondergeschikte orde:

- o Te zeggen voor recht dat de schadevergoeding wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden herleid tot 19.088,67 EUR;
- o Te zeggen voor recht dat de heer V. dient te worden veroordeeld tot terugbetaling van de vergoeding woon-werkverkeer die hij heeft ontvangen vanaf het moment dat de operationele wagen effectief als bedrijfswagen wordt gekwalificeerd;
- o Te zeggen voor recht dat de schadevergoeding wegens discriminatie op basis van gezondheidstoestand dient te worden herleid tot 23.303,08 EUR;
- o Te zeggen voor recht dat de overige vorderingen van de heer V. ongegrond dienen te worden verklaard en hem ervan af te wijzen;
- o Het bedrag van de dwangsom te beperken tot 10 EUR per document per dag vertraging met een maximum van 500 EUR in totaal;
- o Het kantonement toe te staan."

Het voorwerp van het incidenteel beroep van de heer V. en de vorderingen

13.

De heer V. stelde met zijn eerste conclusies incidenteel beroep in en vordert: "Het hoger beroep van S. ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren.

Akte te verlenen van het door de heer V. bij huidige besluiten ingestelde incidenteel beroep.

Dienvolgens het incidenteel beroep van de heer V. ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel dd. 07.09.2023 te vernietigen binnen de perken van het door de heer V. ingestelde incidenteel hoger beroep en opnieuw rechtdoende S. bijkomend te veroordelen tot:

- betaling van een schadevergoeding, overeenstemmend met 6 maanden en 27 weken loon, begroot op 55.945,14 EUR bruto (provisioneel), te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling;

- betaling van een pro rata eindejaarspremie voor 2022 ten bedrage van 1.909,79 EUR bruto en vakantiegeld einde dienst hierop ten bedrage van 292,92 EUR, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling;

- betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie, overeenstemmend met 6 maanden loon, begroot op 27.444,75 EUR bruto (provisioneel), te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 10.03.2022 en met de gerechtelijke intresten vanaf 18.07.2022 tot en met de datum van algehele betaling.

- afgifte van de corresponderende sociale en fiscale documenten (loonbrief, individuele rekening, formulier C4, vakantieattesten, fiscale fiche) onder verbeurte van een dwangsom van 25 EUR per ontbrekend document en per dag of begonnen dag vertraging, te rekenen vanaf de 30e dag na betekening van het tussen te komen vonnis.

Het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel dd. 24.02.2023 voor het overige te bevestigen.

S. bijkomend te veroordelen tot betaling van de gerechtskosten in graad van beroep.

In hoofde van de heer V. betreft het:

- Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep: 4.500 EUR
- Bijdrage Begrotingsfonds Juridische tweedelijnsbijstand (eerste aanleg): 22 EUR"

IV. De procedure voor het arbeidshof

14.

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 24 november 2023
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 4 maart 2025.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

15.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk. Het incidenteel beroep is eveneens ontvankelijk.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

A. De vordering van de heer V. tot gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de bijhorende vergoedingen

16.

Artikel 1184 van het Oud Burgerlijk Wetboek bepaalt:

"In wederkerige contracten is de ontbindende voorwaarde altijd stilzwijgend begrepen, voor het geval dat een van beide partijen haar verbintenis niet nakomt. In dit geval is het contract niet van rechtswege ontbonden. De partij jegens wie de verbintenis niet is uitgevoerd, heeft de keus om ofwel de andere partij te noodzaken de overeenkomst uit te voeren, wanneer de uitvoering mogelijk is, ofwel de ontbinding van de overeenkomst te vorderen, met schadevergoeding.

De ontbinding moet in rechte gevorderd worden, en aan de verweerder kan, naar gelang van de omstandigheden, uitstel worden verleend."

Artikel 32 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt, onder hoofdstuk IV "Einde van de overeenkomst":

"Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde: 1° door afloop van de termijn;

2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;

3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;

4° door de dood van de werknemer;

5° door overmacht."

De wetgever heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst, zoals geregeld in artikel 1184 van het Burgerlijk Wetboek, dus niet uitgesloten, maar bepaalde integendeel uitdrukkelijk dat er geen afbreuk wordt gedaan aan de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan. Het Hof van Cassatie bevestigde deze lezing van de wet reeds in arresten van 1981: Cass. 26 oktober 1981, Arr. Cass. 1981 -82, 291; Cass. 23 november 1981, RW 1981 -82, 1045 met noot.

In een arrest van 1 april 2019 bevestigde het Hof van Cassatie in een zaak waar de gerechtelijke ontbinding van een arbeidsovereenkomst werd gevorderd: "De rechter kan de vordering tot ontbinding van de overeenkomst ten laste van een partij slechts inwilligen wanneer hij vaststelt dat de contractuele wanprestaties die haar worden verweten voldoende ernstig zijn om de ontbinding uit te spreken." (Cass., 1 april 2019, 5.15.0096.N, www.iuportal.be; vgl. ook Cass. 23 mei 2019 C.16.0254.F, www.juportal.be).

Zoals het Hof van Cassatie verder ook bevestigde, volgt uit de bepalingen van artikel 1184 van het Oud Burgerlijk Wetboek dat "De rechter die uitspraak moet doen over de vordering tot ontbinding van een wederkerige overeenkomst, dient de omvang en de draagwijdte te onderzoeken van de door partijen aangegane verbintenissen en, aan de hand van de feitelijke omstandigheden, te beoordelen of de aangevoerde wanprestatie voldoende ernstig is om de ontbinding uit te spreken." (Cass. 28 oktober 2013 (C.12.0596.F), www.juportal.be).

17.

De heer V. zet in zijn conclusies (p.9, 10 en 11) het volgende uiteen:

- Hij oefende sinds 2015 de functie van Senior area chief uit, waarbij hij leiding gaf aan de 25 bewakingsagenten die actief waren bij de firma F. op B. in (...). Het takenpakket van de heer V. omvatte volgende taken:
- dagelijkse meetings met de klant;
- opvolging van de bewakingsagenten op de verschillende sites van F. (...);
- opvolging van problemen op de F. sites waar bewaking ontbrak (o.m. in Luik);
- opvolging en uitwerking van projecten (dit samen met de klant);
- de uitbouw en het beheer van Control Center (camerabewaking);
- het beheer van het wagenpark van F..

Een van de activiteiten van de heer V. betrof de opvolging van de bewakingsagenten in Kortrijk en Boom. Hiervoor diende hij onder meer minstens twee keer per maand onaangekondigde controles uit te voeren op deze posten. Dit nam uiteraard veel tijd in beslag.

- Aanvankelijk had de heer V. een collega met dezelfde functie. Nadat deze collega zelf een einde had gemaakt aan zijn tewerkstelling bij S., werd beslist om hem niet te vervangen. Vanaf dat ogenblik was de heer V. de enige Senior area chief / postoverste.

- dat hij sinds 2 juli 2020 (tot aan zijn ziekte) een wagen Skoda Octavia met nummerplaat (...) ter beschikking had.

18.

Het blijkt dus uit de eigen verklaringen van de heer V. dat hij in het kader van zijn functie van Senior area chief bij de klant F., op meerdere sites werkte (...). Daarnaast diende hij zelfs regelmatig verplaatsingen naar Nederland te maken voor de uitbouw en het beheer van een Control Center (p. 10 conclusies V.).

Op de zitting lichtte de heer V. toe dat hij in de periode 2015- juli 2020 samen met een collega dezelfde functie voor F. uitoefende en dat zij beiden om beurten een week over de wagen van S. beschikten en de verplaatsingen naar de verschillende sites maakten; de andere week werkten zij om beurt op de site in B. en kwam hij met zijn eigen wagen naar het werk. Toen hij vanaf juli 2020 de functie alleen uitoefende, maakte hij alle verplaatsingen en kon hij permanent over de wagen beschikken.

19.

Uit dit alles blijkt alvast dat de functie bij F. en de door de heer V. opgesomde taken en verantwoordelijkheden minstens een voltijdse tewerkstelling vereisten. In de eerste fase van progressieve werkhervatting (vanaf 10 januari 2022) kwam de heer V. slechts twee dagen per week werken (minstens tot 30 juni 2022) en was hij dus nog steeds arbeidsongeschikt voor voltijds werk wegens de gevolgen van zijn beroerte

arbeidsongeschikt voor voltijds werk. Waar de bewakingsagenten bij F. bovendien in shiften werken, was het niet realistisch om hem de leiding over 25 bewakingsagenten, verspreid over meerdere sites toe te vertrouwen. S. was bijgevolg vanzelf genoodzaakt om, in afwachting van een volledig herstel, een andere opdracht voor hem te vinden. S. stelde in maart 2022 ook daadwerkelijk de heer B. aan als PCO (postencoördinator), zoals de klant had gevraagd (cfr. randvr. 4 feitenrelaas).

20.

S. heeft aan de heer V. een functie van Senior area chief bij een andere klant op B., het bedrijf DHL, aangeboden, die verzoenbaar was met een tewerkstelling van 2 dagen per week. De heer V. behield zijn functietitel van Senior area chief, zijn loon en plaats van tewerkstelling en bleef leiding geven aan 5 bewakingsagenten. Ook het uurrooster werd niet fundamenteel gewijzigd (zie hierna).

21.

Uit de briefwisseling aangehaald in het feitenrelaas blijkt dat de heer V. vooral aanstoot nam aan het feit dat hij voor het werk bij DHL op B. niet langer over de wagen kon beschikken. Het overgrote deel van de e-mails van zijn raadsman had daarop betrekking, waarbij zij uitgebreid trachtte aan te tonen dat het om een persoonlijk bedrijfswagen en niet louter om een operationele wagen ging.

22.

Uit de hogervermelde elementen (randnrs. 17 en 18) volgt logisch dat de heer V. de wagen van het bedrijf kreeg toegewezen omdat hij zich in opdracht van de werkgever veelvuldig diende te verplaatsen naar de verschillende sites van de klant F.. Het mag aangenomen worden dat hij daarbij vaak rechtstreeks van thuis naar deze sites reed en terug indien hij niet op B. moest zijn. Dit gegeven kan ook verklaren waarom tijdens zijn ziekteverlof een collega de wagen bij hem thuis kwam ophalen, zoals hij opwerpt.

Meerdere andere elementen tonen aan dat het nooit de bedoeling is geweest dat de heer V. zou beschikken over een bedrijfswagen voor het woon-werkverkeer en ander privé- gebruik, en dat de heer V. daarvan goed op de hoogte was:

(1) Zo blijkt dat de heer V. op 28 februari 2022 -toen hij recent was teruggekeerd uit ziekteverlof en er nog geen geschil was ontstaan tussen de partijen - een afleveringsbon onderkende voor ontvangst van een wagen Skoda Octavia (nummerplaat) waarin duidelijk stond vermeld (omcirkeld) dat het om een "operationele" wagen ging en de andere mogelijkheden (personal, aanloopwagen of poolwagen) waren doorschraapt. Het ging dus ook niet om een "aanloopwagen " in afwachting van een persoonlijke bedrijfswagen. Voordien had de heer V. in februari 2022 eveneens gereden met een andere "operationele wagen", een Ford minibus, zoals hij op 4 mei 2022 schreef aan zijn raadsman.

(2) Klaarblijkelijk bestond er geen enkel geschreven document over de afgifte van een persoonlijke bedrijfswagen. Als argument om te stellen dat de wagen Skoda Octavia (nummerplaat) waarmee hij reed van juli 2020 tot zijn ziekte (augustus 2021), verwijst de heer V. daarom naar het feit dat de verkeersboetes rechtstreeks naar hem werden gestuurd, klaarblijkelijk omdat de leasingmaatschappij hem als bestuurder van de wagen had geregistreerd. Hij was in die periode de gebruikelijke bestuurder van deze wagen, wat kon verklaren waarom de fleetmanager van S. zijn naam had doorgegeven aan de leasingmaatschappij. Dat de registratie van de gebruiker door de leasingmaatschappij niet doorslaggevend is blijkt alleszins uit het feit dat de heer V. zelfs nog in september 2022 (toen hij reeds sinds lang niet meer reed met deze wagen) een boete kreeg voor een verkeersovertreding op 2 september 2022 terwijl dus klaarblijkelijk een andere werknemer met deze wagen reed. Hetzelfde geldt voor het feit dat hij in oktober 2022 nog een algemene informatie-mail van de leasingmaatschappij aan de bestuurders van leasewagens ontving.

(3) Uit de bijgebrachte foto van de wagen Skoda Octavia (nummerplaat) blijkt dat op de achterkant van de wagen de website en het telefoonnummer van S. en de afbeelding van een (bewakings)hond staan, wat een aanwijzing is dat het gaat om een wagen voor de uitvoering van het werk. De heer V. toont niet aan dat de werkgever er mee had ingestemd dat hij de wagen van het bedrijf buiten de werkuren voor privédoeleinden zou gebruiken. Het blijkt zelfs niet dat hij dit daadwerkelijk zou gedaan hebben. Hij vermeldt ook enkel dat de werkgever wist dat hij de wagen "iedere avond mee naar huis nam". Informatie over de gereden kilometers -waarop de heer V. aandringt- zal zeker geen uitsluitsel kunnen geven nu vaststaat dat de heer V. heel veel verplaatsingen met de wagen moest maken in het kader van het werk voor F.. De heer V. beweert overigens niet en het blijkt niet dat hij sinds juli 2020 niet meer beschikte over de eigen wagen waarmee hij voordien naar het werk kwam.

(4) Het feit dat de heer V. al die tijd elke maand van S. een vergoeding ontving voor de verplaatsing woonst-werk wat werd vermeld in de loonstaten, zonder dat hij een opmerking maakte, en het feit dat in de loonstaten geen enkele regeling voor het voordeel van een bedrijfswagen stond, spreekt tegen dat de werkgever ermee zou hebben ingestemd dat hij genoot van een voordeel in natura door gebruik van de operationele wagen voor privédoeleinden.

De betaling van de vergoeding voor de verplaatsing woonst-werk, stemde ook overeen met de informatie in het personeelsdossier, waarin stond dat de heer V. geen persoonlijke bedrijfswagen had en met de auto naar het werk kwam (bijlage bij de e-mail van S. van 28 april 2022).

(5) De heer V. en zijn raadsman waren zich er klaarblijkelijk van bewust dat S. geen fout beging door hem niet langer gebruik te laten maken van de wagen die bestemd was voor operationele verplaatsingen, en dat dit niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kon verantwoorden, gezien zij tot tweemaal toe hebben geschreven aan S. dat een compensatie voor het voordeel in natura diende te gebeuren (e-mails van de raadsman van 20 april en 12 mei 2022). Zij beseften ook ongetwijfeld dat de heer V. niet redelijk kon eisen om permanent te beschikken over de operationele wagen terwijl hij slechts twee dagen per week naar het werk kwam en geen verplaatsingen meer moest maken in opdracht van de werkgever.

23.

Overeenkomstig artikel 1134, derde lid, Oud Burgerlijk Wetboek moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd. Dit geldt dus eveneens voor arbeidsovereenkomsten

Het was voor S. als werkgever niet eenvoudig om evenwaardig werk aan te bieden dat aangepast was aan de deeltijdse werkhervatting van de heer V. wegens arbeidsongeschiktheid voor voltijds werk. S. moest ook rekening houden met de wensen van de klanten en met de andere werknemers. Bovendien bestond er helemaal geen zekerheid over de wijze waarop de gezondheidstoestand en de geplande progressieve tewerkstelling van de heer V. zou evolueren.

De heer V. wist ook zeer goed dat het inherent was aan de activiteit van S. en zijn functie dat hij niet specifiek werd aangeworven voor een welbepaalde klant en dat uurroosters en taken konden wijzigen in functie van de vereisten van de opdracht bij de klant. Dit blijkt ook uit de vermeldingen in de arbeidsovereenkomst.

Verder blijkt dat de heer V. ook reeds voor zijn ziekte een zeer variabel uurrooster had. Hij legt zijn maandplanningen van april en mei 2021 neer. Daarin staan prestaties op zeer wisselende uren, vaak tot 22 uur. Hij legt ook de maandplanning van maart 2022 neer, toen hij 2 dagen per week bij F. werkte. Ook in die maand wisselden de dagen en de uren, met zelfs werk op een zondag en vanaf 5 uur 30 op een vrijdag en tot 23 uur 30 op een dinsdag. De heer V. heeft toen geen enkel bezwaar gemaakt. In de berekening van zijn basisloon vermeldt hij ook de ploegenpremies en toeslagen voor nachtwerk, zaterdagwerk en zondagwerk die hij ontving in de laatste 12 maanden. Dit alles wijst erop dat de partijen nooit zijn overeengekomen dat de heer V. niet langer in wisselende shiften zou werken zoals hij beweert.

24.

De heer V. heeft zich weinig constructief opgesteld, zonder af te wachten hoe de nieuwe opdracht vanaf 1 april 2022 concreet zou worden ingevuld. Om de redenen uiteengezet hierboven, heeft hij ten onrechte geëist dat hij onmiddellijk de leiding zou behouden over 25 werknemers en over een bedrijfswagen zou beschikken.

25.

Hij stelt verder nog in zijn conclusies :

- Pas ná tussenkomst van de advocaat van de heer V. , maakte S. op 08.06.2022 een zeer korte en nietszeggende functiebeschrijving over waarin volgende taken opgenomen werden:

- Opvolging operaties
- Beheer procedures
- Eerste operationeel aanspreekpunt voor agenten en klant
- Opvolging dagelijkse planning
- Opmaak maandplanning
- Beheer tikkingen en registraties
- Opvolging interne opleiding

- In deze beschrijving wordt geen melding gemaakt van het beheer van materiaal, noch wordt melding gemaakt van administratieve taken of het geven van instructies, dit in tegenstelling tot de functiebeschrijving die S. bijbrengt van "senior area chief (zie stuk 9 stukkenbundel S.). Evenmin wordt melding gemaakt van de uitbouw en het beheer van Control Center (waarvoor de heer V. zich regelmatig naar Nederland diende te verplaatsen), noch van het beheer van het wagenpark.

Bovendien vereist dit vage takenpakket geen voltijdse tewerkstelling, te meer gezien het beperkt aantal bewakingsagenten in het team. Per shift is er slechts één bewakingsagent aanwezig en dit kan ook de heer V. zelf zijn, waardoor de leidinggevende component op die momenten zelfs volledig wegvalt.

Ook wordt de uitvoering van de taken beperkt tot de site B. te (...), daar waar hij ervoor ook de verantwoordelijkheid had over de sites van Boom, Kortrijk en Luik. Bijgevolg dient hij ook geen controles meer uit te voeren op deze posten en valt er dus een belangrijke tijdsinvulling weg.

Hij besluit dat op basis van het mailverkeer vaststaat dat S. eenzijdig beslist heeft om:

- De heer V. — na een inwerkperiode — leiding te laten geven over 5 bewakingsagenten i.p.v. over 25 bewakingsagenten. De taken die S. conform de vage functiebeschrijving zou moeten uitvoeren, vereisen — uitgaande van 5 bewakingsagenten — evenwel geen voltijds uurrooster. De facto zal de heer V. dan ook bijkomend bewakingstaken moeten uitoefenen;

- Het werkrooster van de heer V. te wijzigen naar een wisselende vroege, late en nachtdienst, daar waar hij sedert zijn aanstelling als senior area chief in vaste dagdienst (met ruime glijdende uren) werkte;

- De heer V. het voordeel in natura bestaande in het privégebruik van de bedrijfswagen en de tankkaart te ontzeggen.

Gelet op de eenzijdige wijzigingen in functie, loon en arbeidsregime door S. , hetgeen een voldoende ernstige contractuele wanprestatie inhoudt, dient de arbeidsovereenkomst gerechtelijk te worden ontbonden.

26.

De heer V. werkte in die periode (vanaf 10 januari 2022) niet voltijds en zou aanvankelijk minstens tot juni 2022 slechts twee dagen per week werken. Uiteindelijk was hij reeds vanaf 1 april 2022 opnieuw volledig arbeidsongeschikt. Hij verweet S. dus ten onrechte dat de nieuwe functie-invulling niet overeenstemde met een voltijdse opdracht en leidde er ten onrechte uit af dat hij ook bijkomende bewakingstaken zou moeten uitoefenen. Het bleek evenmin dat hij tijdens die twee dagen nachtprestaties zou moeten uitvoeren. Daarvan was geen sprake in de planningen voor april en mei 2022; daarin stonden uitsluitend prestaties van 14 tot 22 uur, twee dagen per week (stukken 5b en 12 S.).

Niets laat toe te stellen dat S. niet bereid zou geweest zijn om hem zijn vorige functie bij F. opnieuw toe te vertrouwen zodra hij weer voltijds kon werken. Waar blijkt dat S. in de maanden nadien op zoek ging naar interne kandidaten, is dit integendeel een aanwijzing dat de heer V. , met zijn ervaring, daarvoor des te meer in aanmerking zou zijn gekomen zodra hij weer arbeidsgeschikt was.

27.

De heer V. hamert op het feit dat S. in de e-mails met zijn raadsman nooit verklaarde dat het slechts om een tijdelijke opdracht bij DHL ging. Dat was nochtans voor de hand liggend gezien de heer V. normaal gezien ook maar tijdelijk slechts twee dagen per week ging werken en het de bedoeling was dat hij uiteindelijk weer voltijds zou werken. Dit tijdelijk karakter van de eerste opdracht bij DHL blijkt ook uit:

- de toelichting in de e-mail van S. van 28 april 2022: "Als bijlage vindt u de functiebeschrijving, alsook de planning voor komende maand die de heer V. eveneens heeft ontvangen. Het spreekt voor zich dat de heer V. eerst de procedures bij de nieuwe klant moet leren kennen. Vervolgens zal hij leiding kunnen geven aan de vijf vaste agenten die binnen T. werken." ;

- de e-mail van 8 juni 2022 van S. : "... Als bijlage vindt u de functiebeschrijving voor de functie van "Senior area chief", die T. V. zou kunnen invullen na het doorlopen van een inwerkperiode. ", met in bijlage de functiebeschrijving voor de functie van "senior area chief" bij DHL. Op dat ogenblik was nog geen enkele zekerheid over een voltijdse terugkeer. Ter ondersteuning van zijn standpunt wijst de heer V. op "het gegeven dat S. in diezelfde periode een kandidaat zocht om de oude functie van de heer V. over te nemen...", waarbij hij verwijst naar een e-mail van 26 mei 2022. Deze e-mail ging uit van de PCO de heer B. en dateert van bijna twee maanden nadat de heer V. reeds opnieuw voltijds afwezig was, zodat hij S. niet kan verwijten om hem deze functie niet aan te bieden. Hetzelfde geldt voor de promoties van twee voltijdse werknemers toen de PCO de heer B. ontslag nam, waarvan sprake in de e-mails van 29 september 2023 (p. 22 conclusies V.).

28.

De e-mails aangehaald in het feitenrelaas ondersteunen de verklaringen van S. in haar conclusies waar zij stelt

- dat de heer V. tijdelijk aan een klant met minder bewakingsagenten werd toegewezen gelet op de verminderde beschikbaarheid van de heer V. . Na de korte inwerkperiode, zou de heer V. hier wel degelijk een leidinggevende functie bekleden, zoals het geval was bij F., maar met de leiding over een kleiner team.

- De situatie in de toekomst of op het moment dat de heer V. opnieuw een hoger percentage zou kunnen werken, is nooit besproken aangezien dit op het moment van de e- mailcorrespondentie tussen de raadsman van de heer V. en de heer Vandebroek niet aan de orde was. Men heeft de situatie enkel bekeken zoals ze was op dat moment.

29.

In deze zaak kan verwezen worden naar de volgende overwegingen in het arrest van het Hof van Cassatie van 11 oktober 2011 (S.09.0117.F):

- De partij die eenzijdig een wezenlijk bestanddeel van de arbeidsovereenkomst wijzigt, beëindigt onmiddellijk die arbeidsovereenkomst op onrechtmatige wijze.

Het arrest stelt vast "dat de partijen geen enkele arbeidsovereenkomst gesloten hebben waarin aan de taken (van de eiser) een nauwkeurige en onveranderlijke omschrijving gegeven wordt", "dat die taken werden vastgelegd in organigrammen of andere omschrijvingen, die binnen de afdeling staal - continugieteterij verdeeld werden naargelang van de organisatorische keuzes die de directie gemaakt had op grond van de noodzakelijk geachte aanpassingen van zijn productiemethodes, die werden doorgevoerd na het toetsen van die methodes aan de wisselende marktvrage, dit teneinde de noodzakelijke economische rendabiliteit van het bedrijf te kunnen bereiken en te behouden", en dat "aangezien (de eiser) als kaderlid zijn plaats had binnen die dynamiek van opeenvolgende aanpassingen, hij wel diende te weten dat elke affectatie binnen een min of meer korte periode gewijzigd kon worden, naargelang van de reorganisaties van het productieapparaat".

Het arrest stelt, op grond van de in het middel weergegeven redenen, weliswaar vast dat een nieuwe functie, die het "essentieel" en "van strategisch belang" acht, aan de eiser is toevertrouwd in het kader van een herstructurering van de onderneming om economische redenen, maar beslist dat die functie, waarvoor "hij de aangewezen persoon was", "gelet op de bekwaamheid, de ervaring en de expertise (die hem werd) toegeschreven", "geen achteruitgang of devalorisatie" tot gevolg had.

Op grond van die feitelijke beoordeling beslist het arrest wettig dat, in de omstandigheden die het vermeldt, "niet feitelijk is aangetoond dat de arbeidsomstandigheden eenzijdig en in aanzienlijke mate zijn gewijzigd, wat zou neerkomen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door (de verweerster)".

- Enerzijds beslist het arrest, op grond van alle redenen die het vermeldt, dat de nieuwe functie van de eiser "geen achteruitgang of devalorisatie" tot gevolg had, en antwoordt het aldus, door ze tegen te spreken, op de conclusie waarin de eiser met name aanvoerde dat hij door die functie minder verantwoordelijkheid droeg en minder aan het beheer deelnam.

Het arbeidshof hoefde niet te antwoorden op het door de eiser tot staving van zijn betoog aangevoerde argument dat hij geen gezag meer uitoefende over drie van zijn collega's, aangezien dat argument geen afzonderlijk middel vormde.". (www.juportal.be).

30.

In het licht van de voormelde elementen, zijn er geen aanwijzingen dat S. een ernstige tekortkoming heeft begaan of een ongeoorloofde eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden heeft doorgevoerd die de gerechtelijke ontbinding ten laste van de werkgever zouden kunnen verantwoorden.

31.

Er is bijgevolg geen schadevergoeding en ook geen vakantiegeld einde dienst en pro rata eindejaarspremie verschuldigd.

B. De vordering van de heer V. tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie, overeenstemmend met 6 maanden loon

32.

De heer V. steunt zijn vordering op de hierna vermelde bepalingen van de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (de Antidiscriminatiewet).

Deze wet is van toepassing op de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden (artikel 5§2,2°).

Artikel 4,4° bepaalt dat de "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" ¹ een beschermd criterium is. Artikel 14 bepaalt: " In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:

¹ Inmiddels vervangen door het woord "gezondheidstoestand" bij wet van 20 juli 2022

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

Artikel 28 van de Antidiscriminatiewet regelt de bewijslast: " § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

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

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon."

33.

Het blijkt uit de bespreking hierboven dat de heer V. geen gegevens aanbrengt waaruit blijkt dat er sprake zou zijn van een ongunstigere behandeling toen S. besliste om hem tijdelijk over te plaatsen naar een aan zijn deeltijdse tewerkstelling aangepaste functie bij een andere klant. Het blijkt niet dat zijn loonvoorwaarden werden gewijzigd of dat zijn werkrooster op nadelige wijze werd gewijzigd of dat er sprake zou zijn van enige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden in ongunstige zin.

De heer V. brengt geen feiten aan die het bestaan van een discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gegrond.

Het hof verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk maar ongegrond.

Het hof hervormt het bestreden vonnis en verklaart de vorderingen van de heer V. ongegrond.

Het hof veroordeelt de heer V. om aan S. de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep te betalen, begroot op de rechtsplegingsvergoeding aan het basisbedrag van 4.500,00 euro in eerste aanleg en 4.500,00 euro in hoger beroep.

Het hof legt de bijdrage voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 22 euro in eerste aanleg ten laste van de heer V. , die deze reeds betaalde, en legt de bijdrage voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 24 euro in hoger beroep ten laste van de heer V. , terug te betalen aan S. .

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
 Lucrece REYBROECK, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
 Steven MARCHAND, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
 Bijgestaan door Kelly CUVELIER, griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 1 april 2025 van de 3de kamer waar aanwezig waren :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Kelly CUVELIER, griffier