

**ARBEIDSHOF
TE BRUSSEL
VAN 20 MEI 2025**

Derde kamer

K. BV, ON (...), met zetel te (...),
appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door haar zaakvoerder, de heer K. S. en bijgestaan door mr. mr. JOOSTEN Geert,
advocaat te 3580 BERINGEN

tegen

P. J., RRN (...), wonende te (...),
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellant op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VAN ROEYEN Willem, advocaat te 9051 SINT-DENIJS-WESTREM

I. De feiten

1.
De heer J. P. trad op 22 juni 2020 in dienst bij K. BV (afgekort K.) met een arbeidsovereenkomst voor
bedienden voor onbepaalde duur.

Volgens artikel 2 van de arbeidsovereenkomst werd hij tewerkgesteld als "allround winkel-medewerker"
in de vestiging van K. te Assent, alsook in een nieuwe vestiging in de regio Kampenhout.

2.
Op 4 maart 2022 vond er een functioneringsgesprek plaats tussen de heer P. en zijn leidinggevende,
waarbij de heer P. een loonsverhoging vroeg, die door K. niet werd toegestaan.

3.

Vanaf 1 mei 2022 genoot de heer P. ouderschapsverlof in de vorm van een vermindering van zijn arbeidsprestaties met één vijfde.

4.

De heer P. was vanaf begin juni 2022 afwezig op het werk omwille van ziekte. Volgens de heer P. zou dit vanaf 3 juni 2022 zijn geweest terwijl K. stelt dat dit vanaf 7 juni 2022 was.

De heer P. hervatte het werk in de loop van de maand juli 2022 en op 2 augustus 2022 was hij opnieuw onafgebroken afwezig wegens ziekte tot 24 oktober 2022.

5.

Op 24 oktober 2022, bij de werkhervatting, deelde K. aan de heer P. mede dat zij de arbeidsovereenkomst met hem beëindigde.

Met een aangetekende brief van 24 oktober 2022 bevestigde K. dit ontslag en deelde zij mee dat de verschuldigde opzeggingsvergoeding een periode van 12 weken zou dekken. K. vermeldde tevens dat zij de heer P. een outplacementbegeleiding aanbood en dat het concreet aanbod zou volgen binnen de 15 dagen.

6.

Het outplacementaanbod werd gedaan met een brief van 28 oktober 2022.

7.

De heer P. vroeg met een aangetekende brief van 26 oktober 2022 aan K. om in toepassing van artikel 3 van de cao nr. 109 het ontslag van 24 oktober 2022 te motiveren en hem in kennis te stellen van de concrete redenen die tot de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst hadden geleid.

8.

K. antwoordde met een aangetekende brief van 25 november 2022. Deze brief luidt als volgt:

Naar aanleiding van je aangetekend schrijven van 26 oktober 2022 waarmee je de concrete redenen voor je ontslag vraagt, laat ik je hierbij graag het volgende weten.

Op 4 maart van dit jaar hebben wij een evaluatiegesprek gehouden om ons beiden de mogelijkheid te geven onze arbeidsrelatie te evalueren.

Tijdens dit gesprek heb jij de vraag gesteld naar een loonsopslag. ik heb deze vraag afgewezen, enerzijds omdat ik om het loonpakket te vervolledigen ervoor gekozen heb om alle medewerkers vanaf mei dit jaar een nieuw loonvoordeel te geven in de vorm van een hospitalisatieverzekering, anderzijds omdat een bijkomende loonsopslag niet aan de orde was voor mij gelet op het gegeven dat je arbeidsprestaties niet van die aard waren dat zij een loonsopslag zouden kunnen rechtvaardigen.

Na ons evaluatiegesprek heb ik moeten vaststellen dat je prestaties erop achteruit zijn gegaan, daar waar ik hoopte dat je prestaties zouden verbeteren. je liet duidelijk blijken dat je mijn beslissing om geen loonsopslag te geven niet kon aanvaarden. je hebt dit o.a. laten blijken door een negatieve houding aan te nemen. Deze kwam tot uiting in een verslechtering van je arbeidsprestaties, het aanwakken van een roddelcultuur door collega's aan te spreken over onze oneensheid, maar ook in een totale afwezigheid van initiatief nemen. Je betrokkenheid bij onze onderneming ging zienderogen achteruit.

Tijdens je afwezigheid vond ik het belangrijk om contact te houden en planden we een bezoek op 14/08/2022 om je een persoonlijke attentie te bezorgen (fruitmandje). Tijdens dit gesprek heb je mij opnieuw aangesproken over die loonsopslag. Het was voor mij duidelijk dat het je nog steeds heel erg dwars zat dat ik je deze niet heb toegekend en dat je mijn beslissing niet kon aanvaarden.

Als werkgever dien ik soms minder prettige beslissingen te nemen. Ik vind het belangrijk om beslissingen toe te lichten, hetgeen in deze situatie op meerdere momenten is gebeurd. Ondanks alle inspanningen bleef je negatieve houding ongewijzigd. We besluiten hieruit dat jij je niet kon noch wenste neer te leggen bij mijn beslissing om jou geen loonsopslag toe te kennen. Het is voor mij als werkgever niet acceptabel om samen te werken met een werknemer die zich negatief blijft opstellen telkens als een beslissing wordt genomen die anders is dan hij verwacht.

Er is een vertrouwensbreuk ontstaan die de verdere samenwerking moeilijk maakt. In het belang van de positieve werking en verdere groei van onze onderneming, op korte en op lange termijn, besliste ik daarom om de samenwerking met jou te verbreken. Onmiddellijk na ons gesprek waarin ik jouw ontslag heb meegedeeld, heb je op een

onbeleefde en totaal onprofessionele wijze je ongenoegen geuit en heb je bedreigingen geuit ten aanzien van een collega en mezelf. Dit onacceptabel gedrag maakte nogmaals duidelijk dat we de juiste beslissing genomen hebben.

Ik hoop je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

9.

De raadsman van de heer P. vorderde met een aangetekende brief, verzonden op 6 december 2022, een aanvullende opzeggingsvergoeding, een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van de gezondheidstoestand, ondergeschikt een beschermingsvergoeding ouderschapsverlof, meer ondergeschikt een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, feestdagenloon, pro rata ecocheques, een pro rata jaarpremie, de intresten en de aflevering van de aangepaste sociale en fiscale documenten.

10.

Met een dagvaarding van 9 januari 2023 heeft de heer P. de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank van Leuven.

11.

Het werkloosheidsdocument C4, gedateerd op 20 januari 2023, vermeldt als oorzaak van de werkloosheid dat de heer P. niet meer voldeed en werd verwezen naar de ontslagmotivering.

II. Het bestreden vonnis

1.

De heer P. vorderde voor de arbeidsrechtbank:

"De vordering van eisende partij, zoals geformuleerd in het beschikkende gedeelte van zijn tweede conclusie —die overeenkomstig artikel 748bis van het Gerechtelijk Wetboek en voor de toepassing van artikel 780 van het Gerechtelijk Wetboek als syntheseconclusie wordt beschouwd —, strekt ertoe:

"de vorderingen van de heer P. ontvankelijk en gegrond te verklaren;

de BV K. te veroordelen tot de betaling van:

- een aanvullende opzeggingsvergoeding van 668,01 euro bruto;
- in hoofddeel een schadevergoeding van 19.708,26 euro op grond van de discriminatiewetgeving, ondergeschikt de schadevergoeding ouderschapsverlof ten belope van 19.708,26 euro minstens nog meer ondergeschikt een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van 7.603,17 euro;
- het loon voor de feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het ontslag zijnde 232,98 euro bruto te vermeerderen met 35,68 euro bruto vertrekvakantiegeld;

- de pro rata ecocheques, na aftrek van het na dagvaarding gestorte bedrag, ter waarde van 42,27 euro;
- de pro rata jaarpremie PC 200 ten bedrage van 113,17 euro te vermeerderen met 17,36 euro bruto vertrekvakantiegeld;

alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke gekapitaliseerde dan wel vergoedende gekapitaliseerde interest vanaf het verschuldigd zijn en de gekapitaliseerde gerechtelijke interest vanaf de dagvaarding tot op het moment der definitieve betaling;

de BV K. tevens te veroordelen tot de afgifte van de sociale en fiscale documenten in casu C4 (motief discriminatoir ontslag), loonfiche en fiche 281.10 en dit binnen de maand na datum van het tussen te komen vonnis op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per document vertraging;

de BV K. tevens te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op de dagvaardingskosten conform exploit zijnde 227,53 euro (inclusief de bijdrage 24 euro Fonds tweedelijsbijstand) en de rechtsplegingsvergoeding basis bedrag zijnde 2.800 euro samen 3.027,53 euro.

de BV K. er het te wijzen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, niettegenstaande de aanwending van welk rechtsmiddel ook en zonder borgstelling noch mogelijkheid tot kantonnement."

2.

Met een vonnis van 28 december 2023 heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist:

"Rechtsprekend op tegenspraak en in eerste aanleg, en na erover te hebben beraadslaagd, Alle andere en strijdige conclusies verwerpend,

Verklaart de vordering van de heer J. P. ontvankelijk en deels gegrond, zoals hierna bepaald.

Veroordeelt de BV K. tot betaling aan de heer J. P. van:

- 18.320,88 euro bruto als beschermingsvergoeding ouderschapsverlof,
- 232,98 euro bruto als feestdagenloon voor 1 en 11 november 2022;
- 35,68 euro bruto als vakantiegeld op het feestdagenloon;
- 113,17 euro bruto als pro rata jaarpremie;
- 17,36 euro bruto als vakantiegeld op de pro rata jaarpremie;

te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid tot aan de datum van de dagvaarding en vanaf dan met de gerechtelijke intresten aan de wettelijke intrestvoet tot aan de dag van gehele betaling.

Zegt voor recht dat BV K. ertoe gehouden is om op voormelde brutobedragen de bij wet verplichte inhoudingen te verrichten.

Veroordeelt BV K. tot het afleveren van de (verbeterde) sociale en fiscale documenten, waaronder een loonbrief en een fiscale fiche 281.10, in overeenstemming met dit vonnis en met de desbetreffende wettelijke bepalingen.

Wijst het meergevorderde af.

Verwijst in toepassing van artikel 1017, lid 4 van het Gerechtelijk Wetboek de heer J. P. in 1/5de en BV K. in 4/5de van de kosten van het geding,

- aan de zijde van de heer J. P. vereffend op 224,94 euro dagvaardingskosten, daarin begrepen de bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijsbijstand begroot op 24,00 euro, en 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding,
- aan de zijde van BV K. vereffend op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

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

III. De vorderingen in hoger beroep

Het voorwerp van het hoofdberoep van K. en de vorderingen

K. verzoekt dit hof het bestreden vonnis gedeeltelijk teniet te doen.

Zij vraagt de vordering m.b.t. de beschermingsvergoeding ouderschapsverlof ongegrond te verklaren.

Zij vraagt het vonnis in de overige onderdelen te bevestigen.

Zij vraagt de heer P. te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op:

- €2.800 rechtsplegingsvergoeding (eerste aanleg)
- €1.650 rechtsplegingsvergoeding (hoger beroep)
- €24 bijdrage Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijsbijstand;

Het voorwerp van het incidenteel beroep van de heer P..

De heer P. verzoekt dit hof het bestreden vonnis gedeeltelijk te vernietigen.

- Hij vraagt K. te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding discriminatoir ontslag ten belope van 18.320,88 euro, ondergeschikt K. te veroordelen tot de betaling van een beschermingsvergoeding ouderschapsverlof van 18.320,88 euro en nog meer ondergeschikt K. te veroordelen tot de betaling van een schadevergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag van 7.046,49 euro.
- Hij vraagt de kapitalisatie van de intresten .

Hij verzoekt voor het overige het tussengekomen vonnis te bevestigen.

Hij vraagt K. te veroordelen tot de kosten van het geding begroot als volgt:

- 4/5 de van de kosten in eerste aanleg daarin begrepen zijnde de dagvaardingskosten 224,94 euro inclusief de bijdrage Fonds Tweedelijsbijstand en het basisbedrag rechtsplegingsvergoeding 3.000 euro zijnde in totaal 2.579,95 euro
- de rechtsplegingsvergoeding hoger beroep begroot op het basisbedrag 1.650 euro.

IV. De procedure voor het arbeidshof

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 12 februari 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 22 april 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.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

1. De vordering met betrekking tot de beschermingsvergoeding wegens discriminatie.

K. is niet gehouden tot betaling van een beschermingsvergoeding aan de heer P..

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

De principes.

1.

De vordering steunt op de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007.

2.

Deze wet is van toepassing binnen de arbeidsbetrekkingen, onder meer op de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking (artikel 5, § 2, 3°).

3.

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, waaronder de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is elke vorm van discriminatie verboden (artikel 14), waaronder deze die is gestoeld op de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de werknemer (artikel 4).

4.

Overeenkomstig artikel 28 van de wet dient, wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, kunnen doen vermoeden, de verweerder, in casu de werkgever, te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De feiten die de bewijslast doorschuiven naar de verwerende partij hebben, luidens de parlementaire voorbereiding, betrekking op elk feit dat door de eisende partij duidelijk genoeg wordt aangetoond en waardoor verondersteld kan worden dat er sprake is van discriminatie (Part. St. Senaat, 2001-02, 2-12/15, 191).

Het slachtoffer moet aldus voldoende concrete feiten aandragen die de discriminatie aannemelijk maken (het zogenaamde prima facie bewijs). Het aanvoeringsrisico ligt bij de eisende partij (P. HUMBLET, "Bewijs(last) en geslachtsdiscriminatie", RW 1991-92, 485).

Het Hof van Cassatie oordeelde, weliswaar in toepassing van de oude Antidiscriminatiewet, dat het slachtoffer enkel de feiten moet bewijzen 'die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden' (Vergelijk: Cass. 18 december 2008, JLMB 2009, afl. 15, 676).

Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 12 februari 2009, in het kader van de huidige Antidiscriminatiewet, het volgende: "De door het slachtoffer aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat daarbij niet dat een persoon aantoont dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. (...) Voormelde feiten vermogen evenwel niet algemeen van aard te zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven. (...)" (vergelijk: GwH nr. 17/2009, 12 februari 2009, www.const-court.be, overw. B.93.3)).

Hieruit volgt dat het prima-facie bewijs twee luiken omvat. Het slachtoffer moet in de eerste plaats aantonen dat het beschermde criterium van toepassing is, en dat hij of zij het slachtoffer is geweest van een ongunstige behandeling. Bovendien moet het slachtoffer feiten aantonen die erop wijzen dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. Deze feiten mogen niet van

algemene aard zijn, maar moeten effectief kunnen toegeschreven worden aan de persoon die discrimineert.

5.

Wanneer de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet zijn verenigd, dient de werknemer de beweerde discriminatie bij toepassing van de gemeenrechtelijke bewijsregels te bewijzen. De loutere bewering dat de werkgever een inbreuk heeft gepleegd volstaat niet.

6.

In geval van discriminatie kan het slachtoffer, bij toepassing van artikel 18, een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Het slachtoffer heeft de keuze tussen een vergoeding gelijk aan een forfaitair bedrag of een vergoeding gelijk aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

Toepassing op huidig geschil.

7.

De heer P. houdt voor dat hij ingevolge zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand werd ontslagen.

8.

Het hof is van oordeel dat de heer P. geen feiten aanvoert die het vermoeden van het bestaan van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria mogelijk maken, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

De heer P. roept de chronologie van de gebeurtenissen in.

De heer P. was arbeidsongeschikt vanaf begin juni 2022 (volgens hem vanaf 3 juni 2022 en volgens K. vanaf 7 juni 2022).

De heer P. hervatte het werk in de loop van de maand juli 2022 en op 2 augustus 2022 was hij opnieuw onafgebroken afwezig wegens ziekte tot 24 oktober 2022.

Op 24 oktober 2022, bij de werkhervatting, beëindigt K. de arbeidsovereenkomst. Met deze algemene vaststelling alleen wordt de link tussen het ontslag en de gezondheidstoestand niet afdoende bewezen.

Het hof stelt verder vast dat K. noch in haar aangetekende brief van 25 november 2022, waarbij zij het ontslag van de heer P. motiveerde, noch in het werkloosheidsformulier C4 dat later door haar werd ingevuld, naar zijn gezondheidstoestand of naar de afwezigheid wegens ziekte verwijst.

Er liggen ook geen andere stukken neer die wijzen op feiten die het vermoeden van het bestaan van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria mogelijk maken, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Ok het feit dat K. in september 2021 twee toonbankverkopers zou hebben aangeworven wijst niet op het vermoeden van het bestaan van discriminatie.

K. heeft verschillende vestigingen en uit geen enkel stuk blijkt dat K. in september een werknemer heeft aangeworven ter vervanging van de heer P..

Uit de stukken van de dossiers blijkt daarentegen wel dat de heer P. werd ontslagen omwille van een vertrouwensbreuk tussen hem en K., die is ontstaan naar aanleiding van een discussie over een door de heer P. gevraagde loonsopslag.

Op 4 maart 2022 vond de evaluatie van de heer P. over zijn prestaties van 2021 plaats. Dit betrof geen negatieve evaluatie aangezien de heer P. voldeed aan de verwachtingen. De heer P. oversteeg ook niet de verwachtingen, waardoor K. van oordeel was dat de prestaties van de heer P. niet van die aard waren dat zij een loonsopslag rechtvaardigden.

De evaluatie vermeldt daarover:

"J. P. vroeg opslag aan S. en ouderschapsverlof aan L.. Ouderschapsverlof: officiële aanvraag afwachten. Opslag: vraag parkeren tot functioneringsgesprek. Nu niet aan de orde, heeft nog heel wat werkpunten"

Uit de verslagen van de maandelijkse overlegvergaderingen met de HR blijkt dat reeds op 23 februari 2022 aan bod kwam dat de heer P. vroeg naar een loonsverhoging. Er werd geoordeeld dat dit niet aan de orde was aangezien er nog werkpunten waren.

In maart 2022 werd opnieuw gerapporteerd dat de heer P. had gevraagd naar een opslag en dat de zaakvoerder had gezegd dat de heer P. eerst moest verhelpen aan zijn werkpunten.

In april 2022 werd genoteerd dat de heer P. het de zaakvoerder van K. kwalijk nam dat hij geen opslag kreeg.

In mei 2022 werd er genoteerd dat de heer P. er slecht gezind bijliep.

De zaakvoerder van K. heeft de heer P. in augustus 2022, tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, bezocht. De heer P. heeft hem opnieuw over een loonsverhoging aangesproken. Zijn vraag werd opnieuw afgewezen.

In september 2022 wordt in het verslag van de maandelijkse overlegvergaderingen met de HR genoteerd dat het bezoek van de zaakvoerder aan de heer P. blijft nazinderen en dat men nadenkt over een stopzetting aangezien de sfeer onder de andere werknemers nu net goed is.

Uit wat voorafgaat blijkt dat de arbeidsrelatie verzuurd is n.a.v. de weigering door K. om in te gaan op het verzoek van de heer P. tot loonsopslag.

Dit blijkt ook uit de door K. neergelegde getuigenverklaringen van collega's:

Zo schrijft mevrouw A. W.:

"Toen JP bij ons begon, had ik een goede indruk van hem. Iemand matuurder met wat levenservaring, een luisterend oor voor de collega's, en een beetje een bemiddelaar wanneer dat al eens nodig was.

Na verloop van tijd begon dat te veranderen. Hij zou tijdens zijn sollicitatie bij K. afgesproken hebben, dat hij aan een minder loon zou starten, maar na x aantal tijd opnieuw het loon zou krijgen van bij zijn vorige werkgever (dat een stuk hoger lag). Hij vertelde aan mij dat hij in het kader daarvan opslag had gevraagd, maar niet kreeg.

Hij was daardoor op zijn tenen getrapt en liet het daarna een beetje hangen. Hij was ook niet meer de bemiddelaar, maar eerder het omgekeerde. Hij kon de collega's ophitsen door te stoken, en soms zelfs een beetje op te zetten tegen S..

In de periode dat JP afwezig was, heb ik gemerkt dat de sfeer onder de collega's beter en gemoedelijker werd. Toen hij na die periode terug kwam, ben ik vrij hard verschrokken van zijn boze reactie bij zijn ontslag.

Ik heb 2 kinderen, en tijdens beide zwangerschappen was ik werkzaam bij K..

Zowel collega's als leidinggevende waren steeds heel behulpzaam en begripvol. Wanneer de oudste zoon naar school begon te gaan, heb ik ouderschapsverlof aangevraagd. Bij deze aanvraag heeft L. mij geholpen. ik heb ervoor gekozen om mijn ouderschapsverlof in 2 halve dagen per week op te nemen.

Deze aanvraag, noch het opnemen van het verlof, hebben ooit voor problemen gezorgd. Dit is altijd vlot verlopen.

In juli 2023, terwijl ik mijn ouderschapsverlof opneem, heb ik opslag gevraagd, en dan ook gekregen. Onlangs heb ik ook de aanvraag gedaan voor ouderschapsverlof van mijn jongste zoontje, en opnieuw was dit geen enkel probleem."

De heer S. H. schrijft:

"J. P. was gedurende een kleine 2 jaar mijn collega aan de toonbank bij K.. We hadden een goed contact onderling. We hebben nu nog steeds contact.

Ik vind het spijtig dat de samenwerking tussen K. en J. is misgelopen. J. had opslag gevraagd en kreeg die niet direct van S.. Daar was J. niet meer opgezet. De verdere details ken ik niet allemaal, maar ik kan alleen maar zeggen dat ik het spijtig vindt dat het zo is gelopen.

Ikzelf werk nu ongeveer 3,5 jaar bij K. en hoewel ik sinds kort besloten heb om de firma te verlaten omwille van een interessant aanbod dat ik niet kon weigeren, kan ik bevestigen dat ze mij steeds correct hebben behandeld en geholpen. De voornaamste reden voor mijn vertrek is het gebrek aan doorgroeimogelijkheden, maar ik heb altijd graag gewerkt bij K. en ben steeds goed en correct behandeld geweest. Recentelijk ben ik 2 maanden uit geweest omwille van een knie blessure en S. en ik zijn contact blijven houden in die periode. S. en ik belde regelmatig en ze hebben me ook een fruitmandje opgestuurd. ik ben vervolgens deeltijds hervat omdat dat beter leek voor mijn knie en L. heeft dit meteen in orde gebracht voor mij. Vorig jaar had ik het idee om een opleiding te gaan volgen waardoor ik opleidingsverlof zou moeten nemen op sommige dagen. De opleiding is uiteindelijk niet doorgegaan, maar toen ik dit heb besproken met S. en L. werd daar ook geen probleem van gemaakt."

Aangezien de heer P. geen feiten aanvoert die het vermoeden van het bestaan van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria mogelijk maken, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, dient niet verder te worden onderzocht of K. al dan niet het bewijs levert dat er geen discriminatie is geweest.

9.

De heer P. is derhalve niet gerechtigd op een beschermingsvergoeding wegens discriminatie.

10.

De vordering is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

2. De vordering met betrekking tot de beschermingsvergoeding gesteund op de wet van 22 januari 1985 inzake het ouderschapsverlof.

K. is niet gehouden tot betaling van een beschermingsvergoeding aan de heer P..

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

De Principes.

11.

Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 64 van 29 april 1997, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 64 bis van 24 februari 2015, bepaalt wat volgt:

"§ 1. De werkgever mag geen enkele daad stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 of om een voldoende reden.

Onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

§ 2. Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3

maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.

Dat verbod geldt ook gedurende de eventuele periode van uitstel bepaald in artikel 11 hierboven.

Wanneer het ouderschapsverlof in gedeelten wordt opgenomen, eindigt dat verbod uiterlijk na afloop van de 9 maanden volgend op de datum waarop het verlof in principe ingaat, d.i. de datum waarop het zou zijn ingegaan zonder rekening te houden met een eventueel uitstel.

§ 3. De werkgever die ondanks de bepalingen van § 1 van dit artikel de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of voldoende reden beëindigt, dient aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die aan de werknemer verschuldigd zijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst."

12.

Artikel 101 van de herstellwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985, zoals van toepassing op het ogenblik van het ontslag, voorziet:

" Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van de artikelen 100, eerste lid, of wanneer de arbeidsprestaties worden verminderd met toepassing van artikel 102, § 1 en 102bis, mag de werkgever geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Dit verbod gaat in:

- de dag van het akkoord of,

- de dag van de aanvraag, in geval van toepassing van de artikelen 100bis en 105, § 1, evenals in alle gevallen waarbij de werknemer een recht op loopbaanonderbreking kan invoeren.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in de artikelen 100 en 100bis bedoelde schorsing of de in de artikelen 102 en 102bis bedoelde vermindering.

...)"

(...)

De werkgever die, ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald."

13.

De wettekst voorziet niet uitdrukkelijk dat de werkgever die een werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst in de hypothesen voorzien in artikel 101 van de wet van 22 januari 1985, ontslaat, de bewijslast draagt dat hij de werknemer ontslagen heeft om een voldoende reden. De bewijslast rust echter op de werkgever, bij toepassing van artikel 1315 van het burgerlijk wetboek, waaruit dient te worden afgeleid dat de bewijslast rust op de partij die het bestaan van een ontslagmotief invoert om te ontkomen aan de betaling van een beschermingsvergoeding. (Zie in die zin Arbeidshof Brussel, 31 juli 2018, A.R.25/Ab/1021).

Toepassing op dit geschil.

14.

Vanaf 1 mei 2022 genoot de heer P. ouderschapsverlof in de vorm van een vermindering van zijn arbeidsprestaties met één vijfde, wat door de werkgever niet wordt betwist.

Op het ogenblik dat de werkgever eenzijdig een einde stelde aan de arbeidsovereenkomst van de heer P. op 24 oktober 2022, was de heer P. beschermd tegen ontslag, wat ook niet door de werkgever wordt betwist.

15.

Teneinde aan de betaling van de beschermingsvergoeding te ontsnappen, dient de werkgever, K., te bewijzen dat zij de heer P. terecht heeft ontslagen om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of om een voldoende reden.

Zij dient dus aan te tonen dat zij de heer P. heeft ontslagen om redenen waarvan de aard en oorsprong vreemd zijn aan de schorsing wegens ouderschapsverlof.

16.

Het arbeidshof is van oordeel dat K. dit bewijst levert.

Inderdaad, zoals hierboven werd uiteengezet m.b.t. de beweerde discriminatie van de heer P. op grond van zijn gezondheidstoestand, blijkt uit de stukken van het dossier, en meer bepaald uit de evaluatieverslagen, de verslagen van de maandelijkse overlegvergaderingen met de HR en uit de neergelegde getuigenverklaringen van 2 ex- collega's, dat de arbeidsrelatie verzuurd was n.a.v. de weigering door K. om in te gaan op het verzoek van de heer P. tot loonsopslag.

De heer P. werd ontslagen om de hierboven aangehaalde bewezen feiten en K. toont derhalve aan dat er een reden bestond waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof door de heer P..

17.

K. is derhalve geen beschermingsvergoeding verschuldigd aan de heer P..

De vordering is derhalve ongegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

3. De vordering met betrekking tot de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag.

K. is niet gehouden tot betaling aan de heer P. van een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag.

Deze beslissing wordt gemotiveerd door de volgende redenen:

De principes

18.

Krachtens artikel 3 van de C.A.O. nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, heeft de ontslagen werknemer het recht om door zijn werkgever te worden geïnformeerd over de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van deze C.A.O. richt de werknemer die de concrete redenen voor zijn ontslag wil kennen zijn verzoek aan de werkgever per aangetekende brief binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, dient de werknemer zijn verzoek aan de werkgever te richten binnen een termijn van zes maanden na de kennisgeving van het ontslag door de werkgever, zonder echter langer dan twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen gaan.

Krachtens artikel 5 van deze C.A.O. communiceert de werkgever die een verzoek ontvangt overeenkomstig artikel 4, de concrete redenen voor het ontslag per aangetekende brief binnen twee maanden na ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer. De aangetekende brief moet de elementen bevatten waarmee de werknemer de concrete redenen voor zijn ontslag kan kennen.

Op grond van artikel 6 van deze C.A.O. hoeft de werkgever die uit eigen beweging schriftelijk de concrete redenen voor het ontslag aan de werknemer heeft meegedeeld, zoals bepaald in artikel 6, niet te antwoorden op het verzoek van de werknemer, op voorwaarde dat deze mededeling de elementen bevat waarmee de werknemer de concrete redenen voor zijn ontslag kan kennen.

19.

Artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 definieert het kennelijk onredelijk ontslag als " een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever."

Het commentaar van de sociale partners in de overeenkomst luidt als volgt:

" De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever. Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen. Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren."

Artikel 8 moet zo worden geïnterpreteerd dat het kennelijk onredelijk ontslag minstens aan een van de volgende criteria voldoet:

- het ontslag is gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en die niet zijn gebaseerd op de behoeften van het bedrijf, de vestiging of de dienst.
- het ontslag zou nooit zijn besloten door een normale en redelijke werkgever.

20.

Wat betreft de reikwijdte van de rechterlijke controle, sluit het Hof zich aan bij de analyse van het Arbeidshof van Brussel in haar arrest van 14 april 2021 (Arbh Brussel, 14 april 2021, onuitgegeven, A.R. n 2018/AB/445), zoals hierna nader bepaald.

a.

De controle door de rechter vindt plaats op basis van de feiten die hij als bewezen beschouwt.

De feiten waarvan de rechter het bestaan moet onderzoeken zijn:

- de feiten die worden aangevoerd als basis voor het ontslag.

- het verband tussen deze feiten en de toegestane redenen, namelijk de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.
- het oorzakelijk verband tussen deze feiten en het ontslag.
- de feiten op basis waarvan de rechter zou kunnen oordelen dat het ontslag nooit zou zijn besloten door een normale en redelijke werkgever, of omgekeerd.

De rechter moet voor elk van deze feiten een strikte controle uitoefenen, dat wil zeggen dat hij het bestaan ervan met een redelijke mate van zekerheid moet controleren (artikel 8.5 van het Burgerlijk Wetboek).

b.

De rechterlijke toetsing is echter marginaal en niet strikt voor twee aspecten:

- Wanneer de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming worden aangevoerd, oefent de rechter slechts een marginale controle uit op de noodzaak van het ontslag met betrekking tot de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Hij moet dus strikt controleren of de aangevoerde feiten zijn vastgesteld, of er een verband bestaat tussen deze feiten en de werking van het bedrijf, en een oorzakelijk verband tussen deze feiten en het ontslag, maar oefent slechts een marginale controle uit op de noodzaak van het ontslag, met andere woorden, op de evenredigheid of rechtvaardiging ervan ten opzichte van de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.
- Bij de beoordeling van het tweede criterium dat een ontslag onredelijk kan maken: een ontslag is onredelijk als het nooit door een normale en redelijke werkgever zou zijn doorgevoerd.

De beperking van de reikwijdte van de rechterlijke controle wordt duidelijk uitgedrukt door de bijwoorden 'kennelijk' en 'nooit' en wordt bevestigd door het commentaar van de sociale partners onder artikel 8.

21.

Artikel 9 van de van de C.A.O. nr. 109 bepaalt:

"§ 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.

§ 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 wekenloon en maximaal 17 weken loon.

§ 3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet- concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald."

Het commentaar dat door de sociale partners in de overeenkomst wordt gegeven, luidt als volgt:

" De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

In de plaats van de in dit artikel bedoelde sanctie staat het de werknemer vrij de vergoeding van zijn reële schade te vragen, overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek."

De hoogte van de vergoeding hangt dus af van de ernst van de kennelijk onredelijke aard van het ontslag. De rechter heeft daarom een aanzienlijke beoordelingsbevoegdheid op dit punt.

22.

Met betrekking tot de bewijslast bepaalt artikel 10 van de C.A.O. nr. 109 het volgende:

"Bij betwisting wordt de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt geregeld:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.

- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

Toepassing

23.

Met een aangetekende brief van 24 oktober 2022 beëindigde K. de arbeidsovereenkomst met de heer P..

24.

De heer P. vroeg met een aangetekende brief van 26 oktober 2022 aan K. om in toepassing van artikel 3 van de cao nr. 109 het ontslag van 24 oktober 2022 te motiveren en hem in kennis te stellen van de concrete redenen die tot de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst hadden geleid.

25.

Bij aangetekend schrijven van 25 november 2022 heeft K. de redenen die geleid hebben tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uiteengezet.

Volgens artikel 10 van C.A.O. nr. 109 draagt de partij die feiten beweert dus de bewijslast. Als er twijfel bestaat over deze feiten, wordt deze ten nadele van hem behouden.

26.

Uit de stukken van het dossier blijkt dat K. het bewijs levert van de door haar aangehaalde feiten voor het ontslag van de heer P. evenals van het verband tussen deze feiten en een van de toegestane motieven en van het causale verband tussen deze feiten en het ontslag.

Inderdaad, zoals hierboven werd uiteengezet m.b.t. de beweerde discriminatie van de heer P. op grond van zijn gezondheidstoestand, blijkt uit de stukken van het dossier, en meer bepaald uit de evaluatieverslagen, de verslagen van de maandelijkse overlegvergaderingen met de HR en uit de neergelegde getuigenverklaringen van 2 ex-collega's, dat de arbeidsrelatie verzuurd was n.a.v. de weigering door K. om in te gaan op het verzoek van de heer P. tot loonsopslag.

De heer P. werd ontslagen om de hierboven aangehaalde bewezen feiten en deze feiten houden verband met de geschiktheid of het gedrag van de heer P..

De heer P. toont niet aan dat zijn ontslag nooit zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever.

27.

De vordering tot een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag is bijgevolg ongegrond.
Het incidenteel beroep is ongegrond.

4. De kosten van het geding

1/40 van de kosten in eerste aanleg worden ten laste gelegd van K. en 39/40 van de kosten ten laste van de heer P. en de kosten in graad van beroep worden volledig ten laste gelegd van de heer P..

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

28.

Het is in principe de "in het ongelijk gestelde partij" die dient te worden veroordeeld tot de gerechtskosten (art. 1017, 1ste lid Ger.W.). De kosten omvatten ook de rechtsplegingsvergoeding (art. 1018, 6° Ger.W. en art. 1022 Ger.W.). De rechtsplegingsvergoeding is een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van de advocaat van de in het gelijk gestelde partij (art. 1022, 1ste lid Ger.W.).

Daarnaast wordt evenwel voorzien dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld (art. 1017, 4de lid Ger.W.).

29.

De kosten van het geding omvatten de rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg van 2.800 euro en de rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep van 1.650 euro evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 24 euro.

30.

In toepassing van artikel , 4de lid van het gerechtelijk wetboek legt het hof 1/40 van de kosten in eerste aanleg ten laste van K. en 39/40 van de kosten ten laste van de heer P. en de kosten in graad van beroep worden volledig ten laste gelegd van de heer P..

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 2,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ontvankelijk.

Wat betreft de beschermingsvergoeding wegens discriminatie.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond. Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer J. P. af van zijn vordering.

Wat betreft de beschermingsvergoeding inzake het ouderschapsverlof.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Vernietigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer J. P. af van zijn vordering.

Wat betreft de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op basis van de C.A.O. nr. 109.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond. Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer J. P. af van zijn vordering.

Wat betreft de kosten van het geding.

Begroot de kosten van het geding op 2.800 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 1.650 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep, evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 euro.

Legt het 1/40 van de kosten in eerste aanleg ten laste van K. BV en 39/40 van de kosten ten laste van de heer J. P..

De kosten in graad van beroep worden volledig ten laste gelegd van de heer J. P..

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Luc PROESMANS, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Erik DECOO, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly CUVELIER, griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 20 mei 2025 van de 3de kamer waar aanwezig waren:

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Kelly CUVELIER, griffier