2024/AB/561

ARBEIDSHOF
TE BRUSSEL
VAN 20 OKTOBER 2025

Vijfde kamer

1. B. N. , RRN (…) wonende te (…),
appellant,
vertegenwoordigd door mr. FEYAERTS Geertrui Maria, advocaat te 3010 KESSEL-LO

tegen

1. de bv N.T.B. , met zetel te (…), geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. CORBANIE Stefan, advocaat te 1831 DIEGEM

* * *

1. De feiten

1.
De heer B. (°….) trad op 12 november 2018 in dienst van de nv N.T.B. (hierna de vennootschap) als arbeider , eerst als uitzendkracht en vanaf 1 oktober 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
Hij werd tewerkgesteld in het magazijn te Leuven als "Warehouse Technician". De heer G. V. d. V. is gedelegeerd bestuurder van de vennootschap.

2.
Op 25 mei 2021 zond de vennootschap per aangetekende brief een formele waarschuwing aan de heer B.:
"... U werd herhaaldelijk mondeling aangesproken door uw rechtstreekse manager, F. C., en de Warehouse Team Leader, J. L., op enkele onaanvaardbare gedragingen en het feit dat zaken uit uw privéleven doorwegen op uw functioneren en aanwezigheid op de werkvloer, alsook op uw collega's.

Desondanks deze herhaaldelijke mondelinge verwittigingen, blijft dit een probleem en begint dit zwaar door te wegen op de organisatie van het werk binnen de afdeling. Omwille hiervan, heeft op 21/05/2021 een gesprek plaatsgevonden tussen u en uw manager (F. C.), in aanwezigheid van de HR-verantwoordelijke, H. L.. De Warehouse Team Leader, J. L. , heeft het gesprek ook gedeeltelijk bijgewoond. Tijdens dit gesprek werd ingegaan op deze onaanvaardbare gedragingen en de negatieve impact die problemen in uw privéleven hebben op uw functioneren, aanwezigheid op de werkvloer en uw collega's, alsook verwachtingen gesteld naar de toekomst toe.
Dit gesprek geldt als een mondelinge verwittiging, die via aangetekend schrijven aan u bevestigd wordt. In deze brief vindt u de inhoud van het gesprek terug.(...)"
Daarna volgde in de brief een gedetailleerd relaas van
- zaken in zijn privéleven die doorwogen op het functioneren van de heer B. en zijn aanwezigheid op de werkvloer, alsook op zijn collega's;
- het veelvuldig gebruik van zijn telefoontoestel op de werkvloer en dit ondanks meerdere verwittigingen;
- het niet tijdig melden van zijn afwezigheid;
- het feit dat de politie meldde dat hij als vermist was opgegeven en zijn collega's om deze reden in het weekend zeer ongerust waren geweest;
- het niet komen opdagen op het werk en vervolgens niet bereikbaar zijn.

3.
Op 31 mei 2022 deed de heer B. een aanvraag bij de RVA voor deeltijds ouderschapsverlof.

Vanaf 16 augustus 2022 was de heer B. arbeidsongeschikt.

Eind september 2022 kwamen de partijen overeen dat de heer B. deeltijds (1/5 de) ouderschapsverlof zou opnemen: verlof op woensdag en vier dagen per week werken in wisselende shiften (vroege of late shifts).

4.
Op dinsdag 29 november 2022 bracht de heer B. zijn manager, f; C. , op de hoogte dat hij diezelfde week het werk kon hervatten na zijn ziekteperiode (sinds 16 augustus 2022).

De heer C. schreef hem dat hij die eerste week in de avondshift zou werken.

Op woensdag 30 november 2022 nam de heer B. zijn eerste dag ouderschapsverlof op. Zijn eerste werkdag na zijn ziekte was donderdag 1 december 2022 in de late shift.

Omdat de heer B. een veiligheidsfunctie uitoefende en meer dan vier weken afwezig was geweest, plande de vennootschap het verplichte werkhervattingsonderzoek in bij de arbeidsgeneesheer (de externe preventiedienst P.).

5.
Op die eerste werkdag deed zich een incident voor, tussen de heer B. en zijn leidinggevenden.

Hij meende ongelijk te zijn behandeld, omdat hij de voetbalwedstrijd "België — Kroatië" niet samen met enkele andere collega's kon bekijken.

6.
De volgende dag, op vrijdag 2 december 2022, stuurde de HR-verantwoordelijke, mevrouw L., de volgende een e-mail naar de heer B.
"Zoals zonet met F. C. besproken kan je pas dinsdag bij P. terecht.
Je moet vandaag tot en met dinsdag niet naar de werkvloer komen, mét behoud van loon. Gezien je gisteren aangaf dat je medische situatie ernstig was willen we ook het zekere voor het onzekere nemen en eerst zeker zijn dat je werkgeschikt bent.

Na je gesprek met P. weten we dan hopelijk een juiste inschatting van je medische situatie en werkgeschiktheid."

Na het medisch onderzoek op 6 december 2022 verklaarde de arbeidsgeneesheer de heer B. arbeidsgeschikt.

Op woensdag 7 december 2022 nam de heer B. zijn dag ouderschapsverlof.

7.
Tijdens een gesprek op 8 december 2022 werd de heer B. ontslagen. In de ontslagbrief schreef de vennootschap:
"We verwijzen naar het gesprek met uw manager F. C. en uw HR verantwoordelijke B. B., op 08/12/2022. Via dit aangetekend schrijven bevestigen wij u onze beslissing om de tussen ons bestaande arbeidsovereenkomst te verbreken en dit met ingang van heden, 08/12/2022. De u verschuldigde verbrekingsvergoeding dekt een periode van 12 weken.
Zoals gemeld is uw ontslag het gevolg van de gebeurtenissen op 1/12/2022 in ons magazijn in Leuven waaruit blijkt dat u onze bedrijfswaarden niet naleeft en een vijandige werkomgeving creëert.
Wij verzoeken u, uiterlijk op 08/12/2022, volgende goederen van de werkgever in te leveren:
De vennootschap betaalde een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon voor 15 weken, hetzij 11.787,75 euro bruto.

8.
De heer B. reageerde met een aangetekende brief van 9 januari 2023 van zijn (voormalig) raadsman als volgt:

"Geachte heer,
lk ben geraadpleegd door de heer N. B. die tot zijn verbazing door de onderneming met onmiddellijke ingang op 08.12.2022 werd ontslagen.

De door u in uw schrijven van 08.12.2022 aangehaalde ontslagreden, waarbij u melding maakt van 'de gebeurtenissen op 01.12.2022 in het magazijn', wordt door cliënt formeel geprotesteerd.

Cliënt heeft, na voorgaande aanslepende gezondheidsproblemen, het werk hervat in de week van 28.11.2022 en heeft meer bepaald op donderdag 01.12.2022 tijdens de late shift keurig arbeidsprestaties uitgevoerd.

In tegenstelling tot de rest van het personeel hetwelk werd toegestaan om in de cafetaria om 16 uur de voetbalwedstrijd Kroatië-België te bekijken, werd cliënt weliswaar verplicht om alleen arbeidsprestaties uit te voeren met hierbij de melding dat hij geen Belg is en al genoeg afwezig was geweest.

Cliënt heeft hieromtrent aan zijn teamleader aangegeven dat hij zijn inzien het voorwerp uitmaakte van een ongelijke behandeling, dat hij niet mocht afgestraft worden omwille van voorgaande afwezigheden wegens ziekte en vooral dat het werk voor hem alleen te zwaar was doch hetgeen werd weggelachen.

Cliënt ziet helemaal niet in hoe zulke houding van zijnentwege in strijd zou kunnen zijn met de overigens niet nader omschreven bedrijfswaarden waarnaar u verwijst.

Idem overigens voor wat betreft uw onterecht en plots verwijt als zou hij een vijandige gecreëerd hebben.

Dergelijk verwijt is nergens op gesteund en vormt een drogreden.

Nadat zijn teamleader zijn opmerkingen had weggelachen, heeft hij cliënt die te kennen gaf hij door diens aanpak feitelijk ook gediscrimineerd werd, in het bijzijn van hun manager zelfs fysiek uitgedaagd maar waaromtrent cliënt rustig is gebleven.

Het feit dat hij correct had aangegeven dat het alleen moeten uitvoeren van werk eigenlijk niet kon, ook rekening gehouden met diens voorgaande gezondheidsproblemen, werd daags nadien zakelijk beantwoord met de melding dat hij op 02.12.2022 en dit t.e.m. dinsdag 06.12.2022 niet meer diende te komen werken en verwacht werd om zich aan bieden bij P. hetgeen hij overigens keurig heeft gedaan en in de rand waarvan hij arbeidsgeschikt werd verklaard.

Na opname van tijdskrediet (ouderschapsverlof) op woensdag 07.12.2022 heeft hij zich op donderdag 08.12.2022 correct aangeboden op het werk om alsdan geconfronteerd te worden met het prompte verwijt dat hij (wederom met verwijzing naar diens afwezigheden wegens ziekte en opname van ouderschapsverlof hetgeen dan weer als profitariaat werd bestempeld) niet thuishoorde in de onderneming en waarna hij prompt ontslagen werd.

Dergelijke beslissing maakt o.m. een misbruik van ontslagrecht uit en is tevens discriminatoir (zulks eveneens in de wetenschap dat cliënt zogezegd niet voldoende bijdroeg tot de werking van de onderneming in tegenstelling tot de andere collega's die kennelijk op een andere behandeling konden rekenen).

Cliënt, die aandringt om de eindafrekening en de sociale documenten te mogen ontvangen, maakt dan ook alle en uitdrukkelijk voorbehoud om zijn rechten hieromtrent te doen vrijwaren.

lk hield eraan u dit, onder alle voorbehoud van recht in hoofde van cliënt, mee te delen.".

9.
Met een aangetekende brief van 1 februari 2023 vroeg de heer B. naar "de concrete ontslagreden ".

De vennootschap antwoordde met een aangetekende brief van 21 maart 2023:
"Geachte heer B. , Beste N. ,
Betreft: Motivering van uw ontslag
Wij verwijzen naar uw brief van 1 februari 2023, dewelke u aangetekend verstuurd heeft op 8 februari 2023 en door ons ontvangen werd op 10 februari 2023 over uw verzoek om u de concrete redenen van uw ontslag mee te delen.
Uw arbeidsovereenkomst werd op 8 december 2022 met onmiddellijke ingang verbroken met inachtneming van een verbrekingsvergoeding.
Zoals reeds op 8 december 2022 meegedeeld is uw ontslag het gevolg van de gebeurtenissen op 1 december 2022 in ons magazijn in Leuven waaruit blijkt dat u onze bedrijfswaarden niet naleeft en een vijandige werkomgeving creëert.
Op donderdag 1 december 2022 in de namiddag omstreeks 15u20 heeft u uw teamleader, de heer J. L. verbaal belaagd omdat u zich - geheel ten onrechte - gediscrimineerd voelde en niet wilde werken overeenkomstig de vooropgestelde planning.
U vertoonde bij dit incident ongecontroleerd en onaanvaardbaar gedrag naar uw leidinggevende toe, waaronder fysieke gedragingen en grof taalgebruik. Zo bent u op bedreigende wijze met uw voorhoofd tot tegen de neus van uw leidinggevende gaan staan, waarbij u "gaan we het zo spelen, gij zijt een dikke eikel" tot driemaal toe herhaald heeft. Ten gevolge van dit incident vond aansluitend een gesprek plaats in het kantoor van de heer F. C. , Operations Manager, waarbij ook mevrouw E. L. van HR deelnam met de bedoeling om de gemoederen te bedaren. U ging echter gewoon verder op uw elan en u stelde zich opnieuw uiterst agressief op in uw houding en uw bewoordingen over en ten opzichte van uw collega's zonder enige redelijkheid aan de dag te leggen. Opnieuw ging u neus aan neus staan en schuwde u het grof taalgebruik niet.

Dergelijk bedreigende handelingen, kunnen bij uw collega's en leidinggevenden als stresserend worden ervaren en kunnen de werkorganisatie ernstig verstoren. Dergelijke houding is daarom onaanvaardbaar en volledig in strijd met onze bedrijfswaarden en kan nooit getolereerd worden.
Wij noteren u hiermee overeenkomstig artikel 5 van CAO nr. 109 in kennis te hebben gesteld van de concrete redenen die tot uw ontslag geleid hebben.
Hoogachtend,..."

10.
De heer B. reageerde met een aangetekende brief van 4 april 2023:
"Geachte heer,
ik ontving uw aangetekend schrijven van 21.03.2023 waarvan de inhoud mij met verstomming heeft geslagen.
Deze staat bol van leugens en eenzijdige verzinsels.
Ik heb mijn teamleader helemaal niet verbaal belaagd op 01.12.2022, laat staan dat ik ongecontroleerd en onaanvaardbaar gedrag naar mijn leidinggevende zou hebben gesteld. Het door u geciteerde taalgebruik heb ik evenmin geventileerd. Ook uw eenzijdige beschrijving van het gesprek in het kantoor van de operations manager klopt helemaal niet. Ik begrijp werkelijk niet dat u dergelijke beweringen doet om de ontslagbeslissing goed te praten terwijl de objectieve realiteit helemaal anders is geweest. Ik herhaal dat ik op 01.12.2022 gedwongen ben geweest om als enige die dag te moeten presteren.
Ik heb alsdan, naar mijn aanvoelen terecht, aangegeven dat ik het voorwerp uitmaakte van een ongelijke behandeling.
Ik betreur nog steeds dat mij in antwoord hierop door mijn leidinggevende werd meegedeeld dat ik al lang genoeg afwezig was geweest van het werk en waarbij tegelijk ook denigrerend werd gewezen naar mijn Marokkaanse afkomst als reden om mij te moeten onthouden om samen met de collega's de voetbalwedstrijs Kroatië-België te mogen bekijken.
Ik ben bij vervolgens op het kantoor van de operations manager door de teamleader fysiek uitgedaagd maar ben rustig gebleven.
Het is werkelijk onaanvaardbaar dat de rollen op dit punt nu door de onderneming worden omgedraaid. Zulke handelwijze is niet eerlijk en aanvaard ik helemaal niet.
Hoogachtend,
N. B. ".

11
Met een dagvaarding van 20 maart 2023 heeft de heer B. de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank Leuven.

II. Het bestreden vonnis

12.
De heer B. vorderde voor de arbeidsrechtbank

"a) verweerster te veroordelen tot betaling aan concludent ten titel van een forfaitaire beschermingsvergoeding het bedrag gelijk aan 20.432,10 euro, bedrag te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke interesten tot datum van effectieve en algehele betaling

b) verweerster te veroordelen tot betaling aan concludent ten titel van vergoeding wegens discriminatie het bedrag gelijk aan 20.432,10 euro, bedrag te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke interesten tot datum van effectieve en algehele betaling

c) verweerster te veroordelen tot betaling aan concludent ten titel van vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gelijk aan het bruto loon van 17 weken het bedrag van 13.359,45 euro, bedrag te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke interesten tot datum van effectieve en algehele betaling

d) verweerster te veroordelen tot betaling aan concludent ten titel van feestdagenvergoeding het bedrag van 314,34 euro, bedrag te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de

arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en algehele betaling

e) akte te nemen van de bij deze conclusie door concludent gedane uitbreiding van de vordering ex artikel 807 Ger. W.

- verweerster alvorens op dit punt verder recht te doen ex artikel 877 Ger. W. te bevelen om het pensioenreglement (minstens alle nuttige documenten waaruit blijkt welke premiebijdragen de werkgever overeenkomstig artikel 6.1 van de arbeidsovereenkomst van 30.09.2020 maandelijks en vanaf 01.10.2020 diende te betalen in het aanvullend pensioenplan ten bate van concludente) bij het dossier der rechtspleging te voegen en dit binnen de maand na datum van het bevel hieromtrent
- verweerster te veroordelen tot betaling aan concludent ten titel van regularisatie van de achterstallige contractueel verschuldigde premiebijdragen in het aanvullend pensioenplan ten bate van concludent het provisioneel bedrag van 1,00 euro, bedrag onder voorbehoud van vermeerdering in de loop van de procedure en met raming op 1.950 euro), te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en algehele betaling

f) verweerster te veroordelen tot aflevering van aangepaste sociale en fiscale documenten, inclusief een gecorrigeerde/aanvullende individuele rekening 2022, een volledig ingevuld werkloosheidsbewijs C4, een gecorrigeerde/aanvullende eindafrekening en een attest groepsverzekering, zulks uiterlijk 1 maand na betekening van het tussen te komen vonnis en onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging en per ontbrekend stuk. 2. Gedaagde te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding conform artikel 1022 Ger. W. en door concludent alhier begroot op 3.500 euro (basisbedrag)".

13.
Met een vonnis van 15 december 2023 (A.R. nr. : 23/163/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :
"Verklaart de vordering van de heer N. B. ontvankelijk, doch wijst deze af als
ongegrond.
Verwijst in toepassing van artikel 1017, lid 1 van het Gerechtelijk Wetboek de heer N. B. in de kosten van het geding,
-aan de zijde van de heer N. B. vereffend op 290,25 euro dagvaardingskosten,
daarin begrepen de bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand begroot op 24,00 euro, en 3.750,00 euro rechtsplegingsvergoeding,
-aan de zijde van de NV N.T.B. vereffend op 3.750,00 euro
rechtsplegingsvergoeding.
De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd nageleefd.".

III. De vorderingen in hoger beroep

14.
De heer B. stelde hoger beroep in en vordert:
"Het eerste vonnis op tegenspraak gewezen op 15.12.2023 van de inzake 23/163/A, te hervormen en alsdan te doen wat de eerste rechter behoorde te doen:

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan appellant van 20.432,10 EUR meer de wettelijke intresten vanaf datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot datum van het tussen te komen arrest waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en gehele betaling ten titel van een forfaitaire beschermingsvergoeding;

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan appellant van 20.432,10 EUR meer de wettelijke intresten vanaf datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot datum van het tussen te komen arrest waarna

de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en gehele betaling ten titel van vergoeding van discriminatie;

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan appellant van 13.359,45 EUR meer de wettelijke intresten vanaf datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot datum van het tussen te komen arrest waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en gehele betaling ten titel van vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag;

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan appellant het bedrag van 314,34 EUR meer de wettelijke intresten vanaf datum van het einde van de arbeidsovereenkomst tot datum van het tussen te komen arrest waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en gehele betaling ten titel van feestdagenvergoeding;

Geïntimeerde te bevelen om het pensioenreglement (minstens alle nuttige documenten waaruit blijkt welke premiebijdragen de werkgever overeenkomstig artikel 6.1 van de arbeidsovereenkomst van 30.09.2020 maandelijks en vanaf 01.10.2020 diende te betalen in het aanvullend pensioenplan ten bate van appellant) bij het dossier der rechtspleging te voegen en dit binnen de maand na datum van het bevel hieromtrent;

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan appellant ten titel van regularisatie van de achterstallige contractueel verschuldigde premiebijdragen in het aanvullend pensioenplan ten bate van appellant het provisioneel bedrag van 1,00 EUR, bedrag onder voorbehoud van vermeerdering in de loop van de procedure en met raming op 1.950 EUR), te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en algehele betaling;

Geïntimeerde te veroordelen tot aflevering van aangepaste sociale en fiscale documenten inclusief een gecorrigeerde/aangevulde individuele rekening 2022, een gecorrigeerde/aangevulde eindafrekening en een volledig ingevuld formulier C4 binnen 1 maand na betekening van het arrest en onder verbeurte van een dwangsom van 25 EUR per dag vertraging en per ontbrekend document;

Geïntimeerde te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, hier inbegrepen de RPV en dit voor beide aanleggen. Ondergeschikt toepassing te maken van 1022 Ger. W. en lastens appellant enkel de minimum RPV te weerhouden.".

15.
De vennootschap vraagt:
"De vorderingen van Appellant af te wijzen als zijnde onontvankelijk.
Ondergeschikt,
De vordering af te wijzen al ongegrond. In uitermate ondergeschikte orde alvorens recht te doen concluante toe te laten om door middel van getuigenverhoren het bewijs te leveren van de feiten die hebben plaatsgevonden op 1 december 2022.

Dienvolgens Appellant te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.".

IV. De procedure voor het arbeidshof

16.
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 29 augustus 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 08 september 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.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

De ontvankelijkheid van het hoger beroep

17.
Het vonnis werd betekend op 6 augustus 2024. Het hoger beroep werd ingesteld binnen de wettelijke termijn van één maand.

18.
De heer B. legde persoonlijk een verzoekschrift tot hoger beroep in, waarin hij verklaarde dat hij niet akkoord ging met het vonnis om de volgende redenen (handgeschreven):
"ik heb in niets mijn gelijk gekregen terwijl er volgens mij bewijs genoeg was. ook ben ik niet akkoord met betaling gerechtskosten en de tegenpartij hun advocaat. ik zal in hoger beroep mijn gelijk kunnen bewijzen."

19.
Anders dan wat de vennootschap beweert, vermeldde het verzoekschrift wel degelijk de grieven tegen het vonnis zoals vereist door artikel 1057 Gerechtelijk Wetboek.

Zoals het Hof van Cassatie stelde in zijn arrest van 10 februari 2023, geldt in dat verband het volgende
"1. Krachtens artikel 1057, 7°, Gerechtelijk Wetboek moet, behoudens wanneer het hoger beroep bij conclusie wordt ingesteld, de appellant in zijn verzoekschrift tot hoger beroep, op straffe van nietigheid, de grieven tegen de beroepen beslissing vermelden.
Om aan deze verplichting te voldoen is het noodzakelijk maar voldoende dat de appellant duidelijk maakt in welke mate hij zich door de beroepen beslissing gegriefd acht, zodat de geïntimeerde zijn conclusie kan voorbereiden en de appelrechter in staat is de draagwijdte van het hoger beroep na te gaan.
De verplichting de grieven te vermelden houdt niet in dat ook de middelen tot staving van de grieven moeten worden vermeld.
2. Krachtens artikel 861, eerste lid, Gerechtelijk Wetboek kan de rechter een proceshandeling alleen dan nietig verklaren of het niet-naleven van een termijn die op straffe van nietigheid is voorgeschreven sanctioneren, indien het aangeklaagde verzuim of de aangeklaagde onregelmatigheid de belangen schaadt van de partij die de exceptie opwerpt.
Deze bepaling onderstelt dat de partij die de exceptie opwerpt door het verzuim of de onregelmatigheid haar rechten in het geding redelijkerwijze niet of niet volledig heeft kunnen laten gelden binnen de normale procesgang. De rechter gaat na of het verzuim of de onregelmatigheid de belangen schaadt van de partij die de exceptie opwerpt en oordeelt onaantastbaar over het oorzakelijk verband tussen de ingeroepen belangenschade van die partij en het verzuim of onregelmatigheid.
Krachtens artikel 861, tweede lid, Gerechtelijk Wetboek maakt de rechter, wanneer hij vaststelt dat de bewezen belangenschade kan worden hersteld, op kosten van de opsteller van de onregelmatige akte, de verwerping van de exceptie van nietigheid afhankelijk van de uitvoering van de maatregelen waarvan hij de inhoud en de termijn waarna de nietigheid zal worden verkregen, bepaalt.
3. Uit de samenhang van voormelde wetsbepalingen volgt dat de in artikel 1057, 7°, Gerechtelijk Wetboek bedoelde nietigheidssanctie enkel mogelijk is in geval van belangenschade van de geïntimeerde, die dit moet aantonen.
Voorts kan de rechter, in geval van schending van artikel 1057, 7°, Gerechtelijk Wetboek met belangenschade van de geïntimeerde, met het oog op herstel van deze schade de zaak uitstellen met bepaling van conclusie termijnen waarbinnen eerst de appellant zijn grieven tegen de beroepen

beslissing verduidelijkt en vervolgens de geïntimeerde kan repliceren." (Cass. 10 februari 2023, C.22.0166.N,www.juportal.be).

20.
De heer B. maakte voldoende duidelijk dat hij zich gegriefd voelde doordat de rechter zijn vordering afwees terwijl hij meent voldoende bewijs te hebben voorgelegd en doordat de rechter hem veroordeelde tot de gerechtskosten. Het blijkt zondermeer uit de eerste conclusies van de vennootschap dat zij volkomen in staat was haar verweer op te stellen.

Haar belangen waren overigens geenszins geschaad.
Het hoger beroep is ontvankelijk.

De forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan het loon voor 6 maanden wegens ouderschapsverlof

21.
De heer B. steunt zijn vordering op artikel 15 van de CAO nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, dat bepaalt:

" §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 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 gebeurt 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. (...)
§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."

22.
Er bestaat geen betwisting over dat de heer B. ontslagen werd op het ogenblik dat hij beschermd was tegen ontslag wegens ouderschapsverlof.

Het volgt uit de voormelde bepalingen van artikel 15 van deze CAO dat de werkgever in de regel niet tot ontslag mag overgaan gedurende de periode van ontslagbescherming.

23.
De vennootschap zet uiteen dat het opnemen van (1/5 de) ouderschapsverlof door de heer B. voor haar geen enkel probleem was. Deze verklaring wordt geloofwaardig gemaakt door de volgende correspondentie tussen de partijen:
- Uit het e-mailverkeer tussen partijen blijkt dat de vennootschap bij de heer B. zelfs heeft aangedrongen om zijn aanvraag voor loopbaanonderbreking in orde te brengen.
Zo schreef E. L. , HR verantwoordelijke in een e-mail van 29 juli 2022: "Dag N. ,
Ik heb het deel WG ingevuld via de RVA, jij kon nu het deel WN verder online aanvullen. Je moet wel nog altijd het attest van de RVA bezorgen dat je saldo ouderschapsverlof vermeld: (...) Ik heb dit al een aantal keer vermeld en gevraagd, maar jammer genoeg nog steeds niet ontvangen.
Met vriendelijke groeten,...".

- De manager, F. C. , toonde zich vriendelijk en constructief:
Zo schreef hij in zijn e-mail van 29 september 2022:
"Re: Bespreking dag tijdskrediet

Goedemiddag N.
Hopelijk verloopt herstel goed en kunnen we je kortelings verwachten. HR werd op de hoogte gesteld om deze dag steeds op woensdag in te plannen.
F. ".
En toen de heer B. per email van 29 november 2022 vroeg in welke ploeg hij bij zijn werkhervatting die week zou staan, antwoordde F. C. diezelfde dag:
"Goedemiddag N. ,
Deze week sta je in de avond shift, fijn om jou te horen, d.w.z. dat je hersteld bent om terug te starten?
F. "

Over de toewijzing van de avondshift, geeft de vennootschap geeft de volgende toelichting in haar conclusies, die overtuigend is: "De werkplanning was vooraf opgesteld in functie van zijn verwachte terugkeer, niet wetende of Appellant in deze week effectief het werk zou kunnen hervatten. Het was immers al voorgekomen dat Appellant in de ochtend ingepland stond en hij zich vervolgens ziek meldde, waardoor concluante geen vervanging meer kon voorzien. Om deze reden werd Appellant voor alle zekerheid in de avondploeg ingedeeld.".

24.
De vennootschap verwijst verder naar de volgende schriftelijke verklaringen die zij neerlegt en biedt ook het bewijs door getuigenverhoor aan:

(1) Een getypte schriftelijke verklaring van de Warehouse Team Leader, de heer J. L. , ondertekend en gedateerd op 6 december 2022:
"Verleden week donderdag 01/12/22 kwam mijn collega vragen achter zijn paswoord voor SAP omdat hij dit vergeten was na drie maanden ziekteverlof. Ik heb hem omstreeks 14u30 gemeld dat ik hiervoor een ticket ging inzetten in de hoop dat dit opgelost zou geraken voor 15u30. Dit was mijn vertrekuur voor die dag. Ik kreeg niet direct een respons op dit ticket uit de 1T-helpdesk dus had besloten rond 15u20 een tijdelijke user aan hem te gaan geven. Ik ben mijn collega dan gaan zoeken in het warehouse door langs de packstations te lopen en dan al de gangen af te gaan. Hij stond op dit ogenblik op het einde van gang 4 te babbelen met zijn handen in de lucht tegen B.. Hij zag mij aankomen en vroeg of het in orde was. Op dat moment kwam hij richting mij gelopen en stonden we ter hoogte van 04A26-1. lk heb hem dan uitgelegd dat ik geen respons had gekregen op het ticket maar hem een tijdelijke user had aangemaakt voor die dag mee te werken. Ik zei hem hierbij, je kan met deze user werken tot 22u. Hij zei hier redelijk direct op, -hoezo mag ik niet naar de voetbal gaan kijken". lk zei: "neen dat is zo afgesproken dat jij blijft werken in het warehouse omdat de rest van zijn team 2 uren vroeger was begonnen om speciaal naar de voetbal te kijken". Hij riep hierop: "waarom heb je mij dan niks laten weten". Ik zei: 'jij was in ziekteverlof dus dat kon ik niet". Hierop vroeg ik aan hem: "heb jij mij gecontacteerd?". Vanaf dat moment begon hij nog harder te roepen dat hij wel degelijk F. had gecontacteerd met de vraag in welke ploeg hij stond. Ongeveer op hetzelfde ogenblik liep hij naar mij om te zeggen: "gaan we het zo spelen, gij zijt een dikke eikel". Bij de zin van de dikke eikel die hij driemaal herhaald heeft kwam hij met zijn voorhoofd tegen mijn neus staan. Waarop ik zeg: "kom dan maar mee naar HR, zodat je deze woorden nog eens kan herhalen". Hij volgde mij richting uitgang van warehouse en vertelt mij dat hij deze woorden daar niet gaat herhalen. Ik zeg dan zal ik wel uitleggen wat je allemaal gezegd hebt. Vervolgens wandel ik richting HR langs onze manager F. C. zijn bureau. Ik ga daar binnen en zeg: deze collega heeft mij tot driemaal toe dikke eikel genoemd en kwam met zijn neus tegenmijn voorhoofd staan. Tijdens het voorval in het warehouse stond B. op een tiental meter, hij heeft de woordenwisseling gehoord. Hij vond het ontzettend bizar waarom hij zo snel tegen mij gezicht stond. In de bureau van F. is ongeveer dezelfde woordenwisseling gebeurd, alleen dat het deze keer was dat ik onrespectvol tegen hem was. Ik heb hem gevraagd wat ik onrespectvol heb gedaan en hij kwam vervolgens weer tegen mijn neus staan roepen. Ik heb hem in de bureau gezegd, uit frustratie en omdat hij wel heel gekke dingen aan het zeggen was, "jij bent een dwaas". lk ben nadien E. gaan halen op HR en heb de situatie snel geschetst. Ik voel mij na en vooral tijdens deze situatie ontzettend bedreigd door een collega. Ik heb aan mijn baas laten weten via sms, dat ik niet meer wens samen te werken met deze persoon. Ik moet geen angsten ervaren op een plaats waar ik al 15 jaar werk. Ik heb er donderdag amper van geslapen en zit nog steeds met een onzeker gevoel over hoe dit verder moet.".

(2) Een getypte schriftelijke verklaring van de Operations Manager, de heer F. C. :
"Donderdag 1 december 2022 in de namiddag mocht ik vanuit mijn bureau met de deur dicht al van ver enig geroep horen van werknemer N. , blijkbaar gericht aan zijn teamleader J.. Eens in mijn bureau heeft teamleader J. getracht mij de situatie uit te leggen maar door N. zijn ongecontroleerd gedrag (onaanvaardbaar naar leidinggevende of collega), als zijnde fysieke gedragingen en grof taalgebruik was dit niet direct mogelijk. Hierop ben ik tussen beide gaan staan en N. gevraagd plaats te nemen aan mijn bureau en aan J. om HR collega E. te contacteren.
Verder ben ik dan te samen met E. het gesprek aangegaan om alles beter te begrijpen. In het gesprek gaf hij meermaals aan te willen stoppen: "kom geef mij mijn C4, waar moet ik tekenen". Dit was van onze kant niet de intentie van het gesprek en aangezien hij zelf wou vertrekken, was hij niet bereid om dan zelf ontslag te nemen. Diverse momenten was zijn verwoording agressief over/t.o.v. collega's en niet acceptabel wat ik hem ook duidelijk heb aangegeven. Als afsluiting hebben we gevraagd om zich te beheersen en terug zijn functie op te nemen en volgens de waarden van het bedrijf terug aan de slag te gaan.".

De verklaring van de heer L. bevat weliswaar niet de specifieke vermeldingen als bepaald in artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek[1] , maar hij heeft wel een door hem ondertekende kopie van zijn identiteitskaart bijgevoegd. Hij vermeldt als dusdanig niet uitdrukkelijk de naam van de heer B. , maar het mag met zekerheid worden aangenomen dat hij in zijn verklaring de heer B. bedoelt waar hij spreekt over zijn collega die op 1 december terugkeerde na 3 maanden ziekteverlof en hij het relaas doet van de discussie over de voetbalwedstrijd, waarvan de heer B. zelf verklaart dat deze plaatsvond tussen hem en de heer L. .

De verklaring van de Operations Manager de heer C. is weliswaar niet gedateerd, maar werd reeds bijgebracht met de eerste conclusies van de vennootschap van 30 mei 2023 in eerste aanleg. De heer C. vermeldde zijn geboortedatum, maar niet zijn geboorteplaats (Diest), maar die staat vermeld op zijn identiteitskaart, waarvan hij een door hem ondertekende kopie heeft bijgevoegd. De verklaring voldoet voor het overige aan de bepalingen van artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek. Uit deze wettelijke bepaling volgt niet dat de verklaring zelf met de hand moet worden geschreven.

25.
Artikel 8.1.9° van Boek 8 "Bewijs" van het Burgerlijk wetboek omschrijft een feitelijk vermoeden als een bewijsmiddel waarbij de rechter het bestaan van één of meer onbekende feiten afleidt uit het voorhanden zijn van één of meer bekende feiten. Verder bepaalt artikel 8.29. , tweede lid, van hetzelfde wetboek:
"Hun bewijswaarde wordt overgelaten aan het oordeel van de rechter, die ze enkel zal aannemen indien zij op één of meer ernstige en precieze aanwijzingen berusten. Voor zover het vermoeden op meerdere aanwijzingen steunt, moeten ze met elkaar overeenstemmend zijn."
De voormelde verklaringen, samen met de hierna vermelde elementen, leveren een voldoende zeker bewijs op van het feit dat de heer B. zich op 1 december 2022 agressief en totaal oneerbiedig heeft

---

[1] artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek bepaalt: "De schriftelijke verklaringen worden door de partijen of op verzoek van de rechter overgelegd. De rechter bezorgt aan de partijen deze verklaringen die hem rechtstreeks worden toegezonden. De schriftelijke verklaringen moeten worden opgesteld door personen die aan de vereiste voorwaarden voldoen om als getuige te worden gehoord. De schriftelijke verklaring bevat het relaas van de feiten waarbij de opsteller ervan aanwezig was of die hij zelf heeft vastgesteld. De schriftelijke verklaring vermeldt de naam, de voornamen, de geboortedatum en -plaats, de woonplaats en het beroep van de opsteller ervan alsook, zo nodig, diens graad van bloed- of aanverwantschap met de partijen, of er sproke is van ondergeschiktheid tegenover de partijen, of ze samenwerken don wel of ze gemeenschappelijke belangen hebben. De schriftelijke verklaring vermeldt voorts dat ze is opgesteld voor overlegging aan de rechtbank en dat de opsteller ervan weet heeft van het feit dat hij zich door een valse verklaring aan straffen blootstelt. De schriftelijke verklaring wordt geschreven, gedagtekend en door de opsteller ervan ondertekend. Hij moet daaraan als bijlage het origineel of een fotokopie toevoegen van elk officieel document dat zijn identiteit aantoont en waarop zijn handtekening voorkomt.".

gedragen tegenover de Warehouse Team Leader de heer L. en dit gedrag volhield in het kantoor van de Operations Manager de heer C. .

De beide voormelde schriftelijke verklaringen komen zeer spontaan en authentiek over en zijn in de eigen woorden van de opstellers geschreven. De heer L. geeft een zeer gedetailleerde beschrijving van de feiten en geeft ook spontaan toe dat hij zelf de heer B. voor dwaas heeft uitgemaakt. Niets wijst erop dat de verklaringen niet op onafhankelijke wijze werden opgesteld of dat het om door de vennootschap opgelegde verklaringen zou gaan. Er zijn geen redenen om aan te nemen dat de beide heren totaal in strijd met de waarheid in detail verklaren dat de heer B. geroepen heeft, fysiek en verbaal agressief was en grove taal gebruikte.

De ontslagbrief en de brief met de redenen voor het ontslag werden ondertekend door de gedelegeerd bestuurder, de heer G. V. D. V. , en dus niet door de twee voormelde personen.
Er is geen reden om aan te nemen en het is zeer ongeloofwaardig dat de heer G. V. D. V. -die niet aanwezig was bij het incident- de beide voormelde werknemers zou hebben gedwongen om valse verklaringen af te leggen om een fictieve reden voor het ontslag te kunnen inroepen.

Het relaas van de heer L. , dat dateert van voor het ontslag, sluit chronologisch overigens aan bij het latere eigen feitenrelaas door de heer B. in de brief van zijn raadsman van 9 januari 2023 en in zijn eigen brief van 4 april 2023. Bovendien vermeldde de heer B. dezelfde aanleiding tot het incident: "dat ik op 01.12.2022 gedwongen ben geweest om als enige die dag te moeten presteren.
Ik heb alsdan, naar mijn aanvoelen terecht, aangegeven dat ik het voorwerp uitmaakte van een ongelijke behandeling.".

De verklaringen van de heer B. zijn opvallende veel minder gedetailleerd en concreet en zijn bovendien niet consistent. Anders dan in de brief van zijn raadsman van 9 januari 2023 en in zijn eigen brief van 4 april 2023, is hij in de procedure immers gaan beweren dat hem niet alleen werd gezegd dat hij geen Belg is , maar er ook werd verwezen naar de voetbalrellen in Brussel tijdens en na de match België - Marokko die naar zeggen van zijn teamleider volledig veroorzaakt werden door de Marokkanen. Het zou logische te verwachten zijn dat dergelijk concreet element meteen zou worden vermeld.
Hij geeft ook geen enkele verklaring waarom hij , nadat hij helemaal niets verkeerds zou hebben gezegd en enkel de heer L. denigrerende uitlatingen zou hebben gedaan, toch nog met de heer L. in net Kantoor van de operations Manager de heer C. is moeten gaan. Dit alles maakt zijn verklaringen ongeloofwaardig.

Om al deze redenen, bestaan er voldoende zekere en met elkaar overeenstemmende precieze aanwijzingen die het bewijs door feitelijke vermoeden opleveren va het feit dat de heer B. zich tegenover de heer L. op fysiek bedreigende wijze, roepend en met grof taalgebruik heeft gedragen, ook nog nadat zij beiden in het kantoor van de heer C. zijn gegaan.
Het is bijgevolg niet nodig de getuigen te verhoren. De heer B. brengt zelf geen verklaring bij van de werknemer B. waarover de heer L. spreekt en biedt het verhoor door getuigen niet aan. Uit het feit dat de vennootschap geen verklaring van deze werknemer bijbrengt, kan niet afgeleid worden dat de gedetailleerde verklaringen van de heer L. verzonnen zouden zijn.

26.
Op 1 december 2022 kwam de heer B. , na 3,5 maanden afwezigheid, terug werken. Dit gegeven kon verklaren waarom de heer L. er niet aan had gedacht om de heer B. vooraf te contacteren om de shift vroeger te laten aanvangen zodat hij de voetbalmatch kon bekijken tijdens de normale uren van de shift. De heer B. betwist niet dat hij zelf de heer L. , die toch de Warehouse Team Leader was, niet vooraf had gecontacteerd, zoals deze uitdrukkelijk verklaart. De heer B. was dus slecht geplaatst om in dat verband verwijten te maken aan het adres van de heer L. . Dit des te meer waar de werkgever in het verleden reeds herhaaldelijk veel geduld aan de dag had gelegd ondanks de ernstige problemen inzake stiptheid vanwege de heer B. (cfr. de aanmaningsbrief 25 mei 2021). Waar de heer B. , anders dan de andere werknemers zijn shift niet 2 uur vroeger had gestart, was er geen reden om hem vrij te stellen van 2 werkuren om de voetbalmach te bekijken.

Zelfs indien de heer B. zich gekrenkt voelde of de gebeurtenis als onrechtvaardig of discriminerend ervaarde, dan nog was zijn reactie buiten elke proportie en totaal ongepast in een professionele context. Als werkgever hoefde de vennootschap dergelijk gedrag van de heer B. naar haar medewerkers toe niet te tolereren.

27.
De vennootschap toont aan dat zij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een voldoende reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd waren zijn aan de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof van de heer B. .
Deze vordering is ongegrond.

De forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor 17 weken wegens kennelijk onredelijk ontslag

28.
Deze vordering is gesteund op de bepalingen van de cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag

Artikel 8 van deze cao bepaalt:
"Een kennelijk onredelijk ontslag is 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.".

Overeenkomstig artikel 9 van de cao nr. 109 is de werkgever in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.
Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.

29.
Om de redenen uiteengezet hierboven in randnrs. 23 tot 27 toont de vennootschap aan dat het ontslag gebaseerd was op redenen die verband hielden met het gedrag van de heer B. , zoals uiteengezet in haar brief van 21 maart 2023. De vennootschap mocht als werkgever ervoor kiezen om de samenwerking te beëindigen met de heer B. , die op onaanvaardbare wijze op volgehouden wijze is te keer gegaan tegenover haar werknemer, de heer L. , in het bijzijn van de heer C. . Het ging daarom niet om een ontslag waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor 6 maanden wegens discriminatie
30.
De heer B. steunt zijn vordering op 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 , respectievelijk de beëindiging van de arbeidsbetrekking en met name de ontslagbeslissing (artikel 5§2,2'en 3°).

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. (...)".
Artikel 28 § 2. van de Antidiscriminatiewet bepaalt:
"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.".

31.
De heer B. verwijst in zijn conclusies uitdrukkelijk naar het beschermd criterium van de gezondheidstoestand en lijkt ook te alluderen op het criterium van het ras.

In de randnummers 23 tot 27 hierboven werd uiteengezet dat de vennootschap aantoont dat zij de heer B. heeft ontslagen omwille van diens volgehouden agressief en ongepast gedrag tegenover haar werknemer de heer L. , in het bijzijn van de heer C. .

32.
Wat betreft de feiten die de heer B. aanvoert als feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria kunnen doen vermoeden:

- Hij beweert in zijn conclusies dat hij door zijn teamleader werd verplicht om alleen arbeidsprestaties uit te voeren en dit met de vermelding dat hij geen Belg is ('en maar eens goed de voetbalrellen in te schatten in Brussel die volledig veroorzaakt werden door de Marokkanen') en al genoeg afwezig was geweest van het werk. Hij levert geen enkel bewijs van zijn bewering, die overigens afwijkt van wat hij eerder verklaarde in de twee brieven na het ontslag. In zijn conclusies beweert hij ook nog, in zeer vage en algemene termen, en opnieuw zonder het minste bewijs, dat teamleader J. L. zich voordien al aan racistische opmerkingen tegenover collega-werknemer R. zou hebben bezondigd.

- Hij stelt dat de heer L. zelf als reden waarom hij niet op de hoogte werd gebracht verklaard heeft "Jij was in ziekteverlof dus dat kon ik niet". De heer B. haalt slechts een deel van de verklaring aan. De heer L. verklaarde immers: "Ik zei hem hierbij, je kan met deze user werken tot 22u. Hij zei hier redelijk direct op, "hoezo mag ik niet naar de voetbal gaan kijken". Ik zei: "neen dat is zo afgesproken dat jij blijft werken in het warehouse omdat de rest van zijn team 2 uren vroeger was begonnen om speciaal naar de voetbal te kijken". Hij riep hierop: "waarom heb je mij dan niks laten weten". Ik zei: "jij was in ziekteverlof dus dat kon ik niet". Hierop vroeg ik aan hem: "heb jij mij gecontacteerd?". Zoals vermeld hierboven, betwist de heer B. niet dat hij zelf de heer L. , die toch de Warehouse Team Leader was, niet vooraf had gecontacteerd zoals deze verklaart. Verder wijst hij op het feit dat hij gedurende 2 uur alleen moest werken, waarbij hij niet eens concreet vermeldt dat hij daardoor meer dan zijn normale werk zou hebben moeten uitvoeren. De andere werknemers hadden reeds twee uur vóór hem gewerkt. Hij werkte dus evenveel uren.

In die omstandigheden toont de heer B. niet aan dat er geen redelijke verklaring was dat de heer L. hem niet vooraf contacteerde om zijn eerste shift na zijn werkhervatting vroeger te laten aanvangen, zoals hij beweert. Waar hij, anders dan de andere werknemers zijn shift niet 2 uur vroeger had gestart, was er geen reden om hem vrij te stellen van 2 werkuren om de voetbalmach te bekijken, waardoor hij zelf zou bevoordeeld zijn vergeleken met de andere werknemers. Hij kan ook de vennootschap niet verwijten dat zij hem niet toeliet om 2 werkuren op een andere dag in te halen zoals hij suggereert in zijn conclusies. Uit zijn eigen brieven na het ontslag blijkt dat hij dat zelf nooit had gevraagd; het lijkt ook aannemelijk dat de volledige shifturen die dag dienden gepresteerd te worden om het werk te kunnen afwerken. De heer B. heeft overigens zelf door zijn ongepast gedrag -dat bewezen is- elke normale communicatie en overleg verhinderd.

- Hij beweert, opnieuw zonder enig bewijs, dat hij op 8 december 2022 met een louter zakelijke mededeling en met (wederom) verwijzing naar diens afwezigheden wegens ziekte en opname van ouderschapsverlof hetgeen als profitariaat werd bestempeld prompt en met onmiddellijke ingang ontslagen werd.

- De heer B. verwijst dan ook nog naar "de timing" en verwijst "naar de eenzijdige beslissing van de werkgever van 02.12.2022 waarbij geïntimeerde appellant oplegde dat hij zich tot en met dinsdag 06.12.2022 niet op het werk diende aan te melden en verwacht werd om zich aan te bieden bij P. (externe

preventiedienst). " Hij voegt eraan toe: "Appellant deed zulks keurig in de rand waarvan hij op 06.12.2022 arbeidsgeschikt werd verklaard.
Bij de eerstvolgende nuttige werkdag op 08.12.2022 werd hij evenwel, en ook hierom is de timing van de ontslagbeslissing op zijn minst zeer markant, prompt ontslagen.".

Uit e-mails die de vennootschap bijbrengt, blijkt evenwel
- dat haar medewerker R. P. reeds op 1 december om 16 uur 16 aan P. schreef "Re-integratietraject B. N.
Ik heb begrepen dat er een werkhervattingsonderzoek gepland is voor 06/12/2022 (09:30?)?";
- dat de volgende dag, op 2 december 2022, de HR-verantwoordelijke, mevrouw L., per e-mail aan de heer B. liet weten dat hij, in afwachting van het onderzoek bij P. , niet hoefde te komen werken gezien hij op 1 december 2022 had verklaard dat zijn medische situatie ernstig was.

De heer B. beperkt zich tot de volgende bedenkingen:
- "Eén en ander doet slechts des te meer vermoeden dat geïntimeerde bewust een medisch onderzoek heeft gepland op 01.12.2022 na 15u30 en voordat zij de ontslagbeslissing zou nemen om zich ervan te vergewissen dat appellant niet arbeidsongeschikt zou zijn op het ogenblik van beëindiging van de arbeidsrelatie en om alzo ook op dit vlak te pogen te vermijden dat enige link met zijn gezondheidstoestand zou worden gelegd.'
- "Rekening gehouden met de bijzondere houding van geïntimeerde kan zelfs vermoed worden dat zij reeds voor 08.12.2022 voornemens was om appellant te ontslaan maar weloverwogen heeft gewacht tot appellant arbeidsgeschikt zou worden verklaard door P. teneinde ook via deze weg te kunnen doen uitschijnen dat de ontslagreden geen enkel verband zou houden met de langdurige arbeidsongeschiktheid en de beperkte lichamelijke capaciteiten van appellant.".

Anders dan wat de heer B. beweert, kunnen dergelijke intenties in hoofde van de vennootschap niet afgeleid worden uit de hiervoor vermelde chronologie van feiten. Niets wijst er immers op dat deze gang van zaken abnormaal was.
Op 8 december 2022 ging de gedelegeerd bestuurder over tot het ontslag , nadat hij enerzijds kennis had van het balorig gedrag van de heer B. op 1 december 2022 dat bewezen is en nadat de arbeidsgeneesheer de heer B. inmiddels arbeidsgeschikt had verklaard. Het hof merkt overigens op dat uit de nota van de arbeidsgeneesheer blijkt dat de vennootschap in het verleden zorgde voor aanpassingen van de werkpost van de heer B. omwille van zijn gezondheidsproblemen:
"Beste,
Meneer B. is geschikt voor werkhervatting.
Hij gaf aan dat hij voordien regelmatig 8 uur aan de spoelmachine stilstaand recht stond. Er werd wel al een stoel voorzien waardoor er afgewisseld kan worden tussen zittend en staand werk. Wat ergonomisch al beter is.
Best wordt er ook nog tijdens een shift afgewisseld tussen verschillende taken zodat niemand deze stilstaande taak 8 uur aan een stuk moet doen. ...".

33.
Om al deze redenen, kunnen de feiten die de heer B. aanvoert niet het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria die hij inroept doen vermoeden.

Deze vordering is ongegrond.

Loon voor de feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

34.
De heer B. vordert het loon voor de feestdagen van zondag 25 december 2022 en zondag 1 januari 2023 die vielen in de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst (8 december 2022).

35.

Artikel 14 van het K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt:
"De werkgever blijft gehouden tot betaling van:
1° het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van oe arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van vijftien dagen tot één maand in dienst van de onderneming is gebleven;
2) het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.
Gelden niet als onderbreking van de in het eerste lid bedoelde perioden van tewerkstelling, de dagen waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt. Deze dagen worden mee in aanmerking genomen voor de bepaling van de duur van de periode van tewerkstelling.
Behalve in het geval waarin de arbeidsovereenkomst zou beëindigd worden ten gevolge van een staking, is de bepaling van het eerste lid niet van toepassing wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt.
De verplichting tot betaling van het loon houdt in elk geval op zodra de werknemer begint te arbeiden voor een nieuwe werkgever.".

De wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen bepaalt:
- in artikel 6: "Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen."
- de artikelen 7 en 8 regelen het vaststellen van de vervangingsdag.
-in artikel 9: "Wanneer de vervangingsdag niet overeenkomstig het bepaalde in deze afdeling werd vastgesteld, wordt de feestdag vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt.".
De vennootschap toont niet aan dat in haar onderneming de vervangingsdag voor de twee feestdagen viel op de woensdag waarop de heer B. als deeltijdse werknemer normaal niet zou werken.

36.
Bijgevolg is het loon voor feestdagen voor de vervangingsdagen van zondag 25 december 2022 en zondag 1 januari 2023 verschuldigd.
De vennootschap betwist als dusdanig niet het gevorderde bedrag, dat correct lijkt: (785,85 euro per week / 5 x 2) 314,34 euro.

De groepsverzekering

37.
De heer B. zet in zijn conclusies het volgende uiteen:
- contractueel werd hem het voordeel van deelname in een aanvullend pensioenplan toegekend (artikel 6.1 arbeidsovereenkomst);
- uit de tijdens de tewerkstelling afgeleverde loonfiches kan evenwel helemaal niet afgeleid worden dat de vennootschap het nodige deed tot een conforme maandelijkse premiebetaling;
- in de rand van de door haar beëindigde arbeidsrelatie heeft zij evenmin een attest groepsverzekering afgeleverd noch informatie omtrent o.m. het bedrag van de verworven reserve en de keuzemogelijkheden waarover hij als werknemer dienaangaande beschikt.

Op basis van die redenen vordert hij:

- De vennootschap te bevelen om het pensioenreglement (minstens alle nuttige documenten waaruit blijkt welke premiebijdragen de werkgever overeenkomstig artikel 6.1 van de arbeidsovereenkomst van 30.09.2020 maandelijks en vanaf 01.10.2020 diende te betalen in het aanvullend pensioenplan ten bate van appellant) bij het dossier der rechtspleging te voegen en dit binnen de maand na datum van het bevel hieromtrent;

- De vennootschap te veroordelen tot betaling ten titel van regularisatie van de achterstallige contractueel verschuldigde premiebijdragen in het aanvullend pensioenplan ten bate van hem het provisioneel bedrag van 1,00 EUR, bedrag onder voorbehoud van vermeerdering in de loop van de procedure en met raming op 1.950 EUR), te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf datum einde van de arbeidsovereenkomst (08.12.2022) tot datum van het tussen te komen vonnis waarna de gerechtelijke intresten tot datum van effectieve en algehele betaling.

38.
In de arbeidsovereenkomst die de heer B. ondertekende, stond dat hij erkende dat hij een exemplaar van de groepsverzekeringsplannen had ontvangen. Er werd in de arbeidsovereenkomst verder niets bepaald over de premie die de vennootschap zou betalen en er werd ook niet overeengekomen dat er een bijdrage door de werknemer zou zijn. Uit de loonstaten blijkt ook dat er geen werknemersbijdrage werd ingehouden op het loon.

De vennootschap legde de volgende twee stukken neer (stukken 12 en 13):
(1) een brief van AG I. van 6 januari 2023 betreffende de mededeling aan de heer B. van zijn pensioenfiche, alsook de pensioenfiche zelf die door AG I. op 6 januari 2023 werd opgemaakt;
(2) de e-mail van 20 juli 2023 van de heer B. F., dossierbeheerder bij AG I., waarin deze bevestigt :
- dat de heer B. was aangesloten bij de groepsverzekering van de vennootschap bij AG I.;
- dat de maandelijkse premiebijdrage die de vennootschap besteedde aan het pensioensparen van de heer B. in 2022 85,41 euro bedroeg;
- dat aan de heer B. wel degelijk een groepsverzekeringsattest werd bezorgd na het einde van zijn arbeidsovereenkomst, met een e-mail waarin stond dat hij zijn documenten op het platform van AG I. kon inkijken.

Het arbeidshof kan slechts vaststellen dat de heer B. ruimschoots de gelegenheid had om de documenten te bekijken en desgevallend bijkomende informatie te vragen aan de verzekeraar. Hij vermeldt zelfs niet of hij dat gedaan heeft en met welk resultaat.
Uit de berichten van de verzekeraar kan alleszins afgeleid worden dat de vennootschap haar verplichtingen in het kader van het pensioenreglement is nagekomen.

In het licht van dit alles toont de heer B. niet aan de vennootschap hem nog bijkomende documenten dient te bezorgen of dat zij enige achterstallige bijdrage verschuldigd zou zijn.

De sociale en de fiscale documenten

39.
De vennootschap dient de sociale en de fiscale documenten af te leveren met betrekking tot het loon voor feestdagen.
Het C4-formulier werd vervolledigd (bijkomende stukken 19 en 20 vennootschap). De vennootschap brengt ook de individuele rekening voor 2022 bij (stuk 10).

Er is geen voldoende reden om een dwangsom op te leggen.

De kosten van het geding
40.
Wat de kosten van het geding betreft, maakt het hof toepassing van artikel 1017 Gerechtelijk Wetboek dat bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld (zie ook Cass. 18 december 2009, www.juportal.be)

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.
Het hof hervormt het vonnis gedeeltelijk.
Het hof verklaart de vordering van de heer B. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot betaling de heer B. van 314,34 euro bruto, ten titel van loon voor de feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, verhoogd met de wettelijke intresten vanaf datum van opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten tot datum van betaling;
Het hof veroordeelt de vennootschap tot afgifte van de sociale en fiscale documenten met betrekking tot dit bedrag.
Het hof zegt dat elke partij haar eigen rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en in hoger beroep zal dragen en veroordeelt de vennootschap tot de overige kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep, begroot op de dagvaardingskosten: 290,25 euro voor de heer B. .

Het hot legt de bijdrage voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand, 24 euro in eerste aanleg en 24 euro in hoger beroep, ten laste van de vennootschap, terug te betalen aan de heer B. .

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Eric MAGNUS, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Kim COLLYNS, raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
Bijgestaan door Ines DE KOKER, griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 20 oktober 2025 van de 5e kamer waar aanwezig waren :
Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Ines DE KOKER, griffier