

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL VAN 25 NOVEMBER 2025

Derde kamer

V. W. F. , RRN (...), wonende te (...),
appellant op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
verschijnend in persoon en wordt bijgestaan door mr. VAN ROEYEN Willem, advocaat te 9051 SINT-DENIJS-WESTREM

tegen

M. M. - S. B. NV, ON (...), met zetel te (...),
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. DESWERT Inga, advocaat te 2000 ANTWERPEN

*
* *

I. De feiten

1.

De heer F. V. W. trad als “Teamlead op site Support” op 1 september in dienst bij M. M. - S. B. NV (afgekort M.M.) met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

M. M. verleent administratieve diensten aan de verschillende vestigingen van de winkelketen M. M.T.

2.

De heer V.W. werd getroffen door een hersenkanker en was gedurende een lange periode arbeidsongeschikt.

3.

De heer V. W. heeft deeltijds het werk hervat en meldde op 5 september 2022 dat hij vanaf zaterdag 1 oktober 2022 het werk voor 80% zou hervatten.

4.

Op 29 september 2022 beëindigde M. M. de arbeidsovereenkomst van de heer V. W. per aangetekend schrijven met betaling van een verbrekingsvergoeding van 4 maanden en 27 weken ten bedrage van 76.646,77 euro bruto.

Het C4-werkloosheidsformulier vermeldt als juiste oorzaak van werkloosheid "de werknemer voldoet niet aan de verwachtingen".

5.

Bij aangetekend schrijven van 5 januari 2023 betwist de raadsman van de heer V. W. de berekening van de verbrekingsvergoeding, de motivering en de redelijkheid van het ontslag.

6.

In februari 2023 weerlegt de raadsman van M. M. de argumenten van de heer V. W. .

7.

Met een dagvaarding van 11 mei 2023 heeft de heer V. W. de zaak aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

II. Het bestreden vonnis

1.

De heer V. W. vorderde voor de arbeidsrechtbank:

"Eisende partij vordert:

- NV M. M.-S. B. te veroordelen tot betaling van volgende vergoedingen te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf het verschuldigd zijn tot op datum dagvaarding en de gerechtelijke interest tot de effectieve betaling en minstens de wettelijke interest op de laattijdig betaalde aanvullende opzeggingsvergoeding van 5.078,07 euro bruto en CAO 90 bonus en vertrekvakantiegeld daarop respectievelijk 3.927,11 euro bruto en 602,42 euro bruto vanaf 30 september 2022 tot en met 11 mei 2023:

- 5.078,07 euro bruto aanvullende verbrekingsvergoeding
- 3.927,11 euro ten titel van pro rata bonus CAO 90
- 48.331,16 euro ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie op grond van een handicap
- de kosten begroot op 260,34 euro dagvaardingskosten inclusief 24 euro bijdrage Fonds
- Tweedelijksbijstand en 3.500 euro rechtsplegingsvergoeding

In ondergeschikte orde

- 48.331,16 euro ten titel van forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie op grond van gezondheidstoestand

In uiterst ondergeschikte orde

- 31.601,14 euro ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag
- de NV M M. – S. B. te veroordelen afgifte van de volgende aangepaste sociale en fiscale documenten binnen de maand na datum van het vonnis op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per document vertraging: C4, de loonfiche en de fiche 281.10
- het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande de aanwending van welk rechtsmiddel ook en zonder borgstelling noch mogelijkheid tot kantonnement "

2.

Met een vonnis van 2 mei 2024 (A.R. nr.: 23/1027/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist:

"De rechtbank oordeelt op tegenspraak.

De rechtbank verklaart de vordering van eisende partij ontvankelijk en gegrond als volgt:

De rechtbank veroordeelt M. M. S. B. NV tot betaling van volgende vergoedingen meer de wettelijke en gerechtelijke intresten:

- 1.897,60 euro bruto aanvullende opzeggingsvergoeding.

De rechtbank veroordeelt de NV M M - S B tot betaling van de wettelijke interesten op de laattijdig betaalde aanvullende opzeggingsvergoeding van 5.078,07 euro.

De rechtbank veroordeelt verwerende partij tot afgifte van een verbeterde loonfiche en een fiscale steekkaart 281.10 met betrekking tot het toegekende bedrag.

De rechtbank veroordeelt verwerende partij tot de kosten zijnde 260,34 euro dagvaardingskosten inclusief 24 euro bijdrage aan het begrotingsfonds voor de tweedelijnsbijstand en 3.500 euro rechtsplegingsvergoeding.

De rechtbank verklaart het vonnis uitvoerbaar."

III. De vorderingen in hoger beroep

Het voorwerp van het hoofdberoep van de heer V. W. en de vorderingen

De heer V. W. verzoekt dit hof het bestreden vonnis te bevestigen wat de aanvullende opzeggingsvergoeding, de afgifte van de sociale en fiscale documenten en de kosten in eerste aanleg betreft.

Hij verzoekt dit hof het vonnis van de eerste rechter voor het overige te vernietigen en vordert M. M. te veroordelen tot de betaling aan hem van:

- pro rata bonus CAO 90 van 2021/2022 ten belope van 3.927,11 euro, minstens een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik gelijk aan de niet betaalde bonus ten belope van 3.927,11 euro;
- in hoofddeel een schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag op basis van de handicap begroot op 46.467,10 euro;
- ondergeschikt minstens een schadevergoeding op grond van discriminatoir ontslag op grond van de gezondheidstoestand ten belope van 46.467,10 euro;
- nog meer ondergeschikt een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag ten belope van 30.382,33 euro;

- de wettelijke dan wel vergoedende interest en de gerechtelijke interest.

Hij vordert M. M. te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten (loonfiche en fiche 281.10) binnen de maand na datum van tussen te komen arrest op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per document vertraging.

Hij vordert M. M. te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot als volg:

- dagvaardingskosten inclusief bijdrage Fonds tweedelijnsbijstand: 260,34 euro;
- rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg: 3.500 euro;
- rechtsplegingsvergoeding beroep: 3.924,42 euro.

Het voorwerp van het incidenteel beroep van M. M. en de vorderingen

M. M. verzoekt dit hof het bestreden vonnis te bevestigen, met uitzondering van gerechtskosten in eerste aanleg.

M. M. vraagt de vorderingen van de heer V. W. ongegrond te verklaren en:

- Wat de kosten in eerste aanleg betreft:

de dagvaardingskosten bij de heer V. W. te leggen en om de rechtsplegingsvergoeding van 3.500,00 EUR om te slaan.

- Wat de kosten in beroep betreft:

de heer V. W. te veroordelen tot het betalen van alle kosten van het geding inclusief de rechtsplegingsvergoeding ter waarde van 3.500,00 EUR.

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 23 mei 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken van appellant

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 14 oktober 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 bonus.

M. M. is gehouden tot betaling van een bonus van 3.927,11 euro bruto aan de heer V. W. .

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

De heer V. W. vordert de betaling van een bedrag van 3.927,11 euro bruto ten titel van de CAO 90 bonus, minstens wegens rechtsmisbruik gelijk aan de niet betaalde bonus ten belope van 3.927,11 euro bruto.

2.

Het arbeidshof is van oordeel dat de heer V. W. het bewijs levert dat hij gerechtigd is op de betaling van deze bonus.

3.

De uitvoering van arbeid geeft recht op de overeengekomen verloning.

Artikel 12 van het voordeelplan voorziet het volgende:

"De bediende die gedurende de ganse referteperiode in dienst was van de juridische entiteit in een voltijdse betrekking of daaraan onmiddellijk voorafgaande voltijdse interim activiteit en die effectief volledige arbeidsprestaties heeft geleverd, heeft recht op de bonus zoals bepaald in de eerder gesloten ondernemings-cao".

De referteperiode werd vastgelegd in artikel 4 en loopt van 1 oktober 2021 tot 30 september 2022.

De arbeidsovereenkomst van de heer V. W. werd beëindigd op 29 september 2022.

Daarnaast was de heer V. W. niet in dienst op 30 september 2022, de voorwaarde die wordt gesteld in artikel 13 van het betreffende plan.

Bijgevolg kan de heer V. W. , in principe, geen aanspraak maken op deze bonus.

De heer V. W. beroept zich echter terecht op artikel 5.144 BW, op grond waarvan een partij een voorwaarde voor vervuld kan houden, wanneer een andere partij door haar fout de vervulling van de voorwaarde heeft verhinderd.

Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op zich maakt evenwel geen fout uit. In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij steeds de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen (W. VAN EECKHOUTTE, Sociaal compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities, Mechelen, Wolters Kluwer Belgium, 2024, 2557).

Artikel 5.144 BW van het Burgerlijk Wetboek veronderstelt het bestaan van een fout in hoofde van de werkgever.

In casu is de regel van artikel 5.144 BW van het burgerlijk wetboek van toepassing, omdat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer V. W. door M. M. discriminatoir en dus foutief is.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

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

M. M. is gehouden tot betaling van een vergoeding van 46.467,10 euro bruto aan de heer V. W. .

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

a. 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 of op een handicap (artikel 4).

4.

De antidiscriminatiewet bevat geen definitie van het begrip handicap.

In haar arrest van 20 februari 2018 omschreef het Arbeidshof van Brussel op gemotiveerde wijze het begrip handicap (Arbhof Brussel, 20 februari 2018, 2106/AB/959) en dit hof sluit zich daarbij aan.

"Voor een invulling van het begrip 'handicap' wordt doorgaans verwezen naar het arrest Chacon-Navas van het Europese Hof van Justitie van 11 juli 2006.

In dit arrest wordt een handicap gedefinieerd als "een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert." (HvJ 11 juli 2006, C-13/05, Chacon Navas, punt 43; zie ook HvJ 11 april 2013, C-355/11 en C-337/11, HK Danmark, punt 36).

Om de Richtlijn uit te leggen moet ze zoveel mogelijk in overeenstemming met het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (Wet 13 mei 2009, BS 22 juli 2009) worden geïnterpreteerd.

Om die reden heeft het Hof na de ratificatie door de Unie van dit VN Verdrag gepreciseerd dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 moet worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie arresten HvJ van 11 april 2013, HK Danmark, C 335/11 en C 337/11, punt 38; HvJ 18 maart 2014, Z., C 363/12, punt 76, HvJ 18 december 2014, FOA, C 354/13, punt 53; december 2016, en HvJ C-395/15 1 december 2016, Daoudi, punt 42).

De Europese wetgever heeft met het begrip "handicap" bewust gekozen voor een term die verschilt van het begrip "ziekte", waardoor een eenvoudige gelijkstelling van de twee begrippen uitgesloten is (HvJ 11 juli 2006, C-13/05, punt 44). Maar dat neemt niet weg dat een ziekte een handicap kan uitmaken, wanneer men te maken heeft met een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte en wanneer deze ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkenen kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is (HvJ 13 mei 2013, C-335/11-337/11, punt 40).

Het Hof preciseert m.b.t. de langdurige aard: "Het belang dat de gemeenschapswetgever hecht aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap, toont aan bij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd. Een

beperking kan dus slechts als een 'handicap' worden opgevat indien het waarschijnlijk is dat zij van lange duur is." (Hul 11 juli 2006, C-13/05, punt 45, recent bevestigd door HvJ 1 december 2016, C-395/15 Daoudi, punt 45)"

In tegenstelling tot een handicap, verwijst het begrip gezondheidstoestand naar een staat van korte of middellange duur, waarvan men mag verwachten er binnen een redelijke termijn van te herstellen.

5.

In artikel 4, 6° van de Antidiscriminatiewet is een direct onderscheid gedefinieerd als de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria.

Een indirect onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen (artikel 4, 8° van de Antidiscriminatiewet).

6.

Elk direct onderscheidt op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikelen 4, 4° en 7 van de Antidiscriminatiewet).

7.

Overeenkomstig artikel 8, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Daarmee wordt bedoeld dat het onderscheid noodzakelijk moet zijn voor de arbeidsbetrekkingen (GwH nr. 39/2009, 11 maart 2009, ro B.14.3).

Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is,
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

8.

Artikel 9 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een indirecte discriminatie vormt, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

9.

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.

10.

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.

11.

Ingeval 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.

12.

Overeenkomstig artikel 18, § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet heeft het slachtoffer dat een schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, recht op een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutoloon.

b. Toepassing op huidig geschil.

13.

De heer V. W. houdt in hoofdorde voor dat hij ingevolge een handicap werd ontslagen.

Ondergeschikt stelt hij dat hij wegens zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand werd ontslagen.

14.

Het wordt niet betwist dat de heer V. W. op het ogenblik van zijn ontslag leed aan hersenkanker en de werkgever was daarvan op de hoogte.

De heer V. W. toont niet aan dat deze aandoening, in de concrete omstandigheden van de heer V. W. , op het ogenblik van diens ontslag, een handicap uitmaakt en dat er in hoofde van M. M. bijgevolg sprake zou zijn van een discriminatie op basis van handicap.

In het geval van de heer V. W. is geen sprake van een langdurige beperking in de zin van de bovengenoemde rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Hij toont niet aan dat er, op het ogenblik van het ontslag, sprake was van een handicap, m.n. een langdurige aandoening die door haar inherente eigenschappen leidt tot een langdurige beperking van de deelname aan het beroepsleven.

Tevens moet de arbeidsongeschiktheid van de heer V. W. hem in wisselwerking niet diverse andere drempels beletten om op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.

Het hof stelt vast dat de heer V. W. geen enkele andere drempel aanvoert in wisselwerking waarmee zijn arbeidsongeschiktheid hem zou beletten om langdurig en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.

15.

De heer V. W. was op het ogenblik van zijn ontslag deels arbeidsongeschikt wegens hersenkanker en geniet dus wel van het beschermend criterium "huidige of toekomstige gezondheidstoestand".

16.

Het hof is van oordeel dat de heer V. W. voor haar feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden.

De heer V. W. lijdt aan hersenkanker met een lange arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Deze periode van arbeidsongeschiktheid werd gevolgd door een progressieve werkhervatting, initieel ten belope van 30% en op het tijdstip van het ontslag van 50%.

M. M. heeft de arbeidsovereenkomst van de heer V. W. beëindigd op 29 september 2022 met onmiddellijke ingang en betaling van een opzeggingsvergoeding, dit terwijl de heer V. W. nog voor 50% arbeidsongeschikt was.

Met deze algemene vaststelling alleen wordt de link tussen het ontslag en de gezondheidstoestand nog niet afdoende bewezen.

In casu is er echter meer dan de loutere opzegging van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid.

Op september 2022 meldde de heer V. W. dat hij vanaf 1 oktober 2022 het werk voor 80% zou hervatten.

Niet alleen vond het ontslag van de heer V. W. dus plaats tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, maar zijn ontslag vond ook plaats daags voor de heer V. W. het werk voor 80% zou hervatten.

Daarenboven stelt het hof vast dat uit geen enkel stuk blijkt dat er voor het ontslag van de heer V. W. reeds sprake was van de opheffing van zijn functie als "Teamlead on site support".

17.

Nu de heer V. W. voor dit hof feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden, dient M. M. te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Het hof is van oordeel dat M. M. dit bewijs niet levert.

M. M. roept een reorganisatie in waardoor de functie van de heer V. W. verdween, maar bewijst deze reorganisatie niet.

M. M. beweert, maar toont geenszins aan dat de opheffing van de functie van de heer V. W. het gevolg was van een beweerde nieuwe manier van werken naar aanleiding van de veranderende omstandigheden (het management dat grotendeels vanuit Nederland wordt aangestuurd, de nieuwe concepten (nog meer client-gericht werken), het zich anders positioneren van M. M. in de markt, het afstoten of sterk verminderen van (het gamma van) bepaalde producten (CD, DVD's etc.). M. M. beweert maar toont ook niet aan dat er samen met de heer V. W. gezocht werd naar een alternatieve tewerkstelling bij M. M. die niet werd gevonden.

Daarover wordt geen enkele concrete en gedetailleerde uitleg gegeven en geen enkel stuk neergelegd.

M. M. toont verder ook niet aan dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het ontslag van de heer V. W. is in de gegeven omstandigheden aldus een verboden discriminatie op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

18.

De heer V. W. is derhalve gerechtigd op een beschermingsvergoeding, gelijk aan zes maanden bruto loon, aangezien niet is aangetoond dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet discriminatoire gronden zou zijn getroffen.

De heer V. W. vordert derhalve terecht een beschermingsvergoeding van 6 maanden loon voor een bedrag van 46.467,10 €. Dit bedrag wordt cijfermatig niet betwist door M. M..

19. De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

3. De vordering met betrekking tot de sociale en fiscale documenten.

M. M. is gehouden tot afgifte van aangepaste sociale en fiscale documenten aan de heer V. W. , zonder dwangsom.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Overeenkomstig artikel 15 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 wordt bij elke definitieve betaling aan de werknemer een afrekening overhandigd.

Artikel 21 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voorziet dat bij het einde van de overeenkomst de werkgever verplicht is de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

2.

M. M. betwist niet dat zij de nodige sociale bescheiden dient af te leveren, maar vraagt deze verplichting niet te laten gepaard gaan met een dwangsom.

Artikel 1385 bis van het gerechtelijk wetboek bepaalt dat een dwangsom niet kan worden opgelegd in geval van een veroordeling tot betaling van een geldsom, noch ten aanzien van de vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten.

Teneinde door de uitvoering van de verplichtingen voorzien bij artikel 21 van de wet op de arbeidsovereenkomsten te garanderen, kan dus een dwangsom worden opgelegd. Het betreft immers een vordering ontstaan na het einde van de arbeidsovereenkomst en niet ter zake de nakoming van de arbeidsovereenkomst zelf.

Dit geldt echter niet voor loonfiches, welke hun oorsprong vinden in artikel 15 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 en die de verplichting inhoudt om bij elke definitieve betaling aan de werknemer een afrekening te overhandigen.

De vordering van de heer V. W. tot het opleggen van een dwangsom is derhalve, bij toepassing van artikel 1385 bis van het gerechtelijk wetboek, ongegrond.

De vordering is deels gegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

4. De kosten van het geding

De kosten van het geding worden zowel in eerste aanleg als in graad van beroep ten laste gelegd van M. M..

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

In toepassing van artikel 1017 alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij, in dit geval M. M..

2.

De kosten van het geding bedragen 260,34 euro dagvaardingskosten, 3.500 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 3.924,42 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 euro.

VI. De beslissing van 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,

Het hof verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Wat betreft de vordering met betrekking tot de bonus.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Vernietigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt M. M. - S. B. NV tot betaling aan de heer F. V. W. van het bedrag van 3.927,11 euro bruto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de vordering met betrekking tot de beschermingsvergoeding wegens discriminatie.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Vernietigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt M. M. - S. B. NV tot betaling aan de heer F. V. W. van het bedrag van 46.467,10 euro bruto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de vordering m.b.t. de sociale en fiscale documenten

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt M. M. - S. B. NV tot afgifte aan de heer F. V. W. van de aangepaste sociale en fiscale documenten in overeenstemming met dit arrest.

Wat betreft de kosten van het geding.

Veroordeelt M. M. - S. B. NV tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 260,34 euro dagvaardingskosten, 3.500 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 3.924,42 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 euro.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Roland WAEYAERT, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Katrien VAN SINAY, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly CUVELIER, griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 25 november 2025 van de 3de kamer waar aanwezig waren:

Alexandre SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Kelly CUVELIER, griffier