

ARBEIDSRECHTBANK TE LEUVEN

VAN 10 JULI 2020

In de zaak van :

G. D. P., met rijksregisternummer X en met adres te X

eisende partij,
vertegenwoordigd door I. V., advocaat te X.

Tegen:

C. P. nv, met KBO-nummer X en met adres te X

verwerende partij,
vertegenwoordigd door E. V., advocaat te X.

Procedure

De rechtbank nam kennis van:

- het tussenvonnis van 17 januari 2020 waarbij de heropening der debatten werd bevolen;
- de oproeping van partijen overeenkomstig artikel 775 G.W.
- het dossier van de rechtspleging met het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 19 juni 2020;
- de stukken van partijen.

Partijen werden gehoord op de openbare terechtzitting van 19 juni 2020, waarna de debatten werden gesloten en de rechtbank de zaak in beraad nam.

De rechtbank spreekt na beraadslaging volgend vonnis uit.

Voorwerp van de vordering

De vordering strekt ertoe verwerende partij te horen veroordelen tot de betaling van

- 14.076,08 euro schadevergoeding wegens discriminatie en ondergeschikt 9.203,59 euro vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag; en uiterst ondergeschikt 7.500,00 euro schadevergoeding wegens misbruik van (ontslag)recht; deze bedragen eventueel te vermeerderen of te verminderen in de loop van de procedure;;

deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten zoals bepaald door art. 10 van de Loonbeschermingswet, de verwijl- minstens de vergoedende intresten en de gerechtelijke intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid;

De vordering strekt er tevens toe verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van eisende partij begroot op: 211,01 euro dagvaardingskosten en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding, dit alles bij vonnis dat uitvoerbaar bij voorraad dient te worden verklaard spijts alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement;

De vordering strekt er tevens toe verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, dit alles bij vonnis dat uitvoerbaar bij voorraad dient te worden verklaard.

De feiten

Eisende partij was in dienst als arbeider bij verwerende partij sedert 1.2.2016.

Op 3.1.2017 werd hij het slachtoffer van een ernstig ongeval waarbij hij één hand verloor bij 'een handeling met de zaagmachine.

Dit ongeval werd uiteraard erkend als arbeidsongeval, waarvan tot op heden nog geen consolidatie definitief werd vastgelegd.

Er is sprake van een voorstel van een ongeschiktheid van 60% met 26 % hulp van derden.

Belangrijk hierbij is dat eisende partij inmiddels een prothese heeft.

Werkgerelateerd was er vervolgens de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer bij wie eisende partij zich op 26.10.2017 aanbood en waar na het motivatieverslag inzake re-integratie werd vastgesteld dat het technische en objectief onmogelijk was om aangepast werk aan te bieden.

Dit gebeurde in de context van art. 34 arbeidsovereenkomstenwet waarop in samenspraak met het sociaal secretariaat en Mensura verwerende partij op 18.1.2018 een einde stelde aan de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

Na tussenkomst van de vakorganisatie werd de werkgever op de hoogte gebracht van het feit dat art. 34 arbeidsovereenkomstenwet niet kon worden toegepast bij arbeidsongevallen waar een afzonderlijke regeling geldt, en werd prompt een verbrekingsvergoeding uitbetaald.

Bespreking

De rechtbank beval de heropening der debatten om het stuk 4 van verwerende partij conform de inventaris, zijnde het formulier voor de re-integratiebeoordeling, meer bepaald pagina 2/3 waarnaar in pagina 1/3 wordt verwezen, bij te brengen, hetgeen inmiddels gebeurde en waarop partijen hun standpunten verduidelijkten.

Naast de vele persoonlijke verwijten dewelke eisende partij aan het adres van zijn vroegere werkgever stuurt dewelke erop neerkomen dat hij vindt dat 'hij eruit moest en wel zonder dat het iets mocht kosten' en de kleinerende opmerking over de door de werkgever aangehaalde veiligheidsargumenten bij een eventuele hertewerkstelling blijven de volgende uitgangspunten overeind:

De hoofdvordering gaat over discriminatie, en terecht verwijst eisende partij naar de principes zoals

- de schuldloze discriminatie, dus zonder intentioneel element in hoofde van de werkgever

- de toepassing van art. 9 van de anti-discriminatiewet waarbij moet bekeken worden of, rekening houdend met de handicap, er redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen om op voet van gelijkheid met andere werknemers de deelname van eiser aan het beroepsleven te bevorderen. Eisende partij verwijst hierbij naar de Europese kaderrichtlijn waarbij gesteld wordt dat er passende, d.w.z. doeltreffende en praktische maatregelen moeten getroffen worden die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bvb aanpassing van de gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, taakverdeling of voorzien in opleidings- of integratiemiddelen.

Wanneer men overeenkomstig de anti-discriminatiewet aanvaardt dat er prima facie voldoende feiten worden aangevoerd dewelke een vermoeden geven van een ongunstige behandeling omwille van een handicap, hetgeen hier volgens de rechtbank wel aanwezig is gelet op de rechtstreekse band tussen het vertrek van eisende partij en zijn ernstig letsel door het ongeval, komt het de tegenpartij toe het tegenbewijs te leveren dat er hoegenaamd géén discriminatie mee gemoeid is.

Deze beoordeling dient te gebeuren in de concrete context die zich op het ogenblik van het ontslag voordeed.

De betaling achteraf omwille van procedure redenen in verband met de verkeerde toepassing van art. 34 arbeidsovereenkomstenwet neemt niet weg dat de onderliggende motieven blijven wat ze waren

- nl. medische overmacht
- geen redelijke aanpassingen mogelijk.

Eisende partij stelt dat de procedure arbeidsongevallenwetgeving hier voorrang diende te krijgen, hetgeen principieel correct is, maar weerom moet alles in een realistische context worden geplaatst om dit te beoordelen.

Uitgangspunt hierbij is de concrete werksituatie binnen het bedrijf: twee bestuurders, zaakvoerder en partner doen administratie en klantenbinding, 1 arbeider/chauffeur, en twee arbeiders binnen het magazijn/werkplaats om de orders op maat uit te voeren.

Het bedrijf voert kunststofhalffabrikaten in en bewerkt deze met behulp van een uitgebreid machinepark om te verzagen, frezen, boren, bewerken, verlijmen en plooiën tot een afgewerkt product voor industriële toepassingen in diverse sectoren.

Er bestond geen 'zuivere' magazijnfunctie, beide arbeiders waren machine-operators.

Dank zij zijn prothese somt eisende partij thans een rist handelingen op die hij gelukkig terug kan uitoefenen.

Punt is en blijft dat het niet redelijk is dit thans tegen de vroegere werkgever uit te spelen.

Om het extreem te stellen is het zelfs nu irrelevant moest eisende partij zijn vroegere functie kunnen hervatten, hetgeen evenwel ook volgens hemzelf niet het geval is...

Echter, men kan in de hogervermelde bedrijfsconstellatie onmogelijk redelijkerwijze verwachten dat de werkgever de volledige ongeschiktheids- en re-integratie-procedure bij arbeidsongevallen uitzit, geconfronteerd op het ogenblik van het ontslag met een werknemer die toen wel degelijk één hand geamputeerd had, en waarvan toen geen sprake was van een prothese, én waarvan bovendien tot op heden, 3,5 jaar na het ongeval nog geen definitieve arbeidsongevallenregeling kon worden geconsolideerd.

Van meet af aan stond vast dat deze specifieke werkgever hieraan het hoofd niet kon bieden en er geen enkele marge was tot enige voorlopige tussenoplossing noch zinvolle aanpassing.

Wat geargumenteed wordt als een weigering om redelijke aanpassingen te treffen is gewoon een pijnlijk nuchtere vaststelling dat zulks ab initio onmogelijk bleek.

Om deze redenen,
beslist de arbeidsrechtbank op tegenspraak als volgt:

verklaart de vordering ontvankelijk doch niet gegrond,

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding.
Begroot deze in op 211,01 euro dagvaardingskosten en 2.400 € rechtsplegingsvergoeding ten voordele van verwerende partij.

Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand wordt eisende partij veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20,00 euro;

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

Dit vonnis werd gewezen door:
Y. D., rechter, voorzitter van de kamer
B. V. H., rechter in sociale zaken als werkgever,
J. C., rechter in sociale zaken als werknemer-arbeider,

met bijstand van J. V., griffier,

en uitgesproken op vrijdag 10 juli 2020 in buitengewone openbare terechtzitting van de eerste kamer A van de arbeidsrechtbank te Leuven door Y. D., rechter, voorzitter van de kamer, met bijstand van J. V., griffier