

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

VAN 15 JUNI 2021

Derde kamer

C.C.R., wonende te (...)
Appellant,
Vertegenwoordigd mr. (...), advocaat te (...)

tegen

L. B. VZW, met maatschappelijke zetel te (...)
geïntimeerde,
vertegenwoordigd mr. (...), advocaat te (...)

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de arbeidsrechtbank te Leuven op 2 januari 2020, 1^{ste} B kamer (A.R. 19/127/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 10 april 2020,
- de conclusie voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 16 maart 2021, waarna de debatten werden gesloten, de zaak voor schriftelijk advies werd meegedeeld aan het openbaar ministerie tegen uiterlijk 2 maart 2021, waarop de appelante partij heeft gerepliceerd, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 13 april 2021 en werd uitgesteld naar heden.

I. DE FEITEN

1.
De heer R. is een Amerikaanse professionele basketbalspeler.

L. B. VZW is een vereniging met o.m. een professionele basketbalploeg, welke uitkomt in de hoogste nationale afdeling.

2.

De heer R. en L. B. sloten op 10 december 2017 een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar voor een bepaalde tijd voor de tweede helft van het seizoen 2017-2018 (hierna genaamd "de eerste arbeidsovereenkomst").

3.

De heer R. en L. B. laten dezelfde dag een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar voor een bepaalde tijd voor het seizoen 2018-2019 (hierna genaamd "de tweede arbeidsovereenkomst").

Artikel 1 voorziet dat de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt op 1 augustus 2018.

Artikel 3 voorziet dat de inwerkingtreding van de arbeidsovereenkomst opgeschort wordt zolang de heer B. niet de nodige documenten kan voorleggen die vereist worden door de reglementen van de K.B.B.B., B.L.B. en de V.L.B om deel te nemen aan de Belgische competitie (verblijfsvergunning) en zolang de medische staf van L B. geen gunstig medisch rapport uitbrengt over de gezondheid, het lichaamsgewicht en de fysieke conditie van de speler.

Artikel 6 lid 1 verklaart dat de heer R. in een goede gezondheid verkeert en fysiek fit is om professioneel basketbal te spelen op het hoogste niveau. Daarnaast legt artikel 6 lid 1 de verplichting op voor de heer R om alle vorige blessures en medische aandoeningen mee te delen die zijn fysieke gezondheid in het gedrang zouden kunnen brengen.

4.

Tijdens de tweede helft van het seizoen 2017-2018 speelde de heer R. 24 wedstrijden.

5.

De eerste arbeidsovereenkomst nam een einde op 31 mei 2018, waarna de heer R. terugkeerde naar de Verenigde Staten.

Hij diende zich op 11 augustus 2018 opnieuw te melden bij L. B.

Op 8 augustus 2018, deelde de heer R. mee aan de teammanager van L. B. de heer V. dat hij wegens ziekte, een acute opwelling van de ziekte van Crohn, niet kon terugkeren naar L. op de afgesproken datum zijnde 11 augustus 2018.

Op 9 augustus 2018, ontving de clubdokter van L.B. dr. A. een getuigschrift van de behandelende arts waarin het de heer R. verboden werd te reizen tot 17 augustus 2018.

6.

Op 9 augustus 2018, verzocht dr. A. aan de heer R. om hem bijkomende informatie te verschaffen over de ziekte van Crohn en de resultaten van de onderzoeken daar dit de eerste keer was dat er door de heer R. melding werd gemaakt van zijn chronische aandoening, de ziekte van Crohn.

7.

Op 17 augustus 2018, verzocht dr. A. opnieuw aan de heer R. informatie te verschaffen daar de heer R. , om hem verdere informatie te verschaffen daar de heer R. geen gevolg had gegeven aan het verzoek van 9 augustus 2018.

8.

Op 20 augustus 2018, stelde de heer de G., voorzitter van L. B. de heer R. formeel in gebreke van zijn laattijdige aankomst in L. en herinnerde hij de heer R. eraan dat de tweede arbeidsovereenkomst enkel en alleen kan aanvatten nadat hij onderzocht was door de medische staf van de club. Er werd een respijttermijn gegeven van 7 dagen.

9.

De heer R. meldde zich aan bij L. B. op 30 augustus 2018.

10.

Op 31 augustus 2018 voerde professor P. een sportmedisch onderzoek uit op de heer R. en kwam tot de vaststelling dat de heer R., niet medisch geschikt was voor het beoefenen van topsport.

11.

Op 2 september 2018 voerde dr. A. een vervolgonderzoek uit op de heer R. Dr. A. kwam tot het besluit dat de heer R. op medische basis ongeschikt was voor het beoefenen van sport, waaronder professioneel basketbal en dat deze ongeschiktheid minimaal 4 weken tot 30 september 2018 zou duren, alvorens een eventuele revalidatie zou kunnen gestart worden. Dr. A. stelde dat "op dit ogenblik wijst op medisch vlak in de nabije toekomst niets op mogelijkheid tot geschiktheid voor professionele sportbeoefening. Deze ongeschiktheid is het gevolg van herval van bestaand ziekteproces, waarvan de noodzakelijke behandeling een absolute contra-indicatie is voor het beoefenen van sport".

12.

Op 3 september 2018, richtte L. B. een schrijven aan de heer R.; waarin hem werd medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst ontbonden werd in toepassing van artikel 3, minstens werd beëindigd.

13.

Op 5 oktober 2018, verzochten de raadsliden van de heer R. aan L. B. via een aangetekend schrijven, om de motieven van het ontslag van de heer R. mee te delen.

14.

bij schrijven van 15 november 2018 werd aan L. B. gevraagd om over te gaan tot afgifte van de eindafrekening, alsook van de sociale documenten.

15.

Op 4 december 2018, antwoordde L. B. via haar raadsman op het schrijven van de raadsliden van de heer R. van 5 oktober 2018 en 15 november 2018. Hierin werd de inhoud van de beide brieven betwist.

16.

Bij schrijven van 18 januari 2019, stelden de raadsliden van de heer R., L. B. in gebreke en verzochten zij L. B. om betaling van een opzeggingsvergoeding, gewaarborgd loon, vakantiegeld, sociale en fiscale bijdragen en een schadevergoeding. Er werd een termijn van 10 dagen gegeven.

17.

Bij gebreke aan minnelijke regeling van het geschil, heeft de heer R. op 28 februari 2019 het geschil aanhangig gemaakt voor de arbeidsrechtbank van Leuven, welke een vonnis heeft geveld op 2 januari 2020.

II. HET VONNIS VAN DE ARBEIDSRECHTBANK

1.

De heer R. vroeg aan de arbeidsrechtbank te Leuven om L.B. te veroordelen tot betaling aan 'hem van volgende bedragen:

- Een opzeggingsvergoeding ten bedrage van 65.466,00 EUR
- Achterstallig loon voor de maand augustus ten bedrage van 1.678,62 EUR
- Gewaarborgd loon ten bedrage van 7.274,00 EUR
- Vakantiegeld provisioneel begroot op 13.389,97 EUR
- Forfaitaire boete ten bedrage van twee weken loon 3.357,24 EUR

- Een schadevergoeding wegens een inbreuk op de Discriminatiewet provisioneel begroot op 43.644,00 EUR
- In ondergeschikte orde, een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag 28.536,54 EUR.

De vordering strekte er tevens toe L. B. te veroordelen tot betaling van de sociale en fiscale heffingen bovenop deze nettobedragen en daarbovenop de hoger vermelde bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke dan wel vergoedende intresten vanaf de datum van opeisbaarheid tot aan de datum van de dagvaarding en met de gerechtelijke intresten vanaf de datum van dagvaarding t.e.m. de datum van algehele betaling.

De vordering strekte er tevens toe L. B. te veroordelen tot de afgifte van de wettelijke sociale documenten: o.a. de individuele rekening, de loonbrieven, het C4-fomulier met als reden van ontslag "verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever", het attest van tewerkstelling en de vakantieattesten. Eén en ander onder verbeurte van een dwangsom van 125,00 EUR per document per dag vertraging en dat binnen de 24 uur na betekening van het tussen te komen vonnis.

De vordering strekte er ten slotte toe L. B. te veroordelen tot alle kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en alhier begroot op 6.000,00 EUR alsook de kosten van dagvaarding.

2.

Bij vonnis van 2 januari 2020 besliste de arbeidsrechtbank te Leuven als volgt :

"verklaart de vordering ontvankelijk,

verklaart de aangepane overeenkomsten van 10.12.2017 nietig conform art. 1116 B. W.

verklaart de vordering derhalve niet gegrond.

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding.

Begroot deze 234,12 euro dagvaardingskosten en 262,37 euro rechtsplegingsvergoeding (zoals gevorderd) ten voordele van eisende 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"

III. PROCEDURE VOOR HET ARBEIDSHOF

De heer R. heeft op 7 april 2020 beroep aangetekend tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank te Leuven van 2 januari 2020.

Het beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist. Het beroep is derhalve ontvankelijk.

De data om conclusies op te stellen werden bepaald met een beschikking van 2 juni 2020.

Geïntimeerde heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd respectievelijk op 2 september 2020, 8 januari 2021 en 1 februari 2021.

Appellante heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd op 2 november 2020 en 29 januari 2021.

De zaak werd voor schriftelijk advies meegedeeld aan het openbaar ministerie tegen uiterlijk 2 maart 2021, waarop appelante heeft gerepliceerd, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 13 april 2021 en werd uitgesteld naar heden.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, werd toegepast.

IV. HET BEROEP EN DE VORDERINGEN VOOR HET ARBEIDSHOF

1.

De heer R. , vraagt aan het arbeidshof het vonnis van Arbeidsrechtbank van Leuven 2 januari 2020 te vernietigen.

De heer R. vraagt aan het arbeidshof om L.B. te veroordelen tot betaling aan hem van volgende bedragen:

- Een opzeggingsvergoeding ten bedrage van 65.466,00 EUR
- Achterstallig loon voor de maand augustus ten bedrage van 1.678,62 EUR
- Gewaarborgd loon ten bedrage van 7.274,00 EUR
- Vakantiegeld provisioneel begroot op 13.389,97 EUR
- Forfitaire boete ten bedrage van twee weken loon 3.357,24 EUR
- Een schadevergoeding wegens een inbreuk op de Discriminatiewet provisioneel begroot op 43.644,00 EUR
- In ondergeschikte orde, een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag 28.536,54 EUR.

Heer R. vordert tevens L. B. te veroordelen tot betaling van de sociale en fiscale heffingen bovenop deze nettobedragen en daarbovenop de hoger vermelde bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke dan wel vergoedende intresten vanaf de datum van opeisbaarheid tot aan de datum van de dagvaarding en met de gerechtelijke intresten vanaf de datum van dagvaarding t.e.m. de datum van algehele betaling.

De heer R. vordert de veroordeling van L. B. tot de afgifte van de wettelijke sociale documenten: o.a. de individuele rekening, de loonbrieven, het C4-fomulier met als reden van ontslag "verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever", het attest van tewerkstelling en de vakantieattesten. Eén en ander onder verbeurte van een dwangsom van 125,00 EUR per document per dag vertraging en dat binnen de 24 uur na betekening van het tussen te komen vonnis.

Tenslotte vordert de heer R. de veroordeling van L. B. betaling van de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en alhier begroot op 6.000,00 EUR alsook de kosten van dagvaarding.

2.

L. B. vraagt aan het arbeidshof het vonnis van de arbeidsrechtbank van Leuven van 2 januari 2020 te bevestigen, de vordering van de heer R. ontvankelijk en ongegrond te verklaren en de heer R. te veroordelen tot de kosten van het geding van beide aanleggen, begroot op een rechtsplegingsvergoeding van 6000 EUR per aanleg en een bijdrage in het begrotingsfonds van 20 EUR.

V. BEOORDELING VAN DE BETWISTING

1. De vordering met betrekking tot de opzeggingsvergoeding.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een opzeggingsvergoeding van 65.466 € bruto aan de heer R.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

Principes

1.

Artikel 4 van dé wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars (hierna genaamd wet betaalde sportbeoefenaars) bepaalt dat in het geval een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd is gesloten, de benadeelde partij wegens het verbreken daarvan zonder dringende reden voor het verstrijken van de termijn, recht heeft op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon.

2.

Dit geldt uiteraard voor zover de arbeidsovereenkomst geldig werd aangegaan.

3.

Overeenkomstig artikel 1134 van het burgerlijk wetboek strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, degenen die deze hebben aangegaan, tot wet. Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend. Zij moeten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht.

Daar omtrent dé goede trouw geen specifieke arbeidsrechtelijke wetgeving bestaat en de toepassing ervan in het arbeidsrecht niet onverenigbaar is met de wil van de wetgever, heeft de goede trouw uit artikel 1134 lid 3 van het burgerlijk wetboek een aanvullende werking in het arbeidsrecht. Deze aanvullende werking brengt verplichtingen met zich mee bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar ook bij de totstandkoming van de arbeidsóvereenkomst en aldus in de precontractuele fase.

De belangrijkste verplichting die de goede trouw met zich meebrengt in de precontractuele fase van een arbeidsovereenkomst is de verplichting tot het verstrekken van informatie. De kandidaat-werknemer dient alle informatie te verstrekken die relevant is in het licht van de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Op de kandidaat werkgever rust de verplichting om zelf informatie in te winnen.

4.

Het afsluiten van een arbeidsovereenkomst is een rechtshandeling waarop daarenboven de geldigheidsvoorwaarden, voorzien in artikel 1108 van het burgerlijk wetboek van toepassing zijn.

Deze voorwaarden, voorzien in artikel 1108 van het burgerlijk wetboek hebben onder meer betrekking op de toestemming van de partij die zich verbindt.

Artikel 1109 van het burgerlijk wetboek stelt dat geen toestemming geldig is, indien zij alleen door dwaling is ingegeven, door geweld is afgeperst of door bedrog is verkregen.

Dwalen is een vérkeerde voorstelling hebben van de werkelijkheid. Niet elke dwaling komt in aanmerking als wilsgebrek. Dwaling is alleen dan een oorzaak van nietigheid van de overeenkomst, wanneer zij de zelfstandigheid betreft van de zaak die het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt (art. 1.110 BW).

Om door de nietigheid van de overeenkomst te kunnen worden gesanctioneerd, moet de dwaling verschoonbaar zijn. Dit betekent dat de dwalende persoon de vernietiging van het contract maar kan bekomen indien ook een redelijk mens in gelijkaardige omstandigheden zou hebben gedwaald (Cass. 20 april 1978, Arr. Cass. 1977-78, 960).

De bewijslast hiervan ligt bij degene die zich op dwaling beroept.

Overeenkomstig artikel 1116 van het burgerlijk wetboek is bedrog een oorzaak van nietigheid van de overeenkomst, wanneer de kunstgrepen, door een van de partijen gebedigd, van dien aard zijn dat de

andere partij zonder die kunstgrepen klaarblijkelijk het contract niet zou hebben aangegaan. Bedrog wordt niet vermoed, het moet worden bewezen.

Wanneer bedrog een invloed heeft gehad op de wilsovereenstemming, kan de partij die het bedrog heeft gepleegd de onvoorzichtigheid of nalatigheid van de tegenpartij niet tegenwerpen. Anders dan bij dwaling is dus niet vereist dat het bedrog verschoonbaar moet zijn (Cass.6 november 2002, J.T. 2003, 579, concl. A.G. Spreutels).

Kunstgrepen, die tot bedrog aanleiding geven, worden eerder ruim opgevat, in die zin dat ze niet noodzakelijk een positieve handeling impliceren, bestaande in het actief opwekken van een valse schijn, maar evenzeer kunnen neerkomen op een passief verzwijgen. Niet elke verzwijging is 'constitutief voor het wilsgebrek bedrog. Opdat een verzwijging bedrog uitmaakt, moet zij ofwel gepaard gaan met bedrieglijke verklaringen, ofwel neerkomen op de schending door de wederpartij van een in haar hoofde bestaande spreekplicht. Die spreekplicht gel& niet algemeen. Van een spreekplicht is alleszins sprake wanneer een wet of een geldende norm dit voorschrijft (A. Van Bever, « Wilsgebreken in het arbeidsrecht », NjW 2012/257120).

5.

M.b.t. de spreekplicht en het actief opwekken van een valse schijn bij sollicitaties, dient ook rekening te worden gehouden met de art. 11 en 13 van de C.A.O. nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 38bis van 29 oktober 1991, nr. 38ter van 17 juli 1998, nr. 38quater van 14 juli 1999, nr. 38quinquies van 21 december 2004 en nr. 38sexies van 10 oktober 2008 (geratificeerd door de KB's van 11 juni 1984 (artikelen 1 tot 6), 8 oktober 1998, 31 augustus 1999, 13 april 2005 en 11 januari 2009, B.S. van 28 juli 1984, 27 oktober 1998, 21 september 1999, 11 mei 2005 en 4 februari 2009) betreffende de werving en selectie van werknemers.

Deze bepalen :

« Artikel 11 : De persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. Artikel 13 : De sollicitant is ertoe gehouden om te goeder trouw aan de selectieprocedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie ».

Toepassing

1.

De heer R. en L. B. sloten op 10 december 2017 een arbeidsovereenkomst voor een betaalde sportbeoefenaar voor een bepaalde tijd voor het seizoen 2018-2019. Artikel 1 voorziet dat de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt op 1 augustus 2018.

Op 3 september 2018, richtte L B. een schrijven aan de heer R.. waarin hem werd medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst ontbonden werd in toepassing van artikel 3, minstens werd beëindigd met onmiddellijke ingang.

De heer R. stelt dan ook dat hij, met toepassing van artikel 4 van de wet betaalde sportbeoefenaars, recht heeft op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van de voorziene termijn verschuldigde loon, omdat L. B. deze overeenkomst heeft verbroken zonder dringende reden voor het verstrijken van de termijn.

2.

L. B. is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst afgesloten op 10 december 2017, met betrekking tot het seizoen 2018-2019, nietig is wegens het bedrog van de heer R. nu deze laatste bij de

onderhandelingen en het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst heeft verzwegen dat hij lijdt aan de ziekte van Crohn.

3.

De heer R. is sinds 2011 een professioneel basketbalspeler.

Uit het medisch attest uit Minnesota blijkt dat bij de heer R., de ziekte van Crohn reeds werd vastgesteld in december 2014 en dat hij dus, op het ogenblik van de ondertekening van de tweede arbeidsovereenkomst op 10 december 2017 voor het seizoen 2018-2019, wel degelijk te kampen had met de ziekte van Crohn, deze aandoening ook reeds was vastgesteld en dat hij er ook kennis van had. Dit wordt door hem niet betwist.

Bij de ondertekening van tweede arbeidsovereenkomst heeft de heer R., verzwegen dat hij aan de ziekte van Crohn lijdt. Ook dit gegeven wordt niet betwist.

Informatie over een ziekte of een handicap bij een sollicitatie behoren tot de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. Dit principe is niet absoluut indien de informatie daarover relevant is wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

De heer R. is een professioneel basketbalspeler. Als professionele basketbalspeler werd hij door L. B. aangetrokken om bepaalde sportieve prestaties te leveren. Hierbij was het van doorslaggevend belang dat de heer R., professionele basketbalspeler, in goede fysieke gezondheid verkeerde.

Het opvragen van de medische informatie door L. B. was derhalve verantwoord aangezien deze informatie relevant was wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie van professionele basketbalspeler.

Daarenboven heeft de heer R. bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst bewust en met kennis van zaken verzwegen dat hij aan de ziekte van Crohn lijdt.

Inderdaad, artikel 6 lid 1 legt de heer R. (de verplichting op om alle vorige blessures en medische aandoeningen mee te delen die zijn fysieke gezondheid in het gedrang zouden kunnen brengen.

De heer R. wist dus dat deze verplichting op hem rustte en dat deze informatie voor L. B. van doorslaggevend belang was, nu dit gegeven uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst werd opgenomen. Meer nog, hij verklaart in datzelfde artikel 6 uitdrukkelijk, met kennis van zaken, dat hij in een goede gezondheid verkeert en fysiek fit is om professioneel basketbal te spelen op het hoogste niveau.

Het arbeidshof is derhalve van oordeel dat LB het bewijs levert dat de heer R. bedrog heeft gepleegd door het verzwijgen van de ziekte van Crohn en dat indien de heer R., dit niet had verzwegen, L. B. de arbeidsovereenkomst niet zou hebben afgesloten.

Het arbeidshof besluit dat de toestemming van L. B. bij het ondertekenen van de tweede arbeidsovereenkomst op 10 december 2017 niet geldig werd gegeven en stelt dan ook de nietigheid vast van deze arbeidsovereenkomst.

4.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L. B en heer R, voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R zich niet beroepen op artikel 4 van de wet betaalde sportbeoefenaars om een opzeggingsvergoeding te vorderen. De vordering is ongegrond.

3.

Het hoger beroep is ongegrond.

2. De vordering met betrekking tot het achterstallig loon voor de maand augustus 2018.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een bedrag van 1.678,62 € aan de heer R.

Deze beslissing gerust op volgende overwegingen:

1.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L. B. en heer R. voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R. , zich niet beroepen op het bestaan van deze arbeidsovereenkomst om achterstallig loon te vorderen voor de periode van 1 tot en met 7 augustus 2018.

De vordering is ongegrond.

2.

Het hoger beroep is ongegrond.

3. De vordering met betrekking tot het gewaarborgd loon.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een bedrag van 7.274 € aan de heer R.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Artikel 70 van de arbeidsovereenkomst wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, het recht behoudt op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

2.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L. B. en de heer R. voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R zich niet beroepen op voormeld artikel 70 en is de vordering tot betaling van gewaarborgd loon

3.

Het hoger beroep is ongegrond.

4. De vordering met betrekking tot het vakantiegeld.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een bedrag van 13.389,97 € aan de heer R.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L. B en heer R ; voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R , zich niet beroepen op artikel 46 van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en is de vordering ongegrond.

2.

Het hoger beroep is ongegrond.

5. De vordering met betrekking tot de forfaitaire boete bil toepassing van de CAO 109.

L. B. is heer Ft, iet gehouden tot betaling van een forfaitaire boete van 3.357,24 € aan de heer R.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L B en heer R , voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R zich niet beroepen op artikel 6, § 1 van de cao nr. 109 van de NAR van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (KB 9 maart 2014 BS 20 maart 2014) om een forfaitaire burgerlijke boete die overeenstemt met 2 weken loon te vorderen en is de vordering ongegrond.

2.

Het hoger beroep is ongegrond

6. De vordering met betrekking tot de schadevergoeding wegens discriminatie.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een schadevergoeding van 43.644 € aan de heer R.

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 voorwaarden voor toegang tot arbeid (artikel 5, § 2).

3.

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, waaronder de voorwaarden voor toegang tot arbeid, is elke vorm van discriminatie verboden (artikel 14), waaronder deze die is gestoeld op een handicap (artikel 4).

De antidiscriminatiewet bevat geen definitie van het begrip handicap.

In het arrest C. N. heeft het Europees hof van Justitie geoordeeld dat het begrip 'handicap' in de zin van de Europese richtlijn, moet worden verstaan als "een beperking ten gevolge van onder meer een lichamelijke, verstandelijke of psychische stoornis, die die deelname van de betrokken persoon aan het professionele leven belemmert". Het Hof benadrukt dat "opdat een beperking onder het begrip 'handicap' zou vallen, het dus waarschijnlijk van lange duur moet zijn". (Zaak C-13/05 van 11 juli 2006, S. C. N. egen E. C.)

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.

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 bepalend beroepsvereiste vormt.

4.

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

5.

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

6.

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.

b. Toepassing op huidig geschil

1.

Zoals hierboven werd uiteengezet met betrekking de vordering betreffende de opzeggingsvergoeding, is de arbeidsovereenkomst, getekend op 10 december 2017 voor het seizoen 2018- 19, nietig, zodat de arbeidsovereenkomst wordt verondersteld nooit te hebben bestaan. L B(heeft dan ook geen einde gesteld aan deze arbeidsovereenkomst.

L. B. heeft zich derhalve niet schuldig gemaakt aan discriminatie met betrekking tot praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekkingen.

2.

L. B. stelt dat indien de heer R. het bestaan van de ziekte van Crohn niet had verzwegen, L. B. de arbeidsovereenkomst niet zou hebben afgesloten.

De ziekte van Crohn beantwoordt aan het begrip handicap.

Het betreft immers een fysieke aandoening van langere duur die een deelname aan het beroepsleven belemmert.

Overeenkomstig artikel 8 van de antidiscriminatiewet kon L. B. een direct onderscheid op grond van een handicap doorvoeren, voor zover dit direct onderscheid uitsluitend gerechtvaardigd was op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Professionele basketbalspelers worden aangetrokken om bepaalde sportieve prestaties te leveren. Hiervoor is het van doorslaggevend belang dat de basketbalspeler in kwestie in een uitmuntende fysieke gezondheid verkeert en dat zijn lichaam objectief gezien geschikt is voor topsport.

De ziekte van Crohn is een chronische aandoening. Goede periodes met relatief weinig last wisselen zich af met slechte periodes. In zo'n slechte periode variëren de klachten van buikpijn, koorts en een verminderde eetlust tot een veranderde stoelgang, vermagering, bloedarmoede, vermoeidheid en pijnlijke zwellingen in de knieën, ellebogen, enkels en polsen...

Tijdens zo'n slechte periode is de zieke niet in staat om aan de hoge fysieke vereisten van de topsport van professioneel basketbalspeler tegemoet te komen, wat trouwens is gebleken tijdens de opflakkingen van de ziekte bij de heer R in de zomer van 2018 en het feit dat hij op 8 augustus 2018 meedeelde aan de teammanager van L. B. , de heer V. dat hij wegens ziekte, een acute opwelling van de ziekte van Crohn, niet kon terugkeren naar Leuven op de afgesproken datum zijnde 11 augustus 2018.

In zijn syntheseconclusies verwijst de heer R. ; naar het voorbeeld van L. Jr., een professionele basketbalspeler die uitkomt in de Amerikaanse hoogste divisie, de NBA, voor de Cleveland Cavaliers en die lijdt aan de ziekte van Crohn.

De NBA-club heft inderdaad aanvaard dat er een risico bestaat dat die speler meerdere perioden niet beschikbaar zal zijn om te spelen.

Een budget van een NBA team kan echter bezwaarlijk worden vergeleken met het budget van L. B L. B. kan enkel basisspelers een contract aanbieden indien die spelers vertrekken van een fysieke basis die toelaat om een volledig seizoen af te werken.

3.

De feiten die de heer R. aanvoert doen geen discriminatie op grond van een handicap vermoeden.

Daarenboven toont L. B. aan dat in casu, gelet op de betrokken specifieke beroepsactiviteiten, m.n. professioneel basketbal, en de context waarin deze worden uitgevoerd, m.n. het beperkt budget van L. B. om deze professionele basketballers aan te werven, een direct onderscheid op grond van handicap gerechtvaardigd was op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

4.

De vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie is derhalve ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

7. De vordering met betrekking tot de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

L. B. is niet gehouden tot betaling van een schadevergoeding van 28.536,54 € aan de heer R

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen L B, en heer R. . voor het seizoen 2018-2019 nietig is, kan de heer R. zich niet beroepen op de bepalingen van de cao nr. 109 van de NAR van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (KB 9 maart 2014 BS 20 maart 2014) om schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te vorderen en de vordering is ongegrond.

2.

Het hoger beroep is ongegrond.

8. De vordering met betrekking tot de sociale documenten.

L. B. is niet gehouden tot afgifte van sociale documenten aan de heer R.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

Aangezien de tweede arbeidsovereenkomst ondertekend op 10 december 2017 tussen en heer R. voor het seizoen 2018-2019 nietig is, is de vordering tot afgifte van sociale documenten ongegrond.

2.
Het hoger beroep ongegrond.

9. De kosten van het geding.

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

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 casu de heer R

2.
Het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding wordt in functie van het bedrag van de vordering bepaald bij koninklijk besluit van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding bedoeld in artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 1 tot 13 van de wet van 21 april 2007 betreffende de verhaalbaarheid van de erelonen en de kosten verbonden aan de bijstand van de advocaat.
Het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bedraagt in casu 6.000 euro in eerste aanleg en 6.000 euro in graad van beroep.

3.
Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand werd de heer R , door de eerste rechter terecht veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20,00 euro.

4.
Alle andere middelen zijn ter zake niet dienend.

OM DEZE REDENEN
HET ARBEIDSHOF

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

Gelet op het schriftelijke advies van mevrouw (...) substituut-arbeidsauditeur met opdracht, waarop repliek van appellandant werd ontvangen,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Wat betreft de opzeggingsvergoeding

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft het achterstallig loon voor de maand augustus 2018

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft het gewaarborgd inkomen

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft het vakantiegeld

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de forfaitaire boete bij toepassing van de cao 109

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de schadevergoeding wegens discriminatie

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de sociale documenten

Verklaart het hoger beroep ongegrond

Bevestigt het bestreden vonnis

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de kosten van het geding

Veroordeelt de heer R. tot betaling aan de VZW L. B. , van de kosten van beide aanleggen, begroot in eerste aanleg op 6.000 euro rechtsplegingsvergoeding en in graad van beroep op 6.000 euro rechtsplegingsvergoeding en tot betaling van een bedrag van 20 euro in het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

(...) raadsheer,

(...) raadsheer in sociale zaken, werkgever,

Bijgestaan door (...), griffier

De heer (...), raadsheer in sociale zaken, als werkgever en de heer (...), raadsheer in sociale zaken als werknemer-bediende, die de debatten aanwezig waren en aan de beraadslaging hebben deelgenomen, verkeren in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek word het arrest ondertekend door (...), raadsheer

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van 15 juni 2021 door (...),