

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

VAN 4 JANUARI 2022

Negende kamer

T. G. BV (voorheen B. C. NV), KBO nr. (...), met maatschappelijke zetel te (...), appellante, oorspronkelijk verweerster, vertegenwoordigd door mrs. Alain Vanderelst en Liesbet Van Dael, advocaten te 1932 Sint-Stevens-Woluwe

tegen

1. Mevrouw C. E. E. M., geboren te Gent op (...), RR (...) wonendé te (...)

2. Mevrouw L. A. B., geboren te Aalst op (...), RR (...), wonende te (...)

In hun hoedanigheid van wettelijke erfgenamen van wijlen de heer M. B., geboren te Sint-Amandsberg op (...), RR(...), laatst wonende te (...), overleden te Leuven op (...), oorspronkelijk eiser,

geïntimeerden en gedinghervattende partijen, hebbende als raadsman Mr. Sofie De Nijs, met kantoor te 8755 Ruiselede

3. De Bv A. P., ingeschreven in de Kruispuntbank der Ondernemingen onder nummer (...), met maatschappelijke zetel te (...)

geïntimeerde, oorspronkelijk vrijwillig tussenkomende partij, hebbende als raadsman Mr. Sofie De Nijs, mét kantoor te 8755 Ruiselede

4. INTERFEDERA'AL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME (UNIA), openbare instelling, ingeschreven in de Kruispuntbank der Ondernemingen onder nummer 0548.895.779, met maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL, Koningstraat 138;

geïntimeerde, oorspronkelijk vrijwillig tussenkomende partij, hebbende als raadsman: Mr. Sofie De Nijs, met kantoor te 8755 Ruiselede

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Het hof houdt rekening met de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder:

- het voor' eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 3 september 2019, 12de kamer (A.R. 18/652/A),
- de akte van betekening van het vonnis op 16 december 2019,
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 15 januari 2020,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerden,

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 7 september 2021, waarna de debatten werden gesloten.

Mevrouw N. Van den Brande, advocaat-generaal, legde een schriftelijk advies neer ter griffie op 19 oktober 2021;

Appellante en geïntimeerden legden hun replieken op het advies van O.M. neer ter griffie op 22 november 2021.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen voor uitspraak op 4 januari 2022.

I. De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De feiten kunnen als volgt worden samengevat:

Op 22.08.2006 werd er een overeenkomst voor zelfstandige samenwerking afgesloten tussen A. T. NV, als opdrachtgever, en A., als opdrachtnemer (stuk 1 van alle partijen). Artikel 2.3 van de samenwerkingsovereenkomst bepaalde dat de prestaties van A. door de manager, de heer B., dienden geleverd te worden. Er werd bepaald dat het niet was toegestaan om zonder toestemming de verplichtingen van A. over te dragen aan een derde of om diensten te verlenen via een andere persoon. De heer B. ondertekende deze overeenkomst zowel namens de BV als namens zichzelf persoonlijk.

In 2007 werd A. T. overgenomen door B. C. NV, maar de A. T. winkels bleven afzonderlijk uitgebaat onder hun eigen merknaam. Het is slechts sinds eind 2014 dat de winkels geïntegreerd werden in het BASE netwerk. Volgens T. G. diende A. in te staan voor dit integratieproces, dat tijdelijk van aard was. Zij verwijst naar een voorstel van dienstverleningsovereenkomst die in 2015 werd overgemaakt met een planning van 1 á 2 jaar (stuk 8 T.). Deze overeenkomst werd nooit ondertekend.

Volgens T. G. diende de heer B. 3 à 4 dagen per week de winkels te bezoeken, maart de heer B. ontkent dit en stelt dat hij hoofdzakelijk bureauwerk verrichtte op het hoofdkantoor.

In 2016 werd B. C. overgenomen door T. G. .

De heer B. staat op het organigram van T. vermeld als retail directeur Brussels and South (stuk 21 van T.) en ondertekende zijn mails in persoonlijke naam in die hoedanigheid.

T. stelt dat op 10 maart 2017 de heer B. een gesprek had met medewerkers van het Sales Team, dat hij aangaf dat zijn gezondheidsproblemen erger werden en dat T. niet veel langer op hem diende te rekenen. De heer B. ontkende dit ooit te hebben gezegd.

Vanaf 17 april 2017 heeft de heer B. volgens T. G. geen arbeidsprestaties verricht. De vergoedingen werden wel doorbetaald aan A. .

Geïntimeerden stellen dat de heer B. 14 dagen van thuis uit gewerkt had toen hij op 10 mei 2017 aan T. G. had laten weten dat hij vanaf 15.05.2017 opnieuw aanwezig zou zijn, maar dat hij zich hoofdzakelijk in een rolstoel zou verplaatsen (stuk 2 B.).

Er volgde een telefonisch gesprek tussen de heer B. en de heer D. (VP Retail). De heer B. e-mailt vervolgens naar de heer D.: Ik verwijs naar ons telefoontje van deze namiddag. ik noteer dat u verkiest dat ik maandag toch niet kom werken in mijn rolstoel. U deelde mee dat u volgende week een meeting met mij zal inplannen op 'neutraal terrein' om dit verder te bespreken. Maakt u mij enkele voorstellen van data/locatie over? Ik ben bereid om te komen werken en heb daarvoor ook de nodige voorzieningen getroffen. Ik wens op korte termijn te weten waar ik sta. Ik zie uw voorstel van data dan ook per kerende tegemoet."

De heer D. reageerde de dag nadien: "M., zoals telefonisch besproken, zullen we uw huidige gezondheidssituatie en mogelijke werk aanpassingen bespreken tijdens een 1:1 begin volgende week. Intussen is het inderdaad beter dat jij rustig thuis blijft. E. zal een locatie kiezen die gemakkelijk bereikbaar is. Onze meeting zal dinsdag PM doorgaan".

Op 11.05.2017 stond op de agenda van de staff meeting één agendapunt, met name "notice period M."

Het onderhoud tussen de heer D. en de heer B. vond plaats op 15.05.2017.

Op 24.05.2017 volgde een ontwerp van opzeggingsbrief met de vraag of betrokkene daar nog opmerkingen op zou hebben. De eisende partij gaf aan niet te begrijpen waarom zijn mening hierover werd gevraagd. Op 02.06.2017 volgde het definitief opzeggingsbrief, waarbij de overeenkomst werd opgezegd met ingang vanaf 31.05.2017.

De heer B. meent dat hij bij de beëindiging van deze samenwerking werd gediscrimineerd 'omwille van zijn handicap.

2.

Bij dagvaarding van 17 mei 2018 maakte de heer B. de zaak aanhangig voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Met een vonnis van 3 september 2019 verklaarde de arbeidsrechtbank de vorderingen ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond en besliste als volgt:

"De rechtbank verklaart alle vorderingen ontvankelijk.

De rechtbank wijst het door de verwerende partij gedane aanbod tot getuigenverhoor alsook de andere vorderingen van de verwerende partij af.

De rechtbank verklaart de vordering van de heer B. gegrond en veroordeelt T. G. :

tot het betalen van de som van 101.670 euro ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie, te vermeerderen met de moratoire intresten aan de wettelijke intrestvoet vanaf 02.06.2017 tot de datum van de algehele betaling tot het betalen van de gerechtskosten begroot op 234,56 euro (dagvaardingskosten) en 6.000 euro (rechtsplegingsvergoeding)

De vordering in ondergeschikte orde gesteld door A. P. BVBA is zonder voorwerp.

De rechtbank verklaart de vordering van UNIA als volgt gegrond. De rechtbank veroordeelt T. G. tot het betalen van .1 euro ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie. De rechtbank beslist dat UNIA en T. G. elk hun' eigen gedingkosten dragen."

II. Het hoger beroep

3.

T. stelde hoger beroep in.

Zij vordert:

"Onder voorbehoud van alle nog te ontwikkelen argumenten en zonder enige nadelige erkenning, Dit hoger beroep toelaatbaar, ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Dienvolgens, hei bestreden vonnis, binnen de perken van huidig hoger beroep, te vernietigen en opnieuw wijzende,

Ten aanzien van de heer B.

In hoofdorde, de vordering van de heer B. indien ontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren;

In ordergeschikté orde, T. toe te laten om met getuigen het bewijs te leveren dat de heer B. in een gesprek op 10 maart 2017 tussen hemzelf en de heer B. F., mevrouw A. A., mevrouw L. S. en mevrouw E. H. gezegd heeft dat T. niet meer lang op hem kon rekenen wegens zijn slechte gezondheidstoestand en dat hij waarschijnlijk niet zou blijven tot het einde van 2017;

Hiervoor de heer Bart Faber, mevrouw A. A., mevrouw L. S. en mevrouw E. H. op te roepen als getuigen, om hen, naast alle vragen die de rechtbank nuttig acht, de volgende vragen te stellen:

- Heeft de heer B. tijdens het gesprek van 10 maart 2017 gezegd dat T. niet meer lang op hem kon rekenen wegens zijn slechte gezondheidstoestand?
- Heeft de heer B. tijdens het gesprek van 10 maart 2017 gezegd dat hij dacht voor het einde van het jaar 2017 bij T. te vertrekken?

T. eveneens toe te laten om met getuigen te bewijzen dat tijdens het gesprek van 16 mei 2017 tussen hemzelf en de heer G. D. aan de heer B. tijdens dit gesprek werd voorgesteld om mee te werken aan het Retail Forward Programma, dat de heer B. dit geweigerd heeft omdat hij daarvoor geen interesse had en liever zijn dienstverlening wilde stopzetten en dat het onderwerp van het gesprek tenslotte is uitgedraaid op een beëindiging van de dienstverleningsovereenkomst en een opzegvergoeding en dit op vraag van de heer B. .

Hiervoor de heer G. D. op te roepen als getuigen, om hem, naast alle vragen die de rechtbank nuttig acht, de volgende vragen te stellen:

- Heeft de heer B. tijdens het gesprek van 16 mei 2017 het voorstel gekregen om mee te werken aan het Retail Forward programma?
- Heeft de heer B. op dit voorstel geantwoord dat hij daar niet in geïnteresseerd was en hij zijn dienstverlening voor T. te willen stopzetten?

In meer ondergeschikte orde, de heer B. uit te nodigen tot het bewijs van zijn werkelijk geleden schade of te kiezen voor de forfaitaire schadevergoeding in artikel 18 §2 1° antidiscriminatiéwet;

In uiterst ondergeschikte orde, de heer B. uit te nodigen om te verduidelijken welke vergoeding aan hem betaald werd door A. , voor en na de beëindiging door T. van de dienstverleningsovereenkomst met A. .

In ieder geval, dé heer B. te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van T. begroot op 6.000 EUR (zowel in eerste aanleg als in graad van hoger beroep).

Ten aanzien van A.

In hoofdorde, de vordering van A. onontvankelijk, te verklaren;

In ondergeschikte orde, de vordering van A. ongegrond te verklaren.

In ieder geval, A. te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van T. begroot op 6.000 EUR (zowel in eerste aanleg als in graad van hoger beroep).

Ten aanzien van Unia

Voor zover ontvankelijk, de vordering van Unia ongegrond te verklaren.

In ieder geval, Unia te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van T. begroot op 6.000 EUR (zowel in eerste aanleg als in graad van hoger beroep)."

4.

Geïntimeerden sub 1 tot 3 stelden incidenteel hoger beroep in. Zij vorderen:

"Akte te verlenen aan de gedinghervatting door Mevrouw C. M. en Mevrouw L. B. , in hun hoedanigheid van wettelijke rechtsopvolgers van dhr. M. B. , overleden te Leuven op (...).

Het stuk 19 van appellante uit de debatten te weren

In hoofdorde:

Het hoger beroep van appellante ontvankelijk doch ongegrond te verklaren, dienvolgens het vonnis a quo te bevestigen in al zijn onderdelen;

In ondergeschikte orde:

In ondergeschikte orde het incidenteel beroep van concludente A. P. Bv ontvankelijk en gegrond te verklaren, dienvolgens:

- Het bestaan te horen vaststellen van een directe discriminatie door T. G. Bv op grond van de handicap van dhr. B. en omwille van de afwezigheid van het treffen van redelijke aanpassingen bij een handicap en vervolgens,
- dé vordering van A. P. Bv ontvankelijk en gegrond te verklaren en appellante te veroordelen tot betaling aan A. P. Bv van de som van 101.670,00 EUR, ten titel van forfaitaire schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon voor discriminatie wegens handicap en afwezigheid van het treffen van redelijke aanpassingen bij een handicap, meer de moratoire intresten aan de wettelijke intrestvoet vanaf 02.06.2017 (datum opzeggingsdatum) tot datum van daadwerkelijke en algehele betaling.

In elk geval:

Appellante in ieder geval te veroordelen tot betaling van de kosten van het geldig, aan de

zijde van concludenten begroot op:

- | | | |
|---|---------------------------------------|--------------|
| - | Dágvaaardingskosten | 234,56 Eur |
| - | Rechtslegingsvergoeding eerste aanleg | 6.000,00 eur |
| - | Rechtslegingsvergoeding hoger beroep | 6.500,00 eur |

Waarvan akte. Onder voorbehoud van alle rechten en zonder enige nadelige erkenning noch verzaking."

5.

Het INTERFEDÈRAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIE EN RACISME, geïntimeerde sub 4, stelde met haar eerste conclusies incidenteel beroep in en vordert in het dispositief van haar conclusies:

"het hoger beroep van appellante ontvankelijk doch ongegrond te verklaren, dienvolgens het vonnis quo te bevestigen daar waar appellante veroordeeld wordt tot betaling van een schadevergoeding aan wijlen de heer B. ;

Concludenten verzoekt eveneens om het vonnis te willen bevestigen daar waar de eerste rechter de vordering van alle partijen ontvankelijk heeft verklaard.

Het incidenteel beroep van concludenten ontvankelijk en gegrond te verklaren, dienvolgens T. G. bvba te veroordelen tot betaling aan het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme van een schadevergoeding begroot op € 50.000 meer de wettelijke intresten vanaf datum van dagvaarding tot datum van daadwerkelijke en algehele betaling.

T. G. bvba te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van concludenten bégroot op een rechtsplegingsvergoeding van 3000 in eerste aanleg en € 3000 hoger beroep.

Waarvan akte. Onder voorbehoud van alle rechten en zonder enige nadelige erkenning noch verzaking."

5.

Het vonnis werd betekend op 16 december 2019. Het hoger beroep is ontvankelijk. De incidentele beroepen zijn eveneens ontvankelijk.

III. Bespreking

I. M.b.t. de ontvankelijkheid van de vordering van A. :

T. stelt geen beroep in tegen het eerste vonnis in de mate dat het de vordering van de heer B. en van Unia ontvankelijk verklaart.

T. meent wel nog steeds dat de vordering van de BV A. niet ontvankelijkheid is bij gebrek aan hoedanigheid.

T. kan niet worden gevolgd : de procespartij die beweert houder te zijn van een subjectief recht heeft, ook al wordt het betwist, belang en hoedanigheid om een eis in rechte in te stellen. Het onderzoek naar het bestaan of de draagwijdte van het aangevoerde subjectief recht betreft niet de toelaatbaarheid maar de gegrondheid van de eis (art. 17 en 18 Ger.W.).

De BV A. beroept zich op een subjectief recht heeft. Zij heeft dus hoedanigheid en belang om de vordering in te stellen. De vordering is ontvankelijk.

II. M.b.t. de discriminatie op basis van handicap/gezondheidstoestand:

Wettelijke principes:

Volgens artikel 3 en 4 van de Antidiscriminatiewet is discriminatie op grond van huidige of toekomstige gezondheidstoestand verboden.

De Antidiscriminatiewet is onder meer van toepassing binnen de arbeidsbetrekkingen (artikel 5, § 1, 5°). Deze omvatten onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden tot toegang tot de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen (artikel 4, 1°).

Deze wet is ook van toepassing op de overeenkomst voor prestaties als zelfstandigen. De notie arbeidsbetrekkingen wordt immers ruim gedefinieerd en omvat ook de arbeid als zelfstandige (art. 4, 1°, tweede gedachtenstreepje).

Art. 5, § 2 van de Antidiscriminatiewet verduidelijkt dat wat de arbeidsbetrekkingen betreft, deze wet onder meer van toepassing is op de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking waaronder onder meer, doch niet uitsluitend wordt begrepen: de ontslagbeslissing, de modaliteiten van het ontslag, de bepaling en de toepassing van de criteria bij ontslagselectie, de toekenning en bepaling van vergoedingen en de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

Er is sprake van een directe discriminatie wanneer een direct onderscheid wordt gemaakt op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II (artikel 4, 7°). Een direct onderscheid doet zich voor wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie, of zou worden behandeld op grond van één van de beschermende criteria (artikel 4, 6°).

Artikel 7 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat elk direct onderscheid op grond van één van de beschermende criteria ongeoorloofd is, tenzij het objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 28, § 1 van de Antidiscriminatiewet voorziet in een bijzondere bewijslastregeling. Wanneer een persoon slachtoffer meent te zijn van een directe of een indirecte discriminatie, en hierbij feiten, aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van de beschermde criteria doen vermoeden, geldt een omkering van de bewijslast, in die zin dat de verwerende partij moet bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

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

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

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

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

Hieruit volgt dat het prima-facie bewijs twee luiken omvat. Het slachtoffer moet in de eerste plaats aantonen dat het beschermde criterium van toepassing is, en dat hij of zij het slachtoffer is geweest van een ongunstige behandeling. Bovendien moet het slachtoffer feiten aantonen die erop wijzen dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. Deze feiten mogen niet van algemene aard zijn, maar moeten effectief kunnen toegeschreven worden aan de persoon die discrimineert.

De Antidiscriminatiewet geeft een aantal voorbeelden aan van feiten die het bestaan van een directe discriminatie kunnen doen vermoeden, waaronder, maar niet uitsluitend begrepen: 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen, 2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon (artikel 28, § 2). Feiten die het bestaan van indirecte discriminatie doen vermoeden, worden opgelijst in artikel 28; § 3: 1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer behoort of feiten van algemene bekendheid, 2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium of 3* elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

In geval van , discriminatie, kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht (artikel 18, § 1, lid 2).

De persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, moet aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag, hetzij aan de werkelijk geleden schade. In het laatste geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen (artikel 18, § 1, lid 2).

Indien het slachtoffer een morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie n het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden beloning (artikel 18, § 2, 2°).

Toepassing :

Het materieel toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet:

T. meent dat er geen sprake is van arbeidsbetrekkingen omdat het hier gaat om een dienstverleningsovereenkomst van de ene rechtspersoon aan de andere rechtspersoon zij meent dat de antidiscriminatiewet hierop niet van toepassing is.

T. kan echter niet worden gevolgd: zelfs nu de prestaties kaderen in een dienstverleningsovereenkomst die tussen A. en T. werden aangegaan behoort de beslissing tot de beëindiging van de samenwerking met de heer B. tot het materieel toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet. De samenwerkingsovereenkomst had zonder twijfel de arbeidsprestaties van de heer B. voor T. als voorwerp. Hij was de enige die prestaties mocht leveren en hij had zich in die overeenkomst ook zélf geëngageerd tot het uitvoeren van prestaties voor (de rechtsvoorganger van) T. . Hij is ook de enige die de prestaties heeft uitgevoerd. Het is dus onjuist dat de heer B. geen contractuele band had met T. : het volstaat art. 2.3 en de laatste pagina van de overeenkomst van samenwerking (stuk 1 van partijen) te bekijken: de overeenkomst wordt alléén afgesloten voor prestaties van de heer B. en het bevat ook zijn persoonlijk engagement.

De notie arbeidsbetrekkingen wordt in de antidiscriminatiewet ruim gedefinieerd en omvat elke professionele samenwerking onder welke vorm ook.

Terecht stelde de eerste rechter dat er anders over oordelen zou impliceren dat partijen de wet buiten werking kunnen stellen door een constructie op te zetten met een rechtspersoon, wat indruist tegen het openbare orde karakter van de Antidiscriminatiewet.

De antidiscriminatiewet is hier dus wel degelijk van toepassing.

m.b.t. de omkering van de bewijslast:

De erfopvolgers van de heer B. moeten in eerste instantie feiten aanvoeren die het bestaan van discriminatie op basis van de gezondheidstoestand van de heer B. doen vermoeden. Pas dan is er een omkering van de bewijslast naar de werkgever overeenkomstig artikel 28, § 1 van de antidiscriminatiewet.

Er wordt niet betwist door partijen dat de heer B. behept was met een handicap: hij leed inderdaad 'aan een beperking die het gevolg was van een langdurige lichamelijk aandoening, die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met ander werknemers deel te nemen aan het beroepsleven.

Volgens een attest van dr. V. van 14 april 2021 leed de heer B. sedert 2014 aan een degeneratieve neuromusculaire ziekte, die traag verliep, en die zich vooral in de motoriek uitten. De heer B. had geen concentratie- of geheugenproblemen.

Uit de mail van de heer B. van 10 mei 2017 blijkt dat hij zich voortaan vooral met een rolstoel zou verplaatsen.

Er wordt ook aangetoond dat de heer B. het slachtoffer is geweest van een ongunstige behandeling: de samenwerkingsovereenkomst werd immers door T. beëindigd.

Vervolgens moet nagegaan worden of de erfopvolgers van de heer B. feiten aantonen die discriminatie op grond van handicap doen vermoeden.

Zij tonen volgende feiten aan:

- De heer B. was afwezig op het werk in de weken die onmiddellijk zijn mail van 10 juli 2017 voorafgingen (hij stelde dat hij 14 dagen thuis werkte; T. stelt dat hij geen arbeidsprestaties meer leverde sedert 17 april 2017).
- Op 10 mei 2017 stuurde de heer B. volgende mail naar de heer G. D. en Mevrouw G. E. van T. : "Beste G., E., Vanaf maandag 15 mei 2017 zal ik opnieuw aanwezig zijn. Voortaan zal ik mij echter (hoofdzakelijk) met een rolstoel moeten verplaatsen. Ik wou jullie hiervan alvast op de hoogte brengen."
- Als reactie hierop kreeg de heer B. een telefonische oproep van de heer D. , die de heer B. als volgt samenvatte: "Beste G., ik verwijs naar ons telefoontje van deze namiddag. Ik noteer dat u verkiest dat ik maandag toch niet kom, werken in mijn rolstoel. U deelde mee dat u volgende week een meeting met mij zal inplannen op "neutraal terrein" om dit verder te bespreken. Maakt u mij enkele voorstellen van data/locatie over? Ik ben bereid om te komen werken en heb daarvoor ook de nodige voorzieningen getroffen. Ik wens op korte termijn te weten waar ik sta. Ik zie uw voorstel van data dan ook per kerende tegemoet."
- Op 11 mei 2017 antwoordt de heer D. : "M., zoals telefonisch besproken, zullen we uw huidige gezondheidssituatie en mogelijke werkaanpassingen bespreken tijdens een 1:1 begin volgende week. Intussen is het inderdaad beter dat jij rustig thuis blijft. E. zal een locatie kiezen die gemakkelijk bereikbaar is. Onze meeting zal dinsdag PM doorgaan. ..."
- Eveneens op 11 mei 2017 heeft een stafvergadering plaats bij T. , met als agendapunt "notice period M." (vrij vertaald: opzegtermijn M.), met volgende vermelding: "if you have projects

for M., communicate tot G." (vrij vertaald: als je projecten hebt voor M., communiceer deze aan G.).

De chronologie van deze feiten toont aan dat pas na de mail van de heer B. met aankondiging van zijn terugkomst op 15 mei, maar mét rolstoel, door T. het initiatief werd genomen om de samenwerking te beëindigen.

Deze feiten wijzen er ook op dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven.

Bij toepassing van art. 28, § 1 van de antidiscriminatiewet wordt dan de bewijslast omgekeerd en moet T. bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

m.b.t. het tegenbewijs door T. :

Het tegenbewijs kan worden geleverd, (a) hetzij door aan te tonen dat de beslissing tot de beëindiging van de samenwerking geen verband hield met de handicap van de heer B. , (b) hetzij dat er een wettelijke rechtvaardiging is voor deze beslissing in de zin van artikel 8 van de antidiscriminatiewet.

T. stelt:

- dat zij al eerder de intentie had de overeenkomst te beëindigen: T. verwijst naar de overeenkomst van 2015 die een horizon van 1 á 2 jaar vooropstelde:

o hét hof stelt vast dat de overeenkomst niet werd ondertekend, en dat hieruit niet blijkt dat er vóór 10 mei 2017 een intentie was tot beëindiging van de overeenkomst.

- dat de heer B. zélf de dienstverlening wenste te stoppen: hij zou in een teammeeting gezegd hebben dat T. niet lang meer beroep zou kunnen doen op hem en dat hij voor het einde van het jaar zou stoppen met de dienstverlening:

o Uit de door T. voorgelegde getuigenverklaringen stelt het hof vast dat de heer B. op 10 maart 2017 heeft gesproken over zijn gezondheidstoestand en zou gezegd hebben volgens de getuige B. F.: "het was iets in de aard van : "jullie zullen niet lang meer op mij kunnen rekenen". Hieruit heeft de getuige afgeleid dat de heer B. wenste te stoppen: dat blijkt echter niet uit wat de heer B. zou hebben gezegd. Hetzelfde geldt voor de verklaring van Mevrouw A.: de heer B. zou op het einde van de vergadering van 10 maart 2017 aangegeven hebben dat gezien zijn gezondheidstoestand zij moesten beginnen nadenken over zijn opvolging. Hij gaf aan dat hij waarschijnlijk op het einde van het jaar zou stoppen: ook deze verklaring stelt niet dat de heer B. een einde wenste te stellen aan zijn overeenkomst, en al zeker niet in mei 2017.

o De getuigenverklaring van de heer D. wordt door het hof niet als objectief weerhouden: hij beweert stellig dat de heer B. officieel aangekondigd had op 10 maart 2017 dat T. niet meer op hem mag rekenen omwille van zijn gezondheidsproblemen: dit is niet wat de andere getuigen zeggen. Bovendien geeft hij in zijn getuigenverklaring een relaas van het onderhoud van 16 mei 2017 waar hij alléén aanwezig was met de heer B. , en welk relaas door de heer B. werd betwist. Het is voornamelijk de houding van de heer D. die door geïntimeerden aan de kaak wordt gesteld en geeft onvoldoende garanties voor objectiviteit. Deze verklaring wordt dus uit de debatten geweerd.

- de heer B. zou zélf een aanpassing van zijn taak hebben geweigerd:

o het hof stelt vast dat uit de mail van 10 mei 2017 blijkt dat de heer B. zich geschikt achtte om zijn taken uit te voeren, maar dat hij zich zou verplaatsen in een rolstoel. Er blijkt niet dat hij om aanpassingen heeft gevraagd of dat er aanpassingen aan hem werden voorgesteld. Er blijkt dus ook nergens uit dat redelijke aanpassingen zouden zijn geweigerd. De bewering dat de heer B. in de laatste maanden al 2 keer zou geweigerd

hebben om winkels te bezoeken (vergezeld door de district manager en de heer D.) omdat 3-4 bezoeken per dag voor hem te zwaar waren, blijkt eveneens nergens uit.

- T. I heeft de vergoedingen van de heer B. tijdens zijn afwezigheid doorbetaald: het hof stelt vast dat dit geen enkele relevantie heeft voor de beoordeling van een mogelijke discriminatie.

- De dienstverleningsovereenkomst werd beëindigd in overleg met de heer B. :

O het hof stelt vast dat op 24 mei 2017 een mail werd gestuurd door Mevrouw G. aan de heer B. , met kopie aan de heer D. , waarbij een draft van een brief ter bevestiging van de stopzetting van het contract werd verstuurd: hier blijkt niet uit dat de er een beëindiging is geweest in onderling akkoord. Een akkoord blijkt ook niet uit de bijlage aan de mail: "T. hereby confirms termination of the Agreement" (of vrij vertaald: T. bevestigt hierbij de beëindiging van de overeenkomst").

- T. ! heeft een opzeggingsvergoeding gelijk aan 6 maanden prestaties betaald (101.6701 euro): zij meent dat zij had kunnen verbreken zonder vergoeding: contractueel kon dat wanneer de dienstverlener 60 dagen in een periode van 6 maanden geen prestaties kon leveren. T. stelt dat A. dit niet betwist;

o Het hof stelt vast dat de betaling van een opzeggingsvergoeding geen afbreuk doet aan het mogelijk bestaan van een discriminatie op grond van de gezondheidstoestand van de heer B. .

- De kantoren van T. zijn volledig rolstoeltoegankelijk. Uit de informatie van haar preventieadviseur blijkt: In 2019 werden 103 adviezen gegeven voor progressieve werkhervatting en 31 ergonomische adviezen. 25 adviezen betroffen andere aanpassingen, zoals enkel dagdienst, regelmatige rustpauzes, meer thuiswerk, niet rijden met een voertuig:

Voor 2018 deed T. 101 keer beroep op Attentia: 54 keer voor een progressieve werkhervatting, 17 keer voor ergonomische adviezen en 30 keer voor andere aanpassingen.

Attentia gaf ook nog enkele andere voorbeelden van het soort werkaanpassingen die T. reeds heeft laten uitvoeren. Zo werd voor een persoon met dwerggroei de bedrijfswagen aangepast met een automatische versnelling, een aangepaste rem en gaspedaal en een verhoogde vloer. Voor twee personen met een neurologische aandoening werd het werkschema voor een langere periode aangepast waarbij het aantal werkuren voor deze werknemers werd verminderd.

Er zijn bij T. ook 7 mensen aan de slag waarvoor T. een Vlaamse Ondersteuningspremie krijgt. Het gaat dus om mensen met een erkende handicap / arbeidsbeperking.

Afgezien van het feit dat er bij T. dus permanent mensen aan de slag zijn met een arbeidsbeperking doet T. 100 á 150 keer per jaar beroep op haar preventieadviseur om werkaanpassingen te bespreken.

T. meent dus dat het niet valt in te zien waarom zij "afgeschrikt" zou zijn door het feit dat de heer B. in een rolstoel zou komen werken.

o Het hof moet de zaak van de heer B. in concreto beoordelen, met in acht name van de feiten zoals ze zich voor hem hebben voorgedaan. Het feit dat T. als algemene regel niet discrimineert, moeite doet om personen met een handicap of ernstige aandoeningen te ondersteunen en werkaanpassingen doorvoert, doet hieraan voor de heer B. geen afbreuk. Vaststellingen in huidig arrest hebben dan ook enkel gevolg voor de beoordeling van de zaak van de heer B. en zeggen niets over de algemene houding van T. t.o.v. zijn werknemers.

Samenvattend stelt het hof vast:

- Dat er geen enkel bewijs voorligt van het feit dat T. de professionele relatie met de heer B. wenste te beëindigen vóór 10 mei 2017. Er ligt ook geen bewijs voor dat de heer B. dit wenste te doen;

- De e-mail van de heer B. van 10 mei 2017 heeft de beëindiging van de overeenkomst in de hand gewerkt: op 11 mei 2017 werd in een vergadering binnen T. een agendapunt behandeld in verband met zijn opzegperiode en het werk dat men hem ondertussen kon geven. Er blijkt niet dat dit agendapunt al vóór 10 mei 2017 een agendapunt van de vergadering uitmaakte.
- Het initiatief om de heer B. niet meer naar het werk te laten komen ging uit van de heer D. na ontvangst van de mail van 10 mei 2017. Hij telefoneerde naar de heer B. op 10 mei 2017 en mailde op 11 mei 2017 naar de heer B. dat volgende week een vergadering zou gehouden worden waarop de huidige gezondheidstoestand en mogelijke werkaanpassingen zouden worden besproken, en stelde "intussen is het inderdaad -beter dat jij rustig thuis blijft".
- Bij aangetekend schrijven van 2 juni 2017 werd de samenwerkingsovereenkomst tussen T. /A. Project bvba/M. B. beëindigd met ingang op 31 mei 2017, met betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan de vergoeding voor 6 maanden prestaties (123.018 euro = (6 x 16.945 euro) + 21.348 euro BTW)

Mevrouw de Advocaat-generaal stelt ook volledig terecht in haar schriftelijk advies dat uit de stukken kan worden afgeleid dat de heer B. de samenwerking niet wenste te beëindigen:

'Vooreerst wordt verwezen naar het mailverkeer van 10 tot 12.04.2017 waarin hij de heer D. uitleg vraagt over een mail waarin een einddatum - 01.07.2017 - wordt vermeld. De heer D. stelt hem gerust dat de 'PO' op kwartaalbasis wordt opgemaakt (stuk 13 eerste geïntimeerden). Dat hij wel degelijk de bedoeling had zijn activiteiten verder te zetten, blijkt ook uit de aankondiging van zijn terugkeer op 10.05.2017 en de reactie op het verzoek van de heer D. om nog thuis te blijven : "Ik ben bereid om te komen werken en heb daarvoor al de nodige voorzieningen getroffen.". Ook uit de eerste reactie van de heer B. op het ontwerp van opzeg bij mail van 31.05.2017 blijkt dat hij niet aan de basis lag van de beëindiging van de dienstverlening: "T. G. Bvba heeft er met dit schrijven duidelijk voor geopteerd om de samenwerkingsovereenkomst op te zeggen".

Dat de opdracht van de heer B. nog niet beëindigd was, blijkt ook uit het feit dat T. na de beëindiging van de samenwerking op zoek gaat naar een vervanger van de heer B. . Bij mail van 06.06.2017, die intern werd verstuurd naar aanleiding van de stopzetting van de samenwerking, wordt als volgt aangekondigd : " Ondertussen zijn we volop op zoek naar iemand die M. kan vervangen." (stuk 21 eerste geïntimeerden)."

T. levert niet het bewijs dat de beslissing tot de beëindiging van de samenwerking geen verband hield Met de handicap van de heer B. , noch dat er een wettelijke rechtvaardiging is voor deze beslissing in de zin van artikel 8 van de antidiscriminatiewet.

Een getuigenverhoor is ter zake niet dienend: de schriftelijke verklaringen van de heer F. en mevrouw A. zeggen immers niet wat T. beweert dat ze zeggen. De verklaringen zijn voldoende duidelijk. De verklaring van de heer D. geeft onvoldoende garanties voor objectiviteit zoals hierboven reeds werd uiteengezet. Hem verhoren heeft dan ook geen nut.

Het eerste vonnis moet wat de discriminatie betreft bevestigd worden.

De eerste rechter heeft terecht gesteld dat in casu de heer B. het slachtoffer was van de discriminatie, zodat de schadevergoeding aan hem (en thans zijn erfopvolgers) toekomt. De vordering van A. , die gesteld werd in ondergeschikte orde, is zonder voorwerp vermits de hoofdeis gegrond is.

m.b.t. de begroting van de vergoeding aan de heer B. :

Geïntimeerden vorderen een vergoeding gelijk aan 6 keer de maandelijkse vergoeding die T. betaalde aan A. .

T. betwist het gevorderde bedrag: zij meent dat de heer B. niet aantoont dat de vergoeding die A. ontving hem ook effectief werd uitgekeerd, noch dat de vergoeding die A. hem betaalde een wijziging onderging door de beëindiging van de samenwerking met T. .

Overeenkomstig art. 18 van de antidiscriminatiewet, wordt de schadevergoeding voor een slachtoffer van discriminatie als volgt bepaald:

- Het slachtoffer heeft de keuze tussen een forfaitaire schadevergoeding of de vergoeding van werkelijk geleden schade.
- Indien geopteerd wordt voor de forfaitaire schadevergoeding, is deze schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden beloning (artikel 18, § 2, 2°).

De bruto-verloning die T. voor de arbeidsprestaties van de heer B. betaalde is gelijk aan 16.945 euro per maand.

Er is geen enkele reden om de forfaitaire vergoeding wegens discriminatie op een andere grond te berekenen.

Vermits T. hier niet aantoont dat de betwiste ongunstige behandeling ten aanzien van de heer B. ook op niet-discriminerende gronden zou getroffen zijn, kan de heer B. aanspraak maken op een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan een bruto-verloning voor 6 maanden: 6 x 16.945 euro = 101.670 euro.

Ook op dit punt moet het eerste vonnis bevestigd worden.

M.b.t. de vordering ingesteld door UNIA:

1.

De eerste rechter kende UNIA een schadevergoeding van 1 euro toe. T. stelde hiertegen hoger beroep in, en UNIA stelde incidenteel beroep in.

UNIA vordert een schadevergoeding van 50.000 euro, en verwijst naar een arrest van het Grondwettelijk hof van 21 januari 2016.

2.

In haar advies stelt de advocaat-generaal dat de vergelijking met het arrest van 21 januari 2016 niet opgaat:

"Afgezien van het feit dat UNIA een gemeenschappelijke instelling is zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, heeft deze zaak geen collectief belang als voorwerp, maar betreft het een vordering ter ondersteuning van de vordering zoals ingesteld door een geïdentificeerd slachtoffer van discriminatie in de zin van de artikelen 29 en 31 antidiscriminatiewet. Deze vordering is slechts ontvankelijk indien het slachtoffer hiermee heeft ingestemd.

Voormelde bepalingen geven gestalte aan de verplichting ex artikel 9, lid 2, van richtlijn 2000/78 dat bepaalt dat de lidstaten ervoor zorgen dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die er overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van een klager of klaagster met zijn respectievelijk haar toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen

Opdat in toepassing van art. 1382 Oud Burgerlijk Wetboek aanspraak kan worden gemaakt op een schadevergoeding dient UNIA aan te tonen dat er schade werd opgelopen, onderscheiden van de schade die het slachtoffer - drager van het beschermd criterium - heeft opgelopen.

Artikel 3, §1, a van het Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen 20 formuleert de opdracht van UNIA als volgt:

"het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van : een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of

etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap."

De bestrijding van elke vorm van discriminatie, onder meer middels het instellen van een rechtsvordering, is één van de wettelijke opdrachten van UNIA.

Hiervoor beschikt UNIA over werkingsmiddelen, gefinancierd zoals nader bepaald in het samenwerkingsakkoord.

Aldus kan niet worden ingezien op welke wijze de uitoefening van een wettelijke opdracht gelijkgesteld kan worden met een schadepost.

Ondergeschikt dient tevens vastgesteld dat UNIA niet aantoont hoe de gevorderde schadevergoeding zich verhoudt tot de morele en materiële schade. Het volstaat niet te verwijzen naar de kostprijs van een kleine sensibiliseringscampagne, zonder meer."

Mevrouw de Advocaat-generaal adviseert dat dit het hoofdberoep op dit punt gegrond wordt verklaard.

3.

UNIA is het niet eens met dit advies:

Zij verwijst naar Artikel 30 van de Antidiscriminatiewetgeving dat expliciet stelt:

"Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld: (...)"

Het tussenkomen in een procedure in het kader van een concreet dossier omvat aldus volgens UNIA duidelijk meer dan enkel het ondersteunen van een individueel belang. Wanneer UNIA tussenkomt in een procedure, is dit wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel heeft gesteld, hetgeen ontegensprekelijk een collectief belang inhoudt.

Het standpunt dat zij in casu louter een individueel belang zou dienen, kan volgens haar dan ook geenszins gevolgd worden.

In die zin blijft de vergelijking met het arrest van het Grondwettelijk Hof van 21.01.2016 wel degelijk relevant.

Unia vordert schadevergoeding voor door haar geleden schade: werkingsmiddelen dekken een andere lading en zijn middelen die ter beschikking worden gesteld aan Unia om zich van haar taak te kunnen kwijten. Wanneer een partij zich schuldig maakt aan discriminatie, dan dient hier een gepaste schadevergoeding tegenover te staan. Een loutere verwijzing naar werkingsmiddelen kan niet volstaan om te verhinderen dat een partij die zich schuldig maakt aan discriminatoire handelingen niet gehouden zou zijn tot betaling van een schadevergoeding.

UNIA verwijst nóg naar een arrest van 10 februari 2015 van het Arbeidshof Brussel waarin zij meent dat dit principe correct werd toegepast.

4.

Beoordeling door het hof:

Het hof stelt vast dat Unia zich bij de verwijzing naar een arrest van 10 februari 2015 vergist: het gaat op een arrest van het hof van beroep te Brussel en niet van het Arbeidshof Brussel in een zaak op grond van de antiracismewet. Deze zaak werd niet ingesteld door en benadeelde particulier, maar enkel door SOS RACISME en ABVV, en heeft dus enkel de behartiging van collectieve belangen voor ogen.

In dit arrest heeft het hof van beroep gesteld: "bovendien blijkt uit de Europese regulering- waaronder de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor

gelijke behandeling in arbeid en beroep en de rechtspraak van het Hof van Justitie — dat wanneer een schending van een discriminatieverbod wordt vastgesteld dat aanleiding geeft tot schadeloosstelling, deze een daadwerkelijke en doeltreffende rechtsbescherming moet waarborgen en een reële afschrikwekkende werking moet hebben en in elk geval in een passende verhouding moet staan tot de geleden schade. Een louter symbolische schadevergoeding zou niet beantwoorden aan de vereisten van een doeltreffende omzetting van het Europees recht in nationaal recht. Deze schade wordt — in de gegeven context — ex aequo et bono en in alle billijkheid in hoofde van elk van de geïntimeerden begroot op 25.000 euro."

In huidige zaak krijgen de rechtsopvolgers van de heer B. een forfaitaire schadeloosstelling. Er moet verder in deze burgerlijke zaak geen afschrikwekkende werking nagestreefd worden.

Wat de vordering tot het bekomen van een schadevergoeding betreft, is UNIA onderworpen aan de gemeenrechtelijke bepalingen van art. 1382 Oud BW (zie ook in dezelfde zin het arrest van het arbeidshof Brussel van 30 juni 2021, 4de Kamer, A.R. 2018/AB/695, m.b.t. het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen).

Unia kan schadeloosstelling vorderen, op voorwaarde dat zij o.m. haar schade bewijst.

Noch in de conclusies, noch in de repliek op het advies van het openbaar ministerie toont UNIA aan welke schade zij concreet in deze zaak heeft geleden.

Het volstaat niet om te argumenteren dat zij een collectief belang behartigt, en dat wanneer een partij zich schuldig maakt aan discriminatie daar een "passende schadevergoeding" moet tegenover staan. De passende schadevergoeding die wettelijk is voorzien, werd immers reeds toegekend aan de heer B. die het slachtoffer was van de discriminatie.

Het hof treedt dus het advies van het openbaar ministerie bij: de bestrijding van elke vorm van discriminatie, onder meer middels het instellen van een rechtsvordering, is één van de wettelijke opdrachten van UNIA, waarvoor zij over werkingsmiddelen beschikt. Het uitoefenen van een wettelijke opdracht kan niet gelijkgesteld worden met een schadepost.

Dit onderdeel van het hoofdberoep is gegrond. Het incidenteel beroep door Unia is ongegrond.

5.

De rechtsplegingsvergoeding:

Er wordt een rechtsplegingsvergoeding toegekend aan de in het gelijk gestelde partij per gerechtelijke band.

Er zijn geen gerechtskosten verbonden aan de vordering van A. , vermits er geen afzonderlijke gerechtelijke band bestond: A. verdedigde dezelfde stelling als de heer B. , en de vordering van A. werd slechts in ondergeschikte orde gesteld voor zover de hoofdvordering ongegrond zou zijn.

De vordering Van UNIA moet beschouwd worden enerzijds als een vordering tot ondersteuning van de vordering van de heer B. , en anderzijds tevens als een vordering tot het bekomen van een eigen schadevergoeding.

UNIA en de erfopvolgers van de heer B. hebben dezelfde advocaat en verdedigen hetzelfde standpunt.

De erfopvolgers van de heer B. en Unia hebben gelijk gehaald m.b.t. het vaststellen van de discriminatie. UNIA heeft ongelijk gehad m.b.t. de gevorderde schadevergoeding.

De kosten van UNIA en T. worden omgeslagen: beide partijen worden gedeeltelijk in het ongelijk gesteld.

T. dient de gerechtskosten voor de erfopvolgers van de heer B. te dragen.

OM DEZE REDENEN
BESLIST HET ARBEIDSHOF

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

Het arbeidshof heeft rekening gehouden met het eensluidend advies van het openbaar ministerie.

Het arbeidshof oordeelt op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Het hoger beroep is ontvankelijk en zeer gedeeltelijk gegrond :

Het eerste vonnis wordt bevestigd wat de discriminatie van de heer B. en de vergoeding gevorderd door hem (en thans zijn erfopvolgers) betreft.

Het eerste vonnis wordt hervormd wat de schadevergoeding van 1 euro voor UNIA betreft: de vordering van UNIA wordt afgewezen.

De vordering van de BV A. P. is zonder voorwerp, vermits de hoofdeis van de heer B. gegrond is.

Het incidenteel beroep is ontvankelijk maar ongegrond.

Het eerste vonnis wordt bevestigd wat de kosten van het geding betreft.

De kosten van het hoger beroep voor de rechtsopvolgers van de heer B. worden ten laste van T. gelegd, en worden voor de rechtsopvolgers van de heer B. begroot op 6500 euro rechtsplegingsvergoeding.

De kosten van UNIA en T. worden omgeslagen: elke partij draagt haar eigen gedingkosten.

De bijdrage van 20 euro voor het begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand wordt eveneens ten laste van T. gelegd.

Dit arrest is gewezen en ondertekend door de negende kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

G. VAN DEN BOSSCHE,	raadsheer,
G. VANDEN BOSCH,	raadsheer in sociale zaken, zelfstandige,
P. HAINE,	raadsheer in sociale zaken, zelfstandige,
D. DE RAEDT,	griffier

P. HAINE en G. VANDEN BOSCH, raadsheren in sociale zaken, als zelfstandige, die aan de debatten en het beraad hebben deelgenomen, verkeren in de onmogelijkheid om dit arrest te ondertekenen. Overeenkomstig artikel 785 Ger. W., wordt dit arrest ondertekend door G. VAN DEN BOSSCHE, raadsheer en voorzitter van deze kamer.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 4 januari 2022 door

G. VAN DEN BOSSCHE,	plaatsvervangend magistraat,
D. DE RAEDT,	griffier