



Repertoriumnummer

**2022 /**

Datum van uitspraak

**4 oktober 2022**

Rolnummer

**2021/AA/349**

#### Uitgifte

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof Antwerpen

## Afdeling Antwerpen

Kamer 3

## Arrest

**ANV**, ON, met maatschappelijke zetel te, ,

met als raadsman mr. R I, advocaat te, voor wie pleit mr. C T advocaat te,

tegen:

**YM**, RRN, wonende te, ,

vertegenwoordigd door mevrouw V L , afgevaardigde van een representatieve vakorganisatie met volmacht, die pleit.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 19 november 2020 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, in de zaak gekend onder AR nr. 20/152/A.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

## **I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG**

Met een verzoekschrift neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen<sup>1</sup> op 16 januari 2020, startte de heer M Y een procedure tegen de NV A<sup>2</sup>. De heer Y vorderde:

- “
1. *verzoeker akte te verlenen van de neerlegging van huidig verzoekschrift in uw handen en partijen voor u op te roepen op dag en uur door u/de griffie te bepalen;*
  2. *de vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren;*
  3. *gedaagde te veroordelen om aan verzoeker te betalen:*
    - *12.142,73 euro bruto      verbrekingsvergoeding*
    - *13.265,16 euro bruto      forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie*
    - *8.673,33 euro bruto      schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag**vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten en verminderd met de wettelijk verplichte sociale en / of fiscale inhoudingen.*
- Gedaagde te veroordelen tot de kosten van het geding, waaronder 20 euro bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand;*

---

<sup>1</sup> Hierna de arbeidsrechtbank genoemd.

<sup>2</sup> Hierna A genoemd.

*Gedaagde eveneens te veroordelen tot afgifte van de desbetreffende sociale en fiscale documenten en dit binnen de wettelijk voorziene termijn, zijnde:*

- 1) de loonbrieven voor de gevorderde bedragen*
- 2) een afschrift van de individuele rekening binnen de 2 maanden na de betaling*
- 3) de fiscale loonfiche nr 281.10 vóór 1 maart van het jaar volgend op het jaar van betaling en*
- 4) een verbeterd C4-formulier*

*en dit telkens op verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag en per ontbrekend document nadat de wettelijk voorziene termijn met één maand zal overschreden zijn met een maximum van 2.000 euro.*

*Het te vellen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, spijs welk rechtsmiddel ook, zonder zekerheidsstelling en met uitsluiting van elk vermogen tot kantonnement.“*

Met conclusie van 11 september 2020 vorderde de heer Y:

“ *De vordering van concludant ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienovereenkomstig verweerster te veroordelen tot het betalen van:*

- 12.142,73 euro bruto      verbrekiingsvergoeding*
- 13.265,16 euro bruto      forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie*

*In ondergeschikte orde:*

- 8.673,33 euro bruto      schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag*

*Boven vernoemde bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten, de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding begroot op:*

*20 euro bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand*

*Verweerster tevens te veroordelen tot het afleveren aan concludant van een loonafrekening, een individuele rekening, fiscale fiche 281.10 voor de gevorderde bedragen, en een verbeterd C4-formulier, en dit telkens op verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag en per ontbrekend document nadat de wettelijk voorziene termijn met één maand zal overschreden zijn, met een maximum van 2.000 euro.*

*Het te vellen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, met uitsluiting van elk vermogen tot borgstelling en/of kantonnement.“*

Met conclusie van 23 september 2020 vorderde A:

“ *De vordering van eiser geheel of gedeeltelijk onontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren. Diensvolgens, eiser ervan af te wijzen en te veroordelen tot de gerechtskosten, begroot in hoofde van concludante op:*

- Rechtsplegingsvergoeding: € 3.600“*

Met vonnis van 19 november 2020 besliste de arbeidsrechtbank als volgt:

“ *- verklaart de vordering van de heer Y ontvankelijk en gegrond;*

- veroordeelt A NV tot betaling aan de heer Y van:
  - 12.142,73 EUR bruto ten titel van opzeggingsvergoeding
  - 13.265,16 EUR bruto ten titel van forfaitaire schadevergoeding

*bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen in zoverre verschuldigd en overgemaakt aan de bevoegde instanties, en te vermeerderen met de wettelijke respectievelijk de vergoedende intrest vanaf de data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intrest vanaf 16 januari 2020;*
- veroordeelt A NV tot aflevering van de aangepaste sociale documenten;
- verklaart de vordering om de aflevering van de sociale documenten te bevelen onder verbeurte van een dwangsom ongegrond;
- verwijst A NV in de kosten;
- vereffent de kosten tot op heden:
  - aan de zijde van de heer Y op 20,00 EUR bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijksbijstand;
  - aan de zijde van A NV op 2.400,00 EUR rechtsplegingsvergoeding;
  - staat de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe.“

Tegen dit vonnis tekende A op 29 september 2021 hoger beroep aan.

Het vonnis werd niet betekend.

## **II. EISEN IN HOGER BEROEP**

Met conclusie van 22 februari 2022 vordert A:

“ *Het hoger beroep van concludante ontvankelijk en gegrond te verklaren, in zoverre het de beschikking van het vonnis a quo aanvecht die concludante veroordeelt in betaling van een forfaitaire schadevergoeding van €13.265,16 wegens discriminatie.*

*En opnieuw rechtdoende, de vordering van geïntimeerde in veroordeling van concludante tot betaling van voormelde schadevergoeding ongegrond te verklaren.*

*Diensvolgens geïntimeerde ervan af te wijzen en te veroordelen tot de gerechtskosten, in hoofde van concludante begroot op:*

- *RPV: € 1.430,00“*

Met conclusie van 26 april 2022 vordert de heer Y:

“ *De vordering van appellante ontvankelijk doch ongegrond te verklaren;*  
*de vordering van concludant ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienovereenkomstig*

- *in bevestiging van het vonnis appellante te veroordelen tot het betalen van: 13.265,16 euro bruto forfaitaire schadevergoeding omwille van discriminatie*
- *in ondergeschikte orde, het vonnis hervormende, appellante te veroordelen tot betaling van 8.673,33 euro bruto schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag*

*Boven vernoemde bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten, de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding begroot op:*

*20 euro bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand*

*Appellante tevens te veroordelen tot het afleveren aan conculant van een aangepaste loonafrekening, individuele rekening en fiscale fiche 281.10 voor de gevorderde bedragen.“*

### **III. ONTVANKELIJKHEID**

A tekende tijdig hoger beroep aan. Het verzoekschrift tot hoger beroep is regelmatig naar de vorm.

Het hoger beroep is ontvankelijk. Het arbeidshof kan de grond van de zaak beoordelen.

### **IV. TEN GRONDE**

#### **1. Feiten**

A is een schoonmaakbedrijf. Volgens haar conclusie is de onderneming “*actief in de grootschalige schoonmaak en reiniging van (hoofdzakelijk) kantoorgebouwen, zowel de interieurs als de ramen en dit via kuisploegen.*” Naar eigen zeggen telt zij ongeveer 400 werknemers. Dit stemt overeen met ongeveer 250 voltijdse equivalenten. Er zijn 6 zogenaamde inspecteurs die de werknemers begeleiden en aansturen.

De heer Y trad op 8 augustus 2012 in dienst van A. Hij had een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De heer Y was schoonmaker. Hij werkte op 2 ‘werven’ van A, namelijk bij het verpakkingsbedrijf S in en bij D in . D is een zogenaamde ‘toegangspoort’ van het G. Het is een plek voor gezinnen en groepen met onder andere een kenniscentrum voor natuur en milieu.

S is onderdeel van de verpakkingsgroep V. Volgens A is deze groep haar op 1 na belangrijkste opdrachtgever, met een contractwaarde van ongeveer 500.000,00 euro per jaar. A doet het onderhoud van alle Belgische vestigingen van V.

Op de werf S vormde de heer Y een vaste ploeg met 1 andere werknemer van A. Een aangestelde van V, mevrouw S, was er de contactpersoon van A. Op de werf D werkte de heer Y alleen.

Volgens A was de relatie met de heer Y “aanvankelijk nog voldoeninggevend”. Dit zou echter veranderd zijn vanaf begin 2018. Ook de heer Y zegt dat hij 6,5 jaar “zonder noemenswaardige problemen” voor A werkte. Dit zou zijn veranderd in februari 2018. Toen startte er een nieuwe inspectrice, mevrouw X S. Volgens de heer Y “ is het dan “mis beginnen lopen met inspecties en communicatie, en werd (hem) opeens agressief gedrag verweten.”

Op 6 februari 2018 ontving mevrouw S volgende mail van mevrouw D van V:

“ Naar aanleiding van ons telefonisch contact zend ik u onderstaand mailtje. Mocht je C nog horen of zien, wens haar dan nog heel veel succes van mij.”

De doorgestuurde mail dateert van 5 februari 2018<sup>3</sup>. Hij gaat als volgt:

“ Ik vrees dat het dringend tijd wordt voor een controlerondgang.  
Ik kreeg vorige week van E (bureau expeditie) de opmerking dat er volgens hem maar amper gepoetst wordt bij hem.  
Ik ben gaan kijken en de foto's bevestigen dit jammer genoeg.  
Spinnenwebben en vuil.  
(...)<sup>4</sup>  
Hij (sic) lijkt zelfs alsof er op sommige plaatsen al lange tijd niet gepoetst is geweest.  
We weten dat dit een moeilijke ruimte is om proper te houden, daarom dat de vloer 2x per week op het schema staat.  
Graag uw reactie.”

Op 4 juli 2018 stuurde de heer H B, safety officer bij S, mevrouw S de volgende mail:

“ Na wat ongeregelheden met de kuisploeg, wil ik met jou een afspraak maken om deze zaken te bespreken. Het liefst op korte termijn aangezien het om een dringende zaak gaat.”

Op een evaluatieformulier van 6 juli 2018 beoordeelde mevrouw S het project V in als volgt:

Kantoren – vloeren	6	Kantoren – interieur	6
Sanitair – vloeren	4	Sanitair – interieur	4
Verkeersruimten - vloeren	7	Verkeersruimten - interieur	7
Personeel	5	Ramen	7
Communicatie	7	A	7

---

<sup>3</sup> Mevrouw D stuurde deze mail naar mevrouw C C, de voorganger van mevrouw S als inspecteur.

<sup>4</sup> Hier voegde mevrouw D enkele foto's van de ruimte in.

Dit resulteerde in een gemiddelde score van 6 op 10.

Op 9 juli 2018 meldde mevrouw D het volgende:

“ *Klacht V poetsers hebben conflict gehad met personeel van V ivm door het nat lopen van de kleedkamers. Personeel voelde zich bedreigd. Toiletten kantoren natte druiers tegen de muur en kastjes. Vloer archief over zeept.*”

Met brief van 10 juli 2018 gaf A de heer Y een verwittiging:

“ **Betreft: ondermaats poetsen**

*De kwaliteit van de door U uitgevoerde schoonmaakwerkzaamheden bij onze klant is onvoldoende. De klant is helemaal niet tevreden.*

*Wij dringen er dan ook op aan om algemeen de kwaliteit van de schoonmaak te verbeteren en een extra inspanning te leveren.*

*Verder staan wij erop om ook uw gedrag ten opzichte van het personeel bij onze klant onder de aandacht te brengen. U reageert soms agressief en onbeleefd.*

*Indien dergelijke feiten zich nog zullen voordoen in de toekomst zullen we genoodzaakt zijn om ernstige maatregelen te treffen.*

*Wij vertrouwen erop dat U nota neemt van bovenstaande en verblijven,”*

Op 15 juli 2018 reageerde de heer Y per mail als volgt:

“ (...)

*Middels dit schrijven wil ik bezwaar maken tegen de opgestelde aangetekende brief betreffende het ondermaats poetsen en gedrag op de werkvloer die ik 10 juli jongstleden mocht ontvangen.*

*Mijns inziens is dit onterecht, onverwachts en eenzijdig opgesteld.*

*Hieronder mijn onderbouwing en punten ter verbetering wat betreft de communicatie/informatie inwinning op de werkvloer met de verschillende partijen en ons. Ervan uitgaande dat dit correct wordt opgelost.*

*De afgelopen maanden heb ik geen klachten of verbeterpunten mogen ontvangen van S, de vervanger van S of jou op mijn werkzaamheden. Toen jij voor de eerste keer op V kwam zei jij tegen mij dat er een klacht was over mijn gedrag. Ik heb jou toen gevraagd of je dit wilde onderzoeken wat er dan precies was gebeurd waar de klacht over ging, op het bureau met S op het hoofdkantoor heb ik dit nogmaals aan jou gevraagd. Tot nu toe heb ik niks van jou vernomen hierover en heb ik je wel precies verteld hoe het is gegaan. Jou collega die naast jou stond tijdens je eerste bezoek op V bevestigde mijn versie dat het niet klopte de klacht over mijn gedrag.*

*Nu heb jij na een gesprek met de directeur, die van niets wist, conclusies getrokken op basis van weer 1 versie namelijk de kant van de mensen werkzaam bij V en niet mijn versie gehoord.*

*In mijn mail heb ik bewijzen dat ik klachten heb geuit dat meerdere mensen op V ons werk niet respecteren, dit heb ik mondeling aan S overgedragen en per mail verstuurd naar C.*

*Ook heb ik verteld tegen S dat 1 persoon mij agressief heeft benaderd en hierover heb ik ook niets terug gehoord. Is die persoon aangesproken op zijn gedrag?*

*Ik werk hier reeds 5 jaar en ik heb nog nooit eerder klachten gehad omtrent mijn gedrag op de werkvloer.*

*Ik vraag mij dan ook af welke informatie het betreft en hoe die is gekomen, een verhaal heeft altijd 2 kanten.*

*Ik wil via deze route dan ook mijn verbazing hieromtrent uitspreken.*

*Als wij iets tegenkomen wat ons werken in de weg zit dan hebben wij dit altijd tegen S geuit als punten ter verbetering. al deze punten zijn nooit opgelost of besproken met ons. Alleen klachten over ons werken krijgen we terug te horen, dat iets niet schoon is en nu zijn we ook nog onbeleefd/agressief?? ik vraag me af wat het volgende is wat gaat komen.*

*Na het inwinnen van informatie lijkt het mij logisch mochten er klachten zijn dat S of vervanger die aan jou en ons communiceert alvorens er zo'n soort brief verstuurd wordt. Daarnaast wil ik alle afspraken per mail laten verlopen zodat er geen miscommunicaties kunnen ontstaan.*

*Met de aangetekende brief, als ook de foutieve inhoud en wijze van communiceren, ga ik niet mee akkoord.*

*Graag ontvang ik een bevestiging op dit schrijven.”*

In een inspectierapport van 26 september 2018 gaf mevrouw S de volgende toelichting bij de werf V M:

“ *Bureaus voorkant ok  
fabriek veel stof in de kantoren, kleedkamers vuil, toiletten niet zo proper  
opkuis word ingepland”*

Met aangetekende brief van 5 oktober 2018 meldde A de heer Y het volgende:

“ Betreft: *ondermaats poetsen*  
*We hebben van onze klant V vernomen dat de schoonmaakkwaliteit ondermaats is. De volgende tekortkomingen werden aan ons gemeld:*

- *stof op kasten en schappen (q&d)*
- *vloer toiletten, druipers op de muren (plekkerij)*
- *stof op bureau, vensterbanken, spinnenwebben in de hoeken, vloer zwart (design)*
- *stof op gele railing (drukkerij)*
- *stof op printer, bureau's en bureaustoelen (coaches)*
- *vlekken op spiegel, vuilbak vuil (toilet drukkerij)*
- *vloer, stof op kabelgoot en wasbak (kantoor drukkerij)*



- stof kabelgoten + in de hoeken spinnenwebben, deuren, vloer douche (kleedkamer drukkerij)
- vloer toilet (expeditie)
- stof printer, vensterbanken, vloer, bureau lades, drinkfontein, spinnenwebben in de hoeken (kantoor expeditie)
- toiletten, vloer, wasbak, vuil onder de lockers (plakkerij)
- vloer (bureau techniker)
- stof op kasten, vensterbanken, vloer (bureel expeditie)
- keuken bureel koffievlekken op kasten en buitenkant afwasmachine
- stof op printer, telefoon en rekenmachine in het kantoor vooraan.

*We rekenen erop dat u nota neemt van bovenstaande en danken U alvast voor de aandacht die U hieraan zal besteden.”*

Volgens een inspectierapport van 9 oktober 2018 waren personeel, interieur en vloeren “niet ok”. Het rapport vermeldt “poetsers hadden nog niets bijgewerkt” en “stelde zich agressief op tegen mij.” Het is ondertekend door mevrouw S.

Op 12 oktober 2018 meldde mevrouw I V van V het volgende:

“ (...) Ik krijg net bericht binnen van S te . Zij is terug na zwangerschapsverlof en is niet te spreken over de netheid op de site. Is het daarom mogelijk om mij de controlerapporten van de laatste 3 maand door te sturen uitgevoerd door de inspectie? Dit moet dringend opgevolgd worden. (...)”

Op 15 oktober 2018 antwoordde mevrouw S hierop als volgt:

“ (...) Bij deze wil ik U al op de hoogte brengen over de inhaalbeurt. Morgen gaat K al extra komen om bij te werken. Maandag staan K en N ook ingepland om te komen bijwerken. Ik ga er dan zelf ook bij zijn om aan hen te laten zien wat allemaal moeten doen (sic). Volgende week ga ik dan samen met S een gesprek hebben met S en M over de schoonmaak bij jullie. (...)”

De ‘S’ waarvan sprake, is mevrouw S G, coördinator schoonmaak bij A.

Volgens een inspectierapport van dezelfde datum (15 oktober 2018) waren vloeren, sanitair en interieur “niet ok”. Dit rapport vermeldt ook “opstart k en n bijwerken kleedkamers en kantoor”.

Op 26 oktober 2018 waren de drie in het vorige inspectierapport aangeduide punten nog steeds “niet ok”. Het rapport van 26 oktober 2018 vermeldt als toelichting en eventueel te nemen acties “Bijsturen poetsers” en “uitleggen producten en techniek”. Het maakt ook gewag van een gesprek met de poetsers. Hierover vermeldt het rapport dat S geen kritiek kan verdragen, dat het gesprek heel moeizaam verliep, dat hij op alles een antwoord had en een dreigende houding aannam.

Met brief van 29 oktober 2018 nodigde A de heer Y uit voor een persoonlijk gesprek op haar zetel. Dit was gepland op 7 november 2018. De uitnodiging vermeldt als reden “attitude”. Op vraag van de heer Y werd het gesprek uitgesteld naar 22 november 2018.

Met een mail van 21 november 2018 deelde de heer Y mevrouw S het volgende mee:

“ *Je hebt gestuurd dat de kwaliteit van de schoonmaak naar beneden is gegaan afgelopen jaar. Hier heb je een goed punt, wat ik kan verklaren. Weet je waarom de kwaliteit is gezakt?*

*Bijv. begin van de zomervakantie heb ik alleen gewerkt, zonder extra uren. Bijna 6 maanden is er geen contact of bezoeken geweest op V om met ons direct te communiceren en het werk op te volgen. De fout ligt niet alleen bij mij als werknemer, maar ook bij jullie in de afstemming met ons als personeel.*

*Mijn behoefte is dan ook dat er vaker / frequenter werkbezoeken zijn, zodat het werk gecontroleerd kan worden en dingen niet gaan opstapelen zodat er plots weer een (dreig)brief op de deurmat ligt waarin ik dan mijn werk niet goed zou doen. Als je met regelmaat komt wordt communiceren ook makkelijker. De klant (S) heeft dit zelfs ook tegen mij gezegd.*

*Ik heb meer dan vijf jaar gewerkt en er was nooit zo probleem geweest (sic) !!!!*

*Toen er sprake was van een klacht vanuit V ben je in augustus gekomen. Je hebt onze versie nooit aangehoord. Ik heb jou een mail gestuurd destijds over de brief die jullie hebben verzonden mbt mijn attitude op het werk. Nooit heb ik een reactie gekregen vanuit jullie op mijn mail, dit betreurt ik ten zeerste.*

*Op het vlak van communicatie merk ik dat jullie vaak veranderen van afspraak. Bijvoorbeeld tav het gesprek rondom onze uren en taakindeling. De afspraak stond op donderdag 11.00u, S heeft dit tegen S bevestigd. Nu vandaag krijg ik opeens een appje om 20.00u dat het donderdag om 14.00u plaatsvindt. Je toon kwam erg dwingend over, ik zou het fijn vinden als de toon professioneel blijft. Ik ben een harde werker, geen slaaf of hond die je apporteert. Ik vind dit erg verwarrend.*

*Ik kan sowieso niet later beginnen donderdag, want dan kom ik in de knel met de opvang voor mijn 3 kinderen en vrouw die tot s avonds laat werkt. Ik vind het niet erg om naar kantoor te komen, alleen afspreken in mijn vrije (sic) is lastig ivm afstemming rondom onze kinderen en het werk van mijn vrouw. De enige optie die ik zag was donderdag 11.00u.*

*Het kost mij veel tijd om naar kantoor heen en weer te rijden en daarnaast ook extra benzinekosten die niet worden vergoed. Het beste is als de afspraak gewoon onder werktijd op de werkvloer plaatsvindt.*

*Ik hoor graag van jou of donderdag 11.00 nog door kan gaan, of een andere optie onder werktijd.”*

A omschrijft het gesprek van 22 november 2018 als een maat voor niets. Omwille van “de hoog oplopende spanningen en agressie” werd haar gedelegeerd-bestuurder uit een andere vergadering weggeroepen omdat mevrouw G het gesprek niet onder controle kreeg. Volgens A had “ook de gedelegeerd-bestuurder de grootste moeite om de gemoederen te bedaren, en (werd) ook hij fysiek bedreigd.”

Op 5 december 2018 stuurde de heer Y mevrouw S volgende mail:

*“ Op maandag heb ik u een video gestuurd op whatsapp over de kledkamer en units die niet zijn gepoetst tijdens mijn ziekzijn.  
Hierdoor heb ik extra werk, zonder extra uren.  
Van S heb ik gehoord dat zij een klacht heeft ingediend over wat ik naar jou heb gestuurd via whatsapp en dat haar bureau ook alle dagen niet is gedaan tijdens mijn afwezigheid.  
Ik heb hierin gemist dat jij mij op de hoogte hebt gebracht. Ik heb namelijk geen trek dat er binnenkort weer een brief op de mat valt mbt ondermaats poetsen.”*

Mevrouw S antwoordde hierop als volgt:

*“ Ik heb het doorgegeven aan K dat hij dit niet mag vergeten in de toekomst.  
Ik heb net met S gebeld en ik denk dat je haar verkeerd heb verstaan. Ze heeft gezegd dat je haar bureau mag overslaan om de kledkamers en de units bij te werken.  
Ze heeft mij wel verteld dat je erop moet letten als je de kranen ontkalkt niet vergeten het product er terug af te doen want hing nog wat rond de kranen.  
Alsook buitenkant van de vuilbakken niet vergeten.”*

Hierop volgde de volgende reactie van de heer Y:

*“ Ik heb dit toch duidelijk verstaan, die nieuwe afspraak dat ik de andere dingen eerst moet doen ipv haar bureau is gekomen nadat zij de klacht heeft ingediend.  
Ik zal op de aandachtspunten letten.”*

Naar aanleiding van telefonische klachten van V begaf mevrouw S zich op 28 januari 2019 naar de werf in . Volgens A escaleerde de situatie en werd mevrouw S er afgedreigd door de heer Y. In een mail van 27 november 2019 zou mevrouw D van V hiervan later het volgend relaas geven:

*“ Op 28/01/2019 heb ik telefonisch een klacht geuit over de kwaliteit en attitude van de schoonmakers aan X S, inspectrice bij de firma A . De inhoud van deze klacht heb ik per mail op 29/01/2019 nog eens schriftelijk bevestigd. (bijlage) Diezelfde dag is X S ter plaatse geweest om de problemen te bespreken en op te lossen met betrokken werknemers. Hierop is een hevige discussie ontstaan en werd dreigende taal gebruikt door M Y. tegen X. X was hierdoor zeer aangedaan. Dit was ook geen eenmalige gebeurtenis dergelijke bedreigende manier van handelen werd reeds in 2018 vastgesteld en schriftelijk bevestigd aan de firma (mail dd 26/02/2019) en communicatie 4/07/2018. Eerder in 2018 heb ik zelf ook dergelijk klachten ontvangen van werknemers en dit voorgelegd aan M zelf maar die ontkende toen alles.  
Het is mij bekend dat de firma is overgegaan tot ontslag om voormelde redenen en werd er aansluitend een nieuwe equipe geplaatst. Sindsdien loopt de samenwerking terug op een normale manier.  
Zie ook de communicatie in bijlage  
(...)”*

De mail van 29 januari 2019 waarnaar mevrouw D verwijst, gaat als volgt:

- “
- sanitair EHBO niet gepoetst
  - kantoor chauffeurs moet 2x met nat (woe en vrij)
  - sipwells worden niet bijgehouden
  - douche kleedkamer ingang
  - vuilbakjes bureau coaches en mezelf verschillende keren niet leeggemaakt
  - aanvullen dispensers gebeurt niet altijd”

Zij voegde hieraan toe dat zij de heer Y op 25 januari 2019 had *“betragt toen hij achteraan in de kleedkamer op het bankje zat met zijn gsm in de hand.”* Volgens mevrouw D *“sprong (hij) recht met zijn vod in de hand naar de wasbak.”*

Op 28 januari 2019 stuurde de heer Y mevrouw S en mevrouw G’s avonds volgende mail:

“ Beste X en S,

*De afspraken over de taken zijn helder zoals afgesproken op kantoor een poos terug, ik krijg geen taken erbij, en volg enkel de planning zoal (sic) beschreven. Vandaag kreeg ik van X te horen dat ik extra taken moest uitvoeren, die staan niet op de oude of nieuwe planning. Dit heb ik benoemd, en wilde samen de planning bekijken, maar X gaf aan hiervoor geen tijd te hebben.*

*Uiteindelijk was mijn eigen voorstel om te switchen met de nieuwe werknemer van taken. Dit heb ik aangegeven bij X. Ze gaf terug dat dit een goed idee was. Vervolgens gingen we naar de receptie om dit te zeggen tegen de nieuwe collega, hij had hier vragen over bijv. 'waarom er een switch moest plaatsvinden'. X had hierop geantwoord dat dit beter is voor het werk en dat zij denkt dat hij dit werk beter kan. Dit raakte mij, omdat dit voelde als 'pesten' van mij als werknemer.*

*Ik heb niet met X gediscussieerd over de taken waar klachten over waren, laat dit heel duidelijk zijn. Deze aanname die jullie blijkbaar ver mij hebben vind ik zeer onterecht. Ik heb wel met X gesproken over de extra taken die zij mij wilde laten doen en die dus NIET op de beschreven planning staan. Hierover discussieer ik dan wel of kom ik voor mijzelf op (hoe je het wil noemen is om het even), omdat dit niet was afgesproken en ik hiervoor geen extra tijd heb.*

*Als jullie dit willen dan graag de planning aanpassen dan volg ik die gewoon.*

*Ik volg gewoon de manier van poetsen die mij is aangeleerd, ik gebruik de producten die mij zijn aangereikt, en ik volg de planning.*

*Vandaag hoorde ik van X dat bepaalde zaken niet in orde zijn, dus zou het fijn zijn als iemand mij de volgende keer bijv laat zien hoe ik het nog beter kan doen dan de manier waarop ik nu werk.*

*Ik hoor graag van jullie over bovenstaande mail.”*

Op 29 januari 2019 beëindigde A de arbeidsovereenkomst met de heer Y. Zij deelde hem deze beslissing telefonisch mee en bevestigde ze met volgende aangetekende brief:

“ *Hierbij delen wij u onze beslissing mee om de tussen ons bestaande arbeidsovereenkomst met onmiddellijk ingang te verbreken om dringende redenen. Als laatste prestatiedag noteren wij dinsdag 29/01/2019. Dit werd U tevens heden telefonisch gemeld.*

*De aanleiding van deze beslissing zal u per afzonderlijk schrijven worden meegedeeld binnen een wettelijke termijn van 3 dagen.”*

Naar aanleiding van het ontslag van de heer Y stuurde mevrouw S R, verantwoordelijke van D, hem op 30 januari 2019 's ochtends volgende mail:

“ *Ik heb hier net jouw ontslag meegedeeld aan de collega's en iedereen is er echt verontwaardigd van (sic). We gaan zeker nog een brief aan A sturen. Ik zal hem ook aan jou sturen.*

*Misschien al enkele tips.*

*Als je jouw ontslagbrief krijgt en je gaat er niet mee akkoord, moet je dit op de ontslagbrief schrijven (en ondertekenen).*

*Neem zeker ook contact op met de commissie voor Gelijke Kansen én met de vakbond. Zij kunnen jouw dossier dan mee opvolgen.*

*Als we jou kunnen helpen om te getuigen hoe tevreden wij waren van jouw werk en jouw werkhouding, mag je mij zeker contacteren (bvb voor gesprek bij RVA,...).*

*M die de schoonmaak controleert vanuit de Vlaamse overheid heeft me ook al een berichtje gestuurd.*

*Mogelijk geeft dit voor jou al een toekomstperspectief?*

*S,*

*Bedankt om dit te laten weten.*

*Dit is slecht nieuws. Zowel voor jullie als voor M.*

*Binnenkort is er bezichtiging bij jullie.*

*Dit gaat door op 18 en 19 maart.*

*A kan niet meedoen.*

*Ik kan, wanneer ik de firma weet, vragen of ze eventueel M willen aannemen*

*M*

*We weten dus nog niet welke firma het nieuwe contract zal krijgen, maar we volgen dit zeker op en kunnen hen alleen maar aanraden om jou aan te nemen.*

*Heel veel sterkte. Wij kunnen het maar niet begrijpen hoe dit is kunnen gebeuren.*

*Met vriendelijke groeten,”*

Mevrouw R nam ook telefonisch contact op met A. In een verklaring van 12 september 2019<sup>5</sup> schreef zij hierover het volgende:

“ *Ik verklaar dat M Y gedurende zijn tewerkstelling bij A in D goed werk leverde. Bovendien kon hij goed samenwerken met alle collega's van D. M stelde zich steeds flexibel op om zijn werkplanning aan te passen aan de noden van D, binnen de gemaakte afspraken met A. Ik was dan ook, net als mijn collega's van D, stomverbaasd toen M plots ontslagen*

---

<sup>5</sup> Overgelegd conform artikel 961/1 e.v. van het Gerechtelijk Wetboek.

*werd. Daarop heb ik contact opgenomen met X S van A om wat meer duidelijkheid hierrond te krijgen. Hierbij werd gezegd dat M niet omkan met vrouwelijk gezag en dat mevr S zich geïntimideerd voelt door M. Ik leg haar uit dat we vanuit D een brief willen sturen naar A en naar wie ik die dan best kan richten. Hierop wordt de telefoon doorgegeven aan S G en zij vraagt om de brief naar haar op te sturen. Ik vraag of dit rechtstreeks naar Dhr D R kan, maar daar wordt niet op ingegaan. Mevr G herhaalt nogmaals dat M niet omkan met vrouwelijk gezag en dat hij teveel discussieert. Ze benadrukt ook dat er in D inderdaad geen problemen waren maar op de andere vestiging (V) wel.*

*(...)”*

Met een mail van 30 januari 2019 deelde mevrouw R de heer D R het volgende mee:

*“ Gisteren ontvingen wij een bericht van uw medewerkster X S waarin het onmiddellijke ontslag van M Y werd meegedeeld.*

*“ Gelieve hierbij een brief terug te vinden waarin wij onze bezorgdheid hieromtrent willen uiten.”*

De inhoud van de bijgevoegde brief ging als volgt:

*“ (...)*

*Voor de personeelsploeg van D klonk dit bericht als een donderslag bij heldere hemel. M is al vele jaren onze vaste poetsman die zich steeds voortreffelijk kwijt van zijn taak. Hij kent het gebouw door en door en zorgt er elke dag voor dat het centrum netjes en aangenaam oogt voor onze bezoekers en voor onszelf.*

*Wij kennen M als een zeer aangename en zachtaardige man. We zijn zo tevreden over zijn werk dat we hem beschouwen als een collega in onze personeelsploeg. Ook uw en onze opdrachtgever, de Vlaamse overheid, is voor zover wij weten, altijd tevreden geweest over de samenwerking met M en het werk dat hij leverde. We betreuren het dan ook ten zeerste dat hij niet langer onze vaste poetsman zal zijn.*

*Uiteraard bemoeien wij ons niet met uw personeelsbeleid, maar wij stellen ons wel vragen over het plotse ontslag van M. Wij zouden het erg waarderen als u aandacht wil besteden aan onze bezorgdheid over de omstandigheden van dit ontslag.”*

Aansluitend op deze mail had mevrouw R een telefoongesprek met de heer D R van A. Hierover verklaarde mevrouw R op 12 september 2019:

*“ Daarop stuur ik een brief naar Dhr D R met de vraag om wat uitleg omtrent het ontslag van M (zie bijlage). Ik krijg zeer snel telefonisch antwoord. Het gesprek met Dhr. D R bevat volgende argumenten om het ontslag van M uit te leggen. Hierbij sprak hij ook over het ontslag van S (die ook een tijdje in D aan de slag was). Een korte weergave van het gesprek:*

*– « De waarden van de organisatie moeten nageleefd worden, zo gaat dat in een Westerse samenleving »*



- « S en M, beide van origine, hebben het, zo is dat in hun cultuur, moeilijk met instructies van een vrouwelijke collega. Ze dreigen en stellen zich agressief op. »
- Dhr D R vertelt ook over een incident dat zich voorgedaan heeft op kantoor bij A, waarbij S en M de in hun gesprek erbij betrokken zouden hebben en dat hij zelf ook bedreigd werd door M.
- « Als ze met twee of drie mensen van dezelfde origine samen staan, dan zijn er steeds problemen. »
- « Ze moeten maar leren en aanvaarden. »
- « Het is niet de eerste keer dat we dit meemaken met . Ze moeten zich maar schikken naar de waarden van de Westerse Maatschappij. »

(...)”

Vervolgens richtte mevrouw R zich, nog steeds op 30 januari 2019, tot UNIA en de sociale inspectie. Zij schreef hen:

“ *In een buitendienst van de Vlaamse overheid komt al verscheidene jaren dezelfde poetsman het gebouw schoonmaken.  
Dit gebeurt via een contact met de firma A NV.  
Gisteren hebben we echter vernomen dat onze poetsman op staande voet ontslagen werd.  
Hier in ons gebouw hebben we echter nooit problemen met onze poetsman ervaren en daarom hebben we een brief geschreven naar de directeur van de firma A (zie bijlage).  
Vandaag kregen we hierop een telefonische reactie.  
  
De reden die gegeven werd en de argumenten die gebruikt worden, zijn naar onze mening gebaseerd op racisme (en vooroordelen op basis van de origine van onze poetsman). Daarom willen we hier graag melding van maken.  
Welke stappen dien ik hiervoor te ondernemen?*

(...)”

Met volgende aangetekende brief van 1 februari 2019 deelde A de heer Y de dringende reden voor zijn ontslag mee:

“ *In aansluiting met ons schrijven dd. 29/01/2019, waarin wij onze beslissing hebben meegedeeld het contract met onmiddellijke ingang te verbreken om dringende reden, delen wij u hierbij de feiten mee die aan de basis hebben gelegen van deze beslissing.  
  
U was tewerkgesteld bij onze klanten V en D . Op 28 januari 2019 werden wij dringend gevraagd bij onze klant V. De klant had namelijk zijn zoveelste ongenoegen geuit over uw ondermaats poetsen en agressief gedrag. Er was een totale algemene ontevredenheid. Tevens heeft onze klant u betrap in de kleedkamer op een bankje met uw GSM in de hand tijdens de werkuren. Onze inspectrice is terplaatse gekomen om deze klacht met u te bespreken en heeft geprobeerd op een kalme manier uit te leggen en bij te sturen dat dit zo niet verder kon. Onmiddellijk stelde u zich onbeleefd en agressief op. Ze stelde een reorganisatie van het werk voor om tegemoet te komen aan de eisen van*

*de klant dit samen met uw collega maar de situatie escaleerde zodanig tot en met bedreigingen aan het adres van de inspectrice. Op dit vlak bent u niet aan uw proefstuk toe.*

*Hieronder een overzicht van alle feiten:*

- op 6 juli 2018 ontvangen wij klachten van onze klant. U werd persoonlijk hier over aangesproken. zie ons aangetekend schrijven dd. 10/07/2018*
- op 26 september 2018 is uw inspectrice ter plaatse geweest naar aanleiding van klachten. De kwaliteitscontrole werd gezamenlijk gedaan en bij elke opmerking stelde u zich opnieuw agressief op. Zie ons aangetekend schrijven dd. 05/10/2018.*
- op 26 oktober 2018 vond er een hercontrole plaats van de bij te werken punten zoals geformuleerd op 26 september 2018 en werd vastgesteld dat de taken niet uitgevoerd waren. U reageerde opnieuw bijzonder agressief en bedreigde onze inspectrice*

*Naar aanleiding van dit agressief gedrag werd u op het kantoor uitgenodigd op 07/11/2018. Deze afspraak werd op uw vraag verplaatst naar 22 november 2018 en dit in het bijzijn van de gedelegeerd bestuurder de Heer D R.*

*Dit gesprek heeft dan ook plaats gevonden op het kantoor en er werden duidelijke afspraken gemaakt naar de uit te voeren taken alsook uw attitude.*

*Nog geen 2 maanden na voormeld gesprek moeten wij tot onze spijt wederom vaststellen dat een normale werkrelatie met u niet mogelijk is. Telkens wanneer u wordt geconfronteerd met tekortkomingen in uw functioneren, stelt u zich zowel verbaal als fysisch bijzonder agressief op en bedreigt u uw leidinggevende.*

*Dit alles samen maakt dat alle vertrouwen werd geschonden en een verdere samenwerking onmogelijk werd.”*

De heer Y zelf, reageerde met brief van 8 februari 2019 op zijn ontslag. Hij schreef A het volgende:

*“ Op 29-01-2019 liet u mij met een aangetekend schrijven weten dat u onze arbeidsovereenkomst verbreekt met onmiddellijke ingang wegens dringende reden. In dit schrijven meldt u dat u me de aanleiding die tot de beslissing van het ontslag wegens dringende reden heeft geleid, binnen een wettelijke termijn van 3 dagen zou bezorgen.*

*Tot op heden mocht ik de motivatie van mijn ontslag om dringende reden niet ontvangen. Mag ik u vragen om mij de motivatie alsnog te bezorgen. Daar ik deze motivatie nog niet mocht ontvangen, werd de procedure omtrent het ontslag wegens dringende reden niet correct gevolgd en wordt deze vervolgens als nietig beschouwt (sic).*

*Ik kan me dus niet akkoord verklaren met dit ontslag wegens dringende reden. Gelieve me de motivatie (zodat ik kennis kan nemen van de reden die tot ontslag geleid heeft), alsook het bewijs dat de procedure van dit ontslag correct gevolgd werd aan mij te bezorgen. Indien u niet kan aantonen dat de procedure correct gevolgd werd, is dit ontslag wegens dringende reden nietig en bent u mij een verbrekingsvergoeding van 23 weken en 5 dagen loon verschuldigd.*



*Huidig schrijven geldt onder alle voorbehoud als naar recht en zonder enige nadelige erkenning.*

*(...)”*

De vakorganisatie van de heer Y schreef A op 26 februari 2019 het volgende:

“ *Ons hoger genoemd lid heeft voor uw onderneming gewerkt van 01-08-2012 tot 29-01-2019 als arbeider voor een loon van 13.0250 EURO/uur.*

*Betrokkene vroeg onze tussenkomst voor volgende zaken:*

***Ontslag om dringende reden 29-01-2019:***

*Graag verwijzen we naar het aangetekende schrijven die betrokkene u toestuurde op 08-02-2019. Betrokkene liet u weten dat hij de mededeling van de motivatie die tot het ontslag wegens dringende reden heeft geleid, alsook de bewijzen van deze verzending tot op heden nog niet mocht ontvangen.*

*Vervolgens wensen we te verwijzen naar onderstaande procedure bij ontslag wegens dringende reden:*

*(...)*

*De partij die de dringende reden heeft ingeroepen, moet het bestaan ervan bewijzen. Daar betrokkene tot op heden nog niet in kennis werd gesteld omtrent de motivatie van het ontslag wegens dringende reden, werd bovenstaande procedure niet correct gevolgd en wordt de dringende reden als nietig beschouwt (sic).*

*Bijgevolg wordt dit aanzien als een verbreking van de arbeidsovereenkomst in hoofde van de werkgever en bent u betrokkene een verbrekingsvergoeding verschuldigd van 23 weken en 5 dagen loon.*

*Gelieve de verbrekingsvergoeding en de motivatie van het ontslag tegen uiterlijk 12-03-2019 aan betrokkene over te maken. Mogen wij u vragen om tegen bovenstaande datum het bewijs van betaling, alsook een kopie van de motivatiebrief aan onze dienst te bezorgen.*

*Indien u de motivatie van het ontslag niet overdraagt aan betrokkene, behoudt hij zijn recht om een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon op te vragen wegens een kennelijk onredelijk ontslag.*

*(...)”*

Met aangetekende brief van 28 februari 2019 antwoordde A de vakorganisatie het volgende:

“ *Wij hebben uw voormelde schrijven in goede orde ontvangen en kunnen u melden niet akkoord te zijn met uw stelling dat de vormvoorwaarden voor het ontslag om dringende reden niet gerespecteerd zouden zijn.*

*Reeds op 1 februari 2019 werd in een aangetekend schrijven de motivatie van het ontslag om dringende reden meegedeeld aan betrokkene. Dit schrijven werd aangetekend verzonden met het nummer met afgifte bewijs 01/02/2019 waarvan kopij in bijlage.*

*Vreemd ook vast te stellen dat deze aangetekende zending volgens het track en trace systeem van BP post in ontvangst werd genomen.*

*Voor de goede orde, wij zijn van mening dat de procedure voor het ontslag om dringende reden werd gerespecteerd zowel naar vorm als naar inhoud.”*

Hierna volgde op 13 maart 2019 deze reactie van de vakorganisatie:

“ *We hebben uw schrijven van 28-02-2019 in goede orde ontvangen. We hebben de motivatie van het ontslag aan betrokkene overgebracht en deze kan zich niet akkoord verklaren met de inhoud van het aangetekend schrijven van 01-02-2019 en dit om verscheidene redenen.*

*U vermeent op 28-01-2019 een klacht te hebben ontvangen van de klant V, waardoor een inspectrice ter plaatse is gekomen om de klacht met betrokkene te bespreken. U vermeent dat betrokkene zich agressief ten opzichte van de inspectrice heeft opgesteld en dat dit niet de eerste keer zou zijn geweest.*

*Betrokkene ontkent met klem bovenstaande feiten. Er werd aan dhr. Y meegedeeld dat de inwerking van de nieuwe collega de aanleiding was van het werkbezoek van de inspectrice op 28-01-2019 en dus niet een klacht van de klant V. U geeft in uw motivatie van het ontslag aan dat betrokkene op die dag betrapt werd door de klant op het gebruik van zijn gsm tijdens de werkuren. Betrokkene verklaart op dat moment gebruik van zijn gsm gemaakt te hebben omdat een collega hem opbelde doordat deze zijn badge was vergeten en hierbij vroeg aan dhr. Y om hem binnen te laten bij de klant V. Dit werd vervolgens ook zo doorgegeven aan mevr. S van V.*

*Vervolgens hebben we een getuigenis waarin de vermeende feiten, die u in uw schrijven van 01-02-2019 vermeld, worden weerlegd. De inspecteur kwam op 28-01-2019 bij de klant V, waar dhr. Y samen met 2 andere collega's aan het werk was. Zoals aangegeven was 1 van deze collega's nieuw in dienst op 28-01-2019.*

*De inspectrice liet aan de nieuwe collega weten dat hij in de toekomst niet meer de taken van zijn andere collega zou moeten overnemen, maar wel de taken van dhr. Y, daar hij het werk beter zou uitvoeren dan dhr. Y. Hierop was het de nieuwe werknemer die zich eerder offensief opstelde ten opzichte van de inspectrice, omdat hij was aangenomen om andere taken uit te voeren.*

*Dhr. Y antwoordde enkel verontwaardigend ten aanzien van de inspectrice omdat zij vermeld had dat de pas nieuwe werknemer de taken beter zou uitvoeren dan hem. Hij liet de inspectrice enkel weten dat hij deze uitspraak aanvoelde als pestgedrag en dat hij het gevoel kreeg alsof hij werd uitgedaagd. Vervolgens blijkt ook uit de getuigenis van zijn collega dat het de inspectrice was die offensief overkwam ten aanzien van dhr. Y.*

*Graag verwijzen we hiervoor ook naar de mail die dhr. Y aan u heeft gericht op 28-01-2019. Hij beschrijft hoe de feiten zich die dag hebben afgespeeld en geeft hierbij aan dat hij de taken uitvoert zoals deze worden opgelegd. Bijgevolg vraagt hij ook verdere feedback zodat hij zijn taken op een betere manier kan uitvoeren. Dit vroeg hij eerder in*

*het verleden ook al, maar hij mocht nooit een reactie op deze mails ontvangen (zie mails van 10-07-2018 en 25-11-2018).*

*Vervolgens werd er op 30-01-2019 een schrijven aan u gericht door de andere klant (D), waar zij verontwaardigd waren over het ontslag wegens dringende reden van dhr. Y. Zij halen in hun schrijven aan dat ze dhr. Y als "een zeer aangename en zachtaardige man" beschouwen. Zij zijn dan ook zeer tevreden over het poetswerk en de attitude van dhr. Y en betreuren dan ook ten zeerste dat hij niet langer hun vaste poetsman zal zijn. Hiermee wordt aangetoond dat dhr. Y niet wordt aanzien als een persoon die zich agressief opstelt.*

*U verwijst in uw aangetekend schrijven van 01-02-2019 naar eerdere feiten en aangetekende brieven, maar ook met deze vermelding kunnen wij niet akkoord gaan:*

- U verwijst vooreerst naar een aangetekend schrijven van 10-07-2018. Na een gesprek met dhr. Y werd dit aangetekend schrijven geannuleerd met een aangetekend schrijven van 20-12-2018. Hierin wordt vermeld dat het aangetekend schrijven van 10-07-2018 als nietig mag worden beschouwt. Deze verwijzing kan dus niet gebruikt worden als bewijs van deze dringende reden.*
- U haalt aan dat er op 26-09-2018 een inspectie is geweest naar aanleiding van klachten. Zoals hierboven al meegegeven heeft betrokkene reeds in het verleden (mail van 10-07-2018 en 25-11-2018) gevraagd naar feedback en een duidelijker communicatie over zijn takenpakket, maar hier werd geen gevolg aangegeven. Vervolgens werd er in het aangetekend schrijven van 05-10-2018 geen vermelding gemaakt dat dhr. Y zich agressief zou hebben opgesteld. Deze beschuldiging is dan ook onterecht en kan niet gebruikt worden om de dringende reden aan te tonen. Daarnaast waren de taken die in uw brief van 05-10-2018 vermeld stonden voornamelijk taken die een collega diende uit te voeren. Bijgevolg wenste dhr. Y dit dan ook uit te klaren in een gesprek die normaal zou doorgaan op 07-11-2018, maar die uitgesteld werd tot 22-11-2018 zodat dhr. D R aanwezig kon zijn op deze afspraak. Uit berichten is ook aan te tonen dat de inspectrice deze afspraak eerst niet meer wou laten doorgaan, maar op vraag van betrokkene heeft dit uiteindelijk dan toch plaats gevonden. Na het gesprek werd per mail op 29-11-2018 bevestigd dat er een correctiebrief zou verstuurd worden omtrent de attitude en klantentevredenheid van dhr. Y.*
- Als laatste verwijst u naar de hercontrole van 26-10-2018. Betrokkene is niet op de hoogte dat er op deze datum een hercontrole heeft plaats gevonden. Vervolgens werd hij op dat moment niet in kennis gesteld van de niet uitgevoerde taken.*

*Betrokkene mocht gedurende zijn tewerkstelling vaak aangetekende brieven ontvangen, die telkens na een gesprek terug werden ingetrokken. Alsook in bovenstaande feiten werden deze altijd weerlegd na een gesprek te hebben gehad met dhr. Y. Inzake het ontslag van betrokkene zijn er voldoende bewijzen dat betrokkene onterecht werd ontslagen wegens dringende reden. Graag verwijzen we naar definitie van een dringende reden:*

*"Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige fout die elke verdere professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De partij die de dringende reden inroept moet het bestaan ervan bewijzen."*

*De vermeende feiten in uw brief van 01-02-2019 worden weerlegd, tevens werden er door u geen bewijzen aangereikt die aantonen dat elke verder professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Bijgevolg wordt dit ontslag wegens dringende reden als nietig beschouwt (sic) en bent u betrokkene een verbrekingsvergoeding verschuldigd van 23 weken en 5 dagen loon.*

*Vervolgens worden alle aangehaalde feiten weerlegd en kunnen wij ons niet akkoord verklaren met de motivatie van het ontslag. Hierbij vragen wij een schadevergoeding van 17 weken loon wegens een kennelijk onredelijk ontslag.*

*Mogen wij u vragen de verbrekingsvergoeding en de schadevergoeding tegen 29-03-2019 aan betrokkene uit te betalen en vervolgens ons een bewijs van deze betaling te bezorgen. Indien u bij uw standpunt blijft, veronderstellen wij dat u afziet van een minnelijke regeling en dat u bijgevolg deze aangelegenheid wenst te beslechten voor de bevoegde arbeidsrechtbank.*

*(...)"*

A reageerde met brief van 26 maart 2019:

*" Wij hebben uw voormelde schrijven in goede orde ontvangen en nota genomen van de inhoud.*

*Voor de goede orde sommen wij nog even alle feiten op die aanleiding hebben gegeven tot deze beslissing. In de loop van 2018 worden wij geconfronteerd met verschillende klachten bij een van onze belangrijkste klanten V afdeling .*

*6 feb 2018 - klacht V per mail  
4 juli 2018 - klacht V per mail  
6 juli 2018 - negatief evaluatierapport  
9 juli 2018 - klacht V klachtensysteem  
10 juli 2018 - aangetekende zending - ondermaats poetsen  
26 sep 2018 - negatief inspectierapport  
05 okt 2018 - aangetekende zending — ondermaats poetsen  
09 okt 2018 - negatief inspectierapport  
12 okt 2018 - klacht V klachtensysteem  
15 okt 2018 - negatief inspectierapport  
29 okt 2018 - negatief inspectierapport  
29 okt 2018 - uitnodiging gesprek rond attitude/werkorganisatie  
29 jan 2019 - Klacht V per mail  
26 feb 2019 - Verklaring attitude V per mail*

*Op 12/10/2018 wordt er door V een formele klacht in het klachtenregistratiesysteem genoteerd met nummer . De schoonmaak op deze site werd door Dhr. Y en Dhr. B uitgevoerd. Naar aanleiding van deze klacht moet de firma extra personeel in zetten om*

*de achterstand in onderhoud bij te werken! Gezien de historiek aan klachten voert de betrokken inspectie de controle en toezicht op om de situatie terug onder controle te krijgen. De malaise is vanaf dan compleet. De discussies over de werkorganisatie, takenpakket, tijdstip, ... etc zijn eindeloos. Bijvoorbeeld de opdracht om het takenpakket individueel uit te voeren en niet meer samen geeft aanleiding tot een tirade en bedreigingen aan het adres van de inspectrice. Maar dit is geen alleenstaand feit. Betrokken werknemer en zijn collega hebben zich een aantal zaken "verworven" die nefast zijn voor de efficiëntie op deze werf. Het is frappant dat telkens hieraan wordt geraakt de hel losbarst. Ook de noodzakelijke reorganisatie van deze werf is een zware opgave. Alle inspanningen ten spijt blijft dit een maat voor niks. De mail hieromtrent die wij van Mevr. H, echtgenoot B S. dd 20 november 2018 mochten ontvangen spreekt boekdelen. Wij citeren "S neemt zijn planning mee die hij en M al jaren volgen en de planning zal niet gewijzigd worden."*

*Het mag duidelijk zijn de (sic) deze situatie onwerkbaar is. Het behoort niet tot de taak van de werknemer en bij uitbreiding zijn echtgenote om te gaan bepalen wat wel of niet tot het takenpakket behoort. In een situatie waarbij het aan klachten regent, ongehoord.*

*Om uit deze impasse te geraken wordt er op 28 november 2018 een overlegvergadering georganiseerd. Het is u bekend hoe deze vergadering volledig uit de hand is gelopen. Finaal wordt er afscheid genomen van Dhr. B en worden er duidelijke afspraken gemaakt met werknemer Y M.*

*Maar de rust is van korte duur. Tergend te moeten vaststellen dat u het ontvangen van een zoveelste klacht op 28 januari 2019 ontkent en de rol van betrokkenen wederom minimaliseert. Wij hebben sterk de indruk dat u ook hier voorgelogen wordt door betrokkenen (sic) werknemer. Voor alle duidelijkheid op 28 januari 2019 wordt inspectrice X. S telefonisch door de contactpersoon van de opdrachtgever ingelicht dat er weer een aantal klachten zijn over de uitvoering van de schoonmaak. Onmiddellijk wordt er diezelfde namiddag een plaats bezoek (sic) ingepland om de tekortkomingen te bespreken. Voor de zoveelste maal worden de feiten ontkend, geminimaliseerd en ontstaat er een zoveelste harde discussie waarbij Mevr. X. S verbaal wordt bedreigd.*

*Gelieve in bijlage het mail verkeer te willen vinden waarin duidelijk wordt aangetoond dat het plaats bezoek (sic) op 28 januari 2019 van inspectrice X. S wel degelijk zijn oorsprong vindt in ontevredenheid over de werking van de schoonmaakploeg. Ook de bewering van betrokken werknemer rond zijn gsm gebruik wordt hierin formeel tegengesproken.*

*Finaal wordt van betrokken werknemer een fraai beeld geschetst adhv de getuigenis van een andere klant. Mogelijk dat betrokken werknemer op een werf waar hij individueel tewerkgesteld stond zich gedroeg zoals het hoort. Echter vanaf het ogenblik dat hij tewerkgesteld stond samen met Dhr B zagen wij een heel andere persoonlijkheid. Dit wordt ook zo bevestigd in de getuigenis van de opdrachtgever waarvan kopij in bijlage.*

*Wij hebben begrip dat u als vakorganisatie opkomt voor de rechten van de werknemer echter eerst het ontslag om dringende redenen trachten te niet te doen door een*

*vermeende procedure fout (sic) om dan maar het geweer van schouder te veranderen door de veelheid aan klachten en de rol van betrokkene te minimaliseren en dan ook nog eens tracht aan te tonen hoe voorbeeldig betrokken werknemer wel was, is voor ons een brug te ver.*

*Met man en macht hebben wij moeten werken om één de kwaliteit op een aanvaardbaar niveau te krijgen, twee een noodzakelijke reorganisatie doorgevoerd te krijgen en drie finaal de relatie met een belangrijke klant te herstellen en ... te behouden.*

*Op basis van voorgaande blijven wij bij onze mening dat het gedrag en attitude van betrokken werknemer Y M. zelf aan de basis heeft gelegen van zijn ontslag."*

Ondertussen ontving de vakorganisatie van de heer Y op 20 maart 2019 volgende brief van UNIA:

*" we ontvingen een discriminatiemelding van uw lid, de heer M Y, over de feiten die aanleiding gaven tot zijn ontslag omwille van dringende reden bij de NV A.*

*(...)*

*Voor onze analyse baseren wij ons voornamelijk op het feitenrelaas van uw lid, uw uitgaande correspondentie met de werkgever, alsook de brief van 30 januari 2019 van mevrouw S R, Centrumverantwoordelijke van D (Vlaamse Overheid) en haar schriftelijke weergave van de gesprekken met A naar aanleiding van het ontslag van de heer Y. Als klant van A NV nam de personeelsploeg van D aanstoot aan het ontslag van uw lid als hun vaste poetsman.*

*Naar onze inschatting bevat het dossier voldoende objectieve 'feiten die discriminatie op basis van de afstamming kunnen doen vermoeden', met name bij de criteria die geleid hebben tot de ontslagbeslissing. Meer concreet, verwijzen wij naar stereotypen en vooroordelen over de man-vrouw verhouding in de cultuur.*

*Spanningen over de wijze waarop het werk diende uitgevoerd te worden, werden naar de zaakvoerder voorgesteld als het niet kunnen aanvaarden van vrouwelijk gezag omwille van de origine van de heer Y. Uit de getuigenis van mevrouw R blijkt duidelijk dat deze vooroordelen en stereotypen over de cultuur doorslaggevend waren voor de ontslagbeslissing.*

*In het bijzonder de bewering dat de heer Y het gezag van inspectrice X S niet zou hebben kunnen aanvaarden omdat zij een vrouw is, zou aan de basis liggen van het ontslag van de heer Y:*

- "S en M, beiden van origine (klopt trouwens helemaal niet!!) hebben het, zo is dat in hun cultuur, moeilijk met instructies van een vrouwelijke collega."*
- "Het is niet de eerste keer dat we dat meemaken met . Ze moeten zich maar aanpassen aan onze Westerse levenswijze. Het is een andere cultuur en ze zijn soms agressief maar ze moeten zich maar schikken naar de waarden van de Westerse maatschappij."*



- *"X verwoordt nog eens dat M niet tegen vrouwelijk gezag kan en mijn vrouwelijke collega vertelt dat zij nooit problemen heeft ervaren met M en dat de samenwerking altijd zeer goed verlopen is, dat M voor ons iemand van de ploeg geworden is. X vermeldt dat er problemen waren met V en mijn collega vraagt op welke manier er met M werd omgegaan door de mensen die daar op de werkvloer stonden."*

*Op basis van de in deze brief<sup>6</sup> opgesomde aanwijzingen, kan de arbeidsrechtbank overgaan tot een verschuiving van de bewijslast en het bewijsrisico naar de werkgever (art. 30 Antiracismewet). Het behoort dan aan de werkgever om het sluitende bewijs te leveren dat de heer Y het gezag van inspectrice X S niet aanvaardde omdat zij een vrouw was.*

*Diverse elementen in het dossier doen vermoeden dat inspectrice X S misbruik maakte van haar gezagspositie om bestaande vooroordelen en stereotypen over bij haar leidinggevenden te versterken en zo aan te sturen op een disciplinaire sanctie en een navolgend ontslag van mannelijke werknemers die zich door haar onrespectvol behandeld voelden. Nochtans zijn zowel de werkgever als de werknemer elkander eerbied en achting verschuldigd (art. 16 Arbeidsovereenkomstenwet 3 juli 1978):*

*"S herhaalt nogmaals dat M niet om kan met vrouwelijk gezag en dat hij veel te veel discussieert. Het komt erop neer dat hij opmerkingen van klanten gewoon moet slikken en geen weerwoord mag geven of uitleggen wat volgens hem de reden is..."*

*Er waren duidelijk spanningen over de wijze waarop het werk diende uitgevoerd te worden. De heer Y heeft diverse malen tevergeefs feedback gevraagd op welke manier hij zijn taken beter diende uit te voeren. Inspectrice S zou meermaals nagelaten hebben te verduidelijken op welke wijze de heer Y zijn taken beter diende uit te voeren en hem niet de nodige leiding en ondersteuning geboden hebben, ondanks verschillende verzoeken van uw lid (waaronder schriftelijk).*

*Uit de getuigenis van mevrouw R blijkt dat zij "M kennen als een zeer aangename en zachtaardige man" die "zich steeds voortreffelijk kwijt van zijn taak" en "M zich steeds heel flexibel opstelde als we vroegen om dingen anders te doen of een opmerking hadden op de schoonmaak."*

*De zaakvoerder van NV A verklaarde de ontslagbeslissing onder meer op basis van volgende overweging: "S en M zouden de bij hun gesprek erbij betrokken hebben [...]" (getuigenis mevrouw R). Deze reden die meespeelde bij het ontslag betreft echter niet uw lid. Het gaat volgens uw lid om een nieuwe collega, eveneens M genaamd [familienaam onbekend], die offensief protesteerde omdat hij van inspectrice X andere taken moest uitvoeren dan waarvoor hij aangenomen werd. Omdat inspectrice X geen instructies gaf hoe het werk beter uitgevoerd diende te worden, had uw lid voorgesteld om zijn taken even te laten overnemen door de nieuwe collega zodat zij het*

---

<sup>6</sup> Het is onduidelijk naar welke brief UNIA verwijst. De mail van mevrouw R van 30 januari 2019 bevat sommige van de hier geciteerde passages niet. Het arbeidshof heeft geen kennis van andere briefwisseling tussen mevrouw R en UNIA of van een andere 'getuigenis'.

*poetsresultaat van hen beiden kon vergelijken. Gelet op de denigrerende wijze waarop de inspectrice X de heer Y terechtwees, het ontbreken van duidelijke instructies en ondersteuning en de omstandigheid dat de nieuwe collega opdracht kreeg om andere taken uit te voeren dan waarvoor hij aangeworven was, zou deze nieuwe collega naar zijn gebedsnoer (kralenketting) gewezen hebben met de woorden "met mij sol je niet". Hij zou hierop zelf zijn ontslag gegeven hebben. Zowel de nieuwe collega M als collega S zouden kunnen getuigen over dit voorval dat onterecht meespeelde bij de overwegingen die tot het ontslag van de heer Y leidden.*

*Bij een opmerking over gsm-gebruik tijdens het werk, werd geen rekening gehouden met de omstandigheid dat hij opgebeld werd door een collega die zijn badge vergeten was.*

*Bij een incident bij klant V werd niet onderzocht welke de aanleiding hiervan was. arbeiders van V die over de gekuiste vloeren liepen zouden de poetsmannen uitgedaagd hebben door hen herhaaldelijk te bevelen: "opnieuw kuisen!". Inspectrice S zou enkel rekening gehouden hebben met de klacht van V over dit incident, terwijl de aanleiding ervan en de reactie van klant V op dit voorval niet door haar onderzocht zou zijn.*

*Een aangetekende verwittiging op aangeven van inspectrice S diende ingetrokken te worden nadat ook een gesprek met de zaakvoerder had plaatsgevonden, terwijl de inspectrice aanstuurde op de annulatie van dit gesprek.*

*Naast een verboden 'discriminatoire ontslag' (art. 12 Antiracismewet van 30 juli 1981), kan het geheel van de bovenstaande elementen mogelijks ook een verboden vorm van 'pesterijen' uitmaken, waarbij eveneens een link bestaat met diens origine:*

*"Pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met nationale of etnische afstamming, [...]" (art. 32bis, 2° Welzijnswet van 4 augustus 1996)*

*Zowel voor een discriminatoire ontslag als voor pesterijen dient geen opzet of racistische of islamofobe intentie aangetoond te worden. De werkgever is burgerlijk aansprakelijk van zodra een wetsinbreuk wordt vastgesteld, ook indien de discriminatie of pesterijen onbewust of uit onachtzaamheid gebeurden.*

*De antidiscriminatiewet voorziet in een forfaitaire schadevergoeding van in principe 6 maanden brutoloon (art. 16, §2, 2° Antiracismewet). De antipestwetgeving voorziet eveneens in een schadevergoeding van 6 maanden brutoloon indien de pesterijen*



*verband houden met de origine van de benadeelde of de dader zich in een gezagsrelatie bevindt (art. 32decies, §1/1 Welzijnswet van 4 augustus 1996).*

*Omwille van het cumulverbod in CAO nr. 109 kunnen deze schadevergoedingen niet gecombineerd worden met de reeds door u gevorderde schadevergoeding voor 'kennelijk onredelijk ontslag'. We stellen u daarom voor om in hoofdorde de dringende ontslagredenen te betwisten alsook een bijkomende vordering van 6 maanden brutoloon in te stellen voor discriminatoir ontslag. In ondergeschikte orde zou u dan 6 maanden brutoloon kunnen vorderen wegens pesterijen en in uiterst ondergeschikte orde een vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag.*

*We hopen samen met u een volledig zicht te krijgen op de feiten. Kan u ons hiertoe de overige stukken uit uw dossier te bezorgen, in het bijzonder de stukken en correspondentie die van de werkgever uitgaan?*

*Voor bijkomende informatie over de antidiscriminatiewetgeving of verder overleg over dit dossier kan u rechtstreeks contact opnemen met onze dossierbehandelaar, (...).*

*We hopen dat u een passend herstel kan bekomen voor de schade die uw lid geleden heeft naar aanleiding van zijn tewerkstelling en ontslag bij de NV A. Mogen wij u uitnodigen ons op de hoogte te houden van de verdere evoluties?"*

Met brief van 13 november 2019 schreef de vakorganisatie A nogmaals aan:

*" Graag verwijzen we naar ons vorige schrijven dd. 13-03-2019 in dit dossier.*

*Uit verder onderzoek van het ontslag wegens dringende redenen van 29-01-2019 blijkt dat dit ontslag werd doorgevoerd op basis van discriminatie. Er zijn voldoende objectieve feiten die de discriminatie op basis van de afstamming aantonen.*

*Bijgevolg is dit schrijven een laatste ingebrekestelling en vorderen wij in hoofdorde een verbrekingsvergoeding van 23 weken en 5 dagen loon en een beschermingsvergoeding van 6 maanden loon wegens discriminatie. Ondergeschikt vorderen wij een schadevergoeding van 17 weken loon wegens kennelijk onredelijk ontslag.*

*Gelieve tegen uiterlijk 27-11-2019 de verbrekingsvergoeding en de beschermingsvergoeding te betalen, ons een bewijs van betaling en de bijhorende sociale documenten te bezorgen. Indien u bij uw standpunt blijft, dit ook aan onze dienst te laten weten tegen uiterlijk deze datum.*

*Indien wij tegen 27-11-2019 geen reactie van u mogen ontvangen, er geen betalingen werden doorgevoerd of u bij uw standpunt blijft, ziet u af van een minnelijke schikking en zal deze aangelegenheid worden beslecht door de bevoegde arbeidsrechtbank.*

*(...)"*

Op 3 december 2019 beantwoordde A deze brief als volgt:

*" Wij hebben uw voormelde schrijven in goede orde (sic) en met ontstentenis kennis genomen van de inhoud.*

*Hallucinant vast te stellen dat u de firma beticht van discriminatie op basis van de afstamming. Temeer daar de firma al jaren een diversificatie beleid voert en het aantal allochtonen jaar na jaar stijgt. Bijkomend heeft de firma geïnvesteerd in het laten doorgroeien van 2 jonge inspectrices, beiden met roots, juist om dit beleid mee in de praktijk vorm te geven.*

*Zoals eerder gestipuleerd, kan de firma zich nog vinden in het feit dat u de rechten van de betrokken werknemer tracht te verdedigen. Niet dat u de feiten minimaliseert en hierbij de firma beticht van discriminatie!*

*Verder kunnen wij u meedelen dat de firma bij haar standpunt blijft en over de nodige getuigen verklaringen (sic) beschikt die het agressief gedrag van betrokken werknemer tav de inspectie en bij uitbreiding het personeel van de klant van de plaats van tewerkstelling, bevestigen."*

Op 16 januari 2020 legde de heer Y het inleidend verzoekschrift neer.

## **2. Het ontslag van de heer Y was niet ingegeven door racistische motieven**

De heer Y vordert een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon op grond van artikel 16 van de Antiracismewet van 30 juli 1981 en artikel 18 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Volgens hem was zijn ontslag ingegeven door racistische motieven. Bij het ontslag zou A zich hebben laten leiden "*door vooroordelen gelinkt aan de afkomst, de nationaliteit van concludant*".<sup>7</sup>

Dit onderdeel van de eis van de heer Y is ongegrond.

Wat betreft de toepassing van deze wetten en in het bijzonder de bewijsregeling die zij instellen, verwijst het arbeidshof naar wat de arbeidsrechtbank hierover uiteenzette in het vonnis van 19 november 2020. De principes die de arbeidsrechtbank bij haar beoordeling van de betwisting als uitgangspunt nam, mogen hier als herhaald worden aanzien.

Samengevat komen zij erop neer dat in alle gerechtelijke procedures, andere dan de strafrechtelijke, de verweerder moet bewijzen dat er geen discriminatie was als een persoon die zich het slachtoffer acht van een discriminatie voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden.<sup>8</sup>

Volgens de heer Y blijkt het vermoeden van discriminatie uit de uitspraken van de heer D R tijdens zijn telefoongesprek met mevrouw R van D op 30 januari 2019. Dezelfde dag meldde mevrouw R deze uitspraken aan UNIA. In een schriftelijk verklaring van 12 september 2019

---

<sup>7</sup> Met 'concludant' bedoelt de heer Y zichzelf. Het ontgaat het arbeidshof waarom hij deze term gebruikt in plaats van gewoon zijn eigen naam te vermelden. A is trouwens in hetzelfde bedje ziek.

<sup>8</sup> Artikel 30, § 1 van de Antiracismewet (vgl. Artikel 28, § 1 van de Antidiscriminatiewet).

bevestigde mevrouw R deze uitspraken. In de uiteenzetting van de feiten hierboven onder punt 1, citeerde het arbeidshof deze stukken zo volledig mogelijk.

Volgens de arbeidsrechtbank handelde mevrouw R *“vanuit een welgemeende bezorgdheid en een oprecht rechtvaardigheidsgevoel”* en *“ligt (er) geen enkel element voor dat de rechtbank zou kunnen doen twijfelen aan de oprechtheid en de geloofwaardigheid van haar verklaring.”* Het arbeidshof laat in het midden of dit zo is. Het stelt zich wel vragen bij de objectiviteit van mevrouw R.

Nog voor zij op de hoogte was van de dringende reden<sup>9</sup>, was mevrouw R al verontwaardigd over het ontslag. Zonder enige kennis van de redenen of de motieven voor het ontslag adviseerde zij de heer Y al om contact te nemen met de *“commissie voor Gelijke Kansen”*. Blijkbaar besliste D onmiddellijk dat A niet meer bij hen mocht komen schoonmaken en zelfs niet meer mocht meedingen naar een volgende opdracht. Volgens de mail van mevrouw R aan de heer Y deelde *“iedereen”* in D haar verontwaardiging. Eén van de medewerkers, de heer B H , stond – wellicht eveneens zonder op de hoogte te zijn van de juiste reden voor het ontslag – *“versteld van (de) verderfelijke mentaliteit”* van A. Deze reacties en de voortvarendheid en de felheid ervan, wijzen op een zekere vooringenomenheid. In haar mail aan UNIA citeert mevrouw R enkele uitspraken die zij als racistisch aanziet. De rest van het telefoongesprek laat zij volledig onvermeld. Het gaat niet om een *“korte weergave van het gesprek”*, zoals mevrouw R schrijft. Het is veeleer een selectie van *quotes* waarvan niet blijkt of zij representatief is voor de volledige inhoud van het telefoongesprek, en waaruit het arbeidshof de teneur en de context hiervan niet kan afleiden.

In dit verband stelt het arbeidshof vast dat ook UNIA zich voor de *“analyse (vooralsnog baseerde) op het feitenrelaas van uw lid, uw uitgaande correspondentie met de werkgever, alsook de brief van 30 januari 2019 van mevrouw S R, Centrumverantwoordelijke van D (Vlaamse Overheid) en haar schriftelijke weergave van de gesprekken met A naar aanleiding van het ontslag van de heer Y.”* UNIA hoopte *“een volledig zicht te krijgen op de feiten.”* Hiertoe verzocht het de vakorganisatie van de heer Y in de brief van 20 maart 2019 om *“de overige stukken uit (haar) dossier te bezorgen, in het bijzonder de stukken en correspondentie die van de werkgever uitgaan.”* Voor zover het arbeidshof dit kan nagaan, ging de vakorganisatie van de heer Y niet in op dit verzoek.

UNIA geeft dus uitdrukkelijk aan dat het zich baseerde op een onvolledig dossier, eenzijdig aangebracht en samengesteld. De juiste inhoud, de teneur en de context van het telefoongesprek van mevrouw R met de heer D R blijken dus ook niet uit de ‘analyse’ van UNIA.

Dit neemt niet weg dat de uitspraken van de heer D R, zoals weergegeven door mevrouw R, elementen zijn die een vermoeden van discriminatie, met name van een direct onderscheid op grond van beweerd ras, nationaliteit of etnische afkomst wekken.

---

<sup>9</sup> A deelde de heer Y deze redenen pas mee op 1 februari 2019, dat wil zeggen 2 dagen later.

Dit impliceert dat A moet bewijzen dat er geen discriminatie was op grond van 1 van de beschermde criteria<sup>10</sup>. Voor wat betreft de inhoud van dit tegenbewijs, verwijst het arbeidshof naar de uiteenzetting hierover op pagina 13 en 14 van het vonnis van 19 november 2020 van de arbeidsrechtbank, die hier als herhaald mag worden aanzien.

Het stelt vast dat A de heer Y ontsloeg omwille van problemen in de professionele samenwerking en niet omwille van zijn etnische afkomst of religieuze overtuiging.

In het feitelijk relaas heeft het arbeidshof getracht de stukken waarover het beschikt, zo volledig mogelijk weer te geven. Het gaat zowel om stukken uitgaande van de heer Y en van A, als om berichten van haar klanten. Een selectieve weergave van deze stukken zou een vertekend beeld geven van de samenwerking tussen partijen, zoals die sinds begin 2018 evolueerde en van het aandeel van elke partij hierin.

Op basis van de stukken waarover het arbeidshof beschikt, stelt het vast dat:

- er sinds begin 2018 veelvuldige en regelmatige klachten waren over de wijze waarop de heer Y zijn taken bij S uitvoerde. Deze klant had redenen te over om ontevreden te zijn over het poetswerk van de heer Y. Ondanks herhaalde terechtwijzingen bleven de klachten zich herhalen. Nochtans wist de heer Y door zijn ruime ervaring op die werf wat er van hem werd verwacht;
- opeenvolgende inspectieverslagen van de werf dezelfde aandachtspunten vermelden zonder dat daarin verandering kwam;
- de heer Y zelf toegaf dat er verschillende fouten waren, bijvoorbeeld in zijn mail van 18 november 2018;
- er verschillende meldingen waren van incidenten op de werf. Voor sommige hiervan bevat de brief van UNIA een uitleg. Voor zover het arbeidshof dit kan nagaan, verschaftte de heer Y deze verduidelijkingen nooit aan A, en meer in het bijzonder niet aan zijn inspectrice mevrouw S;
- de verantwoordelijke van de werf A bij herhaling verzocht om in te grijpen;
- er, anders dan de heer Y beweert, blijkbaar wel overleg was met mevrouw S, dat deze laatste hierbij wel leek open te staan voor aanpassingen en dat het van haar zijde wel constructief verliep. Het arbeidshof verwijst in dit verband naar het mailverkeer van 5 december 2018. Het verwijst ook naar de ‘annulatie’ van verwittigingen, waaruit blijkt dat A en in het bijzonder mevrouw S, wel bereid waren tot dialoog en rechtzetting. Deze annulaties spreken volgens het arbeidshof ook tegen dat mevrouw S de heer Y niet respectvol behandelde;
- verschillende bijeenkomsten of gesprekken uit de hand liepen wegens verbale agressie van de heer Y. Het arbeidshof verwijst in dit verband naar het relaas van mevrouw D over het incident bij Sop 28 januari 2019.

---

<sup>10</sup> Artikel 30, § 1 van de Antiracismewet.

In de analyse van 20 maart 2019 gaf UNIA aan dat *“(er) duidelijke spanningen (waren) over de wijze waarop het werk diende uitgevoerd te worden.”* Zoals hierboven al vermeld is het onjuist dat *“inspectrice S (...) meermaals (zou) nagelaten hebben te verduidelijken op welke wijze de heer Y zijn taken beter diende uit te voeren en hem niet de nodige leiding en ondersteuning (zou) geboden hebben.”* De stukken van het dossier spreken deze eenzijdige analyse van UNIA tegen.

Het arbeidshof besluit dan ook dat A aantoonde dat het ontslag van de heer Y was ingegeven door zijn gedrag en zijn geschiktheid voor het werk. Hierdoor dreigde de relatie met een belangrijke klant verzuurd te geraken.

Naar het oordeel van het arbeidshof speelden er bij het ontslag van de heer Y geen argumenten of vooroordelen van racistische, xenofobe - of islamofobe aard mee. De heer Y heeft hiervan zelf trouwens nooit gewag gemaakt en er zelfs nooit op gealludeerd, noch in de nochtans veelvuldige schriftelijke contacten, noch – althans voor zover het arbeidshof dit kan nagaan – mondeling en al evenmin in zijn reactie op het ontslag. De heer Y deed zelf geen melding bij UNIA, hoewel mevrouw R hem dit wel aanraade.

Ook de vakorganisatie van de heer Y maakte aanvankelijk in het geheel geen gewag van mogelijke racistische motieven voor het ontslag.

Het arbeidshof kan zich dan ook niet van de indruk ontdoen dat het racistisch karakter van het ontslag de heer Y vooral werd aangepraat door UNIA, op instigatie van mevrouw R, maar dat hij zelf de houding van A nooit als racistisch of discriminerend heeft ervaren, noch tijdens zijn tewerkstelling, noch bij zijn ontslag. Uit de stukken die zijn contacten met A weergeven, blijkt dat hij mondig genoeg was om dit in voorkomend geval te melden, ook toen hij nog in dienst was.

De uitlatingen van de heer D R tenslotte doen, voor zover correct weergegeven, gesitueerd en geïnterpreteerd, niets af aan de objectieve feiten die tot de ontslagbeslissing hebben geleid, zoals die blijken uit de stukken van het dossier.

Wat dit onderdeel van de betwisting is het hoger beroep van A gegrond.

### **3. Het ontslag van de heer Y was niet kennelijk onredelijk**

In ondergeschikte orde vordert de heer Y een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Ook deze vordering is ongegrond.

Artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag<sup>11</sup> omschrijft een kennelijk onredelijk ontslag als een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de

---

<sup>11</sup> Hierna de cao nr. 109 genoemd.

dienst en waartoe nooit zou zijn beslist door een normale en redelijke werkgever. In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd. Deze vergoeding stemt overeen met minimum 3 en maximum 17 weken loon.<sup>12</sup>

De commentaar bij artikel 8 van de cao nr. 109 verduidelijkt:

*“ De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever.*

*Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen.*

*Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren.”*

De vereiste ontslagreden mag niet van die aard zijn dat een normale en redelijke werkgever nooit tot het ontslag zou hebben beslist. Zelfs als het ontslag wordt gegeven om een reden die geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en evenmin gesteund is op de noodwendigheden van de onderneming, zal het ontslag toch niet kennelijk onredelijk zijn, zolang niet eveneens bewezen is dat een normale en redelijke werkgever dezelfde ontslagbeslissing nooit zou hebben genomen.<sup>13</sup>

De rechter doet dus een dubbele toetsing. In eerste instantie moeten de redenen worden getoetst, met name of zij in beginsel wel in aanmerking komen. Het moet immers gaan om persoons- of bedrijfsgebonden redenen. Bovendien moet het ontslag worden getoetst aan de uitoefening van dat recht door een normale en redelijke werkgever.<sup>14</sup>

Zoals hierboven uiteengezet ontsloeg A de heer Y om redenen die verband hielden met zijn gedrag en zijn geschiktheid voor het werk. Andere normale en redelijke werkgevers zouden in de gegeven omstandigheden een soortgelijke beslissing nemen of toch minstens overwegen.

---

<sup>12</sup> Artikel 9, §§ 1 en 2 van de cao nr. 109.

<sup>13</sup> G. DEVILLE en P. GEERBAERT, “CAO nr. 109: een gemotiveerde analyse”, *Soc. Kron.* 2014 , 134.

<sup>14</sup> W. VAN ECKHOUTTE, “Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag”, *TSR* 2015, 720-721; Vgl. Cass. 22 november 2010, *JTT* 2011, afl. 1085, 3, concl. Adv.-Gen. R. MORTIER.

Wat dit onderdeel van de betwisting betreft, is het hoger beroep gegrond.

#### **4. A moet geen sociale of fiscale documenten afleveren**

De beide onderdelen van de betwisting waarop het hoger beroep betrekking heeft, zijn gegrond. A moet hiervoor dus geen sociale of fiscale documenten afleveren.

### **BESLISSING**

#### **Het arbeidshof,**

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gegrond.

Vernietigt het vonnis van 19 november 2020 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen in zoverre het wordt bestreden.

Verklaart de eis van de heer Y tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie / racisme en de in ondergeschikte orde gestelde vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag ongegrond.

Verwijst de heer Y in de kosten van het hoger beroep.

Vereffent deze kosten van NV A op 1.430,00 euro rechtsplegingsvergoeding, zoals begroot.

Aldus gewezen door:

J V C , raadsheer,

K T , raadsheer in sociale zaken, werkgever,

P V H , raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

K T

P V H

J V C

en uitgesproken door de voorzitter van de derde kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in openbare terechtzitting van 4 oktober 2022 met bijstand van griffier G S .

G S

J V C