

# ARBEIDSHOF TE GENT VAN 30 JUNI 2023

## Afdeling Brugge

### Tweede kamer

H. M., RRN (...), wonende te (...),  
appellant,  
vertegenwoordigd door mr. Joris ROESEMS, advocaat te 1785 Merchtem,

tegen

A. A. nv, ON (...), met zetel te (...),  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. Steven DE MEYER en mr. Julien Decin, advocaten te 8500 Kortrijk,

mede inzake

UNIA, (Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme), ON  
0548.895.779, met zetel te 1000 Brussel, Koningstraat 138,  
vrijwillig tussenkomende partij,  
vertegenwoordigd door mr. Joris ROESEMS, advocaat te 1785 Merchtem,

\* \* \*

Het arbeidshof nam kennis van de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder:

- het bestreden vonnis van 21 december 2021 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, eerste kamer (AR-nr. 21/23/A),
- het verzoekschrift hoger beroep, neergelegd op de griffie op 20 maart 2022,
- de conclusies voor appellant (de heer M. H.),
- de conclusies voor geïntimeerde (de nv A A),
- het verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst namens UNIA,
- het advies van de eerste advocaat-generaal, de heer Patrick Bricout,
- de replieken op dit advies van appellant en geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

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

Partijen hebben de zaak uiteengezet op de zitting van 1 maart 2023.

De heer Patrick Bricout, eerste advocaat-generaal bij het arbeidsauditoraat-generaal Gent, handelend namens de procureur-generaal bij het hof van beroep Gent, legde op 4 april 2023 zijn schriftelijk advies op de griffie van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge neer.

De heer D. I. legde op 2 mei 2023 opmerkingen neer op de griffie van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge in antwoord op het schriftelijk advies van het auditoraat-generaal.

Op 2 mei 2023 legde de nv A. A. eveneens haar repliek op het schriftelijk advies van het auditoraat-generaal neer op de griffie.

Na beraad doet het arbeidshof Gent uitspraak op tegenspraak als volgt.

## 1. DE RELEVANTE FEITEN

### 1.1.

De nv A. is een onderneming, gespecialiseerd in de productie van diepgevroren groenten, kruiden en fruit.

De heer M. H. werd met ingang van 8 juni 2015 tewerkgesteld als stekker bij de nv A. A. . Op 1 juni 2017 werd onderling overeengekomen dat er voor de heer H. vanaf 1 juli 2016 een functie aanpassing werd doorgevoerd tot 'hulpoperator — categorie E'. (stukken 1 en 2 nv A. A. , verder A.)

Deze functie hield vooral het volgende in:

- het begeleiden van de toevoer van groenten naar de bunkers t.b.v.
- het verpakkingsproces, het bedienen van de menginstallatie
- het uitvoeren van bijkomende aan de functie gerelateerde werkzaamheden (zoals poetswerkzaamheden, losstekken van aan elkaar gevroren groenten, ...).

Op 9 november 2017 vond er een aligneringsgesprek plaats met de heer H. wegens het beledigen van zijn chef op 8 november 2017. (stuk 4 A.) Op 21 november 2017 werd de heer H. daarvoor schriftelijk aangemaand door de heer F. S., plant director. (stuk 5a A.)

De feiten worden ontkend door de heer H..

Ook op 14 januari 2019 vond een aligneringsgesprek plaats met de heer H. wegens het weigeren om een stekker te vervangen. De heer H. wenste echter de bijstand van de vakbondsafgevaardigde, waardoor een tweede gesprek plaatsvond op 29 januari 2019. Daarop volgde een aangetekende aanmaning van de hand van de heer F. S., plant director. (stukken 7 en 8a A. )

Op 26 september 2019 diende de heer H., samen met de heren I. en B. een verzoek in bij de preventieadviseur van A. , de heer P. D., voor een informele psychosociale interventie. (stuk 3 H. - enkel de eerste pagina van dit verzoek ligt voor)

Op 30 oktober 2019 diende de heer H. een vraag in tot psychosociale interventie (stuk 4 H.).

De heer H. werd ontslagen op 10 januari 2020. (stuk 6 H.)

Met een aangetekende brief van 21 januari 2020 verzocht de heer H. aan de nv A. A. om hem de redenen van zijn ontslag mee te delen. (stuk 8 H.)

Met een brief van 19 februari 2020 verzocht de vakorganisatie van de heer H. aan de nv A. A. om een nieuw formulier C4 met de juiste gegevens en de betaling van een beschermingsvergoeding. De redenen, vermeld op de C4 (moeizame samenwerking door herhaalde werkweigeringen, het niet aanvaarden van gezag en het niet naleven van de interne werkafspraken) werden betwist. Hij stelde dat hij nooit werk geweigerd had en dat hij steeds respect had voor het arbeidsreglement. Hij kreeg nooit een mondelinge of schriftelijke waarschuwing. Verder werd de betaling van een beschermingsvergoeding gevraagd gelet op het verzoek tot formele psychosociale interventie dat op 30 oktober werd ingediend. (stuk 11 H.)

Met een schrijven van 28 februari 2020 antwoordde de raadsman van de nv A. A. dat het C4- formulier geheel correct was en dat het ontslag geen uitstaan had met het formeel verzoek d.d. 30 oktober 2019. Verder werd gesteld dat nog gemotiveerd geantwoord zou worden op het verzoek tot kennisname van de ontslagredenen (cao 109). (stuk 12 H.)

Met betrekking tot het ontslag maakte de nv A. A. per aangetekende brief van 12 maart 2020 (stuk 13 H.) volgende motieven over :

'Beste H.,

Wij komen terug op onze ontslagbrief van vrijdag 10.01.2020, evenals op het (eerste) aangetekend schrijven vanwege uw vakorganisatie d.d. 21.01.2020 waarin u ons verzoekt om (conform de CAO 109) de redenen van uw ontslag toe te lichten en op de (tweede) brief van uw vakorganisatie d.d. 20.02.2020 waarin wij aangemaand worden tot afgifte van een aangepast C4-formulier en de betaling van een beschermingsvergoeding.

Inmiddels hebben wij een eerste beknopte motivering van uw ontslag meegedeeld in het C4-formulier dat u werd bezorgd, zijnde "aangehouden moeizame samenwerking door herhaalde werkweigeringen / niet aanvaarden gezag/niet naleven van de interne werkafspraken."

Effectief werd u om deze redenen ontslagen. Aldus zijn voormelde aanspraken tot afgifte van een aangepast C4-formulier en de betaling van een beschermingsvergoeding ongegrond.

Wij lichten onze (volstrekt gerechtvaardigde) motieven voor uw ontslag verder toe:

Op 08.06.2015 bent u bij ons als "stekker" aan de slag gegaan in de afdeling verpakking.

Op 01.07.2016 werd een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst afgesloten waarin overeengekomen werd dat u vanaf dan de functie "hulpoperator - categorie E" zou uitoefenen (eveneens in de afdeling verpakking).

Ingevolge deze functie werd van u (zeer algemeen) verwacht dat u instond voor:

- de begeleiding van de (continue) invoer van de bakken groenten naar de 'bunkers' voor het verdere verpakkingsproces;
- de bediening van de menginstallaties;
- de uitvoering van allerhande bijkomende (nuttige / ondersteunende) werkzaamheden.

Al deze algemene taken houden - zoals u weet - diverse deeltaken en verantwoordelijkheden in zoals bijv. de bediening van de heftruck, het losstikken van groenten wanneer de stekker in pauze gaat (zodat de lijn niet zou stilvallen), meehelpen met (beperkt) reinigingswerk, hulp en ondersteuning bieden waar nodig, enz.

Na verloop van tijd dienden wij vast te stellen dat u alsmaar minder nog bereid was om bepaalde van deze taken (die u minder graag deed...) correct en op een collegiale wijze uit te voeren.

Zo bijvoorbeeld weigerde u al te vaak (en zelfs resoluut) om uw collega's van de verpakkingafdeling (de 'stekkers') tijdelijk te vervangen wanneer zij hun pauze wensten op te nemen, met als gevolg dat de productielijn hierdoor moest worden stilgelegd. Uw 'vast antwoord' hierbij was telkens het feit dat dit werk zagezegd niet tot uw takenpakket behoorde... Uw collega's moesten hun plan maar zien te trekken... Evident leidde dit tot groeiend ongenoegen (en zelfs frustraties) bij al deze collega's die van u geen enkele ondersteuning kregen.

Ook wanneer uw teamleider en afdelingsverantwoordelijke — bij wie al deze collega's hun beklag deden over uw toch wel zeer oncollegiale houding — u hierover aanspraken en aanspoorden om toch de gevraagde hulp en ondersteuning te willen bieden, weigerde u steevast resoluut elke medewerking, eenvoudigweg omdat het 'stekken' volgens u niet tot uw takenpakket behoorde... Bij deze 'tussenkomen' van uw leidinggevenden ging u ook telkens zeer fel te keer (met luidkeels roepen en allerhande verwijten) om uw zgz. 'argumenten' kracht bij te zetten. Voor dit ongepast gedrag werd u meermaals zowel mondeling als schriftelijk in gebreke gesteld.

Ook het beperkte reinigingswerk dat u moest uitvoeren (net zoals al uw andere collega's) stuitte al te dikwijls op nodeloos en hoogst ongepast 'verzet' van uw kant.

Terzake (en voor zoveel als nodig) zij nogmaals verwezen naar de 'incidenten' die u veroorzaakte op 09.11.2017 en op 29.01.2019 en waarvoor onze directie tussenbeide moest komen met een zgn. aligneringsgesprek en een aangetekende brief:

\*incident dinsdag 07.11.2017: weigering opkuis na de shift waardoor de ploegoverdracht niet correct is kunnen verlopen,

\*incident vrijdag 11.01.2019: herhaalde weigering om uw collega (stekker) te vervangen tijdens zijn pauze + verbaal agressief gedrag tgo. uw teamleider en afdelingsverantwoordelijke tijdens aligneringsgesprek op 29.01.2019.

In onze aangetekende brief d.d. 05.02.2019 in navolging van voormeld incident werd u zeer nadrukkelijk verzocht om uw houding grondig bij te sturen:

"Wij hopen dat een constructieve samenwerking in de toekomst mogelijk is tussen u, uw teamleider en collega's en rekenen daarvoor op uw inzet en bereidheid te doen wat tot uw takenpakket behoort."

Duidelijker dan dit konden wij niet zijn. Wij rekenden / vertrouwden er op dat u zich effectief grondig zou herpakken. Tevergeefs echter.

Ook in de daaropvolgende weken en maanden mochten wij geen enkele verbetering in uw werkhouding vaststellen. Wel integendeel werd het voor ons (en ook voor uw collega's) alsmaar meer duidelijk hoezeer u mentaal verder aan het afhaken was en u alsmaar meer (en zelfs keihard) oppositie wou voeren tegen het beleid van onze onderneming. Kennelijk vond u hierbij een bondgenoot in uw collega D. I. (met wie de samenwerking met de collega's en de oversten eveneens zeer stroef verliep...).

Eind september 2019 heeft u, samen met D. I. en P. B., contact opgenomen met dhr. P. D. (onze interne preventieadviseur arbeidsveiligheid en tevens vertrouwenspersoon) om uw beklag te doen over allerhande zaken omtrent uw arbeidsomstandigheden die volgens u niet correct waren. Hierbij werd afgesproken dat dhr. D. onze directie zou inlichten over al uw bezwaren en opmerkingen en dat één en ander verder zou worden opgevolgd en onderzocht (in samenspraak met onze directie en syndicale afvaardiging).

Effectief werden hierop al onze medewerkers van uw 'verpakkingafdeling 1' uitgebreid door ons bevraagd in aanwezigheid van (1) dhr. P. D., (2) mevr. M. D. (HR officer), (3) dhr. K. L.

(vakbondsafgevaardigde ACV) en (4) dhr. E. V. (vakbondsafgevaardigde ABW). Het merendeel van deze gesprekken vond plaats op 22.10.2019 (9 in totaal) en op 25.10.2019 (6 in totaal). Hierbij werden telkens volgende vragen gesteld

- hoe gaat het met jou op het werk?
- hoe ervaar je de sfeer algemeen bij A. ?
- hoe ervaar je de sfeer tussen collega's?
- zijn er zaken waar je soms niet mee akkoord bent? Hoe uit je dat?
- zijn er zaken die je kunnen frustreren op het werk? (heb je dit zelf in de hand? Wat kan jij er aan doen of is het buiten je controle?)
- heb je zelf spanningen met collega's? heb je soms het gevoel dat er spanningen zijn tussen collega's?
- indien JA: ben je ooit getuige geweest van iets?

Van al deze bevragingen werd tevens een kort verslag opgemaakt.

Deze bevragingen hebben zeer duidelijk aangetoond dat uzelf en uw 'bondgenoot' D. I. algemeen beschouwd werden als 'zeer moeilijke' en 'oncollegiale' medewerkers die zich boven de regels stellen en al te vaak het conflict opzoeken. De voorbeelden die hierbij als duiding werden gegeven zijn:

- uzelf (en D. I.) namen dikwijls pauze op wanneer u dit zelf wou, ook al was het werk nog niet afgerond waardoor de lijnen stil vielen en de operatoren helemaal opnieuw moesten beginnen;
- uzelf (en D. I.) namen vaak heel lange pauzes buiten de toegestane duur;
- uzelf (en D. I.) waren niet bereid om de collega's (stekkers) die in pauze gaan tijdelijk te vervangen, opnieuw met als gevolg dat de lijnen stil vielen — uw antwoord hierop was dat het 'stekken' of het vervangen van een 'stekker' niet 'uw werk' is...;
- uzelf (en D. I.) waren onvoldoende/helemaal niet bereid om hulp te bieden aan de operatoren wanneer zij daarom vroegen; uw antwoord hierop is dat zij het gevraagde werk maar zelf moeten doen aangezien zij toch meer betaald worden...;
- uzelf 'roept' /'tiert' al te vaak' tegen collega's voor allerlei onbenulligheden...;
- ...

Uit deze bevraging bleek dus dat de problemen waarvoor u eerder al zeer nadrukkelijk op de vingers werd getikt (zie tevens onze aangetekende brief d.d. 05.02.2019), verder bleven aanhouden en dat uw collega's zich effectief nog steeds (en vaak) gefrustreerd wisten door uw ongepaste en deloyale werkhouding.

Dit is nog niet alles.

Op donderdagmiddag 31.10.2019 werden mevr. M. D. en dhr. D. gealarmeerd door dhr. P. R. (afdelingsverantwoordelijke) omdat hij van verschillende medewerkers vernomen had (waarvan sommige rechtstreeks getuige waren) dat u samen met D. I. het plan had opgevat om zich gezamenlijk ziek te melden op een ogenblik dat er geen tijdige vervanging zou kunnen worden voorzien, dit alles om onze directie een hak te zetten.

Diezelfde periode vernam onze directie dat u, samen met D. I., een verzoek tot formele psychosociale interventie had ingediend bij onze (externe) preventieadviseur psychosociale aspecten...

Ook in de daaropvolgende weken bleek dat de verstandhouding tussen u en uw collega's, alsook met uw leidinggevend verder vertroebeld bleef en dat er wezenlijk geen verbetering optrad (en al evenmin nog te verwachten viel).

Om voormelde redenen en na rijp beraad heeft onze directie finaal op 10.01.2020 besloten om uw arbeidsovereenkomst (en deze van D. I. te beëindigen door verbreking en met betaling van de wettelijke verbrekingsvergoeding. Uw ontslag is aldus volledig gebaseerd op het feit dat de samenwerking met u al sedert geruime tijd (zeer) problematisch verliep (m.n. herhaalde werkweigering, niet aanvaarden gezag, niet naleven interne werkinstructies, tegenwerking, oncollegiaal gedrag) en er geen enkele

verbetering meer te verwachten viel. In geen geval werd dit ontslag gegeven als 'represaille' tegen het (overigens volstrekt ongegrond) verzoek tot formele psychosociale interventie.

Met beleefde groet,  
Voor de nv A. A.  
F. S.  
Plant Director'

Op 12 februari 2020 werd door de externe preventieadviseur psychosociale aspecten het advies neergelegd (stuk 13 A. ).

In het kader van dit onderzoek werden volgens het verslag/advies verschillende getuigen gehoord, alsook de getuigen die door de twee partijen werden voorgedragen. De externe preventieadviseur had eveneens een gesprek met andere mogelijk relevante personen.

De situatie werd niet op individueel niveau geanalyseerd, aangezien de verzoeker ontslagen werd tijdens de behandeling van het formele dossier door de externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

Op 7 januari 2021 startte de heer H. een procedure voor de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge.

## 2. DE BESLISSING VAN DE ARBEIDSRECHTBANK

De arbeidsrechtbank oordeelde bij vonnis van 21 december 2021 en:

- verklaarde de vordering ontvankelijk maar ongegrond,
- veroordeelde de heer M. H. tot betaling van de kosten van het geding,
  - aan de zijde van de heer M. H. begroot op 20 euro bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand;
  - aan de zijde van de nv A. A. begroot op 1.300 euro rechtsplegingsvergoeding (minimum).

## 3. DE VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

### 3.1.

De heer M. H. tekende hoger beroep aan en vordert:

- het hoger beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren,
- in toepassing van artikel 764, 13° van het Gerechtelijk Wetboek deze zaak mee te delen aan het arbeidsauditoraat,
- het bestreden vonnis te hervormen en teniet te doen en zodoende de initiële vordering van de heer H. ontvankelijk en integraal gegrond te verklaren en bijgevolg,
- de nv A. A. te veroordelen tot betaling van:
  - o een forfaitaire schadevergoeding wegens pesterijen dan wel discriminatie ten belope van 12.290 euro gelijk aan 6 maanden brutoloon;
  - o een forfaitaire schadevergoeding wegens schending van de bescherming tegen represaillemaatregelen bij klachten omwille van pesterijen dan wel discriminatie ten belope van 12.290 euro gelijk aan 6 maanden brutoloon;
  - o de wettelijke intresten op deze bedragen en de gerechtelijke intresten aan dezelfde intrestvoet alsook de gekapitaliseerde intresten op de opzegvergoeding vanaf 1 maart 2021 tot datum neerlegging verzoekschrift en sindsdien de gerechtelijke intresten aan dezelfde intrestvoet en dit tot algehele betaling.
- ondergeschikt, overeenkomstig artikel 8:28 NBW een getuigenverhoor op te leggen van de heren C. C. S. F., M. B., J.-L. V. en A. P. B. teneinde de heer M. H. toe te staan aanvullend bewijs te leveren van discriminatie, racisme en pesterijen vanwege de heer V. L. en de waarachtigheid van hun eerdere verklaringen ten aanzien van de arbeidsattitude van de heer H..
- de nv A. A. te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rolrechten en de rechtsplegingsvergoeding, door de heer H. begroot op 1.300 euro (verminderde

rechtsplegingsvergoeding) per aanleg evenals de kosten van betekening door de nv A. A. spijs aankondiging van het instellen van een procedure in hoger beroep.

### 3.2.

De nv A. A. vraagt:

- het door de heer M. H. ingestelde hoger beroep toelaatbaar, ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en dienvolgens;
- het vonnis van 21 december 2021 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge integraal te bevestigen en aldus de vorderingen van de heer M. H. ontvankelijk, maar ongegrond te verklaren;
- de heer M. H. te veroordelen tot de kosten van het geding m.i.v. de wettelijke basisrechtsplegingsvergoeding, in de syntheseconclusie begroot op 2.800 euro (eerste aanleg) en 2.800 euro (hoger beroep), en in de repliekconclusie d.d. 2 mei 2023 telkens aangepast naar 3.500 euro.

### 3.3.

De vrijwillig tussenkomende partij, UNIA, Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, vordert:

- UNIA te ontvangen als vrijwillig tussenkomende partij in het geding bestaande tussen partijen en hebbende het AR-nr. 22/AR/039;
- het verzoekschrift ontvankelijk en gegrond te verklaren;
- het tussen te komen arrest tegenstelbaar te verklaren aan UNIA.

## 4. DE MIDDELEN VAN HET HOGER BEROEP

De heer H. kan zich niet akkoord verklaren met de beslissing van de eerste rechters en brengt daartoe vijf grieven aan.

### 4.1.

De arbeidsrechtbank miskent het wettelijk regime van de verschuiving van de bewijslast, zoals vermeld in de artikelen 32undecies Welzijnswet 4 augustus 1996 en artikel 30, §1 Antiracismewet van 30 juli 1981.

Deze wetten hanteren een van het gemeenrecht afwijkende bewijslastregeling. De heer H. is van oordeel dat de feiten die discriminatie op basis van huidskleur of nationale afstamming en/of pesterijen ten aanzien van de heer H. kunnen doen vermoeden, geen doorslaggevende materiële bewijzen of gewichtige, eensluidende en met elkaar overeenstemmende vermoedens hoeven te zijn die met een grote mate van zekerheid een discriminatie en/of pesterijen aantonen. De verschuiving van de bewijslast dient te gebeuren van zodra de benadeelde voldoende concrete en betrouwbare aanwijzingen aanbrengt die aantonen dat discriminatie in de gegeven omstandigheden aannemelijk is.

De heer H. stelt dat hij door A. en zijn leidinggevende V. L. ongunstiger werd behandeld dan de meeste van zijn collega's van Belgische origine in een vergelijkbare situatie en dit op grond van een door de Antiracismewet beschermd criterium, nl. een direct onderscheid op basis van nationale afstamming of huidskleur.

Daarnaast meent de heer H. ook het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk vanwege zijn leidinggevende V. L., waarvoor A. burgerrechtelijk aansprakelijk is (artikel 1384, lid 3 B.W.). Deze stelde immers lange tijd gedragingen die in hun geheel genomen op onrechtmatige wijze de persoonlijkheid, waardigheid en fysieke of psychische integriteit van de heer H. aantastten bij de uitvoering van zijn werk en die een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende en kwetsende

omgeving creëerden waardoor zijn betrekking in gevaar werd gebracht. Op grond van artikel 32bis van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 maakt dit een verboden vorm van pesterijen uit.

Omdat de schade als gevolg van discriminatie en/of pesterijen één feitencomplex betreft, vordert de heer H. slechts éénmaal een schadevergoeding voor discriminatie, dan wel voor pesterijen, dan wel voor feiten van discriminatie en pesterijen vermengd.

De aanwijzingen waarop de heer H. zich beroept om discriminatie en/of pesterijen aannemelijk te maken, zijn de volgende:

- racistische vooroordelen en stereotypen bij leidinggevende V. L. t.a.v. personen van Afrikaanse of Maghrebijnse origine in het algemeen en de heer H. in het bijzonder,
- discriminatie en pesterijen bij de werkverdeling, tucht en verloning door leidinggevende V. L. t.a.v. in hoofdzaak personen van Afrikaanse of Maghrebijnse origine in het algemeen en de heer H. in het bijzonder, wat zich tevens uit in favoritisme t.a.v. sommige personen van autochtone origine.

De heer H. beseft dat zijn eigen eenzijdige verklaring en de getuigenissen van de heer M. H. en de heer P. B. gelet op hun gemeenschappelijke belangen onvoldoende garanties bieden om op zich als aanwijzingen van discriminatie in aanmerking te komen.

Ter staving van de verschuiving van de bewijslast brengt de heer H. 11 aanwijzingen aan.

De heer H. is de mening toegedaan dat uit de feiten, aanwijzingen en verklaringen genoegzaam blijkt dat:

- er sprake is van discriminatie, racisme en pesten op het werk,
- deze problemen niet verholpen werden door A. in tempore non suspecto,
- er fundamenteel een probleem was met de leidinggevende V. L.,

er niet aangetoond is dat de heer H. een problematische werknemer was die problemen had met gezag en subordinaat.

Ten onrechte gingen de eerste rechters onmiddellijk over tot de beoordeling van het bewijs van de discriminatie en/of pesterijen, zonder eerst de aangebrachte feiten en elementen te onderzoeken op het bestaan van een vermoeden van discriminatie en/of pesterijen.

Er zijn voldoende redenen om de verschuiving van de bewijslast toe te passen. Ondergeschikt wordt overeenkomstig artikel 8:28 NBW om het getuigenverhoor verzocht van de heren C. C. S. F., M. B., J.-L. V. en A. P. B..

#### 4.2.

De heer H. heeft recht op een schadevergoeding voor pesten op het werk en/of discriminatie.

De bewijslast dient, zoals hierboven uiteengezet, te verschuiven naar de auteur van het onderscheid. Dat deze laatste voor zijn beslissing enkele redenen heeft opgegeven die vreemd zijn aan het beschermd criterium, doet daar niets van af.

De auteur van het onderscheid moet bewijzen dat de bestreden beslissing uitsluitend op grond van een ander geoorloofd (pertinent, passend, ...) criterium is getroffen.

De door de heer H. aangebrachte feiten en stukken doen blijken van een vermoeden van discriminatie door de heer L. en bij uitbreiding A. .

De getuigenverklaringen, aangebracht door A. , zijn geen afdoende tegenbewijs, dat iedere vorm van discriminatie of pesterijen vanwege A. en/of de heer V. L. uitsluit ten aanzien van de heer H..

Bijgevolg staat de discriminatie/pesterij op grond van zijn huidskleur en/of nationale afstamming vast. De gevorderde schadevergoeding wegens pesterijen dan wel discriminatie dient te worden toegekend.

#### 4.3.



Het bestreden vonnis maakt een verkeerde toepassing van de wettelijke regeling inzake de omkering van de bewijslast bij de represaillebescherming na een klacht wegens discriminatie en/of pesterijen.

De heer H. verwijst naar de artikelen 32terdecies van de Welzijnswet en artikel 15 van de Antiracismewet, die bescherming bieden tegen represailles na het indienen van een klacht wegens respectievelijk pesten en discriminatie. De vormvoorwaarden bij het indienen van een klacht mogen terzake niet strikt geïnterpreteerd worden. Het volstaat volgens de heer H. dat hij aantoont dat A. op de hoogte was dat hij actie ondernam om zijn rechten op basis van de antipest- en antiracismewetgeving af te dwingen. Er wordt daarvoor verwezen naar rechtspraak van het Hof van Justitie (zaak H. C-404/18 Hof van Justitie, de inbreukprocedures (2015/2012; 007) bij de Europese commissie en in voorbereiding zijnde wetsaanpassing.

Dat dit het geval was blijkt uit:

- de sluimerende discussie over de werkomstandigheden van de werknemers, met inbegrip van de heer H.,
- het aangetekend schrijven van 4 december 2018 met betrekking tot de functieclassificatie (stuk 19 H.), het aankarten op 12 december 2018 van de problemen op de werkvloer m.b.t. de kledij en de werkomstandigheden in de koude zones (stuk 20 H.) (alle klagers van allochtone origine) (kan doen vermoeden dat er ook sprake was van discriminatie bij de werkverdeling of de arbeidsomstandigheden),
- de verklaring van de heer B. W., waarin hij zich beklaagde dat hij niet over de koude beschermende kledij beschikte, in tegenstelling tot zijn collega R. D. (stuk 23 H.),
- de vergadering op 26 september 2019 met de vertrouwenspersoon van A. , de heer D.,
- het formeel verzoek, samen met collega H., tot psychosociale interventie met betrekking tot de interpersoonlijke relaties op het werk d.d. 30 oktober 2019 (doelend op de heer L.) (stuk 4 H.).

Deze laatste klacht voldoet aan de strikte vormvoorwaarden van artikel 32terdecies van de Welzijnswet. Daardoor is de heer H. beschermd tegen represailles vanwege A. .

De omkering van de bewijslast, voorzien bij neerlegging van een klacht, bestaat erin dat vermoed wordt dat er sprake is van een represaillemaatregel. Het bewijs dient geleverd door de werkgever dat de heer H. ontslagen werd om redenen die vreemd zijn aan de ingediende klacht.

De cassatierechtspraak bevestigt dat het ontslag wel mag te maken hebben met de redenen die in de klacht ingeroepen werden. Er mag echter geen enkel oorzakelijk verband zijn met het feit dat de heer H. hiervoor klacht indiende.

Het is duidelijk dat A. niet slaagt in dit bewijs.

#### 4.4.

De heer H. heeft recht op een schadevergoeding wegens schending van de bescherming tegen represaillemaatregelen wegens de klacht racisme/pesten op het werk.

Er is aangetoond dat de problemen inzake discriminatie zich al langer voordeden, met name

- op het vlak van de uitrusting voor bepaalde werknemers wel en andere niet,
- inzake de functieclassificatie, waardoor bepaalde werknemers minder betaald werden dan andere hoewel ze dezelfde functie uitoefenden,
- het ongelijk behandelen van personen op basis van door de antidiscriminatiewetten beschermde persoonlijke kenmerken, zoals hun nationale origine.

Verder stelt de heer H. in besluiten waarom de getuigenverklaringen, voorgelegd door A. niet kunnen weerhouden worden.

Daarnaast is A. niet bij machte interne documenten voor te leggen ter staving van de wettelijke procedures, toegepast ter bestrijding en voorkoming van pesten, racisme en discriminatie op het ogenblik van de feiten.

De heer H. wijst erop dat het daarom een drogreden is dat hij ontslagen werd omwille van zijn gedrag, daarbij verwijzend naar de ingebrekestelling van november 2017 en februari 2019. Chronologisch klopt dit bovendien niet, daar er al een aanzienlijk aantal maanden verstreken was tussen de respectievelijke brieven en de datum van ontslag. Daarnaast werd het gebrachte feitenrelaas ook betwist door de heer H..

De door A. voorgelegde verklaringen zijn voorgekauwd en niet objectief gelet op de band van ondergeschiktheid en aldus het pecuniair belang. Daarnaast werkten verschillende van hen niet samen met de heer H., zodat zij moeilijk een verklaring kunnen afleggen met betrekking tot zijn werkhethiek.

Om de teneur te bewijzen verwijst de heer H. naar stuk 34 van A. , waaruit tevens moet blijken dat er een kloof was tussen de werkvloer en de directie omtrent de implementatie van de voorhanden zijnde procedures.

4.5.

De vorderingen van de heer H. zijn mededeelbaar aan het arbeidsauditoraat.

In toepassing van artikel 764 van het Gerechtelijk Wetboek is deze zaak verplicht mededeelbaar aan het arbeidsauditoraat.

## 5. DE ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Het hoger beroep werd tijdig en regelmatig naar de vorm ingesteld. Het is ontvankelijk.

## 6. SCHRIFTELIJK ADVIES - REPLIEK PARTIJEN OP HET ADVIES

6.1.

Op 4 april 2023 legde het openbaar ministerie in de persoon van de heer Patrick Bricout, eerste advocaat-generaal bij het arbeidsauditoraat-generaal Gent, handelend namens de procureur-generaal bij het hof van beroep Gent, op de griffie van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge het volgend advies neer:

“(…)

Bespreking

1. In art. 764 Ger. W. worden de vorderingen opgesomd die op straffe van nietigheid moeten meegedeeld worden aan het Openbaar Ministerie.

Uit de samenlezing van art. 764, laatste lid en art. 766, §1 vijfde lid Ger. W. blijkt evenwel dat alhoewel een vordering verplicht moet meegedeeld worden er niet noodzakelijk door het Openbaar Ministerie moet worden tussengekomen of een advies worden uitgebracht.

Bij brief van 11 maart 2021 heeft de arbeidsauditeur medegedeeld dat hij niet zou tussenkomen in deze zaak. Het bestreden vonnis dient dan ook niet te worden vernietigd.

2. Het is de taak van appellant om aan te tonen dat er zich feiten hebben voorgedaan, die toelaten het bestaan van pesten en/of discriminatie te kunnen doen vermoeden. Vooraleer de bewijslast om te keren moeten dus feiten aangevoerd worden. Loutere beweringen, indrukken of geruchten die niet objectiveerbaar zijn volstaan niet. Het moet gaan om feiten die voldoende nauwkeurig beschreven zijn (tijdstip, plaats) en betrekking hebben op identificeerbare personen en waarvan minstens een begin van bewijs wordt aangebracht.

De feiten op zich moeten toelaten het bestaan van pesten en/of discriminatie te doen vermoeden.

De heer H. voert aan dat hij door A. en zijn leidinggevende V. L. ongunstiger werd behandeld dan de meeste van zijn collega's van Belgische origine in een vergelijkbare situatie werden behandeld. Dit onderscheid had betrekking op zijn afstamming en zijn huidskleur. In de syntheseconclusie worden een elftal bewijselementen of aanwijzingen van discriminatie en/of pesten opgesomd.

Over de persoon die een laakbaar gedrag zou gesteld hebben bestaat geen discussie. Dit is duidelijk de heer V. L..

Waar wel discussie over bestaat is of de uitlatingen, gedragingen, beslissingen, feitelijkheden zoals gesteld door de heer L. wel voldoende duidelijk omschreven zijn en vooral of er een begin van bewijs wordt aangebracht. Er worden weliswaar een aantal beweringen en uitlatingen vermeld doch deze zijn niet in de tijd gesitueerd maar vooral er worden daarvan geen bevestigingen of geloofwaardige en congruente getuigenverklaringen van neergelegd.

Er worden immers door beide partijen verklaringen neergelegd die in feite diametraal tegenover elkaar staan. Deze gedragingen en uitlatingen, die zouden gesteld zijn, werden nochtans ontegensprekelijk gesteld en gedaan in aanwezigheid van andere werknemers vermits de arbeid in ploegen werd verricht. Bijkomend punt is dat de heer L. inmiddels niet meer in dienst is bij A. zodat kan verwacht worden dat de medewerkers vrijuit kunnen praten.

Ik ben dus van oordeel dat er geen voldoende nauwkeurig beschreven feiten worden aangevoerd waarvan minstens een begin van bewijs wordt aangebracht.

Indien uw Hof een andere mening is toegedaan adviseer ik een getuigenverhoor van de werknemers die in dezelfde ploeg hebben samengewerkt met appelland.

3. Appelland voert aan dat hij ontslagen werd als represaillemaatregel omdat hij een klacht wegens racisme of pesten had ingediend.

Uit het dossier blijkt dat A. op de hoogte was van het feit dat appelland een klacht had ingediend wegens racisme en/of pesten, zodat moet onderzocht worden of het ontslag een represaillemaatregel was dan wel op andere gronden was gesteund. Appelland werkte sinds 2015 bij A. en werd er ontslagen op 10 januari 2020. op 30 oktober 2019 heeft betrokkene een verzoek tot formele psychosociale interventie ingediend voor feiten van geweld en/of pesterijen.

Gelet op dit verzoek dient geïntimeerde aan te tonen dat de feiten ingeroepen voor het ontslag vreemd zijn aan dit verzoek.

De oorzaak van de werkloosheid zoals vermeld op het C4 document is "aangehouden moeizame samenwerking door herhaalde werkweigering en niet aanvaarden gezag en niet naleven van de interne afspraken".

Per aangetekend schrijven van 12 maart heeft geïntimeerde aan de vakorganisatie van betrokkene in extenso de redenen van het ontslag medegedeeld.

Kort samengevat verwijst A. naar het niet bereid zijn om bepaalde zaken correct en op een collegiale wijze uit te voeren, het ten onrechte klagen over de arbeidsomstandigheden en het plannen om zich samen met andere collega's gezamenlijk ziek te melden.

Na lezing van alle stukken sluit ik mij volledig aan bij het vonnis van de eerste rechter. Er werd nl. terecht verwezen naar twee "aligneringsgesprekken" die doorgingen in 2017 en 2019 en waaruit blijkt dat betrokkene weigerde bepaalde taken uit te voeren die nochtans tot zijn takenpakket behoorden.

Ook het onderzoek dat eind 2019 begin 2020 werd uitgevoerd toont aan dat de negatieve werkhouding van appelland voor problemen zorgde. Vooral de door vakbondsafgevaardigde ondertekende verklaring dd. 10 januari 2020 spreekt boekdelen.

Besluit

Het hoger beroep is ongegrond."

6.2. Repliek van partijen op het schriftelijk advies van het openbaar ministerie.

De heer D. I. legde op 2 mei 2023 opmerkingen neer op de griffie van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge in antwoord op het schriftelijk advies van het auditoraat-generaal.

Op 2 mei 2023 legde de nv A. A. eveneens haar repliek op het schriftelijk advies van het auditoraat-generaal neer op de griffie.

7. **BESPREKING**

De heer H. is van oordeel dat hij tijdens zijn tewerkstelling bij de nv A. A. (hierna A. genoemd) het slachtoffer was van discriminatie en/of pesterijen. Hij meent daarom gerechtigd te zijn op een schadevergoeding. Hij vraagt een enkele vergoeding omdat de schade als gevolg van de discriminatie en/of pesterijen één feitencomplex betreft.

Verder stelt hij ontslagen te zijn als represaillemaatregel voor het neerleggen van een klacht wegens discriminatie en/of pesterijen. Ook daarvoor eist hij één vergoeding.

De heer H. steunt zijn hoofdvorderingen op :

- de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna Welzijnswet genoemd),
- de Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden (hierna Antiracismewet genoemd).

### 7.1. De wettelijke regeling

#### \*\*De Welzijnswet

- De vordering tot schadevergoeding wegens pesterijen.

Artikel 32decies §1/1 van de Welzijnswet bepaalt dat al wie een belang kan aantonen voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding kan instellen tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De gevorderde schadevergoeding is, naar keuze van het slachtoffer, gelijk aan een forfaitair bedrag of aan de werkelijk geleden schade. Het forfaitair bedrag stemt normaal overeen met het brutoloon voor 3 maanden.

De heer H. vordert echter een forfaitair bedrag van 6 maanden loon. Dit betekent dat moet aangetoond worden dat de materiële en morele schade die ontstaan is wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- ✓ de gedragingen houden verband met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;
- ✓ de dader bevindt zich in een gezagsrelatie ten aanzien van het slachtoffer;
- ✓ de feiten zijn ernstig.

De heer H. is van oordeel dat hij het slachtoffer was van pesterijen vanwege de heer V. L. , zijn leidinggevende.

Pesterijen op het werk wordt gedefinieerd als 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 de Welzijnswet 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 verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie. (artikel 32 ter, lid 1, 2° Welzijnswet)

De Welzijnswet voorziet in artikel 32undecies in een bewijslastregeling die afwijkt van het gemeen recht.

Als de persoon die zich slachtoffer acht van pesterijen (de heer H.) feiten aanvoert die het bestaan van pesterijen op het werk kunnen doen vermoeden, dan valt de bewijslast dat er zich geen pesterijen hebben voorgedaan ten laste van de verweerder, in casu de werkgever.

Slaagt hij daar niet in, dan draagt het beweerde slachtoffer de bewijslast.

De wet stelt een dubbele vereiste vooraleer de omkering van de bewijslast speelt:

1°) het vermeende slachtoffer moet feiten aanvoeren: dit sluit de geruchten, beweringen en indrukken uit die niet objectiveerbaar zijn of niet bewezen kunnen worden. Die feiten moeten voldoende nauwkeurig beschreven zijn (tijdstip, plaats) en betrekking hebben op identificeerbare personen.

Het vermeende slachtoffer moet het bewijs of een begin van bewijs leveren van de feiten die hij inroept, een loutere bewering is niet voldoende;

2°) die feiten moeten toelaten het bestaan van pesterijen te doen vermoeden.

(Evaluatieverslag Wet van 11 juni 2002, FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg, 56 en de aldaar geciteerde rechtspraak).

Onrechtmatigheid en herhaling zijn constitutief voor pestgedrag in de definitie van artikel 32ter, lid 1, 2° van de Welzijnswet.

- De vordering van een beschermingsvergoeding.

In de Welzijnswet is tevens een bescherming voorzien tegen represailles. De bescherming geldt onder meer voor werknemers die een probleem hebben aangekaart van geweld of pesterijen, maar tevens voor de werknemer die in dat kader optreedt als getuige.

Artikel 32terdecies, §1/1 van de Welzijnswet bepaalt terzake onder meer dat deze bescherming genoten wordt door de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van pesterijen. (artikel 32terdecies, §1/1, 1° Welzijnswet).

De getuige die een verklaring aflegt in een ondertekend en gedateerd document en/of optreedt als getuige in rechte, geniet eveneens van deze bescherming.

Het is de werkgever in dit geval verboden de arbeidsverhouding van de beschermde werknemer te beëindigen of een nadelige maatregel te treffen ten aanzien van dezelfde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor onder meer feiten van pesterijen, de klacht, het instellen van een rechtsvordering of het afleggen van een getuigenverklaring. (artikel 32terdecies, §1 Welzijnswet)

De wet van 7 april 2023 (artikel 14 — pas in werking getreden op 1 juni 2023) breidt dit artikel uit, in die zin dat de redenen ook vreemd moeten zijn aan de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk.

De bewijslast ligt bij de werkgever, zo de arbeidsovereenkomst werd beëindigd binnen de 12 maanden na het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring. (artikel 32terdecies, §3 Welzijnswet)

Door de werknemer kan een vergoeding gevorderd worden gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag van zes maanden brutoloon, hetzij gelijk aan de door de werknemer geleden schade, die door deze laatste ook moet bewezen worden.

\*\* De Antiracismewet

- De vordering tot schadevergoeding wegens discriminatie.

De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden verbiedt directe en indirecte discriminatie, opdracht tot discriminatie en intimidatie. Deze wet is van openbare orde.

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft is de Antiracismewet van toepassing op bepalingen en praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning. (artikel 5, §2, 2° Racismewet)

De beschermde criteria in de Antiracismewet zijn nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. (artikel 4, 4° Antiracismewet)

Wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie of zou worden behandeld op grond van een van de beschermde criteria, dan is er sprake van een direct onderscheid, dat indien het niet kan worden gerechtvaardigd als directe discriminatie kan aanzien worden. (artikel 4, 6° en 7° Antiracismewet)

Artikel 16 van de Antiracismewet voorziet in geval van discriminatie in de mogelijkheid tot het vorderen van een schadevergoeding overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

Indien het slachtoffer kiest voor een forfaitaire vergoeding voor materiële en morele schade wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, zoals in huidige zaak, dan is deze gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden.

Wanneer anderzijds de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, dan wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning.

Als de materiële schade vanwege discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 13, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald op 650 euro, verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou getroffen zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Net als in de Welzijnswet voorziet de Antiracismewet in een van het gemeen recht afwijkende bewijslastregeling. Als de persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie (de heer H.) feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van één van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dan moet de verwerende partij (de werkgever) bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. (artikel 30, §1 Antiracismewet)

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer begrepen:

- de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van de personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, onder meer verschillende los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen, of
- de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

(artikel 30, §2 Antidiscriminatiewet)

- De vordering van een beschermingsvergoeding.

Als een klacht wordt ingediend wegens een schending van de Antiracismewet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht. Doet hij dit wel binnen de 12 maanden na het indienen van de klacht, dan draagt hij de bewijslast dat de nadelige maatregelen (zoals een ontslag) getroffen werden om redenen die vreemd zijn aan de klacht. (artikel 15 Antiracismewet)

Als voorbeeld van een nadelige maatregel bepaalt artikel 15, §2 van de Antiracismewet onder meer de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

De klacht waarover sprake dient een met redenen omklede klacht te zijn, bestaande uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de beweerde discriminatie worden uiteengezet. (artikel 15, §3 Antiracismewet). Ook hier voorziet de wet van 7 april 2023 in een wijziging/versoepeling, die in werking is getreden op 1 juni 2023.

## 7.2. Toepassing op de zaak

· De vordering tot schadevergoeding wegens pesterijen en/of discriminatie.

Om een schadevergoeding inzake pesterijen of discriminatie te kunnen vorderen, dient het bewijs voor te liggen van pesterijen en/of discriminatie.

De heer H. dient daarom, gelet op de bewijslastregeling, feiten aan te voeren die het bestaan van pesterijen en/of het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. Slaagt hij daarin, dan is het aan de werkgever om het tegendeel te bewijzen.

Het hof wijst erop dat de normale uitoefening van het werkgeversgezag als zodanig niet onder 'pesterijen' valt. Een subjectieve appreciatie van de werknemer volstaat in zulke gevallen niet om van pesterijen te gewagen.

De beoordeling van de professionele kwaliteiten van de werknemer behoort tot de normale uitoefening van het werkgeversgezag. De omstandigheid dat een werknemer negatief geëvalueerd wordt, kan op zichzelf geen aanwijzing opleveren van onrechtmatig pestgedrag (Arbh. Antwerpen 22 juni 2004, RABG 2005, 1320, noot J. Herman; Arbh. Brussel 27 november 2007, J.T. T. 2008, 108).

Ook de loutere bewering dat men het slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag/pesterijen volstaat niet. (Arbrb. Tongeren 1 juni 2005, AR 2964/2004, onuitg., zoals geciteerd in: I. Verhelst en S. Raets, "10 jaar Pestwet — Grensoverschrijvend of baanbrekend", Or. 2012, 245)

De heer H. stelt dat hij door de heer V. L. en A. ongunstiger werd behandeld dan zijn collega's van Belgische origine in een vergelijkbare situatie, en dat deze ongunstige behandeling gebeurde op grond van één of meer door de Antiracismewet beschermde criteria, nl. een direct onderscheid op grond van nationale afstamming of huidskleur op het vlak van de arbeidsbetrekkingen (pag. 9 synthesebesluiten H.). Dit maakt een inbreuk uit op artikel 12 van de Antiracismewet.

Daarnaast beweert de heer H. dat hij het slachtoffer was van pesterijen op het werk vanwege zijn leidinggevende V. L. . Deze zou gedurende een lange tijd gedragingen gesteld hebben die in hun geheel genomen op onrechtmatige wijze zijn persoonlijkheid, waardigheid en fysieke of psychische integriteit aantastten bij de uitvoering van zijn werk en die een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende en kwetsende omgeving creëerden waardoor zijn betrekking in gevaar werd gebracht. Dit maakt op grond van artikel 32bis van de Welzijnswet een verboden vorm van pesterijen uit.

Eerst dient de heer H. dus feiten te bewijzen. Deze bewezen feiten moeten een aanwijzing zijn van discriminatie of pesterijen.

Is er een verschuiving van de bewijslast?

\*\*De heer H. bracht bepaalde beweringen aan bij L., de externe preventieadviseur psychosociale aspecten op 30 oktober 2019 in zijn verzoek tot tussenkomst, met name het volgende:

- slechte werkomstandigheden,
- slechte interpersoonlijke relaties,
- de heer L. krenkt onze waardigheid als persoon en werknemer,
- hij creëert een vernederende, intimiderende omgeving met zijn woorden, intimidaties, beledigingen, handelingen en eenzijdige geschriften,
- psychologisch geweld,
- favoritisme op het werk,
- hij is niet correct en agressief,
- hij is een leugenaar, die bepaalde personen niet respecteert,
- hij zet bepaalde werknemers tegen elkaar op,

- en hij legt druk op bepaalde personen en op anderen niet.

Uit het verslag van de externe preventieadviseur van 11 februari 2020 kan niet afgeleid worden of de in de aangifte vermelde feiten al dan niet hebben plaatsgevonden. Uit dit verslag van de preventieadviseur blijkt dat de heer L. de aantijgingen tegenspreekt.

L. stelt in haar verslag verschillende getuigen gehoord te hebben, met inbegrip van de getuigen die door beide partijen werden voorgedragen. Er werd echter geen analyse gemaakt op individueel vlak omdat de verzoeker, de heer H., reeds ontslagen werd tijdens de behandeling van het dossier.

In het verslag werd wel aangegeven dat A. als werkgever reeds verschillende tools ontwikkelde, onder meer 'de waarden van het bedrijf', de gedragscode met een jaarlijkse daaraan gekoppelde opleiding en de ETI-code.

In dit verslag werd ook meegegeven dat de arbeidsinhoud volgens de getuigenissen als niet lastig en soms zwaar ervaren werd, maar iedereen wist wat hij moest doen en er werden ook opleidingen terzake georganiseerd. Er waren geen opmerkingen omtrent de arbeidsvoorwaarden (lonen, vakanties, ...). De interpersoonlijke relaties en arbeidsomstandigheden werden als goed omschreven. De sfeer was ook afhankelijk van de collega's.

Wat de collectieve preventiemaatregelen betreft werd er door L. op gewezen dat deze reeds deel uitmaakten van de bedrijfscultuur. Er werden daarvoor maatregelen genomen en het bedrijf mocht verdergaan op die manier.

Enkel werd opgemerkt dat bij een incident tussen twee werknemers, het niet enkel belangrijk was om de ene op het matje te roepen, maar ook om de andere werknemer mee te delen wat ondernomen werd. Ook konden de medewerkers nog geïnformeerd worden over de mogelijke psychosociale maatregelen die beschikbaar zijn.

Verder werd meegegeven dat een analyse van de psychosociale risico's een opportuniteit is voor de werkgever om de aanwezigheid van psychosociale disfuncties te identificeren en waar nodig actie te ondernemen.

Uit dit verzoek en het daarop volgend verslag kan het hof geen bewezen feiten putten die discriminatie en/of pesterijen aannemelijk maken.

\*\*De heer H. verwijst in besluiten verder naar 11 aanwijzingen.

Ter staving van deze aanwijzingen baseert de heer H. zich op de verklaringen van de heer P. B. de heer D. I., de heer M. S. C. en de heer B. W..

De heer H. geeft in zijn synthesebesluiten zelf aan dat zijn eigen eenzijdige verklaring, evenals de getuigenissen van de heren .I. en B. gelet op hun gemeenschappelijke belangen onvoldoende garanties bieden om op zich als aanwijzingen van discriminatie in aanmerking te komen.

Net zoals de eerste rechters is het hof van oordeel dat de verklaringen van de heer P. B. en de heer D. I. niet als objectief kunnen weerhouden worden, nu zij elk een procedure aanspanden tegen A. en daarbij dezelfde belangen nastreven.

Het hof overloopt iedere aanwijzing teneinde te kunnen oordelen of er een verschuiving van de bewijslast dient plaats te vinden.

De eerste aanwijzing is louter gesteund op de verklaring van de heer B. en wordt aldus niet weerhouden. Ten overvloede stelt het hof in deze uitspraak van de heer B. geen vorm van pesten of discriminatie, noch een aanwijzing daartoe te kunnen vaststellen.

De tweede aanwijzing is niet bepaald in de tijd. De verklaring van de heer C. is niet van die aard om enige mogelijke benadeling in hoofde van de heer H. aan te tonen vanwege A. of de leidinggevende.



De derde aanwijzing steunt op een gerucht, een bewering die door niets of niemand gestaafd wordt. De heer L., de vakbondsafgevaardigde, in het bijzijn van wie deze uitspraak zou gedaan zijn, stelt zelf dat deze bewering verkeerd is (zie stuk 22 H. - verklaring L. punt 3.1.4.).

Wat de vierde aanwijzing betreft (het feit dat de heer L. bij iedere discussie het volgende zegt: 'hier is men in Vlaanderen en niet in Kinshasa of in Afrika'): de heer L. is formeel dat hij dergelijke uitspraken nooit hoorde van de heer L.. Daarnaast stelde hij inderdaad dat het omwille van de frustraties van beide partijen tot pesterijen komt. Dit betreft een deductie zonder enige concreet element ter staving, een perceptie. (stuk 22 H. — verklaring L. aan gerechtsdeurwaarder- punt 3.1.5. eerste lid)

In zijn verklaring stelt de heer L. verder nog dat de Vlamingen soms iets later terug op hun post kwamen, maar dit had volgens de heer L. niets met favoritisme te maken. Hij kon de bewering van de heer H. en de heer I. dat de Vlamingen bevoordeeld werden door de heer L., niet bevestigen. (stuk 22 H. — verklaring L. aan gerechtsdeurwaarder — punt 3.1.5. derde lid)

Met betrekking tot de vijfde en zesde aanwijzing stelde de heer L. in zijn verklaring onder punt 3.1.6. dat eens een zwaardere taak toegewezen werd aan een Afrikaanse werknemer omdat deze sterker was. Dit had volgens de heer L. niets met favoritisme of racisme te maken. Iets dergelijks gebeurde ook met de heer V. J. en mevrouw P. de vrouw van J.-L. V..

De heer L. bevestigde een voorval met de heer N. V. S., maar hij kwam tussen en veronderstelde dat het minnelijk werd opgelost.

Het feit dat er geen confrontatie volgde, zoals de heer H. aanbrengt, is naar de mening van het hof geen aanwijzing van racisme en/of pesterij. Niet elk conflict wordt opgelost met een confrontatie. Daarenboven is uit het verslag van L. gebleken dat A. voldoende maatregelen trof. Een verbeterpuntje was inderdaad dat aan de betrokkenen zou meegedeeld worden welke acties er ondernomen werden.

Op zeker moment veranderde de heer L. de planning en de toewijzing van de taken, maar de heer L. verklaarde dit systeem stop te zetten.

Uit het hele relaas van de heer L. onder punt 3.1.6. kan het hof opmaken dat er zich inderdaad af en toe strubbelingen voordeden tussen werknemers, maar dat dit niet alleen het geval was met werknemers van Afrikaanse origine, maar ook met Vlamingen. De heer L. veranderde de planning en de verdeling van de taken, maar dit werd teruggeschroefd door tussenkomst van de heer L.. Het hof wijst erop dat er in casu geen elementen worden aangebracht die er kunnen op wijzen dat een andere werkverdeling ten nadele was van de werknemers van Afrikaanse origine, en meer bepaald ten nadele van de heer H..

Aanwijzingen 7 en 8 betreffen eenzelfde telefoongesprek van de heer H. met de heer C. F., dat opgenomen werd zonder medeweten van de heer C. F. en nogal onduidelijk is. Het werd op vraag van de heer H. uitgeschreven door een gerechtsdeurwaarder.

Het gesprek handelt niet over concrete feiten, ook niet in hoofde van de heer H.. Het valt daarbij op dat de heer H. veel voorzegt. Het gesprek kan niet weerhouden worden.

Aanwijzing 9 betreft een schriftelijke verklaring van de heer B. W. d.d. 27 november 2022. In deze verklaring heeft de heer W. het niet over feiten van mogelijke pesterijen of discriminatie ten aanzien van de heer H..

Het gaat over een ongepast antwoord van de heer L. tegen de heer W., nadat een machine was stilgevallen.

Aanwijzing 10 is een andere schriftelijke verklaring van de heer W., waarin drie zaken worden aangehaald. Vóóreeerst wordt verwezen naar feiten van 26 maart 2021. Deze feiten dateren van na het ontslag van de heer H. en komen niet in aanmerking in huidige zaak. De heer L. was ook geen betrokken partij. Daarnaast verwees de heer W. ook naar feiten van 4 jaar ervoor. Deze betroffen evenmin de heer H. of de heer L., maar wel de heer W.. Tot slot voelde de heer W. zich gediscrimineerd omdat hij geen warme vest kreeg, hoewel hij werkzaam was in de kou omdat zijn werkpost zich naast de frigodeur bevond. Uit de voorgelegde stukken en mailverkeer bleek daar een reden voor te zijn, en bleek A. daar wel aandacht aan te besteden en een oplossing na te streven.

Terecht stelden de eerste rechters dat deze feiten enkel betrekking hebben op de heer W. en dus niet in aanmerking komen in huidige procedure.

Het verzoek tot bijstand van de heer H. bij Unia, als aanwijzing, kan evenmin in rekening genomen worden nu dit dateert van meer dan een jaar na het ontslag van de heer H. door A. .

Wat de 11<sup>o</sup> aanwijzing betreft is het zo dat het ontslag om dringende reden van de heer B. door A. niet aanvaard werd door de rechtbank bij gebrek aan afdoende bewijs. De feiten betreffen een al dan niet werkweigering door de heer B. en hebben geen betrekking op de heer H.. Daarenboven oordeelde de arbeidsrechtbank over de verklaring van de heer F dat deze enkel betrekking had op de feiten van 8 oktober 2019 en enkel bevestigde dat hij niets agressiefs had zien of horen gebeuren tussen de heer L. en de heer B..

De verklaring werd bovendien niet aanvaard als een bewijs van vermoedelijke pesterijen of discriminatie. Tegen deze beslissing werd geen beroep aangetekend.

De door de heer H. aangebrachte aanwijzingen vormen elk op zich en zelfs samen geen bewijs van feiten die pesterijen en/of discriminatie aannemelijk maken.

Hetzelfde kan gezegd worden van de brief d.d. 4 december 2018, waarbij een ganse groep werknemers een andere loonclassificatie vroeg. Dit als gevolg van een evaluatie van een vertegenwoordiger van F., O. en de syndicale specialisten. Uit het voorgelegde mailverkeer blijkt dat A. openstond voor een wijziging en alle werknemers van de post VP1 kregen de hogere looncategorie 5 toegekend.

Hetzelfde kan gezegd worden van de brief d.d. 12 december 2018. De opvolging blijkt uit het door de werkgever voorgelegde mailverkeer.

Daarnaast acht het hof het niet opportuun in te gaan op het verzoek van de heer H. tot getuigenverhoor van de heren C. F., M. B., J.-L. V. en A. P. B..

De aangevoerde feiten zijn immers niet in tijd en ruimte gesitueerd en aldus onvoldoende bepaald. Er is daarbij een gebrek aan concrete elementen die een aanwijzing kunnen zijn van pestgedrag (dus herhaald gedrag) en discriminatie, waarover een verklaring zou kunnen afgelegd worden.

Het hof kan bijgevolg enkel concluderen dat er geen verschuiving van de bewijslast plaats vindt.

Is er sprake van pesterijen en/of discriminatie?

Bovendien is het hof van oordeel dat er geen bewijs voorligt van pesterijen of discriminatie op het werk.

Gelet op het hierboven vermelde kunnen de 11 aanwijzingen van de heer H. niet weerhouden worden. Daarnaast legt de heer H. geen enkel concreet en objectief stuk voor, zoals een wijziging van het werkrooster waaruit kan blijken dat dit werkrooster nadelig was voor werknemers van buitenlandse/ Afrikaanse afkomst. Evenmin kan uit enig objectief gegeven opgemaakt worden dat werknemers van Afrikaanse of buitenlandse origine moeilijker taken toebedeeld kregen dan Belgen.

Een uitprint van de prikklok of andere objectieve elementen waaruit kan blijken dat de Belgen gerechtigd waren op langere pauzes, is niet voorhanden.

Schriftelijke meldingen door de vakbondsafgevaardigde L. aan de directie of de bevoegde instanties binnen de onderneming, liggen evenmin voor. De heer L. werd nochtans betrokken bij de aangegeven aanwijzingen.

Ook liggen geen concrete gegevens voor over het feit dat Belgische werknemers voor hetzelfde werk een hoger loon zouden ontvangen dan werknemers van Afrikaanse origine, en met name omwille van een andere functieclassificatie.

Bij blijvende problemen gaat het hof ervan uit dat de vakbondsafgevaardigde (die de heer H. meermaals bijstond en om wiens bijstand over het algemeen gevraagd werd door de heer H. bij beweerde discussies) of de syndicale organisatie dit zou aangekaart hebben in de onderneming.

Er is ook geen patroon van ongunstige behandeling te bespeuren in de voorliggende gegevens.

Uit het overvloedig mailverkeer van de werkgever blijkt dat A. wel bekommerd was om de situatie van al haar werknemers en er daartoe bij strubbelingen of onenigheden ook besprekingen met de betrokken partijen werden gevoerd. Dat alle genomen stappen niet altijd meegedeeld werden, is een werkpunt, maar betekent niet dat er sprake was van pesterijen of discriminatie.

- De vordering van een beschermingsvergoeding.

\*\* Uit de voorgelegde stukken blijkt ontegensprekelijk dat er door de heer H. wel een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag werd ingediend op 30 oktober 2019 bij de externe preventiedienst. (stuk 4 appellant H.)

De bescherming geldt wanneer een verzoek tot interventie wordt neergelegd en wordt niet beïnvloed door het al dan niet gegrond zijn van de klacht. Er moet bijgevolg abstractie gemaakt worden van de vraag of de heer H. (al dan niet) in werkelijkheid het slachtoffer was van pestgedrag.

Het ontslag van de heer H. dateert van 10 januari 2020, een goede twee maanden na het verzoek tot interventie van 30 oktober 2019 en dus binnen de 12 maanden na het ingediende verzoek.

Het is bijgevolg aan de werkgever om te bewijzen dat de ontslagredenen vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van pesterijen.

Het arbeidshof dient na te gaan of de aangevoerde motieven op afdoende wijze worden aangetoond.

De heer H. is ervan overtuigd dat er geen bewijzen voorliggen die met een afdoende mate aan zekerheid aantonen dat de heer H. ook ontslagen zou zijn indien hij het racisme en de pesterijen vanwege zijn leidinggevende niet zou aangeklaagd hebben.

De werkgever stelt dat de heer H. ontslagen werd omwille van

- de reeds voor het formele verzoek bestaande problematische verstandhouding, moeizame samenwerking door herhaalde werkweigeringen, niet aanvaarden gezag, niet naleven van interne werkafspraken.

Het hof dient vooreerst na te gaan of deze redenen bewezen voorkomen. Het hof stelt dienaangaande het volgende.

Ter staving van de moeizame samenwerking, zoals hierboven vermeld, verwijst de werkgever naar

- de twee aligneringsgesprekken en daaropvolgende aangetekende aanmaning voor feiten van 9 november 2017 en 29 januari 2019,
- het intern onderzoek,
- de verklaringen van de werknemers uit de ploeg 'Verpakking 1' en
- het op touw zetten van collectieve boycotacties door de heer H..

\*\*De verklaringen van de werknemers worden door de werkgever voorgelegd onder de stukken 20 tot en met 28 van zijn stukkenbundel.

Het valt het hof op dat deze verklaringen allemaal opgesteld werden in hetzelfde lettertype, met nagenoeg identieke structuur waarbij de paragrafen telkens handelen over dezelfde items als zijnde:

- het inlichten over/kennis hebben van de procedure voor de arbeidsrechtbank van de heren H. en I., waar zij het ontslag betwisten en aangeven het slachtoffer te zijn van racisme vanwege de heer L.;
- hun persoonlijke relatie met de heer L., zonder problemen en de goede eigenschappen van de heer L. als teamleader;
- de slechte werksfeer, spanningen door het gedrag van de heren H. en I.,
- de verwijzing naar de verklaring die in oktober 2019 werd afgelegd ter gelegenheid van het intern onderzoek, waarbij onder meer de twee afgevaardigden K. L. en E. V. aanwezig waren.

Geen enkele werknemer gaf een concreet voorbeeld, waarbij hij al dan niet betrokken was, noch concrete data. Het blijft telkens bij algemene verklaringen.

Sommige rubrieken zijn bij verschillende werknemers in nagenoeg dezelfde bewoordingen geformuleerd. Daarenboven wordt niet betwist dat al deze verklaringen afgelegd werden in het bijzijn van de medewerkers van de personeelsdienst van A. .

Dit alles roept vragen op. De getuigenverklaringen overtuigen het hof niet.

Hetzelfde kan gezegd worden van het intern onderzoek, waarover met vele woorden gesproken wordt. In besluiten spreekt de werkgever van openheid en transparantie. Maar van dit alles ligt niets voor (geen stukken, geen concrete getuigenissen, ...), behalve een heel summiere en algemene verklaring van de heer E. V., maar niet mede ondertekend door de vakbondsafgevaardigde L. en de preventieadviseur, die nochtans aanwezig waren volgens de voorgelegde verklaringen (hierboven besproken).

De verklaring van de heer S. kan niet weerhouden worden nu daaruit blijkt dat hij de beslissing nam tot ontslag. De verklaring is bijgevolg niet objectief te noemen.

\*\*De aligeringsgesprekken dateren van respectievelijk 2 jaar en 10 maanden voordien. Kort voor het ontslag werden geen opmerkingen of aanmaningen gericht aan het adres van de heer H.. Nochtans was dit bij A. wel het geval bij ernstige functioneringsproblemen. Dit blijkt voldoende uit het voorgelegd vonnis van de arbeidsrechtbank Brugge (stuk 26 H.) aangaande het ontslag van de heer B., die meermaals schriftelijk en aangetekend werd aangemaand vooraleer hij zijn ontslag kreeg. Er werd daarenboven een aligeringsgesprek georganiseerd op 13 september 2019 met betrekking tot zijn gedrag (stuk 52 b A. ), dus kort voor zijn ontslag en een weigering om een werkinstructie op te volgen dateert van de dag van het ontslag zelf. Daarvoor vond ook een confrontatiegesprek plaats met de heer B., waarvan een verslag werd gemaakt (stuk 51 A. ).

Het valt het hof op dat A. bij functioneringsproblemen weldegelijk optrad door middel van confrontatiegesprekken, aligeringsgesprekken en aangetekende brieven. De heer H. kreeg kort voor zijn ontslag echter geen aanmaningen, noch een confrontatie- of alignatiegesprek, hoewel dit bij andere werknemers wel het geval was. De heer B. ontving in de maand voor zijn ontslag twee ingebrekestellingen. Op de dag van zijn ontslag werd een werkweigering vastgesteld.

Bij de heer H. werd deze werkwijze dan niet gehanteerd? Het laatste feit op het vlak van de ingeroepen moeizame samenwerking, waarvan een objectief stuk voorligt, dateert van januari 2019.

\*\* De werkgever vermeldt ook het op touw zetten van boycotacties, als reden voor het ontslag. Daar ligt opnieuw geen enkel bewijs van voor. Een verklaring van de heer P. D. terzake ligt niet voor. (zie stuk 3 A. )

\*\*Ten overvloede merkt het hof op dat het ontslag van de heer H. bepaalde gevolgen had. In zijn verslag stelde de externe preventieadviseur immers het volgende:

' De situatie wordt niet op individueel niveau geanalyseerd, aangezien de verzoeker werd ontslagen tijdens de behandeling van het formele dossier door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Hetzelfde geldt voor de preventiemaatregelen, die ook slechts collectief zijn.'

Gelet op het voorgaande en de chronologie van de feiten, de datum van het verzoek tot interventie en de datum van het ontslag, is het hof van oordeel dat de werkgever niet slaagt in zijn bewijslast dat het ontslag geen verband houdt met de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk.

De vordering van de heer H. tot betaling door de werkgever van een forfaitaire schadevergoeding op grond van artikel 32terdecies van de Welzijnswet ten bedrage van 12.290 euro (gelijk aan 6 maanden brutoloon) wordt toegekend.

De gevorderde intresten worden toegekend, behalve de gekapitaliseerde intresten op de opzeggingsvergoeding, nu er in huidige zaak geen sprake is van een opzeggingsvergoeding.

\*\* Wat de bescherming betreft na neerlegging van een klacht wegens discriminatie zoals voorzien in artikel 15, §3 Antiracismewet (bij wet van 7 april 2023 uitgebreid naar meldingen, in werking vanaf 1 juni 2023): daar wordt door het hof niet verder op ingegaan. De heer H. gaf duidelijk aan geen cumul

van schadevergoedingen na te streven, doch enkel de veroordeling tot één van de beschermingsvergoedingen te verzoeken. De beschermingsvergoeding op grond van artikel 32terdecies van de Welzijnswet is toegekend.

## BESLISSING

De zaak werd in toepassing van artikel 764, 13° Gerechtelijk Wetboek meegedeeld aan het Openbaar Ministerie.

Op 4 april 2023 legde de heer Patrick Bricout, eerste advocaat-generaal bij het arbeidsauditoraat-generaal Gent op de griffie van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge zijn advies neer.

### Het arbeidshof

- verklaart het hoger beroep van de heer M. H. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond, zoals hierna bepaald.
- hervormt het bestreden vonnis van 21 december 2021 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, AR-nr.21/23/A, doch enkel wat de vordering in toepassing van artikel 32terdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk betreft.
- bevestigt het vonnis van 21 december 2021 voor het overige, waar bestreden.

### Het arbeidshof oordeelt deels opnieuw en

- veroordeelt de nv A. A. tot betaling aan de heer H. van het bedrag van 12.290 euro als forfaitaire schadevergoeding wegens de bescherming tegen represaillemaatregelen, voorzien bij artikel 32terdecies van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, meer de wettelijke intresten vanaf 10 januari 2020 tot datum neerlegging verzoekschrift en vanaf dan de gerechtelijke intresten tot datum van gehele betaling.
- veroordeelt elke partij tot de eigen kosten van de procedure in eerste aanleg en in beroep, nu zij elk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld.
- bepaalt de te vereffenen gerechtskosten als volgt:
  - ✓ voor de heer M. H.:
    - bijdrage Fonds juridische tweedelijnsbijstand: 20 euro (eerste aanleg) en 22 euro (procedure in beroep)
    - rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg: geen, want vertegenwoordigd door een volmachtdrager
    - rechtsplegingsvergoeding hoger beroep: 1.300 euro, zoals gevorderd
  - ✓ voor de nv A. A. :
    - rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg: 1.300 euro (gevraagde werd toegekend)
    - rechtsplegingsvergoeding hoger beroep: 3.000 euro
    - kosten betekening.

### Het arbeidshof

- neemt akte van de vrijwillige tussenkomst van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (UNIA) in huidig geding.
- verklaart huidig arrest in de zaak tussen de heer M. H. en de nv A. A. AR-nr. 2022/AR/39) tegenstelbaar aan UNIA in al zijn beschikkingen.

Beslist door de tweede kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge, samengesteld uit:

- Caroline Verbeke, kamervoorzitter in het arbeidshof, voorzitter,
- Peter Valcke, raadsheer in sociale zaken, benoemd als werkgever,
- Heidi Masschelein, raadsheer in sociale zaken, benoemd als werknemer-arbeider

en uitgesproken in buitengewone openbare zettingen van 30 juni 2023 door Caroline Verbeke kamervoorzitter, bijgestaan door Martine De Clerck, griffier