



Repertoriumnummer <b>2018 /</b>
Datum van uitspraak <b>11 juli 2018</b>
Rolnummer <b>2017/AH/22</b>

#### Uitgifte

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof Antwerpen

## Afdeling Hasselt

Kamer 3

# Arrest



*maar deze ook uitdragen naar onze klanten toe. We trachten van hen goede ambassadeurs te maken die de reputatie van het bedrijf hoog houden.*

*Onder meer via een systeem van evaluatiegesprekken wordt aan de werknemer kenbaar gemaakt welke kernwaarden van de firma zijn en welke werkpunten op persoonlijk en organisatorisch vlak hun bijzondere aandacht vereisen. Er wordt niet enkel gewerkt aan het verwerven van kennis en vaardigheden maar ook aan de vereiste werkhouding.*

*Als werkgever hebben we vooral een probleem met je negatieve attitude. We stellen de laatste maanden een steeds verder dalende persoonlijke interesse en motivatie vast. Toestellen werden door slordig transport of door onvoorzichtigheid bij de installatie zelf beschadigd. Na maanden opleiding werden toestellen nog foutief aangesloten. Het aan jou ter beschikking gestelde materiaal lag wanordelijk in je servicewagen. Raad van meer ervaren collega 's werd genegeerd.*

*Als je op deze punten werd gewezen, nam je daarbij een onverschillige houding aan. Anderzijds gaven je uitlatingen van ontevredenheid bij collega 's en klanten een slecht beeld van de firma en dit ondermijnend gedrag leek er eerder op gericht om schade toe te brengen aan de onderneming.*

*Tot slot werd je op maandag 24/11/2014 ingepland om installatieopdrachten uit te voeren. Dagen op voorhand pochte je bij een aantal collega 's dat je niet zou komen opdagen, doch aan de planner zélf repte je met geen woord hierover. Enkel een bericht via de PDA op zondagavond 22u30 PM maakte je intenties duidelijk. Evenwel zijn dan reeds alle afspraken met klanten gemaakt, waardoor je collega 's extra uren hebben moeten presteren. Hier heb je je team echt in de steek gelaten. We gunnen je je recht op staken, maar had je dit tijdig en op een correcte wijze kenbaar gemaakt, hadden we hierop organisatorisch kunnen anticiperen.*

*Teneinde een verdere escalatie van feiten te voorkomen en je collega's en onze klanten te behoeden voor deze ongepaste werkhouding, hebben we je contract onmiddellijk verbroken. Je geeft door je houding zelf te kennen niet in ons bedrijf en onze nieuwe organisatie thuis te horen.  
(...)”.*

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, op 19 november 2015 vorderde de heer ██████ de CVBA te veroordelen tot betaling van 17.133,16 euro netto forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie, te vermeerderen met de wettelijke interest op het bruto opeisbaar bedrag vanaf 25 november 2014, de gerechtelijke interesten en de kosten van het geding.

Verder vorderde hij de CVBA te veroordelen tot afgifte van:

- *“de afrekening van de gevorderde forfaitaire schadevergoeding zoals bedoeld in artikel 15 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en het Koninklijk besluit van 27 september 1966 tot vaststelling van de gegevens die deze afrekening moet bevatten; en dit binnen twee maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis, en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de gestelde termijn, verwerende partij te veroordelen*

*tot het betalen van een dwangsom van 10 EUR per ontbrekend document en per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerste dag van de derde maand na de betekening van het vonnis.”*

Met conclusie van 29 juli 2016 handhaafde de heer [REDACTED] zijn vordering.

Met conclusie van 9 september 2016 vorderde de CVBA:

*“In hoofdorde:*

*De vordering van eiser als ongegrond af te wijzen.*

*In ondergeschikte orde:*

*De vordering slechts gedeeltelijke grond te verklaren en de schadevergoeding te beperken tot drie maanden loon.*

*In uiterst ondergeschikte orde:*

*Indien de vordering van eiser geheel of gedeeltelijk gegrond zou zijn, de uitvoerbaarheid bij voorraad van het eindvonnis uit te sluiten.*

*Eiser te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de maximale rechtsplegingsvergoeding van 3.000 EUR gelet op het tergend karakter van zijn vordering”.*

Met vonnis van 24 november 2016 werd de vordering van de heer [REDACTED] ontvankelijk en gegrond verklaard.

De CVBA werd veroordeeld tot betaling aan de heer [REDACTED] van 17.133,16 euro, te vermeerderen met de wettelijke interest en de gerechtelijke interest vanaf 19 november 2015 tot de volledige betaling.

Verder werd de CVBA veroordeeld tot afgifte van de afrekening van deze vergoeding binnen de 30 dagen na de betekening van het vonnis onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging te verbeuren vanaf de 31<sup>e</sup> dag na de betekening van het vonnis.

Ten slotte werd de CVBA veroordeeld tot de kosten van het geding.

Tegen dit vonnis stelde de CVBA op 7 februari 2017 hoger beroep in.

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

Met conclusie van 27 april 2017 vordert de heer [REDACTED]:

*“Het hoger beroep ontvankelijk doch als ongegrond te verklaren;*

*Dientengevolge het bestreden vonnis te bevestigen in al zijn beschikkingen; Appellante bijkomend te veroordelen in de kosten van het hoger beroep”.*

Met conclusie van 3 juli 2017 vordert de CVBA:

*“Het hoger beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens het bestreden vonnis te horen teniet te doen;*

*Dienvolgens:*

*In hoofdorde, opnieuw rechtdoende, de oorspronkelijke vordering van de heer █████, indien ontvankelijk, doch ongegrond te horen verklaren.*

*In ondergeschikte orde, opnieuw rechtdoende, de vordering slechts gedeeltelijk gegrond te verklaren en de schadevergoeding te beperken tot drie maanden loon.*

*De heer █████ in ieder geval te horen veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, ten deze voorlopig begroot op:*

*- RPV eerste aanleg: 1.320 EUR*

*- RPV hoger beroep: 1.320 EUR”.*

### **III. ONTVANKELIJKHEID**

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

### **IV. TEN GRONDE**

De heer █████ vordert om de CVBA te veroordelen tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan het loon van 6 maanden ten bedrage van 17.133,16 euro netto wegens discriminatie op basis van zijn syndicale overtuiging.

De vordering van de heer █████ is gesteund op artikel 18,§2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna de Antidiscriminatiewet genoemd.

Artikel 4 van de Antidiscriminatiewet bepaalt:

*“Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:*

*1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:*

*- zowel in de openbare als in de private sector;*

*- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;*

- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

(...)

4° *beschermd criteria*: leeftijd, seksuele geaardheid, 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;

6° *direct onderscheid*: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria;

7° *directe discriminatie*: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II

8° *indirect onderscheid*: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° *indirecte discriminatie*: indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II.”

Artikel 5 §2 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat zij van toepassing is op:

“3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en de modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van de criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie”.

Artikel 7 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat elk direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 28 §1 van de Antidiscriminatiewet bevat de bewijsregels en luidt als volgt:

*“§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.*

*§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:*

*1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of*

*2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.”*

Rekening houdend met voormelde regels moet de heer █████ feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden.

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat niet dat een persoon aantoonbaar het voorwerp te zijn geweest van een ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven.

Het arbeidshof is van oordeel dat de heer █████ faalt in deze op hem rustende bewijslast.

Het staat niet ter betwisting dat de heer █████ zijn afwezigheid op maandag 24 november 2014 zeer laattijdig aan de CVBA heeft meegedeeld (zondagavond 23 november 2014 om 22u13) en dat hij deze mededeling niet volgens de binnen de CVBA gebruikelijke communicatietechnieken (telefonische verwittiging van de planner, in deze de heer █████), maar via het elektronisch planbord, stuk 5 dossier CVBA) heeft gedaan.

Het louter objectieve feit dat de heer █████ werd ontslagen daags na zijn laattijdig aangekondigde afwezigheid op maandag 24 november 2014 (terwijl hij die dag reeds stond ingepland om installatieopdrachten bij klanten uit te voeren), zijnde tevens de dag waarop

een provinciale stakingsdag was aangekondigd en waaraan de heer [REDACTED] wilde deelnemen, is geen indicatie voor het bestaan van een discriminatie op grond van syndicale overtuiging en volstaat evident niet om het bestaan van discriminatie te kunnen doen vermoeden.

In de mate dat de heer [REDACTED] m.b.t. het op hem rustende "prima facie" bewijslast verwijst naar de inhoud van de aangetekende brief van 19 februari 2015 van de CVBA omtrent het ontslagmotief (cf. cao nr. 109), stelt het arbeidshof vast dat de heer [REDACTED] uit deze brief ten onrechte feiten distilleert die daarin in het geheel niet te lezen zijn.

Dat de CVBA vóór de dag van 24 november 2014 geen ontslagintentie had, is een eenzijdige en niet bewezen bewering. Uit de voornoemde brief van de CVBA blijkt dat zij het juist op haar krachten nam dat door de laattijdige verwittiging van de heer [REDACTED] dat hij op maandag 24 november 2014 niet aanwezig zou zijn - terwijl alle afspraken met de klanten al waren gemaakt - zijn collega's meer uren hebben moeten presteren en dat de heer [REDACTED] zijn team heeft in de steek gelaten.

Ook van de bewering van de heer [REDACTED] dat de CVBA op de hoogte was dat hij op maandag 24 november 2014 afwezig zou zijn omwille van de provinciale stakingsdag zodat de CVBA aangepaste maatregelen kon nemen om zijn afwezigheid op te vangen, wordt niet het geringste bewijs geleverd. Uit de brief van de CVBA van 19 februari 2015 kan enkel worden afgeleid dat de heer [REDACTED] blijkbaar vooraf aan een aantal collega's had meegedeeld dat hij die bewuste dag niet zou komen werken, maar uit geen enkel element van het dossier blijkt dat de verantwoordelijke van de planning hiervan kennis had.

Integendeel. De heer [REDACTED] heeft zijn afwezigheid op 24 november 2014 pas aan de planner gecommuniceerd via een bericht op het elektronisch planbord op 23 november 2014 om 22u13. Bovendien kan uit de aanhef van dit bericht "*Morgend* [REDACTED]" afgeleid worden dat de verantwoordelijke van de planning deze mededeling van afwezigheid pas de daaropvolgende dag zal lezen.

Dat de CVBA met de bewoordingen in voormelde brief dat de heer [REDACTED] over zijn afwezigheid bij een aantal collega's "pochte", bedoelde dat hij publiekelijk te kennen durfde geven dat hij ging deelnemen aan de aangekondigde stakingsdag, is geen objectief element maar een loutere perceptie en dus subjectieve veronderstelling van de heer [REDACTED], waarmee het arbeidshof geen rekening kan houden.

Dezelfde bemerking geldt de bewering van de heer [REDACTED] dat de CVBA "*een afschrikkend voorbeeld voor haar andere werknemers wenst te stellen*". Deze beschuldiging kan helemaal niet uit de brief van 19 februari 2015 worden gedistilleerd en is dus niet bewezen.

Het louter poneren dat de CVBA zelf maar de nodige maatregelen had moeten nemen bij het opstellen van de planning omwille van de aangekondigde stakingsdag, is niet te kwalificeren als een objectief element dat het bestaan van discriminatie kan doen vermoeden.



Ook de omstandigheid dat de heer [REDACTED] op 25 november 2014 (de dag na zijn afwezigheid) niet ingepland stond, volstaat evenmin om het bestaan van discriminatie te doen uitschijnen vermits de heer [REDACTED] op 25 november 2014 met onmiddellijke ingang werd ontslagen.

Dat de staking de ontslagreden was, kan absoluut niet afgeleid worden uit de motivatiebrief van de CVBA van 19 februari 2015. Integendeel, in deze brief stelt de CVBA uitdrukkelijk: “*We gunnen je het recht op staken, maar had je dit tijdig en op correcte wijze kenbaar gemaakt, hadden we hierop organisatorisch kunnen anticiperen*”.

Het louter voorhouden door de heer [REDACTED] dat zijn deelname aan de provinciale stakingsdag van 24 november 2014 het ontslagmotief was, volstaat niet als bewijs van de realiteit ervan.

Dezelfde bemerking geldt voor de niet bewezen bewering van de heer [REDACTED] dat de CVBA duidelijk zou gemaakt hebben dat deelname van de werknemers aan de volgende actiedag (15 december 2014) eveneens met een ontslag zou worden gesanctioneerd.

Op basis van deze vaststellingen moet worden aangenomen dat de heer [REDACTED] geen feiten aanvoert waaruit blijkt dat hij wegens zijn syndicale overtuiging ongunstiger werd behandeld dan een werknemer in een vergelijkbare situatie.

In die omstandigheden kan het vermoeden van discriminatie niet in werking treden.

Bijgevolg is de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie ongegrond.

## **BESLISSING**

**Het arbeidshof,**

Verklaart het hoger beroep van de CVBA ontvankelijk en gegrond.

Vernietigt het vonnis van 24 november 2016 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt.

Spreekt opnieuw recht en verklaart de vordering tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie ongegrond.

Veroordeelt de heer [REDACTED] tot de kosten van beide instanties.

Vereffent deze kosten aan de zijde van:

- de CVBA op:
- 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank

- 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof

- de heer [REDACTED] op:  
niet begroot en dus niet vereffend.

Aldus gewezen door:

Hilde CROISIAU, kamervoorzitter,

Ivo VAN GENECHTEN, raadsheer in sociale zaken, werkgever,

Robert URBAIN, raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

Ivo VAN GENECHTEN

Robert URBAIN

Hilde CROISIAU

en uitgesproken door de voorzitter van de derde kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt, zitting houdend te Hasselt in buitengewone openbare terechtzitting van 11 juli 2018 met bijstand van griffier Liliane KIREJEW.

Liliane KIREJEW

Hilde CROISIAU