



| |
|---|
| Repertoriumnummer 2025/ |
| Datum van uitspraak 8 juli 2025 |
| Rolnummer 2025/AB/371 |
| Beslissing waartegen beroep Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 8 mei 2025 25/579/A |

Uitgifte

| |
|----------------|
| Uitgereikt aan |
| op |
| € |
| JGR |

Arbeidshof te Brussel

Vakantiekamer

arrest

ARBEIDSRECHT - beschermde werknemer
tegensprekelijk arrest
definitief

R. S. J., RRN [REDACTED], wonende te [REDACTED],
appellant,
verschijnend in persoon en bijgestaan door mijnheer L. G., syndicaal afgevaardigde
van het ACV met zetel te 1000 Brussel, [REDACTED]

tegen

VAN L. BUIZEN NV, ON 0402.936.119, met zetel te 1800 VILVOORDE, [REDACTED],
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. C. E., advocaat te 1000 BRUSSEL, [REDACTED]
en mr. R. A., advocaat te 3500 HASSELT, [REDACTED]

*

*

*

I. De feiten

1.

De heer R. S. is op 1 januari 2014 in dienst getreden van de NV J. W. -
ACIERS SPÉCIAUX, (hierna afgekort J. W.), met maatschappelijke zetel te 1080
Sint-Jans-Molenbeek, [REDACTED]

2.

J. W. maakt sedert 2012 deel uit van de VAN L. BUIZEN Groep. Met
ingang van 1 juli 2023 werd J. W. overgenomen door VAN L. BUIZEN NV
(afgekort VAN L.).

3.

VAN L [REDACTED] verhandelde aanvankelijk enkel holle buizen, fittingen en flensen (productgroep Pipes, Fittings & Flanges, afgekort PFF). Sedert de overname van J [REDACTED] W [REDACTED] in 2023 verhandelt zij tevens massieve stalen staven (productgroep Bar Steel). Ingevolge de overname op 1 juli 2023 gingen de activiteiten en het personeel van J [REDACTED] W [REDACTED], waaronder de heer R [REDACTED] S [REDACTED], over naar VAN L [REDACTED].

Aanvankelijk bleef het personeel tewerkgesteld op de site te Molenbeek, doch vanaf 1 januari 2024 verhuisden de activiteiten naar de site van VAN L [REDACTED] te Vilvoorde.

4.

In het kader van voormelde fusie, werden de arbeidsvoorwaarden van het voormalig personeel van J [REDACTED] W [REDACTED] geëerbiedigd, met inbegrip van de specifieke shift waarin de arbeiders werden tewerkgesteld bij J [REDACTED] W [REDACTED]. Deze specifieke shift, nl. een vaste dagshift van 6u - 14u (met uitzondering van enkele werknemers die van 7u30 - 15u30 werken) (Shift C), werd ondergebracht binnen VAN L [REDACTED] (die shift bestond vóór de integratie niet binnen VAN L [REDACTED]).

De arbeiders werkten met dezelfde producten als voorheen (Bar Steel).

De arbeiders die werkzaam waren bij J [REDACTED] W [REDACTED], zijn tewerkgesteld in shift C, met uitzondering van hen die intussen uit dienst zijn getreden of akkoord zijn gegaan om te werken in een andere shift. Binnen shift C werkt geen enkele arbeider die niet is overgekomen van J [REDACTED] W [REDACTED].

Er wordt bij VAN L [REDACTED] actueel gewerkt in 4 shiften:

- shift A: een wekelijks wisselende dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur en van 14.00 uur tot 22.00 uur (enkel de productgroep PFF, doch minstens sedert maart 2025 ook de productgroep Bar Steel);
- shift B: een nachtshift van 22.00 uur tot 6.00 uur (zowel productgroepen PFF als Bar Steel);
- shift C: een vaste dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur (met enkele werknemers die van 7.30 uur tot 15.30 uur werken) (enkel productgroep Bar Steel met uitsluitend arbeiders afkomstig van J [REDACTED] W [REDACTED]);
- shift D: een vaste dagshift van 8.00 uur tot 16.30 uur (enkel productgroep PFF).

Er is per shift één ploegbaas, behalve wat shift A betreft (aanvankelijk twee ploegbazen, nadien drie ploegbazen). Alle ploegbazen werken onder het gezag van de heer D [REDACTED] H [REDACTED], Warehouse supervisor.

5.

De heer R [REDACTED] S [REDACTED] werkt actueel bij VAN L [REDACTED] in shift C als magazijnmedewerker binnen productgroep Bar Steel.

6.

De overname van de J. W. door VAN L. had tot gevolg dat er in 2024 bij VAN L. voor het eerst sociale verkiezingen werden georganiseerd.

De heer R. S. stelde zich kandidaat voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Ondernemingsraad, doch werd niet verkozen.

7.

Uit de neergelegde stukken blijkt dat de activiteit met betrekking tot productgroep Bar Steel een verlies kent, daar waar de activiteit met betrekking tot productgroep PFF winstgevend is. VAN L. acht derhalve een reorganisatie noodzakelijk. VAN L. acht het werken volgens een vaste dagshift, zoals shift C, niet langer werkbaar, omdat een vaste dagshift zorgt voor een onderbezetting van personeel in de namiddag en de avond, terwijl er tussen 6.00 uur en 14.00 uur een overcapaciteit is aan personeel. Om haar klanten naar behoren te kunnen bedienen, acht VAN L. het noodzakelijk dat er ook na 14.00 uur voldoende personeel beschikbaar is om te werken met de productgroep Bar Steel. Met het oog op een efficiëntere bedrijfsvoering, wenst VAN L. de vaste dagshiften (eerst shift C en vervolgens shift D) gradueel af te schaffen en de productgroepen Bar Steel en PFF gradueel samen te voegen. De bedoeling is dat alle arbeiders van VAN L. in de toekomst beide productgroepen behandelen in shift A (een wekelijks wisselende dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur en van 14.00 uur tot 22.00 uur) of shift B (een nachtshift van 22.00 uur tot 6.00 uur).

8.

Op 15 april 2024 werd aan de arbeiders tewerkgesteld in een vaste dagshift (met name shift C en shift D), met uitzondering van de langdurig zieken of de werknemers in een traject van gedeeltelijke werkhervatting, gevraagd of zij interesse hadden om te werken in een wekelijks wisselend uurrooster (met name een vroege shift tussen 06.00 uur en 14.00 uur en late shift tussen 14.00 uur en 22.00 uur). Er werd een blad met toelichting in de refter gelegd en een blad waarop elke individuele arbeider de keuze kon aanduiden tussen "Ja flexibel" of "neen vast uurrooster behouden".

Geen enkele van de arbeiders tewerkgesteld in shift C opteerde voor "Ja Flexibel".

9.

Op 6 mei 2024 vond er een vergadering plaats tussen de directie van VAN L. en de vakbonden, waarbij werd toegelicht dat er zes werknemers moesten worden ontslagen.

Voor de arbeiders tewerkgesteld in de productgroep Bar Steel in shift C werd met ingang van 27 mei 2024 gebruik gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.

Er werd een week-om-week systeem ingevoerd waarbij één week effectief werd gewerkt en één week tijdelijke werkloosheid werd toegepast.

10.

Op de ondernemingsraad van 12 november 2024 kondigde VAN L [REDACTED] een reorganisatie aan. De reorganisatie bestond in de afschaffing van de vaste vroege shift, waarbij werd voorzien dat de taken van deze shift gradueel zouden worden overgenomen door de wisselende shiften. Aangezien 16 arbeiders van de productgroep Bar Steel expliciet hadden aangegeven niet tewerkgesteld te willen worden in een systeem van wisselende shiften, kondigde VAN L [REDACTED] aan over te zullen gaan tot het ontslag van de 16 arbeiders. Van de aanvankelijk geïsoleerde 16 arbeiders tewerkgesteld binnen shift C zijn er 15 beschermd tegen ontslag op grond van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

11.

Na een vergadering met de syndicale afvaardiging op 27 november 2024 werd aan de geïsoleerde arbeiders van de productgroep Bar Steel opnieuw de mogelijkheid geboden te wisselen van shift C naar shift A of shift B. Vier (beschermden) werknemers zijn hierop ingegaan. Met één werknemer werd een beëindiging in onderling akkoord getekend en de overige 11 (beschermden) werknemers gaven aan dat zij niet wensten te wisselen naar een andere shift.

12.

Met een aangetekende brief van 10 december 2024 heeft VAN L [REDACTED] aan de voorzitter van het paritair subcomité nr. 149.04 van de metaalhandel gevraagd om in toepassing van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden te erkennen dat er economische of technische redenen voorhanden zijn die het ontslag van de 11 arbeiders van de productgroep Bar Steel, waaronder de heer R [REDACTED] S [REDACTED], verantwoordelijk en om de ontslagbescherming op te heffen. VAN L [REDACTED] heeft de vakorganisaties en de leden van de vakbondsafvaardiging binnen VAN L [REDACTED] hieromtrent geïnformeerd.

13.

Op 12 december 2024 gaf het ACLVB per aangetekend schrijven te kennen niet akkoord te gaan met het voorgenomen ontslag.

Op 19 december 2024 maakte het ABVV eenzelfde standpunt kenbaar.

14.

Met een brief van 11 februari 2025 liet de voorzitter van het paritair subcomité nr. 149.04 aan VAN L [REDACTED] weten dat het paritair comité niet in de mogelijkheid was om een eenparige beslissing te nemen met betrekking tot de erkenning van de economische en technische redenen.

15.

Op 7 maart 2025 ging VAN L [REDACTED] over tot dagvaarding van de heer R [REDACTED] [REDACTED] teneinde de erkenning te bekomen van de economische of technische redenen die zijn ontslag rechtvaardigen.

16.

Met vonnis van 8 mei 2025 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel deze vordering gegrond.

Dit vonnis werd aan de heer R [REDACTED] S [REDACTED] bij gerechtsbrief van 13 mei 2025 ter kennis gebracht.

17.

Met verzoekschrift tot hoger beroep per aangetekende brief verzonden en ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 22 mei 2025, tekende de heer R [REDACTED] S [REDACTED] hoger beroep aan.

18.

Op 6 juni 2025 velde de eerste voorzitter van het arbeidshof te Brussel de beschikking, waarbij de conclusietermijnen en de rechtsdag werden vastgesteld.

II. De vorderingen in hoger beroep

Het voorwerp van het beroep van de heer R [REDACTED] S [REDACTED] en de vorderingen.

1.

De heer R [REDACTED] S [REDACTED] verzoekt dit hof het vonnis a quo te vernietigen.

Hij vraagt :

“Derhalve geïntimeerde af te wijzen van haar verzoek tot het erkennen dat er economische of technische redenen bestaan en dat haar omschrijving van de welbepaalde personeelsgroep niet in overeenstemt is met de bepalingen opgenomen in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaatpersoneelsafgevaardigden te erkennen en de ontslagbescherming op te heffen.

Geïntimeerde te veroordelen tot de gerechtskosten.”

2.

VAN L [REDACTED] verzoekt dit hof:

“Het ingesteld hoger beroep ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren en dienvolgens het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel dd. 8 mei 2025 te bevestigen.

Appellant te veroordelen tot de kosten van het geding, namelijk de dagvaardingskosten (233,65 EUR) en de rechtsplegingsvergoeding van 1.883,72 EUR in eerste aanleg en 1.883,72 EUR in hoger beroep.”

III. De procedure voor het arbeidshof

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder:

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 22 mei 2025
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 1 juli 2025.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

IV. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof.

1. Het ontslag van een personeelsafgevaardigde om economische of technische redenen.

1.

Krachtens artikel 3 §1 van de ontslagwet beschermde werknemers dient de werkgever die een personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, vooraf de zaak aanhangig te maken bij het bevoegd paritair comité, dat zich binnen de twee maanden vanaf de datum van de aanvraag moet uitspreken over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen.

Bij ontstentenis van beslissing binnen de termijn van twee maanden mag de werkgever de personeelsafgevaardigden enkel ontslaan ingeval van sluiting van de onderneming, sluiting van een afdeling of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Behalve in het geval van sluiting van ondernemingen of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van economische of technische redenen hebben erkend.

Krachtens artikel 3 §2 van dezelfde wet mag het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, in geen geval de beslissing om hem te ontslaan beïnvloeden.

Krachtens artikel 3 §3 van dezelfde wet behoort het bewijs van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen, evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen §2, aan de werkgever.

2.

VAN L [REDACTED] dient dan ook, conform voormeld art. 3 § 2 en 3, het bewijs te leveren:

- dat binnen haar onderneming een economische of technische reden aanwezig is die het ontslag rechtvaardigt van de leden van een welbepaalde personeelsgroep waartoe de heer R [REDACTED] S [REDACTED] behoort;
- dat de ontslagbeslissing niet beïnvloed is door het feit dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] personeelsafgevaardigde is;
- dat hij omwille van deze functie niet wordt gediscrimineerd ten aanzien van de andere werknemers.

3.

De rechter mag niet de economische verantwoording van de ontslagmaatregel zelf onderzoeken. Hij heeft enkel de opdracht om de realiteit van de door de werkgever ingeroepen economische of technische redenen te controleren en kan de opportuniteit van de genomen maatregel of de overwogen maatregel niet nagaan (cfr. D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemer, 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2002, nr. 64, p. 92-93; Arbh. Brussel 19 juli 2002, *JTT* 2003, 116).

4.

Het begrip “welbepaalde personeelsgroep” wordt als dusdanig niet in de wettelijke bepaling gedefinieerd. In de rechtsleer wordt dikwijls verwezen naar de precisering in Arbh. Brussel 3 juni 2010, *JTT* 2010, 325; *Soc. Kron.* 2014, 494.

Het begrip welbepaalde personeelsgroep impliceert nauwkeurige, objectieve en toetsbare criteria die het mogelijk maken de personeelsgroep die moet worden ontslagen te bepalen. Die criteria moeten verband houden met de redenen van economische of technische aard die door de werkgever moeten worden bewezen. Bovendien moet het volledig personeelsbestand dat die groep uitmaakt, worden ontslagen.

5.

De VAN L [REDACTED] BUIZEN Groep telt circa 77 vestigingen over de hele wereld met in totaal ruim 2.500 medewerkers. De Belgische vestiging, gevestigd in Vilvoorde telt, op datum van de conclusie van VAN L [REDACTED], 82 werknemers, waarvan 38 werknemers tewerkgesteld in een arbeidersstatuut.

VAN L [REDACTED] handelt in 2 specifieke en onderscheiden productgroepen, nl. de productgroep PFF en de productgroep Bar Steel.

In het kader van de integratie, bleven de arbeiders van J [REDACTED] W [REDACTED] werken met dezelfde producten als voorheen, m.n. Bar Steel.

Ook werd de shift waarin de arbeiders tewerkgesteld waren bij J [REDACTED] W [REDACTED] behouden. Deze specifieke shift, nl. een vaste dagshift van 6u - 14u (met uitzondering van enkele werknemers die van 7u30 - 15u30 werken), shift C, werd ondergebracht binnen VAN L [REDACTED] (die shift bestond vóór de integratie niet binnen VAN L [REDACTED]).

Er wordt bij VAN L [REDACTED] actueel gewerkt in 4 shiften:

- shift A: een wekelijks wisselende dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur en van 14.00 uur tot 22.00 uur;

- shift B: een nachtshift van 22.00 uur tot 6.00 uur;

- shift C: een vaste dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur (met enkele werknemers die van 7.30 uur tot 15.30 uur werken);

shift D: een vaste dagshift van 8.00 uur tot 16.30 uur.

In shift A werd aanvankelijk enkel de productgroep PFF behandeld, doch minstens sedert maart 2025 ook de productgroep Bar Steel.

In shift B, de nachtshift, worden zowel de productgroepen PFF en Bar Steel behandeld.

In shift C wordt enkel de productgroep Bar Steel behandeld. Het betreft uitsluitend arbeiders die afkomstig zijn van de J [REDACTED] W [REDACTED].

In shift D wordt enkel de productgroep PFF behandeld.

Er is per shift één ploegbaas, behalve wat shift A betreft (aanvankelijk twee ploegbazen, nadien drie ploegbazen). Alle ploegbazen werken onder het gezag van de heer D [REDACTED] H [REDACTED], Warehouse supervisor.

6.

Het is tot de afdeling Warehouse dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] behoort. Aan deze afdelingenstructuur wordt met de ingeroepen redenen niets veranderd, zodat de hypothesen van sluiting van onderneming of sluiting van een afdeling voor de erkenning van economische of technische redenen niet moet worden onderzocht.

7.

Samen met VAN L [REDACTED] is het hof van oordeel dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] binnen de afdeling Warehouse, tot een welbepaalde personeelsgroep behoort.

Het gaat met name om de personeelsgroep met werknemers:

- 1) werkzaam in de productgroep Bar Steel
- 2) werkzaam in de vroege vaste shift C.

Dat alle magazijniers eenzelfde functieomschrijving hebben en dat materialen gebundeld worden geleverd, betekent niet dat alle magazijniers, en dus de arbeiders van shift C, ook de productgroep PFF behandelen.

Dit blijkt ook niet uit het feit dat alle ploegbazen werken onder één Warehouse manager, noch uit het feit dat alle magazijniers voor beide productgroepen inzetbaar zijn, gelet op het feit dat er geen specifieke productkennis vereist zou zijn.

Zelfs indien de arbeiders van de geviseerde personeelsgroep tevens gedeeltelijk werkzaam zouden zijn binnen de productgroep PFF, dan nog blijft de vaststelling dat zij allen tewerkgesteld zijn in de vroege vaste shift C.

8.

Het hof onderzoekt verder of binnen de onderneming een economische of technische reden aanwezig is die het ontslag rechtvaardigt van de leden van deze welbepaalde personeelsgroep, waartoe de heer R. S. behoort.

Het hof is van oordeel dat dit het geval is om volgende reden.

Uit de door VAN L. neergelegde stukken blijkt duidelijk dat de activiteit met betrekking tot de productgroep Bar Steel verlieslatend is, daar waar de activiteit met betrekking tot de productgroep PFF een winstgevend karakter vertoont.

De door VAN L. vooropgestelde reorganisatie om te verhelpen aan de negatieve gevolgen van het aanhoudend verlieslatend karakter van de productgroep Bar Steel, betreft een vermindering van de operationele kosten en een verhoging van de volumes.

VAN L. acht het werken volgens een vaste dagshift (zoals shift C) niet langer werkbaar, omdat een vaste dagshift zorgt voor een onderbezetting van personeel in de namiddag en de avond, terwijl er tussen 6.00 uur en 14.00 uur een overcapaciteit is aan personeel. Om haar klanten naar behoren te kunnen bedienen, acht VAN L. het noodzakelijk dat er ook na 14.00 uur voldoende personeel beschikbaar is om te werken met de productgroep Bar Steel. Met het oog op een efficiëntere bedrijfsvoering, wenst VAN L. de vaste dagshiften (eerst shift C en vervolgens shift D) gradueel af te schaffen en de productgroepen Bar Steel en PFF gradueel samen te voegen. De bedoeling is dat alle arbeiders van VAN L. in de toekomst beide productgroepen behandelen in shift A (een wekelijks wisselende dagshift van 6.00 uur tot 14.00 uur en van 14.00 uur tot 22.00 uur) of shift B (een nachtshift van 22.00 uur tot 6.00 uur).

Op 15 april 2024 werd aan de arbeiders tewerkgesteld in een vaste dag shift (met name shift C en shift D), met uitzondering van de langdurig zieken of de werknemers in een traject van gedeeltelijke werkhervatting, gevraagd of zij interesse hadden om te werken in een wekelijks wisselend uurrooster (met name een vroege shift tussen 06.00 uur en 14.00 uur en late shift tussen 14.00 uur en 22.00 uur). Er werd een blad met toelichting in de refter gelegd en een blad waarop elke individuele arbeider de keuze kon aanduiden tussen "Ja flexibel" of "neen vast uurrooster behouden". Geen enkele van de arbeiders tewerkgesteld in shift C, waaronder de heer R. S. opteerde voor "Ja Flexibel".

Op de ondernemingsraad van 12 november 2024 kondigde VAN L. dan ook een reorganisatie aan. De aangekondigde reorganisatie bestond in de afschaffing van de vaste vroege shift, waarbij werd voorzien dat de taken van deze shift gradueel zouden worden overgenomen door de wisselende shiften. Aangezien 16 arbeiders van de productgroep Bar Steel expliciet hadden aangegeven niet tewerkgesteld te willen worden in een systeem van wisselende shiften, kondigde VAN L. aan over te zullen gaan tot het ontslag van deze 16 arbeiders. Van de aanvankelijk geviseerde 16 arbeiders tewerkgesteld binnen shift C zijn

er 15 beschermd tegen ontslag op grond van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Na een vergadering met de syndicale afvaardiging op 27 november 2024 werd aan de geviseerde arbeiders van de productgroep Bar Steel opnieuw de mogelijkheid geboden te wisselen van shift C naar shift A of shift B. Vier (beschermd) werknemers zijn hierop ingegaan. Met één werknemer werd een beëindiging in onderling akkoord getekend en de overige 11 (beschermd) werknemers, waaronder de heer R [REDACTED] S [REDACTED], gaven aan dat zij niet wensten te wisselen naar een andere shift.

Uit wat voorafgaat blijkt derhalve duidelijk dat binnen de onderneming een economische of technische reden aanwezig is die het ontslag rechtvaardigt van de leden van de welbepaalde personeelsgroep waartoe de heer R [REDACTED] S [REDACTED] José behoort.

Dat de vereiste economische en financiële inlichtingen mogelijks niet voldoende werden verstrekt tijdens de vergaderingen van de ondernemingsraad, en daardoor mogelijks een inbreuk werd gepleegd op de Wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en het Koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, doet aan deze vaststelling geen afbreuk.

Ook de andere aangehaalde tegenwerpingen, zoals de financiële cijfers, doen aan de realiteit van de reorganisatie en het bestaan van de economische of technische reden niets af.

Het arbeidshof kan immers enkel de realiteit van de economische of technische reden nagaan en door de reorganisatie, hierboven beschreven, is hiervan bewijs geleverd.

9.

Het hof is verder van oordeel dat dat de beslissing tot ontslag van de heer R [REDACTED] S [REDACTED] niet beïnvloed is door het feit dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] personeelsafgevaardigde is en hij omwille van deze functie van personeelsafgevaardigde niet wordt gediscrimineerd ten aanzien van de andere werknemers.

De welbepaalde personeelsgroep die wordt ontslagen is niet kunstmatig, omwille van hun beschermd karakter, in het leven geroepen. Het gaat om een groep arbeiders afkomstig van het overgenomen bedrijf J [REDACTED] W [REDACTED], met Bar Steel als verlieslatende activiteit, en die allen, na de integratie van J [REDACTED] W [REDACTED] bij VAN L [REDACTED], in een vaste vroege shift tewerkgesteld worden.

De Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden verbiedt om een discriminatie te bewerkstelligen tussen beschermd en niet-beschermd werknemers. Dit houdt tevens een verbod in van positieve discriminatie ten voordele van beschermd werknemers. Indien VAN L [REDACTED] de geviseerde personeelsgroep zou in dienst houden louter omwille van het feit dat het beschermd werknemers betreft en bij het nemen van een ontslagbeslissing de voorkeur zou geven aan een personeelsgroep die minder of geen beschermd werknemers telt, dan zou VAN L [REDACTED] een inbreuk plegen op het verbod tot discriminatie tussen beschermd en niet-beschermd werknemers zoals ingevoerd door artikel 3, §2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

De heer R [REDACTED] S [REDACTED] argumenteert dat het feit dat er enkel aan de shift C werd gevraagd om van shift te wijzigen, daar waar dezelfde vraag niet werd gesteld aan de oorspronkelijke werknemers van VAN L [REDACTED], een discriminatie uitmaakt in de zin van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Het hof stelt vast uit de neergelegde stukken van het dossier dat op 15 april 2024 ook aan de arbeiders van vaste shift D (oorspronkelijke VAN L [REDACTED] arbeiders), die op termijn zal worden afgeschaft, werd gevraagd wie openstond voor een shiftwissel.

De heer R [REDACTED] S [REDACTED] beweert verder dat de keuze van zijn personeelsgroep een discriminatie inhoudt op vlak van taal. Krachtens artikel 3 §2 van dezelfde wet mag het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, de beslissing om hem te ontslaan niet beïnvloeden. De ingeroepen discriminatie wegens taal, voor zo ver zij zou bestaan, heeft geen uitstaan met het feit dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] een personeelsafgevaardigde is en houdt geen inbreuk in op artikel 3 §2 van voornoemde wet. Tevens is het hof van oordeel dat uit de stukken niet blijkt dat de heer R [REDACTED] S [REDACTED] feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden.

De heer R [REDACTED] S [REDACTED] stelt verder dat de arbeiders afkomstig van J [REDACTED] W [REDACTED] in het algemeen nadelig worden behandeld ten opzichte van de oorspronkelijke VAN L [REDACTED] arbeiders. Hij verwijst naar de ongelijkheid in verloning en naar de ontstentenis van een aangepast arbeidsreglement. Voor zover dit al zou zijn aangetoond, kan ook deze argumentatie niet leiden tot de vaststelling dat VAN L [REDACTED] een discriminatie bewerkstelligt tussen beschermde en niet-beschermde werknemers. Ook de oorspronkelijke arbeiderspopulatie van VAN L [REDACTED] bevat immers tal van beschermde werknemers.

10.

Samen met de eerste rechter is het arbeidshof van oordeel dat de economische en technische reden kan worden erkend omwille van het wegvallen van een welbepaalde personeelsgroep, waartoe de heer R [REDACTED] S [REDACTED] behoorde.

11.

Het hoger beroep is daardoor ongegrond.

2. De gerechtskosten.

1.

In toepassing van artikel 1017 alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij, in dit geval de heer R [REDACTED] S [REDACTED].

2.

Deze kosten omvatten de dagvaardingskosten, de rechtsplegingsvergoeding voor iedere aanleg, evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand.

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

De rechtsplegingsvergoeding wordt voor niet in geld waardeerbare geschillen bepaald op 1.883,72 euro basisbedrag.

De heer R. [REDACTED] S. [REDACTED] verzoekt dit hof om voormelde rechtsplegingsvergoeding te herleiden tot een minimumbedrag van 117,73 €.

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

De heer R. [REDACTED] S. [REDACTED] toont geen van voornoemde voorwaarden aan.

Hij wordt derhalve veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, namelijk de dagvaardingskosten van 233,65 EUR, de rechtsplegingsvergoeding van 1.883,72 EUR in eerste aanleg en 1.883,72 EUR in hoger beroep, evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 26 EUR.

V. De beslissing van het arbeidshof

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de heer R. [REDACTED] S. [REDACTED] tot de gerechtskosten van:

- dagvaardingskosten van 233,65 EUR
- rechtsplegingsvergoeding van 1.883,72 EUR in eerste aanleg
- rechtsplegingsvergoeding van 1.883,72 EUR in hoger beroep
- bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijsbijstand van 26 EUR.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

A [redacted] S [redacted] raadsheer,
R [redacted] W [redacted], raadsheer in sociale zaken, werkgever,
T [redacted] R [redacted], raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
Bijgestaan door K [redacted] C [redacted], griffier

K [redacted] C [redacted], T [redacted] R [redacted], R [redacted] W [redacted], A [redacted] S [redacted]

en uitgesproken op de openbare zitting van 8 juli 2025 van de vakantiekamer waar aanwezig waren:

A [redacted] S [redacted], raadsheer,
K [redacted] C [redacted] griffier

K [redacted] C [redacted]

A [redacted] S [redacted]