

Kopie

Afgeleverd aan: [REDACTED]

art. 792 Ger. W.

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Uitgifte

Repertoriumnummer [REDACTED]
Datum van uitspraak 6 mei 2024
Rolnummer [REDACTED]
Beslissing waartegen beroep [REDACTED] Arbeidsrechtbank Leuven

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

In de zaak met AR-nummer

RRN wonende te
appellant,
in persoon verschenen en bijgestaan door advocaat te
tegen

ON met zetel te
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door en loco
advocaat te

En in de zaak met AR-nummer

ON met zetel te
appellant,
vertegenwoordigd door en loco
advocaat te
tegen

ON met zetel te
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door advocaat te

I. De feiten

De heer trad met ingang van 13 augustus 1990 in dienst van een rechtsvoorganger van (hierna , aanvankelijk met een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vanaf 1 november 1990 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De heer [REDACTED] werd in 1996 een eerste maal verkozen als personeelsafgevaardigde. Vanaf 2004 was hij zowel personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad, als in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Eveneens vanaf dat ogenblik was hij de hoofdvakbondsafgevaardigde voor [REDACTED] en voor 100% vrijgesteld. (*nota van het arbeidshof*: Hieromtrent worden door geen van beide partijen stukken neergelegd, doch dit wordt als zodanig vermeld in de conclusie die namens de heer [REDACTED] en [REDACTED] werd neergelegd, en dit wordt niet tegengesproken door [REDACTED].

Bij de sociale verkiezingen die gehouden werden in 2016 was de heer [REDACTED] opnieuw de eerste kandidaat op de lijsten (arbeiders) die door zijn vakorganisatie werden ingediend voor zowel de ondernemingsraad als het comité voor preventie en bescherming op het werk. Van alle kandidaten die door de verschillende vakorganisaties werden voorgedragen, zette de heer [REDACTED] bij deze sociale verkiezingen het beste stemresultaat neer. De heer [REDACTED] behaalde voor de ondernemingsraad 112 naamstemmen op 237 stembiljetten en voor het comité voor preventie en bescherming op het werk 117 naamstemmen op 234 stembiljetten. (zie stuk 21 dhr. [REDACTED] en [REDACTED]). De heer [REDACTED] bleef blijkbaar ook verder hoofdvakbondsafgevaardigde voor het [REDACTED].

Nadat [REDACTED] in 2017 de tijdsbesteding door de personeelsafgevaardigden en vakbondsafgevaardigden in vraag had gesteld, werd hierover in het najaar 2017 een akkoord bereikt (zie stuk 17 [REDACTED]). Sedert eind 2017 besteedde de heer [REDACTED] nog ongeveer 75% (volgens [REDACTED] zie p. 2 van haar conclusie) à 80% (volgens de heer [REDACTED] en [REDACTED] zie p. 24 en 36 van hun conclusie) van zijn arbeidstijd aan de uitoefening van zijn mandaten als personeelsafgevaardigde en vakbondsafgevaardigde.

Op 19 december 2018 werd de heer [REDACTED] tijdens een gesprek met mevrouw [REDACTED] HR-verantwoordelijke, en de heer [REDACTED] directielid, ontslagen. Dit ontslag werd dezelfde dag schriftelijk bevestigd in een aangetekende brief met de volgende inhoud:

"Geachte heer [REDACTED]

Zoals vandaag, 19 december 2018, besproken, bevestigen wij u hierbij dat wij vandaag een einde stellen aan uw arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. U maakt dan ook geen deel meer uit van het personeel van onze onderneming.

De vergoeding waarop u wettelijk aanspraak maakt naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal u worden uitbetaald.

Uw eindafrekening en uw sociale documenten zullen u worden toegestuurd.

[REDACTED]

Wij vragen u om alle documenten en software met betrekking tot de onderneming en haar klanten, kopieën ervan inbegrepen, en alle voorwerpen die behoren tot de onderneming, terug te geven.

Voor zover als nodig herinneren wij u hierbij aan uw wettelijke plicht tot geheimhouding en om u te onthouden van het stellen van daden van oneerlijke concurrentie of hieraan mee te werken.

Voor het geval dat u (of uw vakorganisatie) uw re-integratie in de onderneming zou aanvragen, wensen wij u nu reeds te melden dat wij in geen geval deze re-integratie zullen aanvaarden.

Met hoogachting" (zie stuk 10a de heer [redacted] en [redacted]

Naar aanleiding van het ontslag van de heer [redacted] brak onder de arbeiders van [redacted] een staking uit.

Na het ontslag van de heer [redacted] richtte de vakorganisatie van de heer [redacted] volgend ongedateerd aangetekend schrijven aan [redacted]

"Geachte directie

*Op 19 december 2018 betekende U het ontslag van de heer [redacted] met inachtna-
me van betaling van de wettelijk opzeggingsvergoeding.*

Deze werknemer is effectief lid van de Ondernemingsraad in uw onderneming, effectief lid van het Comité voor Preventie en bescherming op het werk en effectief vakbondsafgevaardigde en geniet bijgevolg een ontslagbescherming ingevolge de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

In toepassing van artikel 14 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, vragen wij U onverwijld de re-integratie van betrokkene in uw onderneming, onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als dewelke die golden vóór het ontslag.

*Dit schrijven wordt u gericht onder voorbehoud van alle recht en zonder enige nadelige erken-
tenis." (zie stuk 10b de heer [redacted] en [redacted] stuk 3 [redacted]*

Het verzoek om re-integratie werd op 2 januari 2019 als volgt beantwoord door [redacted]

"Geachte mevrouw [redacted]

[redacted]

Wij verwijzen naar uw niet gedateerde brief m.b.t. de re-integratieaanvraag voor de heer [REDACTED] (Wij hebben deze brief ontvangen op 21 december 2018.)

Zoals reeds aangehaald in de aangetekende ontslagbrief die wij op 19 december 2018 toegestuurd hebben aan de heer [REDACTED] wensen wij u hierbij nogmaals en definitief te bevestigen dat wij de re-integratie van de heer [REDACTED] in alle geval weigeren.

Zoals reeds eerder vermeld, zullen wij de vergoeding waarop de heer [REDACTED] aanspraak maakt ingevolge 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 kandidaat-personeelsafgevaardigden, uitbetalen aan de heer [REDACTED]

Wij hielden ons eraan u hiervan bij deze formeel in kennis te stellen.

Hoogachtend" (zie stuk 10c de heer [REDACTED] en [REDACTED], stuk 5 [REDACTED]

Naar aanleiding van het sociaal conflict dat in de onderneming was ontstaan ten gevolge van het ontslag van de heer [REDACTED] werd op 9 januari 2019 in het Verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de Metaal-, Machine- en Elektrische Bouw volgend akkoord bereikt. In dit akkoord werd het volgende overeengekomen, niets meer en niets minder:

"Het verzoeningsbureau van het PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW, Gewestelijke Paritaire Sectie Brabant, in vergadering op 09/01/2019 met betrekking tot een geschil bij [REDACTED] te [REDACTED]

*Na de partijen in hun verklaring te hebben gehoord,
Na beraadslaging,*

STELT HET BUREAU VAST:

- Dat sedert het individueel ontslag op 19 december jl. van een hoofdafgevaardigde [REDACTED] een zeer ernstig collectief arbeidersconflict in de betrokken onderneming is ontstaan, met zelfs als gevolg een staking van de arbeiders die vandaag, op datum van de verzoening, haar negende stakingsdag is ingegaan (de collectieve kerstvakantie uitgezonderd).*
- Dat ter zitting beide partijen blijk geven dat dringend een de-escalatie van hun conflict nodig is en dat er een uitweg noodzakelijk is om de exploitatie en het sociaal overleg in het bedrijf terug te normaliseren: in het belang van alle betrokkenen maar ook in het collectief belang van het bedrijf en al zijn werknemers.*

IN DAT PERSPECTIEF STELT HET BUREAU VOLGEND AKKOORD VAST:

[REDACTED]

- 1 *De wet van 19 maart 1991 voorziet 2 wegen om van een beschermde werknemer afscheid te nemen: technisch/economische redenen of dringende redenen. De werkgever erkent dat in hoofde van dhr. [REDACTED] er geen dringende redenen aanwezig waren.*
- 2 *De werkgever erkent dat er nog wel degelijk een toekomst is voor [REDACTED] te [REDACTED] voor de arbeiders en dat de vrees van de arbeiders voor een afbouwscenario absoluut ongegrond is. De directie engageert zich om uiterlijk voor midden maart een cao werkzekerheid voor de arbeiders met een overeenkomst van onbepaalde duur te onderhandelen en af te sluiten, van toepassing voor het jaar 2019, dewelke een billijke sanctie voorziet bij een individueel ontslag om economische redenen in de loop van 2019.*
- 3 *Meer aandacht voor de arbeidersproblematiek vanuit de drie inmiddels reeds opgestarte werkgroepen (Werkbaar Werk, Flexibiliteit en Simplificatie), met het oog op het bereiken van concrete resultaten voor de arbeiderspopulatie medio 2019.*
- 4 *Procedure van individueel ontslag in het algemeen: ontslag is in principe de laatste stap; voordien dient maximaal gebruik gemaakt te worden van bijsturingsgesprekken en remediëringskansen.*
- 5 *Procedure van sancties: het principe van graduele toepassing van de sancties wordt onderschreven door de werkgever zonder dat dit aan de werkgever de mogelijkheid ontnemt om op gemotiveerde wijze hiervan af te wijken.*
- 6 *Partijen gaan akkoord om de dagen van 19 en 20/12/2018 te beschouwen als een te bezoldigen werkdag, en de periode en hoedanigheid van staking niet verder te betwisten.*

De opvolging van deze engagementen zal om de drie maanden intermediair worden opgevolgd door overleg tussen de lokaal bevoegde permanente secretarissen van de arbeidersvakbonden samen met een adviseur van de werkgeversfederatie (Agoria). Gebeurlijk kunnen zij de hulp inroepen van dit paritair verzoeningsbureau.

Intussen, dus vanaf morgen 10 januari, zal het werk hervat worden door het personeel.

Brussel, 9 januari 2019" (zie stuk 8 [REDACTED])

Op 17 januari 2019 maakte [REDACTED] het formulier C4 ten behoeve van de RVA op dat werd overgemaakt aan de heer [REDACTED]. In dit formulier werd in "Deel C – Gegevens betreffende de wijze waarop de tewerkstelling is beëindigd" aangekruist "door verbreking

[REDACTED]

door de werkgever”, waarbij “19/12/2018” als datum werd vermeld. Bij “juiste oorzaak van de werkloosheid” werd het volgende vermeld: “De werknemer voldoet niet langer aan de vereisten voor de functie”. (zie stuk 10d de heer [REDACTED] en [REDACTED])

Op 26 maart 2019 richtte de raadsman van de heer [REDACTED] en [REDACTED] een aangetekende brief aan [REDACTED] waarin gesteld werd dat de heer [REDACTED] werd ontslagen omwille van zijn syndicale overtuiging en dat er sprake was van discriminatie. De brief eindigde als volgt:

“Cliënten wensen u bij huidig schrijven in gebreke te stellen en een laatste kans te geven om over te gaan tot de onmiddellijke re-integratie van [REDACTED] in dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als voor het ontslag en de uitbetaling van het loonverlies vanaf het ontslag tot aan de datum van effectieve re-integratie, bij gebrek waaraan zij, zonder bijkomende verwittiging, alle noodzakelijke procedures op alle mogelijke fora zullen uitputten om deze flagrante schending van de syndicale vrijheid en de daaraan gecorreleerde fundamentele rechten ongedaan te maken.” (zie stuk 6 [REDACTED])

Met een brief van 31 mei 2019 betwistten de raadsliden van [REDACTED] de brief van 26 maart 2019 en werd nogmaals bevestigd dat er geen re-integratie zou volgen (zie stuk 7 [REDACTED]).

Aangezien de heer [REDACTED] en [REDACTED] zich hiermee niet konden verzoenen, lieten zij op 9 oktober 2019 een dagvaarding betekenen aan [REDACTED] teneinde te verschijnen voor de arbeidsrechtbank Leuven.

II. Het bestreden vonnis

De zaak werd bij de arbeidsrechtbank Leuven ingeschreven onder het rolnummer [REDACTED]

De heer [REDACTED] en [REDACTED] vorderden voor de arbeidsrechtbank:

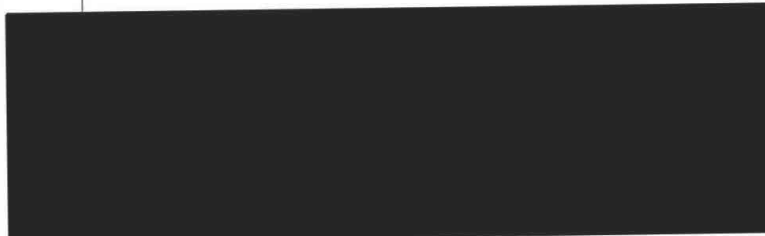
“Na een ultieme poging tot verzoening op basis van artikel 734 Ger.W. te hebben ondernomen,

De vorderingen ontvankelijk en gegrond te horen verklaren.

Dienvolgens,

Ten aanzien van beide conluanten

Het bestaan vast te stellen van een discriminatie in hoofde van verweerster ten aanzien van conluanten op basis van syndicale overtuiging.



Ten aanzien van eerste conluant

Verweerster te veroordelen tot betaling aan eerste conluant van:

1. *Vergoeding wegens syndicale discriminatie, begroot op **28.475,48 EUR bruto***
2. *Vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, begroot op **10.000 EUR netto***

Voormelde bedragen, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding, te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke intresten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling.

Verweerster te veroordelen tot de aflevering van de sociale en fiscale documenten overeenkomstig de vordering inzake syndicale discriminatie en van een gecorrigeerd C4-document (aanbrengen vermelding "ontslag wegens syndicale discriminatie") onder verbeurte van een dwangsom van € 50 per dag vertraging en per document vanaf één maand na de betekening van het vonnis.

Ten aanzien van tweede conluant

Verweerster te veroordelen tot betaling aan tweede conluant van:

- *Vergoeding wegens syndicale discriminatie, forfaitair begroot op **€ 1.300***

In alle hypotheses, verweerster te veroordelen tot betaling van al de kosten van het geding, inbegrepen de dagvaardingskosten, de rechtsplegings- en uitgavenvergoeding, zoals voorzien bij artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek:

- *Dagvaardingskosten: 174,77 €*
- *RPV voor eerste conluant: 2.400 €*
- *RPV voor tweede conluant: 480 €"*

Nadat de partijen geconcludeerd hadden en de zaak gepleit werd op 20 november 2020, sprak de arbeidsrechtbank Leuven op 15 januari 2021 een tussenvonnis uit, waarin het volgende beslist werd:

"Heropent de debatten in verband met voormelde vraagstelling in verband met de cumul tussen de niet betwiste en reeds toegekende vergoeding overeenkomstig de bijzondere bescherming krachtens de wet van 19.3.1991 en deze zoals thans gevorderd wordt voor eerste eisende partij op basis van de antidiscriminatiewet 2007."

Nadat de partijen hieromtrent geconcludeerd hadden, werd de zaak verder gepleit op 19 maart 2021 en werden de debatten gesloten. Nadat het openbaar ministerie op 13 april 2021 een schriftelijk advies had neergelegd en de partijen de mogelijkheid hadden gekregen hierop schriftelijk te repliceren, velde de arbeidsrechtbank op 5 augustus 2021 uiteindelijk een eindvonnis. In dit eindvonnis werd het volgende beslist:

*“Om deze redenen, de rechtbank
Recht sprekend op tegenspraak*

Gelet op het tussenvonnis van 15.1.2021 en dit verder uitwerkend:

Gelet op het advies van [REDACTED] substituut-arbeidsauditeur,

Verklaart de vordering van eerste eisende partij niet gegrond;

Verklaart deze van tweede eisende partij wel gegrond en veroordeelt verwerende partij om aan tweede eisende partij te betalen: 1.300 € (forfaitaire vergoeding wet 10.5.2007);

Slaat de kosten om als volgt:

Verwijst eerste eisende partij tot betaling van de rechtsplegingsvergoeding aan verwerende partij: 2.400 euro en verwijst voor het overige ieder tot de gemaakte kosten.

Verwijst eerste eisende partij tot betaling van de bijdrage van 20 € voor het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand krachtens de Wet van 19 maart 2017.”

III. De vorderingen in hoger beroep

Met een verzoekschrift dat op 2 november 2022 op de griffie van het arbeidshof te Brussel werd ontvangen, tekende de heer [REDACTED] hoger beroep aan tegen de beide vonnissen van de arbeidsrechtbank Leuven.

Met een verzoekschrift dat op 18 november 2022 op de griffie van het arbeidshof te Brussel werd ontvangen, tekende [REDACTED] eveneens hoger beroep aan tegen de beide vonnissen van de arbeidsrechtbank Leuven.

Het blijkt niet dat één van beide of beide vonnissen werden betekend zodat moet aangenomen worden dat de beide hogere beroepen tijdig zijn ingesteld. Zij voldoen ook aan de noodzakelijke vormvereisten. De beide hogere beroepen zijn zodoende ontvankelijk.

De heer [REDACTED] vordert in graad van beroep (zie aanvullende conclusie in hoger beroep, tevens syntheseconclusie, neergelegd op 1 september 2023):

“De vordering van eerste conluant ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Bijgevolg, ten aanzien van eerste conluant, te vernietigen:

- *het tussenvonniss van de arbeidsrechtbank te Leuven, eerste kamer A d.d. 15 januari 2021, [REDACTED] op tegenspraak gewezen onder conluanten als eisers en [REDACTED] als verweerder;*
- *het eindvonniss van de arbeidsrechtbank te Leuven, eerste kamer A d.d. 5 augustus 2021, [REDACTED]*

Dienvolgens,

1. *Het bestaan vast te stellen van een discriminatie op basis van syndicale overtuiging door [REDACTED]*
2. *[REDACTED] te veroordelen tot het betaling van de volgende bedragen aan eerste conluant:*
 - *Vergoeding wegens syndicale discriminatie, begroot op 28.475,48 EUR bruto, en*
 - *Vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, begroot op 10.000 EUR netto,*

voormelde bedragen, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding, te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke intresten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling;
3. *[REDACTED] te veroordelen tot de aflevering aan eerste conluant van de sociale en fiscale documenten overeenkomstig hogervermelde vordering inzake syndicale discriminatie en van een gecorrigeerd C4-document onder verbeurte van een dwangsom van 50 EUR per dag vertraging en per document vanaf één maand na de betekening van het arrest;*
4. *[REDACTED] te veroordelen tot betaling van al de kosten van het geding aan eerste conluant, inbegrepen de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding, zoals voorzien bij artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en voorlopig begroot als volgt:*
 - *Dagvaardingskosten eerste aanleg: 174,77 EUR;*
 - *RPV eerste aanleg: 2.800 EUR;*



- *Bijdrage voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand eerste aanleg: 24 EUR;*
- *RPV hoger beroep: 2.800 EUR;*
- *Bijdrage voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand tweede aanleg: 24 EUR."*

wordert in graad van beroep (zie syntheseconclusie in hoger beroep, neergelegd op 30 oktober 2023):

"Behage het aan het Arbeidshof

- *De zaak gekend onder [redacted] samen te voegen met de zaak gekend onder [redacted] aangezien beide procedures een gezamenlijke grondslag kennen en beide procedures onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze (ook in hoger beroep) samen te behandelen en te berechten, teneinde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn als de zaken afzonderlijk berecht zouden worden;*
- *Wat betreft de zaak gekend onder [redacted]*
 - ***In hoofdorde:***
 - *Het hoger beroep van de heer [redacted] tegen de vonnissen van de Arbeidsrechtbank Leuven van 15 januari 2021 en 5 augustus 2021, gekend onder [redacted] af te wijzen;*
 - *De vorderingen van de heer [redacted] ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen;*
 - *De heer [redacted] te veroordelen tot alle kosten van het geding, welke aan de zijde van [redacted] begroot worden op 2.800 EUR (basisbedrag rechtsplegingsvergoeding) voor de procedure in eerste aanleg en 2.800 EUR (basisbedrag rechtsplegingsvergoeding) voor de procedure in hoger beroep;*
 - ***In ondergeschikte orde:***

In het onmogelijke geval dat het Arbeidshof zou oordelen dat de heer [redacted] aanspraak zou maken op enige vergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, deze vergoeding in het uiterste geval vast te stellen op maximaal 10.177,29 EUR bruto;

- Wat betreft de zaak gekend onder [REDACTED]
 - Het hoger beroep van [REDACTED] tegen de vonnissen van de Arbeidsrechtbank Leuven van 15 januari 2021 en 5 augustus 2021, gekend onder [REDACTED] ontvankelijk en gegrond te verklaren, en dienvolgens
 - **In hoofdorde:**
 - De vordering van [REDACTED] ongegrond te verklaren en haar ervan af te wijzen;
 - [REDACTED] te veroordelen tot alle kosten van het geding welke aan de zijde van [REDACTED] begroot worden op 560 EUR (basisbedrag rechtsplegingsvergoeding) voor de procedure in eerste aanleg en 560 EUR (basisbedrag rechtsplegingsvergoeding) voor de procedure in hoger beroep;
 - **In ondergeschikte orde:**

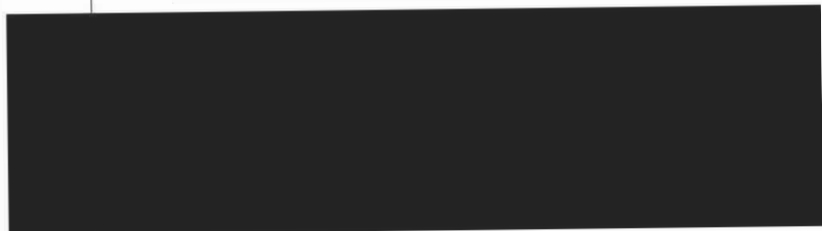
In het onmogelijke geval dat het Arbeidshof zou oordelen dat [REDACTED] aanspraak zou maken op enige vergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, deze vergoeding in het uiterste geval vast te stellen op maximaal 650 EUR"

Het [REDACTED] tekende geen hoger beroep aan tegen de vonnissen van de arbeidsrechtbank Leuven en vraagt zodoende in graad van beroep de bevestiging van deze vonnissen en de veroordeling van [REDACTED] tot betaling van de gedingkosten.

IV. De procedure voor het arbeidshof

Nadat in beide zaken een procedurekalender werd bepaald overeenkomstig art. 747 §1 Ger.W. en de partijen dienovereenkomstig geconcludeerd hadden, werden de beide zaken behandeld op de openbare zitting van 18 december 2023, waarna de debatten werden gesloten.

De heer [REDACTED] Advocaat-generaal, heeft vervolgens op 26 januari 2024 een schriftelijk advies neergelegd, waarop door [REDACTED] nog gerepliceerd werd binnen de voorziene termijn (einde repliektermijn voorzien op 23 februari 2024).



Daarop werd de zaak in beraad genomen voor uitspraak op 25 maart 2024. De uitspraak werd vervolgens verdaagd naar 29 april 2024. De uitspraak werd tenslotte nog een laatste maal verdaagd naar 6 mei 2024.

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

- de bestreden vonnissen, uitgesproken op 15 januari 2021 en 5 augustus 2021 door de arbeidsrechtbank Leuven, eerste kamer A;
- het verzoekschrift hoger beroep namens de heer [REDACTED] ontvangen op de griffie van dit hof op 2 november 2022 (zaak [REDACTED]);
- het verzoekschrift tot hoger beroep namens [REDACTED] ontvangen op de griffie van dit hof op 18 november 2022 (zaak [REDACTED]);
- de laatste conclusie die namens elk van de partijen werd neergelegd (1 september 2023 voor de heer [REDACTED] en [REDACTED] gezamenlijk en 30 oktober 2023 voor [REDACTED]);
- de stukken van de partijen;
- het schriftelijk advies van de heer [REDACTED] Advocaat-generaal, neergelegd op 26 januari 2024;
- de repliek van [REDACTED] op dit advies, neergelegd op 23 februari 2024.

Het arbeidshof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

V. Samenvoeging

De beide procedures hebben betrekking op het tussenvonnissen van 15 januari 2021 en het eindvonnis van 5 augustus 2021 en slaan in essentie op dezelfde betwisting welke tussen al deze partijen bestaat.

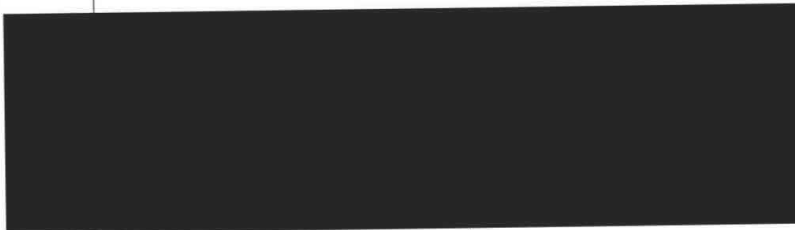
Rechtsvorderingen kunnen als samenhangende zaken worden behandeld wanneer ze onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten, teneinde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk zouden berecht worden (artikel 30 Ger.W.).

Met het oog op een goede rechtsbedeling en teneinde tegenstrijdige uitspraken te vermijden, moeten de zaken [REDACTED] en [REDACTED] dan ook worden samengevoegd.

VI. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

VI.1 Het hoger beroep van de heer [REDACTED]

De heer [REDACTED] had de arbeidsrechtbank Leuven gevraagd om [REDACTED] te veroordelen om aan hem te betalen enerzijds een "*vergoeding wegens syndicale discriminatie*" en



anderzijds een "vergoeding wegens rechtsmisbruik". De arbeidsrechtbank Leuven wees deze vorderingen af, alsmede zijn daarmee samenhangende vorderingen, reden waarom de heer [REDACTED] hoger beroep aantekende.

VI.1.1 De door de heer [REDACTED] gevorderde schadevergoeding gebaseerd op de Antidiscriminatiewet

Op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna "Antidiscriminatiewet") maakt de heer [REDACTED] aanspraak op een schadevergoeding van 6 maanden loon wegens discriminatie op basis van zijn syndicale overtuiging. De arbeidsrechtbank Leuven wees deze vordering af als ongegrond omdat volgens de arbeidsrechtbank Leuven deze schadevergoeding niet gecumuleerd kan worden met de vergoeding die de heer [REDACTED] reeds ontving op basis van 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 kandidaat-personeelsafgevaardigden (hierna "wet van 19 maart 1991").

Volgens de heer [REDACTED] bewijst hij in de eerste plaats feiten die het bestaan van discriminatie op grond van zijn syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden zodat de bewijslast verschuift naar [REDACTED] slaagt volgens de heer [REDACTED] niet in het tegenbewijs. Hieruit volgt dat hij recht heeft op de schadevergoeding van 6 maanden loon die in de Antidiscriminatiewet voorzien is. Deze kan volgens hem gecumuleerd worden met de vergoedingen die hij reeds ontving op basis van de wet van 19 maart 1991.

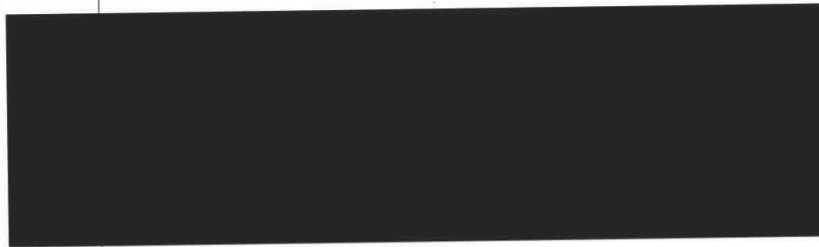
Volgens [REDACTED] bewijst de heer [REDACTED] geen feiten die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden zodat de bewijslast niet verschuift en de vordering van de heer [REDACTED] bij gebrek aan bewijs moet afgewezen worden. Ondergeschikt kan volgens [REDACTED] de schadevergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet sowieso niet gecumuleerd worden met de vergoedingen die de heer [REDACTED] reeds ontving op basis van de wet van 19 maart 1991. Uiterst ondergeschikt moet de door de heer [REDACTED] gevorderde schadevergoeding herleid worden tot 3 maanden loon.

Beoordeling door het arbeidshof:

1.

Het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet wordt afgebakend in art. 5 van deze wet. In §1 van dit art. 5 wordt bepaald in welke aangelegenheden de Antidiscriminatiewet van toepassing is:

"§. 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of van de Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector



als in de Particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot :

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.”
(onderlijning en nadruk door het arbeidshof)

Aangezien de heer [REDACTED] als werknemer in dienst was bij [REDACTED] en aanvoert dat hij door [REDACTED] gediscrimineerd werd, kan ervan uitgegaan worden dat de voorgehouden discriminatie zich situeert in het kader van de “arbeidsbetrekkingen” (art. 5 §1, 5° Antidiscriminatiewet).

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft, bepaalt art. 5 §2 Antidiscriminatiewet verder:

“§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen.

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen :

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve

regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;

- de toekenning en de bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en de bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld; - de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid.

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." (onderlijning en nadruk door het arbeidshof)

Uit de conclusie van de heer [REDACTED] blijkt duidelijk dat hij meent dat er voor wat betreft zijn ontslag sprake is van discriminatie (zie bv. laatste conclusie voor de heer [REDACTED] en [REDACTED] p. 14: "Het ontslag van eerste conluant vindt zijn oorsprong in syndicale redenen."). Dit is een aangelegenheid die uitdrukkelijk valt onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet (art. 5 §1, 5° samengelezen met art. 5 §2, 3). Voor het overige worden er door de heer [REDACTED] geen aspecten binnen zijn arbeidsbetrekking met [REDACTED] aangeduid op het vlak waarvan hij voorhoudt te zijn gediscrimineerd. Dat hij door [REDACTED] gediscrimineerd zou zijn op het vlak van "de voorwaarden voor toegang tot arbeid" of "de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning" blijkt niet uit zijn conclusie. Dat in art. 5 §2 bepaald wordt dat de

Antidiscriminatiewet voor wat betreft de arbeidsbetrekking van toepassing is op de in deze §2 bepaalde aspecten "doch niet uitsluitend", betekent niet dat de heer [REDACTED] niet dient aan te duiden op welk ander aspect van de arbeidsbetrekking hij zich dan gediscrimineerd acht. Dit doet hij niet. Zodoende moet enkel de door hem voorgehouden discriminatie in het kader van de beëindiging van zijn arbeidsbetrekking verder onderzocht worden door dit arbeidshof.

2.

De Antidiscriminatiewet bepaalt dat in de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, waaronder dus de beëindiging van de arbeidsbetrekking, elke vorm van discriminatie verboden is (zie art. 14). Daarbij wordt gepreciseerd dat onder "discriminatie" verstaan wordt:

- Directe discriminatie;
- Indirecte discriminatie;
- Opdracht tot discrimineren;
- Intimidatie;
- Een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Volgens de heer [REDACTED] is er in zijn geval sprake van "directe discriminatie" (zie laatste conclusie voor de heer [REDACTED] en [REDACTED], p. 13).

Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie (art. 7 Antidiscriminatiewet, in de versie zoals van toepassing op het huidig geschil). "Direct onderscheid" wordt door art. 4, 6° Antidiscriminatiewet gedefinieerd als "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".

Eén van de beschermde criteria is "syndicale overtuiging" (zie art. 4, 4°). In de Antidiscriminatiewet wordt niet gedefinieerd wat onder "syndicale overtuiging" verstaan moet worden. Ten onrechte meent [REDACTED] dat het begrip "syndicale overtuiging" en een eventuele discriminatie op grond daarvan beperkt is tot "het lidmaatschap van of het behoren tot een vakorganisatie" en "de syndicale activiteit". In het arrest van het Grondwettelijk Hof van 2 april 2009 dat aanleiding heeft gegeven tot de opname van het criterium "syndicale overtuiging" in de Antidiscriminatiewet valt het volgende te lezen:

"B.8.1. Het tweede onderdeel van het eerste middel is gericht tegen artikel 3, artikel 4, 4°, 6° tot 11° en 13°, en tegen de artikelen 7, 9, 10, 11, 13, 28, § 1, en 43 van de bestreden wet. De verzoekende partijen verwijten die bepalingen dat zij, onder de discriminatiegronden, het lidmaatschap van een vakorganisatie, de syndicale overtuiging en de syndicale activiteit niet opnemen en aldus een niet te verantwoorden verschil in behandeling tot stand brengen tussen de slachtoffers van

een discriminatie op basis van één van de in de wet vermelde gronden en de slachtoffers van een discriminatie op basis van hun syndicale overtuiging, hun lidmaatschap van een vakorganisatie of hun syndicale activiteit. Volgens de verzoekende partijen zou dat verschil in behandeling niet bestaanbaar zijn met de in B.7.1 vermelde normen.

B.8.2. De bestreden bepalingen vermelden onder de « beschermde criteria » « geloof of levensbeschouwing » en « politieke overtuiging ». De syndicale overtuiging, het behoren tot of het lidmaatschap van een vakorganisatie en de syndicale activiteit zijn niet opgenomen onder de « beschermde criteria ».

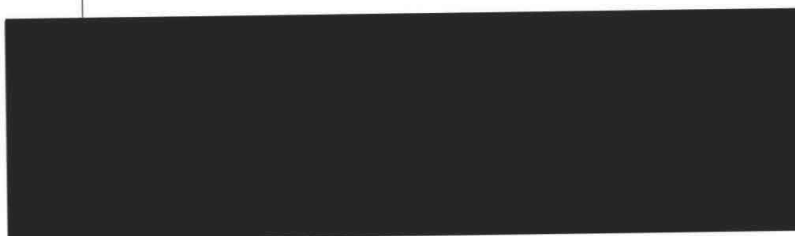
B.8.3. Het lidmaatschap van of het behoren tot een vakorganisatie en de activiteit die in het kader van dergelijke organisatie wordt gevoerd, moeten worden beschouwd als uitingen van de syndicale mening van de betrokken persoon. Het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn lidmaatschap van een vakorganisatie, van het feit dat hij daartoe behoort of van zijn syndicale activiteit is derhalve eveneens het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn syndicale overtuiging, zodat de drie aangehaalde discriminatiegronden vervat zijn in die van de syndicale overtuiging.” (GwH 2 april 2009, nr. 64/2009, <https://const-court.be>; onderlijning en nadruk door het arbeidshof)

De verzoekers in het kader van de procedure voor het Grondwettelijk Hof hadden dus duidelijk aangevoerd dat er 3 discriminatiegronden ontbraken in de Antidiscriminatiewet, nl. (1) lidmaatschap van een vakorganisatie, (2) de syndicale overtuiging en (3) de syndicale activiteit. Volgens het Grondwettelijk Hof zijn de 1^{ste} en de 3^{de} grond echter reeds vervat in de 2^{de} grond. Nergens heeft het Grondwettelijk Hof gesteld dat de “syndicale overtuiging” beperkt zou zijn tot het lidmaatschap van (of het behoren) tot een vakorganisatie en de syndicale activiteit. Het Grondwettelijk Hof heeft enkel gesteld dat dit beide uitingen zijn van de syndicale mening van de betrokkene en zodoende vallen onder zijn “syndicale overtuiging”. Het is zodoende volgens dit arbeidshof zeker mogelijk dat er nog andere uitingen zijn van de syndicale mening dan het lidmaatschap van (of het behoren) tot een vakorganisatie en de syndicale activiteit.

Voor het huidig dossier is de relevantie van deze precisering omtrent de inhoud van het begrip “syndicale overtuiging” echter eerder beperkt, nu niet ter discussie staat dat de heer [REDACTED] lid was van een vakbond, nl. het [REDACTED], en ook overduidelijk een syndicale activiteit uitoefende, nl. personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en hoofdvakbondsafgevaardigde voor het [REDACTED] in de syndicale delegatie.

3.

Op het vlak van de bewijslast voorziet art. 28 Antidiscriminatiewet in de volgende regeling:



“§1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie [...] 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 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.*

[...]”

Er kan zodoende enkel sprake zijn van een verschuiving van de bewijslast van het beweerdde slachtoffer naar de beweerdde dader, nadat het beweerdde slachtoffer feiten heeft aangevoerd die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. De bewijslast ligt dus in de eerste plaats bij het beweerdde slachtoffer. Daarbij moet wel benadrukt worden dat de wettekst uitdrukkelijk stelt dat het slechts moet gaan om feiten die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden. Er mag dus in geen geval van het beweerdde slachtoffer vereist worden dat deze feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie alleszins doen vermoeden (zie en vgl. F. DROSSEMONT, “Discriminatie op grond van syndicale overtuiging – Hof van Cassatie heeft moeite met juiste lezing antidiscriminatiewet”, *Juristenkrant* 2020, afl. 401, 12-13, in het bijzonder: “Het Hof van Cassatie miskent overigens zelf de geest en de letter van de antidiscriminatiewet, waar het stelt dat de aangevoerde feiten de discriminatie moeten doen vermoeden. De wetgever stelt evenwel dat de aangevoerde feiten de discriminatie slechts moeten kunnen doen vermoeden. De lat ligt om die reden veel lager dan wat het Hof van Cassatie stelt.”).

Dit betekent dat het beweerdde slachtoffer moet aantonen dat de verweerder daden heeft gesteld of opdrachten heeft gegeven die *prima facie* discriminerend zouden kunnen zijn (zie GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, randnr. B.93.3, www.const-court.be, waarbij verwezen wordt naar de parlementaire voorbereiding: *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72; in dezelfde zin: GwH 11 maart 2009, nr. 39/09, randnr. B.52, www.const-court.be).

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. De persoon in kwestie kan er niet mee volstaan aan te tonen dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Deze persoon moet eveneens feiten bewijzen die erop lijken te wijzen dat de ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. De feiten mogen ook niet algemeen van aard zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, randnr.

B.93.3, www.const-court.be; in dezelfde zin: GwH 11 maart 2009, nr. 39/09, randnr. B.52, www.const-court.be).

Wanneer de bewijslast verschuift omdat het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de tegenpartij te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De tegenpartij kan daartoe proberen aan te tonen dat het verschil in behandeling niet berust op het verboden criterium, maar uitsluitend gebaseerd is op andere geoorloofde criteria. Zo de tegenpartij niet zou kunnen bewijzen dat het verschil in behandeling uitsluitend gebaseerd is op geoorloofde criteria, kan de tegenpartij nog proberen aan te tonen dat het verschil in behandeling op grond van een verboden criterium gerechtvaardigd is in het kader van een rechtvaardigingsgrond die toegelaten wordt door de Antidiscriminatiewet.

4.

De heer [redacted] werd op 19 december 2018 ontslagen. Het arbeidshof is zich ervan bewust dat de wet van 19 maart 1991 het ontslag van personeelsafgevaardigden zonder de naleving van de in die wet voorgeschreven procedures als dusdanig niet verbiedt en onmogelijk maakt en de wet van 19 maart 1991 een werkgever niet verhindert om over te gaan tot ontslag van een personeelsafgevaardigde zonder naleving van de voorgeschreven procedures zo hij bereid is om de vergoedingen die voorzien zijn in de artikelen 16 en 17 van de wet te betalen. Dit doet echter geen afbreuk aan het feit dat de heer [redacted] werd ontslagen en dus het voorwerp uitmaakte van een ongunstige behandeling.

Hij werd daarbij ongunstiger behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie. Met name is het zo dat [redacted] ter rechtvaardiging van het ontslag van de heer [redacted] onder meer verwijst naar het feit dat deze de heer [redacted] geruime tijd intimideerde waardoor deze laatste zelf ontslag nam. Uit het verslag van het gesprek dat op 12 juni 2018 plaatsvond tussen de heer [redacted] en zijn leidinggevende naar aanleiding van zijn ontslagname, blijkt evenwel dat de heer [redacted] in gelijke mate de heer [redacted] en mevrouw [redacted] beschuldigde van intimiderend gedrag (zie stuk 16 [redacted]). Mevrouw [redacted] is net zoals de heer [redacted] een beschermde werknemer uit hoofde van haar hoedanigheid van personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad (zie stuk 21 dhr. [redacted] en [redacted], nr. 2 op de lijst van het [redacted] na de heer [redacted]). Echter werd enkel de heer [redacted] door [redacted] ontslagen. Aldus werd de heer [redacted] duidelijk ongunstiger behandeld dan een "collega-beschermde werknemer" in een vergelijkbare situatie. Dat volgens [redacted] bij het ontslag van de heer [redacted] bijkomend het gegeven meespeelde dat er een informele klacht tegen hem was ingediend bij de preventieadviseur (zie laatste conclusie voor [redacted] p. 19-20), doet niet ter zake nu er vanwege [redacted] geen enkel stuk voorgelegd wordt waaruit blijkt dat ook maar enige maatregelen getroffen werden t.a.v. mevrouw [redacted] wegens haar -beweerde- gedrag tegen de heer [redacted] gedrag waaraan blijkbaar bijzonder zwaar getild werd bij de heer [redacted] en dat volgens [redacted] leidde tot zijn ontslag.



Op de verschillen in behandeling t.a.v. andere collega's die verder nog besproken worden door de heer [REDACTED] moet niet ingegaan worden, nu de meer ongunstige behandeling ten aanzien van "een" ander volstaat (en dus niet vereist is dat wordt aangetoond dat men ongunstiger behandeld is t.a.v. meerdere anderen). De argumenten die [REDACTED] ontwikkelt om de beweerde meer ongunstige behandeling t.a.v. die andere collega's te weerleggen, moeten zodoende ook niet beantwoord worden.

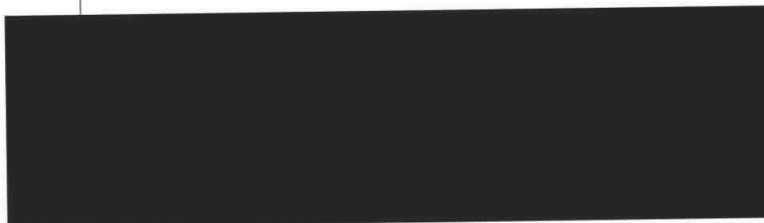
5.

Het arbeidshof is vervolgens van oordeel dat de heer [REDACTED] succesvol feiten aanvoert die bij dit ontslag het bestaan van discriminatie op basis van de syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden:

- De heer [REDACTED] verwijst naar zijn ontslag op 19 december 2018 (feit vermeld onder B.1.1 in de laatste conclusie voor de heer [REDACTED] p. 13 e.v.). [REDACTED] is inderdaad overgegaan tot het ontslag van de heer [REDACTED] zonder voorafgaandelijk een dringende reden dan wel economische of technische redenen te hebben laten erkennen door respectievelijk de arbeidsgerechten of het bevoegde paritair comité. [REDACTED] heeft zelfs geen poging in die zin ondernomen. (zie en vgl. in dezelfde zin: Arbh. Brussel 22 november 2022, 2022/AB/366, *onuitg.*)

- Daarnaast verwijst de heer [REDACTED] naar "negen daaraan (nota van het arbeidshof: dit is zijn ontslag) voorafgaande en ermee samenhangende feiten" (zie laatste conclusie voor de heer [REDACTED] p. 13 + p. 15 e.v.). In dat verband brengt de heer [REDACTED] een groot aantal stukken bij. Ten onrechte trekt [REDACTED] de relevantie van deze stukken in vraag en doet [REDACTED] deze af als enkel betrekking hebbend op "het" sociaal overleg binnen [REDACTED]. Het feit dat integendeel uit deze stukken gedestilleerd kan worden (en dat door de heer [REDACTED] wordt onderverdeeld in 9 individuele feiten), is dat hieruit wel degelijk afdoende blijkt dat de heer [REDACTED] syndicaal zeer actief was in de onderneming (zie stukken 1, 3a, 6bis, 8b, 8d dhr. [REDACTED]). Het argument van [REDACTED] dat de verschillende documenten uitgaan van de verschillende vakbonden gezamenlijk en dus niet van de heer [REDACTED] als dusdanig, is opnieuw weinig ernstig. De heer [REDACTED] was de personeelsafgevaardigde die veruit de meeste stemmen behaalde bij de laatste sociale verkiezingen (zie stuk 21 dhr. [REDACTED] en [REDACTED]). Hij zetelde zowel in de ondernemingsraad (waarvan hij tevens de secretaris was), het comité voor preventie en bescherming op het werk als in de syndicale delegatie (waarin hij de hoofdafgevaardigde voor het [REDACTED] was) en besteedde bovendien vanaf het najaar 2017 75 à 80 % van zijn arbeidstijd aan syndicaal werk. Pamfletten die uitgaan van de verschillende vakbonden gezamenlijk kunnen dus wel degelijk gezien worden als uiting van de syndicale activiteit van de heer [REDACTED].

Bovendien is het duidelijk dat de heer [REDACTED] door [REDACTED] uitdrukkelijk gevisieerd werd in zijn hoedanigheid van personeels-/vakbondsafgevaardigde. Zo krijgt de heer [REDACTED] een schriftelijke waarschuwing voor een uitspraak ("vergeldingsacties"), terwijl



deze door een andere personeelsafgevaardigde (de heer [REDACTED] [REDACTED] gedaan werd (zie stukken 3.b, 3.c en 5 dhr. [REDACTED]). Daarnaast wordt de heer [REDACTED] door de heer [REDACTED] de voorzitter van de ondernemingsraad en de gevolmachtigde van [REDACTED] persoonlijk aangeschreven naar aanleiding van een dispuut inzake overuren: "Ik ga ervan uit dat je over jullie beslissing om geen overuren af te tekenen nog eens goed nadenkt." (onderlijning en nadruk door het arbeidshof) Het is duidelijk dat de heer [REDACTED] door de werkgever beschouwd wordt als degene die verantwoordelijk moet gehouden worden voor de weigering om de overuren goed te houden en dat hij degene is die volgens [REDACTED] nog eens goed moet nadenken over die beslissing.

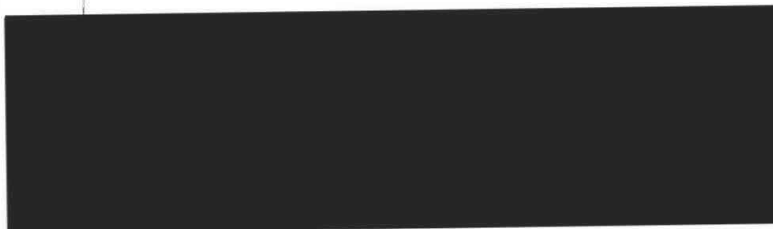
Uit de stukken die door de heer [REDACTED] worden bijgebracht, blijkt dat het sociaal overleg in de onderneming zeker sinds 2016 moeizaam verliep en dat de onderneming daarvoor de verantwoordelijkheid bij de heer [REDACTED] legde.

Tenslotte kan hieraan nog het ogenblik toegevoegd worden waarop [REDACTED] is overgegaan tot het ontslag van de heer [REDACTED]. De heer [REDACTED] werd ontslagen op 19 december 2018, zijnde de dag dat ook een aantal ondernemings-cao's die de week voordien onderhandeld werden, ondertekend waren geworden door mevrouw [REDACTED] de [REDACTED] secretaris. Daarbij is het zo dat maar tot het ontslag werd overgegaan nadat de bewuste cao's ondertekend waren geworden door mevrouw [REDACTED]. Het argument van [REDACTED] dat dit feit volstrekt irrelevant is nu de cao's reeds onderhandeld waren en de ondertekening een pure formaliteit was (zie laatste conclusie [REDACTED] p. 53), is weinig ernstig. Zonder handtekening komt er immers geen collectieve arbeidsovereenkomst tot stand (zie art. 16, 8° wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités). Het is duidelijk dat [REDACTED] de ondertekening van de cao's heeft afgewacht en maar tot het ontslag van de heer [REDACTED] is overgegaan nadat zijn secretaris deze ondertekend had en zich aldus verbonden had.

Het arbeidshof is van oordeel dat het hier gaat om verschillende feiten die voldoende sterk en pertinent zijn om het bestaan van discriminatie op grond van de syndicale overtuiging van de heer [REDACTED] te kunnen doen vermoeden.

[REDACTED] heeft met het ontslag van de heer [REDACTED] dus een daad gesteld die *prima facie* discriminerend zou kunnen zijn, want gebaseerd op een ongeoorloofd onderscheid op basis van een beschermd criterium, met name de syndicale overtuiging van de heer [REDACTED].

Dit betekent dat de bewijslast verschuift naar [REDACTED] en dat [REDACTED] hetzij dient aan te tonen dat het ontslag van de heer [REDACTED] niet berust op zijn syndicale overtuiging, maar uitsluitend gebaseerd is op andere geoorloofde criteria, hetzij dat er sprake is van een rechtvaardigingsgrond.



6.

Volgens [redacted] was de beslissing tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer [redacted] "ingegeven door de houding en het gedrag van de heer [redacted] ten aanzien van de medewerkers van [redacted]" (zie laatste conclusie voor [redacted] p. 2). [redacted] verwijst daartoe "louter ter illustratie" naar de ontslagname van de heer [redacted] welke volgens [redacted] zou ingegeven zijn door het feit dat hij al geruime tijd geïntimideerd werd door de heer [redacted]. Daarnaast zou volgens [redacted] de toenmalige HR-manager vernomen hebben dat er sprake was van een informele klacht tegen de heer [redacted] bij de (externe) preventieadviseur psychosociale aspecten (Premed).

Wat de ontslagname door de heer [redacted] betreft, brengt [redacted] een stuk bij dat het verslag betreft van een gesprek dat op 12 juni 2018 gehouden werd tussen de heer [redacted] en zijn leidinggevende (stuk 16 [redacted]). Volgens het verslag zou de heer [redacted] sinds 2 jaar het slachtoffer zijn van uitsluiting en provocatie door collega's. Deze zouden daartoe aangezet zijn door de heer [redacted] en mevrouw [redacted]. Het arbeidshof stelt vast dat de heer [redacted] een verklaring bijbrengt van de heer [redacted] die als orderpicker een rechtstreekse collega was van de heer [redacted]. Deze geeft aan dat de heer [redacted] zich omwille van zijn eigen gedrag had uitgesloten van de groep aangezien de heer [redacted] en zijn collega's met de tijd steeds voorzichtiger zijn gaan omgaan met de heer [redacted] omwille van zijn ongeziene humeurbuien en soms vrij explosief gedrag dat uit het niets kon komen opzetten. Hij verwees daarbij ook naar het feit dat de heer [redacted] een "hobby kickboxer" is wat maakte dat hijzelf meer en meer afstand ging bewaren, wat anderen ook deden. (zie stuk 13 dhr. [redacted]). Bijkomend is het zo dat opvallend genoeg [redacted] geen enkel stuk bijbrengt waaruit blijkt dat er enig gevolg gegeven werd aan hetgeen de heer [redacted] blijkbaar verklaarde op 12 juni 2018. Er ligt geen enkel stuk voor waaruit blijkt dat de heer [redacted] of mevrouw [redacted] hierover werden aangesproken of op het matje geroepen. Gelet op hetgeen de heer [redacted] verklaart omtrent de reden waarom de heer [redacted] buiten de groep viel en het feit dat er blijkbaar geen enkele opvolging gegeven werd door [redacted] aan de verklaring van de heer [redacted] moet de waarachtigheid van hetgeen de heer [redacted] verklaarde in twijfel getrokken worden. Dat de ontslagname van de heer [redacted] het gevolg was van intimiderend gedrag door de heer [redacted] zoals door [redacted] beweerd wordt, wordt dan ook niet aangetoond.

Wat de informele klacht bij Premed betreft, brengt [redacted] een e-mail bij van mevrouw [redacted] preventieadviseur (stuk 18 [redacted]). Deze schrijft het volgende:

"Geachte mevrouw [redacted]

Ik ben inderdaad in de loop van 2018 gecontacteerd geweest door een werknemer die bij mij melding maakte van samenwerkingsproblemen met dhr. [redacted]. Deze persoon verzocht mij om hiervan melding te maken bij de werkgever, wat ook

[redacted]

gebeurd is via een schrijven van mezelf aan de werkgever, dhr. [REDACTED] op 15 januari 2018. Deze melding kadert in de informele procedure.

Er werd bij mij nooit een verzoek tot formele psychosociale interventie ingediend tegen dhr. [REDACTED]" (onderlijning en nadruk door het arbeidshof)

Het arbeidshof merkt vooreerst op dat de e-mail niet geheel duidelijk is. Enerzijds schrijft de preventieadviseur dat zij "in de loop van 2018" gecontacteerd werd door een werknemer en anderzijds schrijft zij dat zij "op 15 januari 2018" de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht. Indien de preventieadviseur maar in de loop van 2018 werd gecontacteerd, kan zij onmogelijk reeds op 15 januari 2018 een e-mail aan de werkgever hebben verstuurd...

Mogelijk bedoelde de preventieadviseur dat zij in de loop van 2017 werd gecontacteerd en vervolgens op 15 januari 2018 de werkgever informeerde. In dat geval was de werkgever bijna een jaar voorafgaand aan het ontslag op de hoogte van de informele klacht. Uit niets blijkt evenwel dat [REDACTED] in de maanden die volgden op 15 januari 2018 hieraan ook maar enig gevolg gegeven heeft of de heer [REDACTED] hieromtrent heeft aangesproken. Dit geeft aan dat er blijkbaar in werkelijkheid geen probleem was, minstens dat [REDACTED] niet echt tilde aan hetgeen haar was meegedeeld geworden.

Een andere mogelijkheid is dat de preventieadviseur zoals ze schrijft in de loop van 2018 werd gecontacteerd en vervolgens op 15 januari 2019 de werkgever informeerde. In dergelijk geval kan de informele klacht onmogelijk mee de aanleiding hebben gevormd voor het ontslag bijna een maand eerder op 19 december 2018.

De stukken die [REDACTED] bijbrengt, maken dus niet aannemelijk dat de houding of het gedrag van de heer [REDACTED] ten aanzien van zijn collega's problematisch was en dat dit de reden voor zijn ontslag was.

Bijkomend merkt het arbeidshof op dat [REDACTED] op het formulier C4 trouwens een andere reden vermeldde, nl. "de werknemer voldoet niet langer aan de vereisten voor de functie". In tegenstelling tot wat [REDACTED] tracht te argumenteren, wijst dergelijke reden niet op de houding of het gedrag van de werknemer, maar op het feit dat hij niet meer de technische of intellectuele capaciteiten heeft die noodzakelijk zijn voor de functie die hij concreet uitoefent. Er ligt geen enkel stuk voor waaruit blijkt dat de heer [REDACTED] niet meer beschikte over de technische of intellectuele capaciteiten die noodzakelijk waren om zijn functie uit te oefenen.

Het arbeidshof kan niet anders dan vaststellen dat [REDACTED] geen bewijs bijbrengt van de redenen die volgens haar aan de grondslag liggen van het ontslag van de heer [REDACTED]

[REDACTED] slaagt er dus niet in aan te tonen dat het ontslag van de heer [REDACTED] niet berust op zijn syndicale overtuiging, maar uitsluitend gebaseerd zou zijn op een ander geoorloofd

criterium. Er blijft dus sprake van een discriminatie op basis van de syndicale overtuiging van de heer [REDACTED]

Is er in hoofde van [REDACTED] een rechtvaardigingsgrond aanwezig? Of met andere woorden, was het ontslag van de heer [REDACTED] alsnog gerechtvaardigd door één van de rechtvaardigingsgronden voorzien in de Antidiscriminatiewet?

Een direct onderscheid op basis van één van de beschermde criteria kan volgens de Antidiscriminatiewet enkel gerechtvaardigd worden:

- door aan te tonen dat het directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 Antidiscriminatiewet);
- wanneer dit directe onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt (art. 10 §1 Antidiscriminatiewet);
- wanneer dit directe onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet (art. 11 §1 Antidiscriminatiewet).

Dat er sprake is van een legitiem doel en dat de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk waren, wordt niet aangetoond. Evenmin is er sprake van een maatregel van positieve actie of een direct onderscheid opgelegd door of krachtens een wet.

De thesis van een discriminatie van de heer [REDACTED] op basis van zijn syndicale overtuiging bij zijn ontslag op 19 december 2018, blijft dan ook overeind zodat de heer [REDACTED] principieel recht heeft op een schadevergoeding zoals voorzien in art. 18 Antidiscriminatiewet.

7.

[REDACTED] wijst erop dat de heer [REDACTED] naar aanleiding van zijn ontslag reeds de schadevergoedingen ontving die voorzien zijn in art. 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991. Volgens [REDACTED] kunnen deze vergoedingen niet gecumuleerd worden met de schadevergoeding die voorzien is in art. 18 Antidiscriminatiewet.

De wet van 19 maart 1991 bepaalt:

in art. 16:

“Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn re-integratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem [...], onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:




- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.”

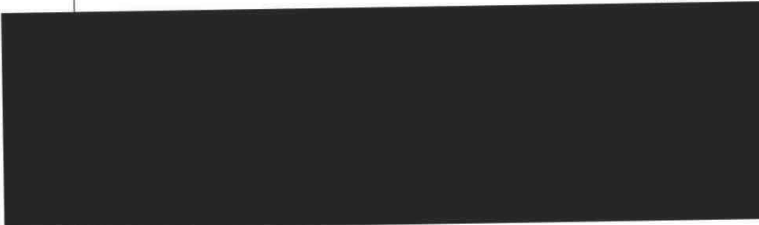
in art. 17:

“Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn re-integratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.”

De Antidiscriminatiewet bepaalt in art. 18 §1:

“Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.”

Noch de wet van 19 maart 1991, noch de Antidiscriminatiewet sluit de cumul van de respectievelijke vergoedingen die zij voorzien uitdrukkelijk uit. In tegenstelling tot wat  racht voor te houden, is het niet zo dat de cumul enkel mogelijk is indien deze uitdrukkelijk voorzien is. De regel is immers dat wanneer dienaangaande niets uitdrukkelijk vermeld wordt, de cumul van vergoedingen juist mogelijk is (onder voorbehoud van hetgeen hierna wordt uiteengezet i.v.m. hun finaliteit en de schade die zij dekken). Daaraan kan trouwens nog toegevoegd worden dat art. 16 van de wet van 19 maart 1991 uitdrukkelijk bepaalt dat de erin voorziene vergoeding verschuldigd is *“onverminderd het recht [...] op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade”*. Aldus laat de wet van 19 maart 1991 eigenlijk zelfs uitdrukkelijk de cumul met een andere schadevergoeding toe. Daarbij is het wel zo dat -zelfs wanneer er geen uitdrukkelijk verbod op een cumul van twee vergoedingen voorligt- deze uiteindelijk enkel maar gecumuleerd kunnen worden indien zij een verschillende finaliteit hebben en verschillende schade vergoeden (zie en vgl. Cass. 3 december 2012, S.11.0014.F en Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F, beide te raadplegen via: <https://juportal.be>). Vergoedingen die dezelfde finaliteit hebben en dezelfde schade dekken, kunnen dus niet gecumuleerd worden, zelfs al zou in de respectievelijke wetgeving geen uitdrukkelijk cumulverbod zijn ingeschreven.



De vraag die zodoende beantwoord moet worden, is of de vergoedingen die voorzien zijn in art. 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 dezelfde finaliteit hebben en dezelfde schade dekken als de vergoeding die voorzien is in art. 18 Antidiscriminatiewet.

Voorafgaand wenst het arbeidshof daarbij alleszins al aan te geven dat het gegeven dat het ontslag van de heer [REDACTED] op 19 december 2018 door het arbeidshof voor wat betreft de Antidiscriminatiewet beschouwd wordt als één van de feiten die het bestaan van discriminatie omwille van zijn syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden in de zin van art. 28 §1 van die wet, niet betekent dat eveneens moet of kan worden aangenomen dat de vergoeding die voorzien is in de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 ingeval van ontslag zonder naleving van de procedures voorzien in die wet, enige schade uit hoofde van discriminatie omwille van zijn syndicale overtuiging moet vergoeden.

De wet van 19 maart 1991 bepaalt dat de personeelsafgevaardigden slechts mogen ontslagen worden om een dringende reden die vooraf erkend is door de arbeidsrechtbank, dan wel om een economische of technische reden die vooraf erkend is door het bevoegde paritair comité (art. 2 wet van 19 maart 1991). De werkgever die een personeelsafgevaardigde wil ontslaan, kan dit in principe dus enkel maar om één van deze redenen én na het volgen van de voorgeschreven procedures (art. 3 en 4 wet van 19 maart 1991). Wanneer de werkgever deze procedures niet volgt en de personeelsafgevaardigde ontslaat, ontstaat voor deze laatste het recht op de in art. 16 en 17 voorziene vergoedingen.

In tegenstelling tot wat [REDACTED] beweert, voorziet de wet van 19 maart 1991 op geen enkele wijze in een *“juridisch vermoeden dat het ontslag dat gebeurt zonder naleving van de wet van 19 maart 1991, ingegeven zou zijn door de syndicale betrokkenheid”* (zie laatste conclusie voor [REDACTED] p. 34). Dergelijk vermoeden kan niet worden aangetroffen in de wet van 19 maart 1991 en is er op geen enkele wijze in voorzien. Wanneer men voorhoudt dat een wet in een vermoeden voorziet, moet dit vermoeden uitdrukkelijk zijn ingeschreven in die wet (zie art. 8.7 BW).

Volgens het arbeidshof vergoeden de in art. 16 en 17 voorziene vergoedingen zowel de schade ingevolge het onregelmatig ontslag, zijnde het ontslag zonder inachtneming van de wettelijk verplichte opzeggingstermijn, als de schade ingevolge de miskennis van de bijzondere bescherming van de werknemer (zie en vgl. Cass. 17 maart 2003, S.01.0182.N, <https://juportal.be>). De vergoedingen gelden dus enerzijds als een minimum opzeggingsvergoeding (zie en vgl. ook: Cass. 22 april 1982, nr. 489, Arr. Cass. 1981-1982, 1017). Anderzijds gelden zij ook als een vergoeding voor de procedurele inbreuk die begaan werd door de werkgever, nl. het ontslag van de werknemer zonder dat de voorgeschreven procedures werden gevolgd die de bijzondere bescherming van de personeelsafgevaardigde impliceren. Inderdaad moet *“de miskennis van de bijzondere bescherming van de werknemer”* begrepen worden als een inbreuk op de voorgeschreven procedures. In art. 14, dat is opgenomen in hetzelfde hoofdstuk *“Gemeenschappelijke bepalingen”* als art. 16 en 17, wordt immers uitdrukkelijk gesteld: *“Wanneer de werkgever een einde maakt aan de*

arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven [...]”.

Dat de beperking van de gevallen waarin een werkgever kan overgaan tot ontslag van een personeelsafgevaardigde en de bijzondere procedures die daartoe gevolgd moeten worden, door de wetgever ingevoerd werden met als doel enerzijds aan de personeelsafgevaardigden de gelegenheid te geven hun opdracht in de onderneming uit te oefenen en anderzijds de volledige vrijheid van de werknemers te waarborgen om zich kandidaat te stellen teneinde die opdracht uit te oefenen (zie en vgl. Cass. 16 mei 2011, S.10.0093.N, <https://juportal.be>), betekent daarom nog niet, zoals [REDACTED] tracht voor te houden, dat de vergoedingen die verschuldigd zijn ingeval van overtreding van deze bepalingen enig verband houden met het vergoeden van een schade in verband met de syndicale overtuiging van de werknemer of een discriminatie van de werknemer op die grond door de werkgever. Zij vergoeden volgens het arbeidshof dus louter het feit dat de werkgever -om welke reden dan ook- ervoor gekozen heeft om de procedures niet te volgen en dus de ontslagbescherming te miskennen, naast het feit dat zij een minimum opzeggingsvergoeding vormen.

De vergoeding die voorzien is in art. 18 Antidiscriminatiewet heeft een andere finaliteit en dekt een andere schade. Deze vergoeding geldt niet als een minimum opzeggingsvergoeding en evenmin geldt zij als een vergoeding voor het feit dat een werkgever de procedures die voorzien zijn in de wet van 19 maart 1991 niet gevolgd heeft en de ontslagbescherming die in die wet voorzien is, miskend heeft. De schadevergoeding uit art. 18 is bedoeld als een doeltreffende civielrechtelijke sanctie voor discriminerend gedrag, zonder dat het slachtoffer daarbij de morele of materiële schade die hij geleden heeft als gevolg van de discriminatie moet bewijzen (zie bv. Parl. St. Kamer, 2006-2007, 2722/001, p. 3, 26-28 en 59-60).

De vergoedingen die voorzien zijn in art. 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991 enerzijds en de vergoeding die voorzien is in art. 18 Antidiscriminatiewet anderzijds hebben dus een verschillende finaliteit en vergoeden een verschillende schade. Dit betekent dat zij gecumuleerd kunnen worden.

Dergelijke cumulatieve vormt, in tegenstelling tot wat [REDACTED] tevergeefs tracht voor te houden, geen bij art. 2 §4 wet van 19 maart 1991 verboden voordeel (zie en vgl. Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F, <https://juportal.be>: *“Beide vergoedingen kunnen worden gecumuleerd wanneer voldaan is aan de voorwaarden voor de toekenning van elk van die vergoedingen en hun cumulatie vormt geen bij artikel 2, § 4, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden verboden voordeel. Het middel dat van het tegendeel uitgaat, faalt naar recht.”*).

8.

De heer [REDACTED] vordert een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon. Volgens [REDACTED] moet deze beperkt worden tot 3 maanden brutoloon.



Art. 18 §2, 2° Antidiscriminatiewet bepaalt:

“indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen van sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminatoire gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning”

De forfaitaire schadevergoeding bedraagt dus in principe 6 maanden loon, tenzij de werkgever kan aantonen dat de ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminatoire gronden zou zijn getroffen. Enkel in dit laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding herleid tot 3 maanden loon.

Zoals hoger reeds werd uiteengezet, toont [REDACTED] de door haar ingeroepen redenen voor het ontslag van de heer [REDACTED] niet aan. Dat het ontslag ook op niet-discriminatoire gronden getroffen zou zijn, wordt door [REDACTED] dus wel beweerd, maar niet aangetoond.

De forfaitaire schadevergoeding moet zodoende bepaald worden op 6 maanden bruto loon.

Volgens de heer [REDACTED] stemt dit overeen met een bedrag van 28.475,48 euro bruto. [REDACTED] betwist de berekening van de heer [REDACTED] en stelt dat een vergoeding van 6 maanden bruto loon maximaal 20.354,57 euro kan bedragen.

Er bestaat tussen de partijen geen betwisting omtrent het feit dat de vergoedingen die de heer [REDACTED] op grond van de wet van 19 maart 1991 ontving in totaal 223.900,27 euro bruto bedroegen (zie stuk 2 [REDACTED]). Volgens [REDACTED] stemt dit overeen met het loon voor een periode van 66 maanden (zie ook het formulier C4, stuk 10.d dhr. [REDACTED] en [REDACTED]). Een schadevergoeding gelijk aan 66 maanden bruto loon zou dan neerkomen op 20.354,57 euro, nl. $[223.900,27 \text{ euro} / 66 \text{ maanden}] * 6 \text{ maanden}$.

De heer [REDACTED] baseert zijn berekening om te komen tot 28.475,48 euro evenwel op een dagloon dat hij berekent aan de hand van de vermelding “1.435 dagen” die terug te vinden is naast het bruto bedrag van 223.900,27 euro in het stuk 2 van [REDACTED]. Hij hanteert zodoende een dagloon van 156,03 euro en vermenigvuldigt dit vervolgens met 182,5 dagen, wat volgens hem overeenstemt met 6 maanden. [REDACTED] betwist deze berekening stellende dat “1.435 dagen” werkdagen zijn en geen kalenderdagen.

Het arbeidshof is van oordeel dat de heer [REDACTED] inderdaad ten onrechte ervan uitgaat dat de vermelding “1.435 dagen” kalenderdagen betreft en geen werkdagen. Het stuk 2 van

[REDACTED]

betreft een "loonstrookje" (zie vermelding in de linkerbovenhoek) zodat het inderdaad aannemelijk is dat het gaat over het aantal werkdagen waarmee de vergoeding overeenstemt. Dit wordt overigens ook cijfermatig bevestigd door het feit dat een vergoeding van 66 maanden (getal dat vermeld wordt in het formulier C4 en dat als dusdanig niet betwist wordt door de heer [REDACTED] gelijk is aan 2002 kalenderdagen, nl.

$$\begin{aligned} 66 \text{ maanden} &= 5 \text{ jaar en } 6 \text{ maanden} \\ &= [7 \text{ dagen} \times 52 \text{ weken} \times 5] + [2 \times 13 \text{ weken}^1] \\ &= 1.820 \text{ dagen} + [2 \times [7 \text{ dagen} \times 13]] \\ &= 1.820 \text{ dagen} + 182 \text{ dagen} = 2.002 \text{ kalenderdagen} \end{aligned}$$

$$\text{of nog anders: } 66 \text{ maanden} = 286 \text{ weken} = 286 \times 7 \text{ dagen} = 2.002 \text{ dagen.}$$

Een periode van 66 maanden bevat zodoende 1.430 werkdagen (286 weken x 5 dagen), wat quasi overeenkomt met het cijfer dat in het loonstrookje vermeld wordt (1.435).

De becijfering van de heer [REDACTED] kan dan ook niet weerhouden worden. Overigens beslaat een periode van 6 maanden geen 182,5 dagen zoals door de heer [REDACTED] voorgehouden wordt, maar nooit meer dan 182 dagen (zie voetnoot 1: elke periode van 3 maanden bestaat altijd uit 13 weken, zodat 6 maanden altijd 26 weken zijn ofwel 182 kalenderdagen).

Het arbeidshof is van oordeel dat het bedrag van 223.900,27 euro dient gedeeld te worden door 66 maanden, zijnde het door de heer [REDACTED] niet betwiste aantal maanden dat gedekt wordt door de vergoedingen die hij ontving op grond van de wet van 19 maart 1991. Zodoende: 223.900,27 euro / 66 * 6 maanden = 20.354,57 euro bruto.

De heer [REDACTED] heeft zodoende recht op een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon gelijk aan 20.354,57 euro bruto.

Het hoger beroep van de heer [REDACTED] is op dit punt gedeeltelijk gegrond. De bestreden vonnissen dienen hervormd te worden.

wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van **20.354,57 euro bruto** uit hoofde van forfaitaire schadevergoeding op grond van art. 18 §2, 2° Antidiscriminatiewet. Dit bedrag moet verhoogd worden met "de vergoedende intresten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke intresten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling" zoals gevorderd door de heer [REDACTED] en verder niet betwist door [REDACTED]

VI.1.2 De door de heer [REDACTED] gevorderde schadevergoeding wegens rechtsmisbruik

De heer [REDACTED] maakt aanspraak op een schadevergoeding van 10.000,00 euro netto wegens rechtsmisbruik. De arbeidsrechtbank Leuven wees deze vordering af.

Volgens de heer [REDACTED] is [REDACTED] bij de uitoefening van het ontslagrecht klaarblijkelijk de grenzen te buiten gegaan van de normale uitoefening van dit recht door een voorzichtige

¹ Elke periode van 3 maanden bestaat uit 13 weken.

en zorgvuldige werkgever. Volgens de heer [redacted] is er onder andere sprake van een represaille, is het ontslag gebeurd in strijd met de wet van 19 maart 1991 en in bijzondere en laakbare omstandigheden. De heer [redacted] stelt dat hij schade heeft opgelopen (een "enorme reputatieschade") dat hij in "zijn eer" werd aangetast. Hij begroot de schadevergoeding waarop hij aanspraak maakt *ex aequo et bono* op 10.000,00 euro netto.

Volgens [redacted] bewijst de heer [redacted] niet dat [redacted] een fout zou hebben begaan. Daarenboven bewijst de heer [redacted] niet dat hij een onderscheiden materiële en/of morele schade zou hebben geleden. Tenslotte bewijst hij niet dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de beweerde fout en de vermeende onderscheiden schade.

Beoordeling door het arbeidshof:

In een arrest van 19 september 1983 oordeelde het Hof van Cassatie dat -hoewel het beginsel dat overeenkomsten te goeder trouw ten uitvoer moeten worden gebracht, een partij verbiedt misbruik te maken van de rechten die een contract haar toekent- een dergelijk misbruik maar aanwezig is wanneer die partij uitsluitend in haar eigen belang gebruik maakt van een recht dat zij aan de overeenkomst ontleent en daaruit een voordeel trekt dat buiten verhouding is met de overeenkomstige last van de andere partij (zie Cass. 19 september 1983, *Arr. Cass.* 1983, 52; *JTT* 1984, 57). Aldus is er maar sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die "*kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon*" (zie en vgl. bv. Cass. 20 november 1987, *Arr. Cass.* 1987-88, 359, *RW* 1987-88, 1099; Cass. 8 februari 2001, *Arr. Cass.* 2001, 245, *RW* 2001-02, 778, noot A. VAN OEVELEN.)

Opdat er sprake kan zijn van rechtsmisbruik zoals de heer [redacted] beweert, is het aan de heer [redacted] om te bewijzen dat de uitoefening van het ontslagrecht waarover [redacted] principieel beschikt, gebeurde op een wijze die "*kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon*", dus op een foutieve wijze. Er moet daarenboven door de heer [redacted] een bijzondere materiële of morele schade worden bewezen, namelijk schade die is veroorzaakt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (de fout) (zie en vgl. Cass. 26 september 2005, *JTT* 2005, 494). Bovendien moet er herinnerd worden aan hetgeen hoger reeds werd uiteengezet in verband met de cumul tussen de vergoedingen voorzien in de wet van 19 maart 1991 en de vergoeding voorzien in de Antidiscriminatiewet: wanneer de cumul van twee vergoedingen niet verboden is, kunnen zij uiteindelijk enkel maar gecumuleerd worden indien zij een verschillende finaliteit hebben en een verschillende schade vergoeden. Hoger zette het arbeidshof ook uiteen dat volgens het arbeidshof de in art. 16 en 17 voorziene vergoedingen enerzijds gelden als een minimum opzeggingsvergoeding en anderzijds gelden als een vergoeding voor de procedurele inbreuk die begaan werd door de werkgever, nl. het ontslag van de werknemer zonder dat de voorgeschreven procedures werden gevolgd die de bijzondere bescherming van de personeelsafgevaardigde impliceren. De schade die de heer [redacted] vergoed wenst te zien in het kader van het voorgehouden rechtsmisbruik mag dus



alleszins niet samenvallen met wat reeds vergoed werd door de in art. 16 en 17 voorziene vergoedingen.

Het arbeidshof kan niet anders dan vaststellen dat de schade die de heer [REDACTED] vergoed wenst te zien in het kader van het voorgehouden rechtsmisbruik alleszins minstens reeds gedeeltelijk vergoed werd door de vergoedingen die hij ontving op grond van art. 16 en 17 van de wet van 19 maart 1991. Zo verwijst hij naar het feit dat het ontslag gebeurde in strijd met de wet van 19 maart 1991, wat echter gedekt wordt door de vergoedingen voorzien in de wet van 19 maart 1991.

Bovendien ligt er geen enkel bewijs voor van de schade die hij zogenaamd geleden heeft omwille van dit beweerd rechtsmisbruik. Hij stelt dat zijn ontslag een grote impact had op zijn privé- en familiaal leven, doch verduidelijkt dit niet, noch brengt hij in dit verband enig stuk bij. Tevens stelt hij dat hij een enorme reputatieschade heeft opgelopen. Ook hier ligt geen enkel bewijs van voor. Na zijn ontslag brak er onmiddellijk een spontane staking uit onder de arbeiders die verschillende dagen duurde. Dit wijst er alleszins op dat de personeelsleden die hij vertegenwoordigde, bereid waren voor hem te strijden en in hem geloofden. Tenslotte stelt hij dat met het ontslag de indruk wordt gewekt dat hij een zware fout had begaan. Ook hiervan ligt niet het minste bewijs voor. In het akkoord dat op 9 januari 2019 in het Verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor de Metaal-, Machine- en Elektrische Bouw werd bereikt, erkende [REDACTED] uitdrukkelijk dat er in hoofde van de heer [REDACTED] geen dringende redenen aanwezig waren.

De heer [REDACTED] maakt ten onrechte aanspraak op een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik. Zijn vordering is op dit punt ongegrond.

VI.1.3 De door de heer [REDACTED] gevorderde aflevering van de sociale en fiscale documenten

De heer [REDACTED] vraagt om [REDACTED] te veroordelen tot *“de aflevering aan eerste concludant van de sociale en fiscale documenten overeenkomstig hogervermelde vordering inzake syndicale discriminatie en van een gecorrigeerd C4-document onder verbeurte van een dwangsom van 50 EUR per dag vertraging en per document vanaf één maand na de betekening van het arrest”*.

Inzake de afgifte van een formulier C4 aan een werknemer die werd ontslagen bepaalt art. 137 §1, 1° KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering dat de werkgever aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, een “werkloosheidsbewijs” (dit is het formulier C4) moet overhandigen, en dit uiterlijk de laatste arbeidsdag. Van zodra de voormalige werkgever aan deze verplichting is tegemoetgekomen, zelfs laattijdig, kan van hem niet geëist worden dat hij het afgeleverde formulier C4 wijzigt. Het vonnis of arrest dat wordt uitgesproken naar aanleiding van de betwisting tussen de werknemer en zijn voormalige werkgever omtrent de motivering van het ontslag, geldt als

rechtzetting (zie en vgl. Arbh. Luik 23 juni 2009, *JTT* 2009, 346 en de daarin geciteerde rechtspraak; Arbh. Bergen 28 januari 2015, *Soc. Kron.* 2015, 438).

Bovendien wijst het arbeidshof erop dat de vermelding in het formulier C4 ertoe strekt om de RVA toe te laten te beoordelen of de werknemer al dan niet "onvrijwillig zonder arbeid en zonder loon" is (zie art. 44 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering). Een werknemer die werkloos is geworden wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil kan immers door de RVA uitgesloten worden van het recht op werkloosheidsuitkeringen (zie art. 51 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering). De heer [redacted] vermeldt op geen enkel ogenblik dat hij geconfronteerd werd met een sanctie vanwege de RVA in verband met deze vermelding in het formulier C4 en dat hem dientengevolge werkloosheidsuitkeringen werden ontzegd. Zodoende kan men zich alleszins vragen stellen bij het belang dat de heer [redacted] heeft bij deze vordering.

De vordering van de heer [redacted] die ertoe strekt [redacted] te veroordelen tot de afgifte van een nieuw formulier C4 is ongegrond.

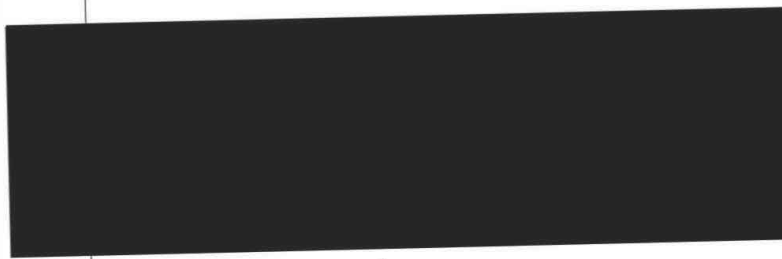
Wat betreft de afgifte van de nodige sociale en fiscale documenten m.b.t. de schadevergoeding op grond van de Antidiscriminatiewet die dit arrest toekent aan de heer [redacted] is [redacted] wettelijk verplicht om deze af te leveren aan de heer [redacted] [redacted] wordt dan ook veroordeeld tot afgifte van deze documenten binnen de daartoe voorziene wettelijke termijnen.

De heer [redacted] licht evenwel niet op afdoende wijze toe waarom aan deze veroordeling de verbeurte van een dwangsom gekoppeld zou moeten worden. Het arbeidshof is dan ook van oordeel dat er geen grond bestaat om aan deze veroordeling een dwangsom te koppelen.

VI.2 Het hoger beroep van [redacted]

Eveneens op basis van de Antidiscriminatiewet maakte [redacted] aanspraak op een schadevergoeding van 1.300 euro wegens syndicale discriminatie. De arbeidsrechtbank Leuven verklaarde deze vordering gegrond.

[redacted] is het daar niet mee eens en tekende op dit punt hoger beroep aan. Volgens [redacted] bewijst [redacted] geen feiten die ten aanzien van haar bestaan van discriminatie omwille van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden. Daarenboven wordt niet aangetoond dat [redacted] ongunstiger behandeld zou zijn dan een referentiepersoon die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.



Volgens [REDACTED] zijn er wel degelijk feiten die het bestaan van discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden en wordt het tegenbewijs niet geleverd door [REDACTED]

Beoordeling door het arbeidshof:

In de eerste plaats moet vastgesteld worden dat [REDACTED] in het kader van dit geschil persoonlijk aanspraak maakt op een schadevergoeding wegens discriminatie omwille van syndicale overtuiging. In dit geschil treedt [REDACTED] dus niet op als belangenvereniging die een slachtoffer vertegenwoordigt, maar houdt [REDACTED] zelf voor het slachtoffer te zijn van discriminatie.

Het zijn niet enkel natuurlijke personen die kunnen voorhouden het slachtoffer te zijn van discriminatie (zie art. 31 Antidiscriminatiewet: *“Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd persoon of een rechtspersoon is, ...”*).

Vereist is wel dat de aangelegenheid waarin de discriminatie zich zogenaamd voordoet, onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet valt (art. 5 Antidiscriminatiewet, zie hoger). Het arbeidshof stelt daarbij in de eerste plaats vast dat [REDACTED] niet aangeeft binnen welke aangelegenheid de discriminatie waarvan zij meent het slachtoffer te zijn, zich situeert. Het is niet omdat bij de heer [REDACTED] de discriminatie zich situeerde in het kader van zijn arbeidsbetrekkingen, dat zonder meer kan aangenomen worden dat dit ook zo is voor wat betreft [REDACTED]. Er bestond alleszins geen arbeidsbetrekking tussen [REDACTED] en [REDACTED]

Daarenboven, zelfs als men aanneemt dat de directe discriminatie waarvan [REDACTED] gewag maakt, zich situeert in een aangelegenheid die onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet valt, dan nog is het alleszins zo dat [REDACTED] feiten moet aantonen die het bestaan van directe discriminatie omwille van syndicale overtuiging ten aanzien van haar kunnen doen vermoeden.

[REDACTED] wijst daartoe op *“drie clusters van feiten”*. In de eerste plaats was er volgens [REDACTED] sprake van *“weinig constructief overleg met alle vakbonden”*. De stukken die door [REDACTED] worden bijgebracht, wijzen mogelijk op een moeizaam sociaal overleg, doch tonen niet afdoende aan dat [REDACTED] zich doelbewust onconstructief opstelde en weigerde ernstig te overleggen. Zo kon de tijdsbesteding van de personeelsafgevaardigden zeker in vraag gesteld worden in het licht van een wijziging inzake personeelsaantallen. Dat de wens van [REDACTED] om dit aangepast te zien, niet onterecht was, blijkt uit het feit dat er naderhand een cao gesloten werd met een aangepaste regeling. Vervolgens is er volgens [REDACTED] sprake van *“discriminatie ten aanzien van tweede concluant als organisatie”*. Het arbeidshof kan niet anders dan vaststellen dat [REDACTED] onder deze hoofding geen enkel feit bewijst of aannemelijk maakt. Er wordt voorgehouden dat [REDACTED] trachtte om de andere vakbonden *“los te weken”* van het [REDACTED], doch enig

[REDACTED]

overtuigend bewijs hiervan wordt niet bijgebracht. Het is niet omdat een werkgever niet opgezet is met een samenwerking tussen bepaalde vakorganisaties en dit ventileert, dat er sprake is van een feit dat het bestaan van discriminatie ten aanzien van de ene of de andere vakbond doet vermoeden. Dat een syndicaal afgevaardigde wordt ontslagen zonder de desgevallend voorgeschreven procedures te volgen, is geen feit dat ten aanzien van de betrokken vakbond een bestaan van discriminatie omwille van syndicale overtuiging in haren hoofde kan doen vermoeden. Als derde cluster is er volgens [REDACTED] sprake van *"discriminatie ten aanzien van twee concludant omwille van de discriminatie ten aanzien van eerste concludant"*. Het is niet omdat [REDACTED] zich schuldig maakte aan directe discriminatie ten aanzien van de heer [REDACTED] omwille van zijn syndicale overtuiging dat dit gegeven beschouwd kan worden als een feit dat het bestaan kan doen vermoeden van directe discriminatie ten aanzien van [REDACTED] omwille van haar syndicale overtuiging. Beiden kunnen niet vereenzelvigd worden. Dat de heer [REDACTED] gevisieerd werd door [REDACTED] is duidelijk, doch dit betekent niet dat hetzelfde gold voor [REDACTED] als dusdanig. Daarbij kan er ten andere op gewezen worden dat de andere [REDACTED] personeelsafgevaardigde die door de heer [REDACTED] in gelijke mate beschuldigd werd als de heer [REDACTED] nl. mevrouw [REDACTED] klaarblijkelijk niet door [REDACTED] gesanctioneerd werd.

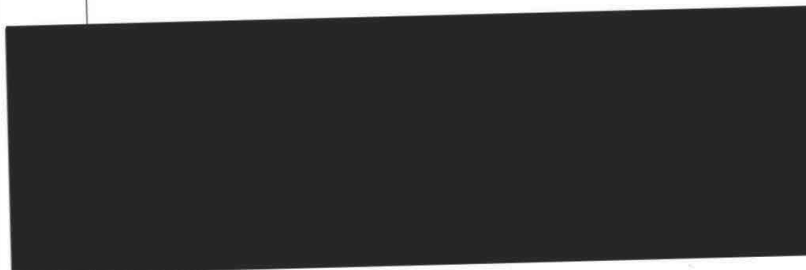
In het kader van de Antidiscriminatiewet werd de bewijslast van degene die zich het slachtoffer acht van discriminatie al aanzienlijk verminderd door te stellen dat deze enkel feiten moet aanvoeren die het bestaan van de beweerde discriminatie moeten kunnen doen vermoeden. Zoals hoger werd uiteengezet, moeten de aangevoerde feiten voldoende sterk en pertinent zijn. In deze is het duidelijk dat [REDACTED] geen feiten aanvoert die voldoende sterk en pertinent zijn. Het is een samenraapsel van ongefundeerde beweringen.

Tenslotte is het arbeidshof samen met [REDACTED] van oordeel dat [REDACTED] geenszins aantoot op welke wijze zij ongunstiger behandeld zou zijn vergeleken met een referentiepersoon in een vergelijkbare situatie.

Uit het voorgaande volgt dat [REDACTED] geen recht heeft op enige schadevergoeding op grond van de Anti-discriminatiewet. De arbeidsrechtbank Leuven kende ten onrechte een schadevergoeding van 1.300,00 euro toe aan [REDACTED]. Het hoger beroep van [REDACTED] is gegrond.

VII. De kosten van het geding

De heer [REDACTED] vraagt dat [REDACTED] zowel voor de procedure in eerste aanleg, als voor de procedure in graad van beroep, veroordeeld zou worden tot de kosten van het geding, waaronder ook de rechtsplegingsvergoeding die door hem per aanleg begroot wordt op 2.800,00 euro.



Ook [redacted] vraagt dat [redacted] zowel voor de procedure in eerste aanleg, als voor de procedure in graad van beroep, veroordeeld zou worden tot de kosten van het geding, waaronder ook de rechtsplegingsvergoeding die door haar per aanleg begroot wordt op 480,00 euro.

Tenslotte vraagt ook [redacted] dat zowel de heer [redacted] als [redacted] zouden veroordeeld worden tot de kosten van het geding, zowel voor de procedure in eerste aanleg als voor de procedure in graad van beroep. De rechtsplegingsvergoeding waarop zij ten laste van de heer [redacted] aanspraak maakt, begroot [redacted] voor elke aanleg op telkens 2.800,00 euro. De rechtsplegingsvergoeding waarop zij ten laste van [redacted] aanspraak maakt, begroot [redacted] voor elke aanleg op telkens 560,00 euro.

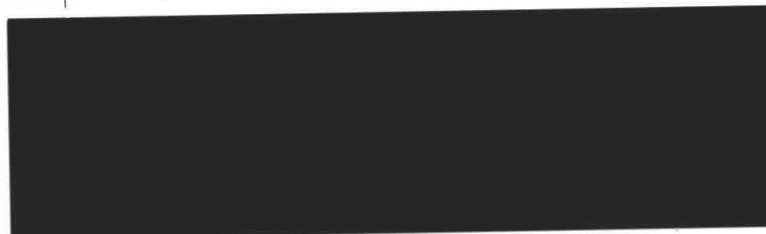
Beoordeling door het arbeidshof:

Het is in principe de *“in het ongelijk gestelde partij”* die moet worden veroordeeld tot de gerechtskosten (art. 1017, 1^{ste} lid Ger.W.), waaronder ook de rechtsplegingsvergoeding (art. 1018, 6° Ger.W.). De rechtsplegingsvergoeding is een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van de advocaat van de in het gelijk gestelde partij (art. 1022, 1^{ste} lid Ger.W.). Wat de rechtsplegingsvergoeding betreft, is tevens voorzien dat *“(d)e bedragen worden vastgesteld per gerechtelijke band en ten aanzien van elke partij die door een advocaat wordt bijgestaan. Wanneer eenzelfde advocaat in eenzelfde gerechtelijke band verscheidene partijen bijstaat, wordt de rechtsplegingsvergoeding onder hen verdeeld.”* (art. 1, 2^{de} lid KB 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, zoals gewijzigd bij KB van 29 maart 2019). Met gerechtelijke band wordt *“procesverhouding”* bedoeld. Er bestaat tussen partijen een gerechtelijke band of procesverhouding wanneer er iets gevorderd wordt tussen deze partijen.

Uit de conclusies die neergelegd werden en de vertegenwoordiging van de partijen op de zitting van 18 december 2023 blijkt dat de heer [redacted] en [redacted] bijgestaan worden door eenzelfde advocaat in hun geschil met [redacted]. Het gaat hier weliswaar om éénzelfde advocaat, doch niet om éénzelfde gerechtelijke band. De heer [redacted] en [redacted] stelden immers elk onderscheidelijk een eigen persoonlijke vordering in ten aanzien van [redacted].

Wat betreft de gerechtelijke band de heer [redacted] – [redacted] is het duidelijk dat [redacted] de in het ongelijk gestelde partij is, zodat [redacted] veroordeeld moet worden tot betaling van de kosten, waaronder de rechtsplegingsvergoeding.

De rechter dient met toepassing van de bepalingen van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding het correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding te



bepalen. De rechter die zulks doet, miskent daarbij niet het algemeen rechtsbeginsel houdende de autonomie van de procespartijen in het civiele geding en evenmin het algemeen rechtsbeginsel tot eerbiediging van het recht van verdediging (zie en vgl. Cass. 3 maart 2023, AR nr. C.22.0258.N, RW 2022-23, 1473; Cass. 13 januari 2023, C.22.0158.N, <https://juportal.be>). Dit basisbedrag wordt bepaald door het bedrag van de (hoofd)vordering, waarbij het bedrag van de vordering vastgesteld wordt overeenkomstig art. 557 tot 562 en 618 Ger.W. in verband met de bepaling van de bevoegdheid en de aanleg. Zo de vordering in de loop van het geding wordt gewijzigd, wordt het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bepaald door het bedrag van de vordering zoals dit in de laatste conclusie in die aanleg wordt gevorderd (zie en vgl. Cass. 17 november 2011, C.10.0497.N, <https://juportal.be>). Dat het bedrag van de basisrechtsplegingsvergoeding nadien door indexatie verhoogd is, kan evenwel geen invloed meer hebben op het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding dat voor de rechtspleging in eerste aanleg moet worden toegekend (zie en vgl. (zie en vgl. B. VAN DEN BERGH en S. SOBRIE, "Wie zal dat betalen...?" *De rechtsplegingsvergoeding ont(k)leed*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2021, p. 12-13).

Zodoende:

- *rechtsplegingsvergoeding procedure eerste aanleg*: De heer ██████ maakte in zijn laatste conclusie in deze aanleg aanspraak op een totaalbedrag van 38.475,48 euro. Het basisbedrag voor vorderingen in de schijf 20.000,01 euro – 40.000,00 euro bedroeg op het ogenblik dat het vonnis werd uitgesproken 2.600,00 euro.
- *kosten eerste aanleg*: Uit het origineel van de dagvaarding blijkt dat de kosten hiervan, de bijdrage aan het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand inbegrepen 194,77 euro bedroegen.
- *rechtsplegingsvergoeding procedure hoger beroep*: De heer ██████ maakte in zijn laatste conclusie in deze aanleg aanspraak op opnieuw een totaalbedrag van 38.475,48 euro. Het basisbedrag voor vorderingen in de schijf 20.000,01 euro – 40.000,00 euro bedraagt op het ogenblik dat het arrest wordt uitgesproken 3.000,00 euro.
- *kosten hoger beroep*: 24,00 euro bijdragen aan het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Wat betreft de **gerechtelijke band** ██████ – ██████ is het duidelijk dat ██████ de in het ongelijk gestelde partij is, zodat ██████ ten aanzien van ██████ terecht aanspraak maakt op een rechtsplegingsvergoeding. Met verwijzing naar de principes die hierboven werden uiteengezet, moet deze rechtsplegingsvergoeding die ██████ dient te betalen aan ██████ als volgt vereffend worden:

- *rechtsplegingsvergoeding procedure eerste aanleg*: ██████ maakte in haar laatste conclusie in deze aanleg aanspraak op een bedrag van 1.300,00 euro. Het basisbedrag voor vorderingen in de schijf 750,01 euro – 2.500,00 euro bedroeg op het ogenblik dat het vonnis werd uitgesproken 520,00 euro.
- *rechtsplegingsvergoeding procedure hoger beroep*: ██████ maakte in haar laatste conclusie in deze aanleg aanspraak op opnieuw een bedrag van 1.300,00 euro.

Het basisbedrag voor vorderingen in de schijf 750,01 euro – 2.500,00 euro bedraagt op het ogenblik dat het arrest wordt uitgesproken 600,00 euro.

VII. De beslissing van het arbeidshof

De zaken met rolnummers [REDACTED] en [REDACTED] worden samengevoegd.

Het hoger beroep van de heer [REDACTED] en dat van [REDACTED] zijn beide ontvankelijk. Ze zijn gegrond in de mate zoals hierna bepaald wordt.

Het arbeidshof hervormt de bestreden vonnissen van de arbeidsrechtbank Leuven in de zaak [REDACTED] van 15 januari 2021 en 5 augustus 2021 en opnieuw rechtdoend, beslist het arbeidshof het volgende:

- Voor wat betreft de vorderingen die de heer [REDACTED] had ingesteld:

[REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van 20.354,57 euro bruto uit hoofde van forfaitaire schadevergoeding op grond van art. 18 §2, 2° Antidiscriminatiewet, te verhogen met de vergoedende intresten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke intresten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling.

[REDACTED] wordt eveneens veroordeeld tot de afgifte van de loonfiche en fiscale fiche in verband met dit bedrag en dit binnen de wettelijke termijnen.

De overige vorderingen van de heer [REDACTED] zijn ongegrond.

- Voor wat betreft de vordering die [REDACTED] had ingesteld:

De vordering van [REDACTED] is ongegrond.

De kosten van het geding, zowel in eerste aanleg als in graad van beroep, worden als volgt ten laste gelegd en vereffend:

- In de gerechtelijke band de heer [REDACTED] – [REDACTED] wordt [REDACTED] veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, die als volgt worden vereffend: 194,77 euro (dagvaardingskosten), 2.600,00 euro (rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg), 24,00 euro (bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand hoger beroep) en 3.000,00 euro (rechtsplegingsvergoeding hoger beroep).
- In de gerechtelijke band [REDACTED] – [REDACTED] wordt [REDACTED] veroordeeld tot betaling van de rechtsplegingsvergoeding die als volgt wordt vereffend: 520,00 euro (rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg) en 600,00 euro (rechtsplegingsvergoeding hoger beroep).



Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

[redacted] raadsheer

[redacted] raadsheer in sociale zaken, werkgever

[redacted] raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider

Biigestaan door [redacted] griffier

[redacted] en uitgesproken op de openbare zitting van 6 mei 2024 van de 5de kamer waar aanwezig waren:

[redacted] raadsheer

[redacted] griffier

[redacted]