



## Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2020 /</b>
Datum van uitspraak <b>21 februari 2020</b>
Rolnummer <b>2018/AB/946</b>
Beslissing waartegen beroep <b>17/1558/A</b>

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

V., appellant op hoofdberoep en geïntimeerde op incidenteel beroep, vertegenwoordigd door mr. BOLLEN Rudi, advocaat te 3000 LEUVEN, Sint-Maartenstraat 8

tegen

**ECONOCOM MANAGED SERVICES NV**, (KBO nr. 0432093428) met maatschappelijke zetel te 1050 BRUSSEL, Marsveldplein 5/14, geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op incidenteel beroep, vertegenwoordigd door mr. DE TAVERNIER Alexander loco mr. LE HARDY Tibault, advocaat te 1150 BRUSSEL, Tervurenlaan, 299 bus 1

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 18 oktober 2018, 1e kamer (A.R. 17/1558/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 20 november 2018,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- het schriftelijk advies neergelegd ter zitting door het Openbaar ministerie,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 13 december 2019, waarna de debatten werden gesloten, een schriftelijk advies werd gegeven waarop repliek door partijen, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op 14 februari 2020 doch uitgesproken op heden.

## I. FEITEN

1.-

De heer V. trad op 1 augustus 2001 in dienst van de nv Econocom Services, later Econocom Managed Services (hierna genoemd: de nv) als ‘technician’, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 26 juli 2001.

In het kader van deze arbeidsovereenkomst werkte de heer V. voor een aanzienlijk in buitendienst bij klanten van de nv.

2.-

Op het ogenblik van zijn indiensttreding was de heer V. chronisch ziek en leed hij aan de ziekte van Chron; hier bovenop kwam dat hij in 2007 de diagnose kreeg van diabetes type II. De combinatie van deze aandoeningen leidde ertoe dat de heer V. in 2011 op basis van een geneeskundig getuigschrift vroeg om ‘evenwichtig werk in een aangepaste omgeving’.

De nv kwam hieraan tegemoet wat de functie betreft, en verder werd met overeenkomst van 26 december 2011 bepaald dat de heer V. vanaf 8 februari 2012 tot aan de pensioenleeftijd tijdskrediet zou nemen, die bestond uit een vermindering van 20 % van zijn voltijdse betrekking.

Uit de uiteenzetting van partijen weerhoudt het arbeidshof eveneens dat de nv genoot van een Vlaamse ondersteuningspremie voor tewerkstelling van personen met een handicap.

3.-

Met aangetekende brief van 13 juli 2016 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst van de heer V. met aankondiging van betaling van een opzeggingsvergoeding van 13 maanden en 12 weken loon. In deze brief werd tevens een outplacementaanbod gedaan.

4.-

Met aangetekende brief van 14 juli 2016 vroeg de heer V. aan de nv om motieven mede te delen die aan de beslissing om de arbeidsovereenkomst te beëindigen ten grondslag lagen.

Met aangetekende brief van 16 augustus 2016 antwoordde de nv als volgt:

*“De afdeling waar u tewergesteld was (Service Desk bij MS Operations) kent organisatorische en technische evoluties.*

*Hierdoor zullen de administratieve taken die u uitoefende in de zeer nabije toekomst verdwijnen. Ook is de afdeling meer klantengericht en waren uw taken alleen maar*

*administratief gericht. De Service Desk bestaat nu meer uit werknemers met veel meer technische competenties en die zeer flexibel zijn betreffende de diverse taken die gerealiseerd moeten worden.*

*Gezien uw omstandigheden kan u enkel werken onder speciale regimes. Zo zijn stress, werkdruk, het niet in staat zijn u te verplaatsen en het gebrek aan technische vaardigheden allemaal factoren die maken dat u moeilijk inzetbaar bent.*

*In deze context is de beslissing om u te ontslaan rechtvaardigd door een gebrek aan technische vaardigheden, motivatie en flexibiliteit en daarnaast ook soms weigering om andere taken dan administratief te aanvaarden.*

*Bovendien was het door hierboven genoemde feiten voor ons onmogelijk om u ook andere opdrachten aan te bieden.”*

5.-

Met e-mail van 30 maart 2007 kwam de vakorganisatie van de heer V. tussen. Zij vorderde een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag omwille van schending van een mondeling akkoord, maakte voorbehoud voor een discriminatievordering en vorderde verder betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding.

Hierop volgde een antwoord van de nv, die de gestelde vorderingen betwistte.

## **II. RECHTSPLEGING**

6.-

Met inleidende dagvaarding van 13 juli 2017 vorderde de heer V. dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de nv zou veroordelen tot betaling van volgende bruto bedragen:

5.644,77 euro saldo opzeggingsvergoeding

19.235,52 euro schadevergoeding discriminatie

ondergeschikt: 12.577,07 euro schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag

te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest en de kosten van het geding.

Hij vorderde tevens afgifte van een loonfiche, een individuele rekening, een fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de gevorderde bedragen en verbeterd werkloosheidsformulier

C4, onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging per document, met een maximum van 2.500,00 euro.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het te vellen vonnis zonder enige beperking.

7.-

In zijn syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 11 juni 2018, bepaalde hij de gevorderde bedragen als volgt:

4.244,24 euro saldo opzeggingsvergoeding

500,00 euro onterechte inhouding op de opzeggingsvergoeding wegens potentiële schade aan de bedrijfswagen

20.112,48 euro schadevergoeding discriminatie op grond van huidige en toekomstige gezondheidstoestand

                    ondergeschikt: 13.150,47 euro schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag

en de gevorderde rechtsplegingsvergoeding op 2.400,00 euro.

8.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 24 november 2017, stelde de nv een tegeneis en vorderde zij terugbetaling 2.582,49 euro te veel betaalde opzeggingsvergoeding.

9.-

Met vonnis van 18 oktober 2018 nam de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel akte van de betaling van de netto opzeggingsvergoeding van 500,00 euro en van het feit dat dit onderdeel van de vordering zonder voorwerp is geworden.

zij verklaarde de vordering van de heer V. ontvankelijk en zeer gedeeltelijk gegrond en veroordeelde de nv tot betaling aan de heer V. van volgende bedragen:

89,80 euro bruto aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de moratoire intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 13 juli 2016 tot de datum van betaling

de moratoire intrest aan de wettelijke intrestvoet op de ingehouden 500,00 euro netto vanaf 13 juli 2016 tot de datum van betaling

de nv werd veroordeeld tot afgifte van de loonfiche, individuele rekening en fiscale fiche 281.10, binnen de wettelijke termijnen.

De arbeidsrechtbank verklaarde verder de tegenvordering van de nv ontvankelijk doch ongegrond.

De nv werd veroordeeld tot de gerechtskosten, in hoofde van de heer V. begroot op 164,21 euro dagvaardingskosten en 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

10.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

11.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 20 november 2018, tekende de heer V. hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 18 oktober 2018 werd geveld door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Hij vorderde dat het arbeidshof de nv zou veroordelen tot betaling van:

89,80 euro bruto saldo opzeggingsvergoeding, en de tegenvordering niet ontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren

20.112,48 euro schadevergoeding discriminatie op grond van huidige en toekomstige gezondheidstoestand

ondergeschikt: 13.150,47 euro schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag

te vermeerderen met de gerechtelijke, wettelijke, moratoire en vergoedende intrest op bovenstaande bedragen en de kosten van het geding.

Hij bevestigde tevens zijn vordering tot afgifte van de sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

12.-

Met eerste conclusie in beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 8 maart 2019, tekende de nv incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis. Zij vorderde dat de hoofdvordering van de heer V. ongegrond zou worden verklaard, en haar tegenvordering ontvankelijk en gegrond, met verwijzing van de heer V. in de kosten van beide aanleggen.

### **III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP**

13.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

#### **IV. BEOORDELING**

##### **A. De oorspronkelijke hoofdvordering**

##### **1. De aanvullende opzeggingsvergoeding**

14.-

Met betrekking tot dit onderdeel van de vordering is de discussie tussen partijen beperkt tot de vraag hoe het jaarloon waarmee rekening moet worden gehouden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding die aan de heer V. toekomst, berekend moet worden.

Artikel 39 § 1 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding niet enkel het lopend loon behelst maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

15.-

Het arbeidshof sluit zich aan bij de berekening van de arbeidsrechtbank en bepaalt het jaarloon van de heer V. op 43.757,08 euro, samengesteld als volgt:

2.575,16 euro (vaste wedde) x 13,92 =	35.846,22 euro
Werkgeversbijdrage groepsverzekering:	727,08 euro
Werkgeversbijdrage maaltijdcheques: 6,41 euro x 231 dagen =	1.384,56 euro
Voordelen in natura:	
- Privaat gebruik bedrijfswagen: 450,00 euro x 12 =	3.240,00 euro
- Privaat gebruik gsm: 12,50 euro x 12 =	150,00 euro
Ecocheques:	250,00 euro

16.-

Partijen zijn het enkel niet eens over de vraag hoe het voordeel in natura van het privaat gebruik van de bedrijfswagen moet worden begroot.

Om het loon te bepalen ter berekening van de opzeggingsvergoeding moet rekening worden gehouden met de werkelijke waarde van de voordelen in natura, zodat het arrest dat de conventioneel vastgelegde waarde van het voordeel in natura in aanmerking neemt en

weigert de werkelijke waarde van dat voordeel te onderzoeken, artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet schendt.

(vgl. Cass. 29 januari 1996, J.T.T. 1996, 188; Cass. 26 september 2005, Soc. Kron. 2006, 69)

De arbeidsrechtbank begrootte het voordeel in natura van het privaat gebruik van een bedrijfswagen correct op 450,00 euro per maand.

17.-

Partijen zijn het erover eens dat de nv een opzeggingsvergoeding van 13 maanden en 8 weken loon diende te betalen; met als uitgangspunt een jaarloon van 43.757,08 euro betekent dat 54.136,34 euro verschuldigd is, becijferd als volgt:

43.757,08 euro (jaarloon) x [3/12 + 8/52]

Hiervan betaalde de nv reeds 54.046,54 euro, zodat een saldo verschuldigd blijft van 89,80 euro, zoals correct begroot door de arbeidsrechtbank.

## **2. Schadevergoeding wegens discriminatie op grond van een handicap**

### **2.1. Toepasselijke bepalingen**

18.-

Artikel 14 van de Antidiscriminatiewet verbiedt elke vorm van discriminatie in de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de wet vallen.

Artikel 3 van dezelfde wet bepaalt dat deze tot doel heeft een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van diverse criteria waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en een handicap, die in artikel 4, 3° omschreven worden als 'beschermd criteria'.

Artikel 5 § 1, 5° bepaalt dat de wet van toepassing is zowel in de overheidssector als in de particuliere sector op alle personen van toepassing met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen, die in artikel 4, 1° worden omschreven de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen.

19.-



Met betrekking tot het begrip handicap kan nuttig worden gerefereerd aan de rechtspraak van het Hof van Justitie. De Antidiscriminatiewet is immers de omzetting van de richtlijn 2008/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, zoals overigens aangegeven in artikel 2 van deze wet.

Het Hof van Justitie definieert ‘handicap’ als volgt:

*“Het begrip ‘handicap’ in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte lijdt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. De aard van de door de werkgever te treffen maatregelen is niet bepalend voor de beoordeling of de gezondheidstoestand van een persoon onder dit begrip valt.”*

(H.v.J. 11 april 2013, C-335/11 (Jette Ring) en C-337/11 (Lone Skoebøe Werge), [www.curia.eu](http://www.curia.eu) op datum, eerste dictum)

20.-

De door het Hof van Justitie gehanteerde definitie sluit nauw aan bij de omschrijving van de notie ‘handicap’ in artikel 1 van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van 13 december 2006.

In dezelfde arresten geeft het Hof van Justitie uitdrukkelijk aan dat het bestaan van een beperkte arbeidsgeschiktheid niet belet dat deze gezondheidstoestand beschouwd kan worden als een handicap.

(H.v.J. 11 april 2013, C-335/11 (Jette Ring), [www.curia.eu](http://www.curia.eu) op datum, nr. 43)

21.-

Het begrip ‘huidige of toekomstige gezondheidstoestand’ kan worden omschreven aan de hand van de hiervoor gegeven omschrijving van het begrip ‘handicap’; Het kan aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een door een arts gediagnosticeerde ziekte, wanneer die ziekte lijdt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en zonder dat die beperking langdurig is.

22.-

Artikel 28 § 1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand of een handicap kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn.  
(vgl. Grondwettelijk Hof, nr. 17/2009, arrest 12 februari 2009)

23.-

Artikel 28 § 2 van dezelfde wet bepaalt dat onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, onder meer doch niet uitsluitend wordt begrepen:

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

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

24.-

Artikel 28 § 3 van de wet bepaalt dat onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, onder meer doch niet uitsluitend wordt begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Ten slotte dient vermeld te worden dat artikel 27 bepaalt dat voor de toepassing van titel V (bewijslast) van de Antidiscriminatiewet onder discriminatie wordt begrepen, de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

## **2.2. Toepassing**

25.-

Indien de heer V. betaling vordert van een vergoeding wegens discriminatie op grond van zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand of een handicap, dient met toepassing van de hiervoor aangegeven wettelijke bepalingen aangetoond te worden:

- dat hij beschouwd moet worden als persoon met een handicap of een slechte huidige of toekomstige gezondheidstoestand;
- dat hij feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand of een handicap kunnen doen vermoeden.

26.-

De eerste te beantwoorden vraag is bijgevolg of de heer V. beschouwd dient te worden als een persoon met een handicap of met een aangetaste gezondheidstoestand.

Uit de hiervoor aangehaalde jurisprudentie van het Hof van Justitie blijkt sprake is van een handicap indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de handicap heeft betrekking op een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte;
- die ziekte lijdt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen;
- de beperking is langdurig.

27.-

Naar het oordeel van het arbeidshof kan niet ernstig worden betwist dat de heer V. beschouwd moet worden als een persoon met een handicap.

De aandoening waaraan hij lijdt werd vastgesteld door meerdere artsen, en leidt tot een beperking die hem belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen; deze beperking is aanwezig sinds 2010 bijgevolg langdurig.

28.-

Zelfs indien niet aanvaard zou worden dat de heer V. geen handicap heeft, moet alleszins worden aanvaard dat zijn huidige en toekomstige gezondheidstoestand aangetast door de twee gedocumenteerde aandoeningen, met name de ziekte van Crohn en diabetes type II.

29.-

Aan de orde is vervolgens de vraag of de heer V. voldoende sterke en pertinente feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden; slechts indien dit het geval is, is het aan de nv om aan te tonen dat zij niet discrimineerde.

Het arbeidshof is hierbij van oordeel dat de heer V. wel degelijk feiten in de zin van artikel 28 §§ 2 en 3 aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden.

Artikel 28 § 2 en § 3 van de Antidiscriminatiewet geven inderdaad wel aan welke feiten het bestaan van een directe of een indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, doch stellen tevens dat de opgegeven elementen slechts 'onder meer doch niet uitsluitend' kunnen wijzen op het bestaan van enige discriminatie.

30.-

In voorliggende betwisting kan men niet rond de aangetekende brief van 16 augustus 2016 van de nv waarin deze de concrete redenen vermeldde die tot het ontslag van de heer V. hadden geleid.

*“De afdeling waar u tewer[k]gesteld was (Service Desk bij MS Operations) kent organisatorische en technische evoluties.*

*Hierdoor zullen de administratieve taken die u uitoefende in de zeer nabije toekomst verdwijnen. Ook is de afdeling meer klantengericht en waren uw taken alleen maar administratief gericht. De Service Desk bestaat nu meer uit werknemers met veel meer technische competenties en die zeer flexibel zijn betreffende de diverse taken die gerealiseerd moeten worden.*

***Gezien uw omstandigheden kan u enkel werken onder speciale regimes. Zo zijn stress, werkdruk, het niet in staat zijn u te verplaatsen en het gebrek aan technische vaardigheden allemaal factoren die maken dat u moeilijk inzetbaar bent.***

*In deze context is de beslissing om u te ontslaan [wordt ge]rechtvaardigd door een gebrek aan technische vaardigheden, motivatie en flexibiliteit en daarnaast ook soms weigering om andere taken dan administratief te aanvaarden.*

*Bovendien was het door hierboven genoemde feiten voor ons onmogelijk om u ook andere opdrachten aan te bieden.”*

Het staat hierbij niet ter discussie dat met de voornoemde ‘omstandigheden’ de gezondheidstoestand / handicap van de heer V. wordt bedoeld, waarbij tevens wordt gerefereerd aan een aantal gevolgen van deze omstandigheden, zoals (moeilijkheden met) werkdruk en stress, en het niet in staat zijn zich te verplaatsen.

31.-

Nu het arbeidshof heeft aanvaard dat de heer V. feiten in de zin van artikel 28 §§ 2 en 3 aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, is vervolgens de vraag of de nv aantoont dat er geen discriminatie is.

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de nv dit bewijs niet. Indien het juist is dat de nv aanvoert en zekere mate ook aantoont dat er ook andere redenen waren waarom aan de arbeidsovereenkomst van de heer V. een einde werd gesteld, moet alleszins worden vastgesteld dat zij niet aantoont dat het ontslag van de heer V. helemaal niets te maken had met zijn gezondheidstoestand.

Ook dit blijkt uit de aangetekende brief van 16 augustus 2016 van de nv waarin deze de concrete redenen vermeldde die tot het ontslag van de heer V. hadden geleid:

*“Gezien uw omstandigheden kan u enkel werken onder speciale regimes. Zo zijn stress, werkdruk, het niet in staat zijn u te verplaatsen en het gebrek aan technische vaardigheden allemaal factoren die maken dat u moeilijk inzetbaar bent.”*

32.-

Ten onrechte argumenteert de nv dat zij om het bewijs te leveren dat zij geen discriminatie heeft gepleegd, enkel dient aan te tonen dat de discriminatie niet de voornaamste reden voor het ontslag was, en het geen bezwaar is dat de discriminatie slechts een bijkomende reden was om tot ontslag over te gaan.

Dit wordt tegengesproken door artikel 18 § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet, dat uitdrukkelijk de mogelijkheid voorziet om een verminderde schadevergoeding toe te kennen wanneer de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

33.-

Vermits de heer V. feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, en de nv niet het bewijs levert dat er geen discriminatie was, heeft de heer V. recht op een schadevergoeding

### **2.3. De schadevergoeding**

34.-

Artikel 18 § 1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat in geval van discriminatie het slachtoffer een schadevergoeding kan vorderen, doch in een aantal de gevallen het slachtoffer de keuze laat om hetzij een forfaitair bedrag te vorderen, hetzij een vergoeding voor de werkelijk geleden schade.

Artikel 18 § 2, 2° bepaalt dan verder dat indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, de forfaitaire schadevergoeding voor morele en materiële schade gelijk is aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, in welk geval de forfaitaire schadevergoeding beperkt wordt tot drie maanden beloning.

35.-

In voorliggende betwisting toont de nv als werkgever aan dat het ontslag van de heer V., ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

In die omstandigheden kan de forfaitaire schadevergoeding worden herleid tot drie maanden loon.

Hoger werd geoordeeld dat het jaarloon van de heer V. 43.757,08 euro bedroeg, zodat de verschuldigde schadevergoeding 10.939,27 euro bedraagt, becijferd als volgt:

43.757,08 euro (jaarloon) x 3/12.

### **3. De vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag**

36.-

De heer V. stelt dit onderdeel van zijn vordering in ondergeschikte orde, meer bepaald indien zijn vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie ongegrond zou worden verklaard.

Vermits dit niet het geval is, dient dit onderdeel van zijn vordering niet te worden beoordeeld.

## **B. De oorspronkelijke tegenvordering**

37.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 24 november 2017, stelde de nv een tegeneis en vorderde zij terugbetaling 2.582,49 euro te veel betaalde opzeggingsvergoeding.

Hoger oordeelde het arbeidshof dat de aan de heer V. betaalde opzeggingsvergoeding – zij het licht – ontoereikend was, zodat de arbeidsrechtbank de tegenvordering van de nv terecht ongegrond verklaarde.

## **OM DEZE REDENEN**

### **HET ARBEIDSHOF**

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Gehoord de heer M. Van den Bossche, substituut-generaal, in zijn schriftelijk andersluidend advies;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep van de heer V. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond; doet het bestreden vonnis teniet voor zover het de vordering van de heer V. tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie ongegrond verklaarde; opnieuw recht doende, verklaart dit onderdeel van de vordering van de heer V. gedeeltelijk gegrond; veroordeelt de nv Econocom Managed Services tot betaling aan de heer V. van 10.939,27 euro schadevergoeding wegens discriminatie, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest;

Verklaart het incidenteel beroep van de nv Econocom Managed Services ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de nv Econocom Managed Services in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding;

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de nv Econocom Managed Services.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

D. RYCKX,	raadsheer
C. LAURIERS,	raadsheer in sociale zaken, werkgever
A. LEURS,	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende
bijgestaan door :	
D. DE RAEDT,	griffier.

D. RYCKX

D. DE RAEDT

C. LAURIERS

A. LEURS

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 21 februari 2020 door:

D. RYCKX, raadsheer,  
bijgestaan door  
D. DE RAEDT, griffier.



D. RYCKX

D. DE RAEDT