

*WETGEVING***350.1 Rechter kan niet bevelen de ontslagen werknemer terug in dienst te nemen**

De voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel heeft zich in een beschikking moeten uitspreken over een vordering tot staken van discriminerende gedragingen van een werkgever ten aanzien van een lid van de syndicale organisaties<sup>1</sup>. Zowel vermeend slachtoffer als vakbond deden hiervoor een beroep op de Antidiscriminatiewet van 2003. Het vermeend slachtoffer was bovendien ontslagen door de werkgever.

Met de vordering tot staken, hoopten zij dat de voorzitter de werkgever zou verplichten over te gaan tot reïntegratie van de ontslagen werknemer.

**1. Feiten**

Mevrouw V. kwam als arbeidster in dienst van haar werkgever door middel van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en dit vanaf 1 oktober 2002. Haar taak bestond in het schoonmaken van vliegtuigen op de luchthaven van Zaventem. Naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2004 werd de werknemer verkozen als lid van zowel de ondernemingsraad als het comité voor preventie en bescherming op het werk. Door haar vakbond werd zij tevens aangeduid als vakbondsafgevaardigde. Op 13 juli 2005 werd de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigd op basis van overmacht. Deze overmacht bestond volgens de werkgever erin dat de toegangsbadge van de werknemer door de luchthavenuitbater was ingetrokken. Als gevolg van deze intrekking kon de werknemer haar arbeidsovereenkomst niet langer uitvoeren.

Zowel de werknemer als haar vakbond waren van oordeel dat er sprake was van discriminerende gedragingen in hoofde van de werkgever en trokken in kort geding naar de voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel. Daarop werd een inleidend verzoekschrift in toepassing van de Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie ter griffie neergelegd.

<sup>1</sup> Voorzitter Arbeidsrechtbank Brussel, Beschikking nr. 70/05 van 6 februari 2006.

## 2. Voorwerp van het geschil

Eisende partijen (de werknemster en haar vakbond) vroegen aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank het volgende:

- dat de voorzitter zou vaststellen dat er inderdaad sprake was van discriminerende gedragingen in hoofde van de werkgever. Met name het inhouden van de badge, de verhindering van de mandaten van personeelsafgevaardigde en de toegang tot de werkomgeving, en de verhindering van de uitoefening van de bedongen arbeid zouden als discriminerende gedragingen moeten worden beschouwd;
- dat de voorzitter de staking van deze gedragingen zou bevelen onder verbeurte van een dwangsom;
- dat de voorzitter de werkgever zou veroordelen de beschikking te publiceren in een aantal dagbladen.

De verwerende partij (de werkgever) riep echter de aanhangigheid op met een zaak die reeds naar een kamer van de arbeidsrechtbank werd verwezen. Verder werpt de werkgever ook de exceptie van samenhang op.

De werkgever is bovendien van oordeel dat de vorderingen hoe dan ook ongegrond zijn.

## 3. Oordeel van de voorzitter van de arbeidsrechtbank

De voorzitter van de arbeidsrechtbank van Brussel is van oordeel dat:

- de werkgever zich inderdaad schuldig heeft gemaakt aan een discriminerende daad ten aanzien van de werknemster, door haar wegens overmacht te ontslaan zonder rekening te houden met haar syndicale activiteiten en statuut;
- de vordering van de werknemster als een vraag tot reïntegratie moet worden beschouwd;
- de werkgever zich binnen de 30 dagen na de kennisgeving van de beschikking over dit verzoek tot reïntegratie moet uitspreken;
- de overige vorderingen ongegrond zijn.

## 4. Bespreking van de onderdelen

### 4.1. Omtrent de aanhangigheid en samenhang

#### 4.1.1. Wat verstaat men onder aanhangigheid?

Artikel 29 van het Gerechtelijk Wetboek omschrijft de aanhangigheid als volgt:

*«Aanhangigheid bestaat telkens wanneer vorderingen met hetzelfde voorwerp en wegens dezelfde oorzaak worden ingesteld tussen dezelfde partijen die in dezelfde hoedanigheid optreden voor verschillende rechtbanken, bevoegd om daarvan kennis te nemen en geroepen om in eerste aanleg uitspraak te doen.»*

#### 4.1.2. Wat verstaat men onder samenhang?

Artikel 30 van het Gerechtelijk Wetboek stelt:

*«Rechtsvorderingen kunnen als samenhangende zaken worden behandeld, wanneer zij onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten, ten einde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk worden berecht.»*

De voorzitter stelt vast dat de andere procedure (de procedure ten gronde, waarbij de rechter zich moet uitspreken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van overmacht) die reeds werd ingeleid, een ander voorwerp had en dat er dus van aanhangigheid geen sprake kan zijn.

De voorzitter is bovendien van oordeel dat er geen sprake is van samenhang aangezien er geen risico bestaat op onverenigbare oplossingen.

### 4.2. Omtrent de aanwezigheid van discriminerende praktijken

De werknemster en haar vakbond stellen dat er sprake is van discriminatie. Deze discriminatie bestaat volgens hen *«in de beleidsbeslissing van de werkgever om de werknemster omwille van haar syndicale activiteiten uit de onderneming te weren.»*

De voorzitter van de arbeidsrechtbank verwijst eerst en vooral naar het algemene principe dat het mandaat van personeelsafgevaardigde voor de betrokkene noch nadelen noch bijzondere voordelen tot gevolg mag hebben.

Vervolgens verwijst de voorzitter naar een belangrijke collectieve arbeidsovereenkomst die op ondernemingsniveau werd gesloten, alsook naar een bedrijfsakkoord over de werking van de sociale overlegorganen. Meer bepaald artikel 8 van deze teksten is in dit kader zeer belangrijk. Dit artikel zegt immers:

*«8.1. Wanneer in de onderneming een geschil ontstaat of dreigt te ontstaan, wendt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen aan om dat geschil door overleg en onderhandeling op te lossen. Indien men hierin niet slaagt op het vlak van de onderneming, wordt er onmiddellijk beroep gedaan op de secretarissen van de representatieve vakorganisaties die deze cao ondertekenen.*

*8.2. De partijen nemen formeel de verplichting op om geen enkele actie te starten zonder dat het geschil eerst door de meest diligente partij voor het verzoeningsbureau van het paritair comité is gebracht en daar werd besproken.»*

De voorzitter merkt op dat zowel artikel 8.2 als artikel 8.1 een verplichting oplegt aan beide partijen, hoewel artikel 8.1 evenwel tekstueel enkel een verplichting oplegt aan de vakbondsafvaardiging. Dit is zeer belangrijk aangezien de voorzitter hieruit kan afleiden dat de werkgever niet zomaar, uit de zelfs herhaalde overtreding van de veiligheidsmaatregelen door de werkneemster en uit de intrekking van de badge door de luchthavenuitbater, eenzijdig mocht besluiten dat er sprake was van overmacht. Neen, de werkgever had eerst moeten proberen om door middel van overleg en onderhandeling dit probleem op te lossen en hij had hiervoor, indien nodig, een beroep moeten doen op de betrokken vakbondssecretaris.

#### 4.2.1. Het begrip discriminatie

Discriminatie bestaat, volgens de voorzitter van de arbeidsrechtbank:

- ofwel wanneer mensen die in dezelfde toestand verkeren verschillend behandeld worden;
- ofwel wanneer mensen die in verschillende toestanden verkeren op dezelfde wijze behandeld worden.

Voornamelijk dit laatste gedeelte is interessant. Het is immers op deze grond dat de voorzitter tot het besluit gekomen is dat er in dit geval inderdaad sprake is van discriminatie. Immers, door de arbeidsovereenkomst van een vakbondsafgevaardigde en personeelsvertegenwoordiger als beëindigd te beschouwen zonder rekening te houden met de letter en de geest van het hierboven vermelde bedrijfsakkoord (en dus zonder de verzoeningspoging te ondernemen), heeft de werkgever niet alleen dit akkoord geschonden, maar heeft hij de werkneemster ook als een gewone werknemer behandeld en niet als een volwaardige vakbondsafgevaardigde en personeelsvertegenwoordiger. En zo is de voorzitter tot het besluit gekomen dat de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie op grond van syndicale activiteiten.

#### 4.2.2. En wat dan met overmacht?

Overmacht moet omschreven worden als een vreemde oorzaak die de uitvoering van de verbintenis absoluut onmogelijk maakt en waar de schuldenaar van de verbintenis niets mee te maken heeft.

In dit dossier echter blijkt dat er van een vreemde oorzaak geen sprake kon zijn. Kijken we daarom terug naar het feit dat door de werkgever als overmacht werd ingeroepen, met name de intrekking van de toegangsbadge van de werkneemster door en op initiatief van de luchthavenuitbater. De werkgever ging ervan uit dat door de intrekking van de toegangsbadge door en op initiatief van de luchthavenuitbater, de werkneemster in de onmogelijkheid verkeerde om haar arbeidsovereenkomst nog langer uit te voeren en besloot tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van overmacht.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank stelt echter vast dat de werkgever zelf aan de luchthavenuitbater heeft verzocht om de toegangsbadge van de werkneemster te deactiveren. Bovendien wordt in het verzoek tot deactivatie reeds gesproken van «*een persoon uit dienst*». De voorzitter besluit dan ook dat de werkgever eerst de beslissing heeft genomen om de werkneemster te ontslaan en nadien de luchthavenuitbater heeft gevraagd om de toegangsbadge van de betrokken werkneemster in te trekken. Van overmacht is daarom geen sprake. De luchthavenuitbater liet daarenboven ook uitdrukkelijk weten dat het niet de luchthavenuitbater was geweest die het initiatief had genomen om de toegangsbadge van de werkneemster in te trekken of te deactiveren en bevestigde daarmee de stelling van de voorzitter dat het de werkgever zelf was die aan de basis lag van dit gegeven.

#### 4.3. *Omtrent de bevoegdheid van de voorzitter in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

De voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel herinnert er eerst en vooral aan dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer werd beëindigd op datum van 13 juli 2005 en stelt vast dat het de bedoeling is van de werknemer om deze beëindiging ongedaan te horen maken, waardoor de arbeidsovereenkomst terug zou uitgevoerd kunnen worden. Eigenlijk vraagt de werknemer dus dat de voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel de werkgever zou dwingen haar terug in dienst te nemen.

De voorzitter verwijst echter naar het beginsel dat stelt dat partijen steeds de mogelijkheid hebben om een einde te maken aan de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst en herinnert eraan dat dit beginsel van openbare orde is. In de praktijk komt dit neer op een absolute ontslagmacht. Bovendien heeft een rechter niet de bevoegdheid dit ontslag te schorsen of te vernietigen. Daaruit volgt dat een ontslag een definitieve en onherroepelijke daad vormt. Een onrechtmatig ontslag geeft daarenboven enkel aanleiding tot een schadevergoeding.

De voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel merkt overigens op dat de Discriminatiewet van 25 februari 2003 nergens voorziet in een bepaling die het de rechter toelaat om een werkgever te bevelen om een werknemer terug in dienst te nemen. Inderdaad, de wet stelt enkel dat de discriminatie op de «*arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag*» kan slaan en verder dat de rechter de staking kan bevelen van «*een daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden*».

De wet stelt echter niet uitdrukkelijk dat de rechter een ontslag ongedaan kan maken, noch dat hij kan bevelen dat de werknemer weer in dienst zal worden genomen.

Wel mag de werknemer die in strijd met de bepalingen van de Wet van 25 februari 2003 werd ontslagen, aan de werkgever vragen om opnieuw in de onderneming te worden opgenomen. De werkgever moet zich op zijn beurt dan binnen een bepaalde termijn over het verzoek uitspreken en indien hij de werknemer niet opnieuw opneemt, dan moet hij een bijzondere vergoeding betalen.

De voorzitter stelt vast dat *in casu* zowel de ontslagen werknemer als haar vakbond de reïntegratie hebben gevraagd. Zij steunden zich echter op de mandaten als persoonsvertegenwoordiger en als vakbondsafgevaardigde en niet op de Discriminatiewet.

Het gevolg is dan ook dat de rechter enkel de discriminerende toestand of daad mag vaststellen, de werkneemster de kans mag geven om aan de werkgever de reïntegratie te vragen en de werkgever op zijn beurt de kans moet geven een standpunt hieromtrent in te nemen.

GEERT JOOSTEN  
Advocaat Balie Brussel

## 350.2 Werkgevers die stagiairs aanwerven, kunnen 120 % van de personeelskosten fiscaal in mindering brengen

Vanaf 1 september 2006 kan elke jongere die in het kader van een alternerende opleiding een praktijkopleiding («stage») doorloopt in een onderneming, hiervoor een «startbonus» krijgen. De werkgever die deze deeltijds leerplichtige jongere een stageplaats aanbiedt, zal eveneens vanaf 1 september 2006 van een financiële tussenkomst kunnen genieten. Die tussenkomst wordt «stagebonus» genoemd. De werkgever zal beide bonussen moeten aanvragen bij het werkloosheidsbureau van de RVA van de woonplaats van de jongere.

Hoewel het bedrag van de start- en stagebonus, samen met de toekenningsvoorwaarden, nog bij koninklijk besluit moeten worden vastgelegd, voegt de Generatiepactwet van 23 december 2005 al een nieuw artikel 67bis in, in het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 (WIB 92), dat met ingang van 1 januari 2006 de personeelskosten van werknemers waarvoor de werkgever zo'n stagebonus krijgt, voor 120 % aftrekbaar maakt. De werkgever krijgt dus een dubbel voordeel.

- Γ Met personeelskosten bedoelt men «alle aftrekbare beroepskosten die bestaan uit de bezoldiging van de stagiair en de volgende ermee verhand houdende kosten: de wettelijke sociale lasten, de werkgeversbijdragen en -premies en de andere contractueel vastgelegde bijdragen inzake sociale verzekering of voorzorg» (art. 52 3° WIB 92).