

**ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN
24 APRIL 2023**

Afdeling Antwerpen

Tweede kamer

In de zaak :

V. K.
RRN (...)
wonend te (...).

Eisende partij

vertegenwoordigd door V. L., gevolmachtigd afgevaardigde ACV ANTWERPEN, met kantoor te 2000 ANTWERPEN,

Tegen

T. L. B. BV
KBO (...)
met zetel te (...)

Verwerende partij

vertegenwoordigd door meester ROBBROECKX JOZEF, met kantoor te 2018 ANTWERPEN,

1 Procedure

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van rechtspleging en vermeld op de inventaris ervan.

De zaak werd meegedeeld aan het openbaar ministerie, dat meedeelde dat geen advies zou worden verleend.

De voorafgaande verzoeningspoging heeft geen resultaat opgeleverd.

De partijen werden gehoord tijdens de openbare terechtzitting van 27 maart 2023.

2 Feiten

De heer V. trad met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf 15 mei 2013 in dienst bij T. L. B. bv (hierna: "de bv"). De bv regelt het transport van containers naar Finland, de Baltische staten, Rusland en van de Benelux naar het Iberisch schiereiland en omgekeerd. Zij zoekt de beste vervoersoplossing via haar netwerk over zee, het spoor of de weg. De heer V. stond in voor de transporten per container van en naar Finland.

Op 14 juli 2018 werd de heer V. arbeidsongeschikt. Hij deelde aan de bv mee dat de ziekte volgens zijn arts te wijten was aan depressie/burn-out.

De heer V. vroeg in januari 2021 een onderzoek voorafgaand aan werkhervatting aan bij de preventieadviseur-arbeidsarts. Op 19 januari 2021 onderzocht de preventieadviseur de heer V. . Hij vermeldde op het formulier voor gezondheidsbeoordeling de aanbeveling:

" Halftijdse werkhervatting toegelaten om zich terug in te werken gedurende 1 maand. Nadien te evalueren."

De bv deelde met e-mail van 22 januari 2021 mee dat zij de heer V. op tijdelijke werkloosheid zou zetten, omdat het wegens de coronacrisis "allesbehalve eenvoudig is om een extra werkkraft in te schakelen". Deze tijdelijke werkloosheid werd door de bv maandelijks verlengd "omwille van de aanhoudende economische crisis".

Op 2 augustus 2021 beëindigde de bv de arbeidsovereenkomst van de heer V. met betaling van een opzeggingsvergoeding. Dit ontslag werd spontaan als volgt gemotiveerd:

" Niettegenstaande het virus Covid 19 vele bedrijven wegens gezondheidsredenen gedwongen heeft om te sluiten, is T. L. B.BV haar activiteiten tijdens Coronacrisis blijven voortzetten. Doch heeft dit virus helaas ook een negatief effect op de economische activiteiten van onze klanten."

Met aangetekende brief van 27 september 2021 verzocht de heer V. om de concrete redenen voor zijn ontslag mee te delen. De bv reageerde met aangetekende brief van 19 november 2021 als volgt:

" (...) U stelde ons begin dit jaar de vraag of het mogelijk zou zijn het werk gedeeltelijk te hervatten in wat genoemd wordt een progressieve werkhervatting en dit na een lange afwezigheid omwille van ziekte.

De aanbeveling tot een progressieve werkhervatting is gekomen naar aanleiding van een gesprek/onderzoek dat u met de arbeidsgeneesheer heeft gehad midden januari van dit jaar.

Wij hebben de situatie in overweging genomen en na een positieve evaluatie ons akkoord gegeven om u via het systeem van progressieve tewerkstelling opnieuw in te schakelen in het arbeidsproces — weliswaar in een deeltijdse tewerkstelling.

De progressieve tewerkstelling zou ingaan op 1 februari 2021.

We hebben echter moeten vaststellen dat vanaf de start van de progressieve tewerkstelling (01/02/2021) er een gebrek was aan werk ten gevolge van corona in je functie en takenpakket, waardoor u op tijdelijke werkloosheid corona bent terechtgekomen; weliswaar in de hoop dat dit effectief van zeer tijdelijke aard zou zijn. Dit bleek niet zo te zijn.

Wij zijn de situatie blijven opvolgen en stelden na enkele maanden vast dat het gebrek aan werk blijvend van aard was in uw functie, afdeling en takenpakket en dat er geen positieve evolutie naar de toekomst kon verwacht worden. (...)"

Met brief van zijn vakorganisatie van 23 februari 2022 maakte de heer V. aanspraak op een schadevergoeding wegens het niet-uitvoeren van redelijke aanpassingen en omwille van ontslag op grond van het beschermd criterium handicap. De bv reageerde met brief van haar advocaat van 31 maart 2022 dat er geen sprake is van een handicap, dat er gebrek was aan werk door de coronacrisis en dat de heer V. een alternatieve functie had geweigerd.

Op 1 augustus 2022 legde de heer V. een tegensprekelijk verzoekschrift neer bij de arbeidsrechtbank.

3 Eis

De heer V. vordert de veroordeling van de bv tot betaling van:

- 28.142,58 euro bruto schadevergoeding wegens niet-uitvoeren redelijke aanpassingen,
- 28.142,58 euro bruto schadevergoeding ontslag wegens handicap,
- de wettelijke en gerechtelijke intrest,
- de gerechtskosten.

Ondergeschikt vordert hij de betaling van 28.142,58 euro bruto schadevergoeding wegens ontslag op basis van de huidige en toekomstige gezondheidstoestand. De heer V. vordert tevens de veroordeling van de bv tot afgifte van een loonfiche, een individuele rekening en een fiscale fiche 281.10 voor de gevorderde bedragen.

De bv verzoekt om de eis van de heer V. toelaatbaar, maar ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot betaling van de gerechtskosten.

4 Beoordeling

4.1 Rechtsmacht/bevoegdheid

Over de rechtsmacht en de bevoegdheid van de rechtbank bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

4.2 Toelaatbaarheid

Over de toelaatbaarheid van de eis bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen van ontoelaatbaarheid vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

4.3 Ten gronde

4.3.1 Schadevergoeding discriminatie

De heer V. vordert twee keer de forfaitaire schadevergoeding op grond van de Antidiscriminatiewet (wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). Bij deze wet werd Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep omgezet (hierna: "de Richtlijn"). De rechtspraak van het Hof van Justitie in verband met de Richtlijn is dus relevant voor de toepassing van de Antidiscriminatiewet.

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden (art. 14 Antidiscriminatiewet). De wet is onder meer van toepassing op arbeidsbetrekkingen (art. 5 Antidiscriminatiewet). Directe discriminatie houdt een onderscheid in op grond van een beschermd criterium, dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van de Antidiscriminatiewet. Dit onderscheid bestaat wanneer iemand omwille van een beschermd criterium ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie (art. 4 Antidiscriminatiewet). Beschermd criteria zijn onder meer de gezondheidstoestand en handicap. Ook het weigeren om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van personen met een handicap, wordt als verboden discriminatie beschouwd (art. 14 Antidiscriminatiewet).

In hoofdorde baseert de heer V. zijn eis op het beschermd criterium handicap. Ondergeschikt verwijst hij naar het criterium huidige en toekomstige gezondheidstoestand. De rechtbank zal hieronder dan ook in eerste instantie onderzoeken of er in dit geval sprake kan zijn van een handicap. In bevestigend geval zal de rechtbank nagaan of de bv de heer V. heeft gediscrimineerd op grond van dit beschermd criterium. Ten slotte zal de rechtbank bekijken welke vergoeding desgevallend kan worden toegekend.

A Beschermd criterium handicap

De heer V. benadrukt dat hij sinds 14 juli 2018 afwezig was wegens ziekte. Na het onderzoek door de arbeidsarts in januari 2021, kon hij enkel gedurende één maand het werk halftijds hervatten. Vervolgens zou een nieuwe evaluatie volgen. Dit voorstel tot progressieve werkhervatting duidt volgens de heer V. op een beperking om daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers, aan het beroepsleven deel te nemen. Hij meent dat hij beschouwd kan worden als een persoon met een handicap.

Volgens de bv toont de heer V. niet aan dat hij lijdt aan een aandoening die langdurig is. Uit de aanbeveling van de arbeidsarts zou blijken dat hij wellicht na één maand halftijds werk volledig hersteld was.

De rechtbank oordeelt als volgt.

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie moet het begrip handicap in de zin van de Richtlijn worden gedefinieerd als een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die, in wisselwerking met diverse drempels, de betrokkene kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie: HvJ 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, HK Danmark; HvJ 18 december 2014, C-354/13, FOA; HvJ 11 september 2019, C-397/18, Nobel Plastiques Ibérica; HvJ 10 februari 2022, C-485/20, HR Rail).

Enkel de in deze definitie vermelde elementen zijn relevant. Zo is het antwoord op de vraag of een ziekte al dan niet kan worden genezen, niet van belang. Zo nog kan een werknemer die geschikt is om deeltijds het werk te hervatten, onder het begrip handicap vallen (zie: HvJ 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, HK Danmark).

Of er sprake is van een handicap, moet worden beoordeeld op het tijdstip van de beweerd discriminatie (zie: HvJ 1 december 2016, C-395/15, Daouidi).

Volgens de rechtbank had de heer V. een handicap in de zin van de Richtlijn, in de periode tussen zijn vraag aan de bv tot deeltijds werkhervatting in februari 2021 en zijn ontslag in augustus 2021. Toen de heer V. arbeidsongeschikt werd in juli 2018, meldde hij meteen aan de bv dat hij "gecrasht" was, wat

volgens zijn dokter te wijten was aan "depressie/burn-out". Bijkomend werd in maart 2019 de diagnose slaapapneu gesteld. De bv kon er met deze diagnose redelijkerwijze vanuit gaan dat de heer V. het werk niet snel zou hervatten. Hij is dan ook meer dan twee en een half jaar afwezig geweest, vooraleer er nog maar sprake kon zijn van een eventuele werkhervatting. Uit het formulier voor gezondheidsbeoordeling blijkt volgens de rechtbank niet dat de heer V. op korte tijd voltijds het werk zou kunnen hervatten. De arbeidsarts liet enkel de deeltijdse werkhervatting toe voor één maand. Nadien zou dit worden geëvalueerd. Het is niet uitgesloten dat die evaluatie zou leiden tot het resultaat dat het ook nog te vroeg was voor de gedeeltelijke werkhervatting. De langdurige aandoening van de heer V. zorgde ervoor dat hij niet op gelijke wijze kon deelnemen aan het beroepsleven.

B Discriminatie

Discriminatie op grond van handicap

Elk direct onderscheid op grond van handicap vormt een directe discriminatie, tenzij dit gerechtvaardigd is op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (art. 8 Antidiscriminatiewet). Om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie, is het voldoende dat de heer V. feiten aanhaalt die het bestaan van een discriminatie op grond van handicap kunnen doen vermoeden (art. 28, § 1 Antidiscriminatiewet). De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn, om het bestaan van discriminatie te doen vermoeden. Het volstaat niet dat een persoon aantoont het voorwerp te zijn geweest van een ongunstige behandeling. Hij moet ook de feiten bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven (zie: GwH. 12 februari 2009, arrest 17/2009, punt B. 91 — B.94, BS 12 maart 2009).

Volgens de heer V. doen volgende feiten discriminatie vermoeden:

- hij was gedurende lange tijd afwezig wegens ziekte;
- hij werd als enige ontslagen;
- wanneer de arbeidsarts tijdelijke gedeeltelijke werkhervatting adviseerde, werd hij als enige op tijdelijke werkloosheid geplaatst;
- hij werd steeds positief geëvalueerd en had veel ervaring;
- tijdens de ziekte en de periode van tijdelijke werkloosheid werden vacatures geplaatst, waarvoor hij in aanmerking kwam.

Volgens de bv kan het louter ontslag van de heer V. niet aanzien worden als een feit dat discriminatie doet vermoeden. De bv benadrukt dat de heer V. zelf heeft geweigerd om groepageklanten te behandelen. Dit zou blijken uit de getuigenverklaringen van mevrouw Z. en de heer M.

Naar het oordeel van de rechtbank toont de heer V. aan dat de bv daden heeft gesteld die op het eerste gezicht discriminerend zouden kunnen zijn. Zo vermeldt de bv in haar conclusie slechts één ander ontslag, maar dat dateert van anderhalf jaar voor het ontslag van de heer V. . Bovendien erkent de bv dat zij een andere werknemer had aangeworven om de heer V. te vervangen. Toch is het de heer V. die als enige op tijdelijke werkloosheid werd gezet en vervolgens werd ontslagen, terwijl er wel vacatures werden gepubliceerd. Dit zou kunnen worden verklaard door zijn handicap.

De rechtbank benadrukt volledigheidshalve dat alle partijen hoe dan ook gehouden zijn om mee te werken aan de bewijsvoering (art. 8.4 BW). Zelfs indien het vermoeden van artikel 28 van de Antidiscriminatiewet niet zou gelden, kan enkel de bv aantonen dat de economische motieven die zij inroept, reëel zijn.

Volgens de bv werd de heer V. ontslagen door vermindering van werk. De heer V. merkt terecht op dat de bv in de aanvankelijke motivering van zijn ontslag inderdaad enkel verwees naar economische redenen. Pas later beriep zij zich plots op werkweigering (zie verder). De bv stelt dat de klant E. een grote terugval kende. Aangezien de heer V. enkel voor die klant wou werken, zou zijn tewerkstelling

niet meer mogelijk geweest zijn. De bv meent dat de heer V. moeilijk kon eisen dat een andere werknemer in zijn plaats werd ontslagen.

De heer V. geeft aan dat de bv niet bewijst dat E. haar opdrachten drastisch terugschroefde. Hij benadrukt verder dat hij slechts 20% van zijn tijd spendeerde aan deze klant. Naast E. had hij nog een 25-tal andere klanten. Bovendien vraagt hij zich af waarom de bv de arbeidsovereenkomst met mevrouw Govaerts niet beëindigde. Zij trad pas in dienst in september 2016 en werkte voornamelijk voor de klant E..

Naar het oordeel van de rechtbank bewijst de bv niet dat de heer V. voornamelijk voor klant E. werkte en dat de opdrachten van deze klant dermate waren gedaald dat er onvoldoende werk was. Evenmin toont de bv aan dat de heer V. enkel voor E. wou werken. Zelfs als de bv dat allemaal zou aantonen, dan nog bewijst zij niet waarom de arbeidsovereenkomst met de heer V. werd beëindigd en niet die met mevrouw G.

De vakorganisatie van de heer V. antwoordde op de verwijzing van de bv naar de economische redenen, dat de omzet van de bv niet gedaald is en dat er in april, juni en augustus 2021 een vacature werd gepubliceerd voor planner groupage Finland. De vakorganisatie gaf aan dat de heer V. deze functie perfect had kunnen uitoefenen. Pas hierna reageerde de bv dat zij wel degelijk aan de heer V. had voorgesteld om een functie uit te oefenen op de groepagedienst (hier worden verschillende klanten per container gegroepeerd). Dit zou een eerste keer gebeurd zijn in juni 2019 en een tweede keer in april 2021. De heer V. zou hebben aangegeven dat hij niet geïnteresseerd was. De bv legde plots de nadruk op het gebrek aan flexibiliteit van de heer V. Dat zou ervoor gezorgd hebben dat zij hem niet aan boord kon houden.

Terecht merkt de heer V. op dat het vreemd is dat de bv enerzijds aangeeft dat de vacature louter werd geplaatst om naambekendheid te verwerven, maar anderzijds wel verwijt dat de heer V. geen alternatieve functie bij de groepagedienst wou uitoefenen. Met dit verwijt erkent zij dat de heer V. eventueel kon worden ingezet voor groepageklanten.

De bv stelt dat de heer V. op tijdelijke werkloosheid werd gezet en vervolgens werd ontslagen, omdat hij weigerde groepageklanten te behandelen. De heer V. betwist echter dat de bv hem deze alternatieve functie effectief heeft voorgesteld. Volgens de rechtbank bewijst de bv dit inderdaad niet. De bv beroept zich op twee zeer summiere en vage schriftelijke derdenverklaringen, die vrijwel gelijk luiden. Beide verklaringen verwijzen naar een opvolgesprek met de heer V. : de eerste naar een gesprek in juni 2019 en de tweede naar een gesprek op 6 april 2021. Beide personen verklaren dat het gesprek "kaderde in een eventuele latere heropstart" en dat "een eventuele functie op het groupage departement niet echt zijn interesse had / niet echt "zijn ding" was". Terecht merkt de heer V. op dat een eventuele heropstart in een eventuele functie geen aanbod van een concrete functie inhoudt. Alleszins was een heropstart in juni 2019 nog niet aan de orde. De heer V. onderging op dat moment immers nog onderzoeken voor slaapapneu. Dat ook het tweede gesprek van april 2021 kaderde in een eventuele heropstart, is evenmin geloofwaardig. De aanvraag tot halftijdse werkhervatting dateerde immers van januari 2021. Het zou dan ook logischer zijn dat het reeds eerder voorgestelde alternatief op dat moment werd hernomen. In de periode die volgde, vroeg de heer V. maandelijks aan de bv of hij terug kon opstarten. Op geen enkel moment verwees de bv naar de mogelijkheid om te werken voor groepageklanten.

Conclusie: gelet op het vermoeden van artikel 28 van de Antidiscriminatiewet moet de bv aantonen dat er geen discriminatie is geweest. Volgens de rechtbank bewijst de bv niet dat de heer V. werd ontslagen om economische redenen, of omwille van het weigeren van een alternatieve functie. Zij weerlegt het vermoeden niet. De bv beroept zich niet op rechtvaardigingsgronden.

Weigeren redelijke aanpassingen

Personen met een handicap hebben recht op redelijke aanpassingen. Dit zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap

in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Redelijke aanpassingen kunnen inhouden dat de werkgever maatregelen neemt waardoor de werknemer zijn baan kan behouden, zoals een overplaatsing naar een andere werkplek of aanstelling in een andere functie, althans wanneer ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (zie: HvJ 10 februari 2022, C-485/20, HR Rail). Indien een werkgever weigert om aanpassingen te treffen, is er sprake van discriminatie.

Het formulier voor gezondheidsbeoordeling dat door de heer V. werd bezorgd aan de bv, kan volgens de rechtbank worden aanzien als een verzoek tot redelijke aanpassingen.

Onder punt F vermeldt de preventieadviseur-arbeidsarts immers zijn aanbevelingen in verband met werkhervatting.

De bv toont niet aan dat het onmogelijk was om de heer V. deeltijds tewerk te stellen in zijn functie (zie hoger). Zij verwijst weliswaar naar het verplichte thuiswerk en de gewijzigde omstandigheden. Volgens de heer V. waren er echter wel mensen werkzaam op kantoor en was een opleiding perfect mogelijk, mits het naleven van welbepaalde veiligheidsmaatregelen. Bovendien blijkt uit het dossier dat ook een eventuele tewerkstelling voor groepageklanten tot de mogelijkheden behoorde.

De bv heeft volgens de rechtbank onvoldoende maatregelen genomen om de heer V. toe te laten progressief het werk te hervatten. Zij heeft dan ook redelijke aanpassingen geweigerd door de heer V. maand na maand op tijdelijke werkloosheid te zetten. Bijgevolg is er sprake van discriminatie in de zin van artikel 14 van de Antidiscriminatiewet.

C Schadevergoeding

Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan het bruto loon voor zes maanden. Als de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto loon (art. 18, § 2, 2^o Antidiscriminatiewet).

De heer V. eist twee keer een schadevergoeding van zes maanden loon. De eerste vergoeding vordert hij wegens ontslag op basis van handicap en de tweede vergoeding wegens het weigeren van redelijke aanpassingen.

De bv argumenteert ondergeschikt dat de schadevergoeding hoogstens drie maanden vast deeltijds loon kan bedragen.

Volgens de rechtbank toont de bv niet aan dat de beslissing tot ontslag en tot het weigeren van redelijke aanpassingen ook getroffen zou zijn op niet-discriminerende gronden.

De Antidiscriminatiewet bevat geen omschrijving van het loonbegrip. De rechtbank past het algemeen arbeidsovereenkomstenrechtelijke loonbegrip toe, volgens hetwelk loon de tegenprestatie is van arbeid. Dat omvat niet alleen het vast maandloon, maar ook andere voordelen die de tegenprestatie zijn van arbeid. Over de concrete posten die de heer V. opneemt in de berekeningsbasis van de schadevergoeding, voert de bv geen betwisting.

Terecht stelt de heer V. dat rekening moet worden gehouden met voltijds loon, nu hij voor een voltijdse functie werd aangeworven.

De Antidiscriminatiewet en de Richtlijn regelen meervoudige discriminatie niet. Cumul van meerdere schadevergoedingen wordt niet uitgesloten. Wel bepaalt de Richtlijn dat de lidstaten vaststellen welke

sancties gelden voor overtredingen van de nationale bepalingen. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn (art. 17 Richtlijn).

Naar het oordeel van de rechtbank moet in elk concreet geval worden beoordeeld of er redenen zijn om meerdere forfaitaire schadevergoedingen toe te kennen. Aan de heer V. kan volgens de rechtbank slechts één schadevergoeding worden toegekend. De weigering van de bv om redelijke aanpassingen door te voeren en de beslissing om te ontslaan, zijn weliswaar twee onderscheiden handelingen. Zij zijn echter in de tijd en inhoudelijk met elkaar verweven. De bv stelt zelf dat zij heeft beslist te ontslaan omdat een halftijdse werkhervatting niet mogelijk was. Beide handelingen gaan terug op de handicap van de heer V. . De heer V. motiveert ook niet waarom een schadevergoeding van zes maanden loon niet zou volstaan om de door hem geleden materiële en morele schade te dekken.

Rekening houdend met die omstandigheden zorgt de toekenning van zes maanden loon in dit geval voor een reële en effectieve vergoeding van de geleden schade, op een wijze die doeltreffend, evenredig en afschrikkend is, zoals voorgeschreven door de Richtlijn. De heer V. heeft recht op een schadevergoeding van 28.142,58 euro.

4.3.2 Sociale documenten

De bv dient de gevorderde sociale documenten af te leveren. De heer V. motiveert echter niet waarom het noodzakelijk is om daaraan een dwangsom te koppelen.

5 Beslissing

De rechtbank neemt een beslissing op tegenspraak. Zij heeft over de zaak beraadslaagd.

De rechtbank:

- verklaart de eis van de heer V. toelaatbaar en als volgt gegrond:
- veroordeelt T. L. B.bv tot betaling aan de heer V. van een forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie van 28.142,58 euro bruto,

te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen, voor zover deze verschuldigd zijn,

te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 2 augustus 2021 en met de gerechtelijke intrest vanaf 1 augustus 2022;

- veroordeelt T. L. B.bv tot afgifte aan de heer V. van de volgende sociale en fiscale documenten binnen de maand na de betekening van dit vonnis of — in voorkomend geval — binnen de hierna specifiek voorziene termijn en rekening houdend met de inhoud van dit vonnis:

- o een loonafrekening,
- o een afschrift van de individuele rekening binnen de 2 maanden na de betaling,
- o een verbeterde fiscale fiche 281.10 voor 1 maart van het jaar volgend op het jaar van betaling;

- legt de proceskosten ten laste van T. L. B.bv;

- bepaalt deze kosten als volgt:

- o aan de zijde van de heer V. op 22 euro bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand;
- o aan de zijde van T. L. B.bv op 3.750 euro geïndexeerde rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen door:

L. HELLEMANS, rechter in de arbeidsrechtbank Antwerpen, voorzitter van de kamer

L. LOWET, rechter in sociale zaken werkgever

S. VAN DE WALLE, rechter in sociale zaken werknemer-bediende

met bijstand van A. BUYTAERT, griffier.

en uitgesproken op maandag vierentwintig april tweeduizend drieëntwintig in openbare terechtzitting van de tweede kamer van de ARBEIDSRECHTBANK ANTWERPEN - AFDELING ANTWERPEN door L. HELLEMANS, rechter, voorzitter van de tweede kamer, met bijstand van A. BUYTAERT, griffier