



Repertoriumnummer

2026/

Datum van uitspraak

20 januari 2026

Rolnummer

2024/AB/464

Beslissing waartegen beroep
Nederlandstalige
arbeidsrechtbank Brussel
30 mei 2024
23/1021/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

M. R.,

appellant,
vertegenwoordigd door mr. R. R. loco mr. D. B., advocaat te 9300 AALST,

tegen

MAXXIUM BELUX NV, ON 0770.344.997, met zetel te 1930 ZAVENTEM, Leuvensesteenweg
643,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. D. J., advocaat te 1000 BRUSSEL,

* * *

I. De feiten

1.

De heer M. (° 1972) trad op 20 september 2021 in dienst van de nv Maxxium Belux (hierna de vennootschap), op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

2.

De vennootschap heeft als activiteit de handel in (gedistilleerde) dranken.

De heer M. had eerst de functie van Accountmanager uit; sinds 14 juli 2022 was hij “field-specialist”. In het kader van die laatste functie moest hij (potentiële) klanten opsporen en bezoeken met het oog op de distributie van de door de vennootschap aangeboden producten.

3.

Vanaf 27 september 2022 was de heer M. afwezig wegens ziekte, wat hij staaft met opeenvolgende medische attesten. In zijn conclusies verklaart hij dat hij een *burn-out* had.

4.

Met een aangetekende brief van maandag 9 januari 2023 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden.

Met een aangetekende brief van donderdag 12 januari 2023 stelde de vennootschap de heer M. in kennis van de feiten die volgens haar het ontslag om dringende reden verantwoordden:

“(…)

Hierna vindt u de omschrijving van de dringende redenen, waarvan wij kennis kregen op 6 januari 2023 en die het ontslag om dringende reden verantwoorden.

1.

Uw ontslag is ingegeven door een totale vertrouwensbreuk met uw werkgever nadat wij tot de vaststelling zijn gekomen dat u zich tijdens uw afwezigheid wegens ziekte bezig hield met het opzetten en uitbouwen van een eigen onderneming die de distributie van Italiaanse wijnen in de Benelux tot voorwerp heeft.

Hieronder gaan wij nader in op voormelde feiten.

2.

Op 20 september 2021 trad u in dienst van Maxxium Belux NV (Maxxium) in de functie van Accountmanager en dit op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Met ingang van 14 juli 2022 werd uw functie in onderling akkoord gewijzigd en oefende u de functie uit van field-specialist. Als field-specialist bestond uw taak voornamelijk uit het opsporen en bezoeken van klanten met het oog op de distributie van de door Maxxium aangeboden producten.

Sinds 27 september 2022 was u afwezig wegens ziekte. U diende een medisch attest in dat oorspronkelijk liep tot en met 30 november 2022. Dit medisch attest werd vervolgens op 28 november 2022 verlengd tot en met 31 december 2022 en op 20 december 2022 verlengd tot 31 januari 2023.

3.

Op 6 januari 2023 kwamen wij tot de vaststelling dat u ondanks deze arbeidsongeschiktheid wel degelijk aan het werk was en dit voor eigen rekening.

U hield zich met name bezig met het opzetten en uitbouwen van een eigen onderneming die de distributie van Italiaanse wijnen in de Benelux tot voorwerp heeft. Met dat oogmerk reisde u tijdens uw afwezigheid wegens ziekte af naar Italië en bezocht u verschillende Italiaanse wijnhuizen met het oog op de distributie van hun producten in de Benelux.

U werkte daarbij overigens samen met de heer P. C. die op dat ogenblik, via zijn vennootschap Pi Consulting BV, diensten leverde aan Maxxium als Key Accountmanager ad interim.

4.

Dit alles werd duidelijk wanneer de tijdelijke management opdracht van Pi Consulting BV ten einde kwam en wij de opvolging van de werkzaamheden van deze voormalige Key Accountmanager ad interim verzekerden.

Daarbij is immers gebleken dat u aan de heer C. regelmatig per e-mail verslag uitbracht over uw werkzaamheden in Italië en zelfs virtuele vergaderingen hield met de heer C. (via Teams) om de voortgang van uw werkzaamheden te bespreken.

Zo is uit ons intern onderzoek gebleken:

- Dat u op 13 december 2022 een bezoek bracht aan het Italiaans wijnhuis “Monte Delle Vigne”, gelegen te Str. Monticello 22, 43046 Ozzano Taro, met het oog op een mogelijke samenwerking;*
- Dat u op 14 december 2022 een bezoek bracht aan het Italiaans wijnhuis “Cantina Il Poggio”, gelegen te Loc. Cangelasio 199, Salsomaggiore Terme, met het oog op een mogelijke samenwerking ;*
- Dat u deze bezoeken reeds eind november 2022, m.n. voorafgaand aan de verlenging van uw arbeidsongeschiktheid, per e-mail organiseerde ;*
- Dat u in uw e-mails naar de betrokken wijnhuizen naar de heer C. verwijst als “mio partner commerciale”. U verwijst voorts naar de heer C. als “manager” en naar uzelf als “sales”, m.n. de functie die u verondersteld werd bij ons uit te voeren maar waarover u zogenaamd arbeidsongeschikt zou zijn geweest ;*
- Dat u per e-mails van 14 december 2022 verslag uitbracht aan de heer C. over uw bezoeken aan deze wijnhuizen en de mogelijkheden tot samenwerking ; en,*
- Dat u op 16 december 2022 een Teams vergadering had met de heer C. om de opvolging van uw bezoek aan Italië verder te bespreken.*

Dit alles terwijl u zogenaamd arbeidsongeschikt was en dus niet in staat zou zijn om de met Maxxium overeengekomen arbeid te verrichten.

5.

Het spreekt voor zich dat voormelde feiten fundamenteel oneerlijk en onaanvaardbaar zijn. Het is immers onaanvaardbaar dat u zich bij Maxxium ziek meldt en dus zogenaamd ongeschikt bent om uw functie als field-specialist uit te oefenen in België, maar vervolgens wel naar Italië kan reizen om daar vervolgens inhoudelijk exact dezelfde werkzaamheden uit te voeren voor eigen rekening.

Dat u daarbij binnen dezelfde sector opereert als Maxxium (m.n. de distributie van alcoholische dranken in de Benelux) en samenwerkt met een Key Accountmanager van Maxxium die eveneens verondersteld werd op dat ogenblik diensten te leveren aan Maxxium, geldt als verzwarende omstandigheid.

Bovendien heeft u hiermee ook manifest uw contractuele verplichtingen op grond van uw arbeidsovereenkomst geschonden. Op grond van artikel 6 van uw arbeidsovereenkomst was u immers verplicht uw volledige activiteit ter beschikking te stellen van Maxxium en was het u verboden om werkzaamheden te verrichten voor eigen rekening of voor rekening van derden die een concurrentie voor Maxxium kunnen vormen.

6.

Het spreekt voor zich dat wij omwille van voormelde feiten elk vertrouwen in u verloren zijn en elke verdere samenwerking met u onmiddellijk en definitief onmogelijk achtten.

Dit verklaart waarom wij u met onmiddellijke ingang van 9 januari 2023 hebben ontslagen om dringende reden, zonder opzeggingstermijn en/of -vergoeding.

(...)”.

5.

De heer M. reageerde met een brief van zijn raadsman van 17 februari 2023:

"...De door u aangehaalde beweringen in brief worden formeel betwist.

Mijn cliënt was op het ogenblik van zijn ontslag in ziekteverlof en was arbeidsongeschikt sedert 27 september 2022 en waarvoor u ook medische attesten ter staving werden bezorgd. Uit de feitelijke omstandigheden van het dossier blijkt dat mijn cliënt tijdens zijn ziekteverlof enkel uitgenodigd werd door andere bedrijven voor een gesprek, wat hem op zich ook niet verboden werd.

Het was mijn cliënt ook tijdens zijn ziekteverlof evenmin verboden om zich buitenshuis te begeven, ook niet om naar Italië te reizen waar cliënt een tweede verblijf heeft en vanwaar hij ook kon herstellen van zijn ziekte.

Mijn cliënt heeft louter (verkennende) gesprekken gevoerd, onder meer via een ex-collega, de heer P. C. voor een mogelijke samenwerking, doch wat niet concreet werd.

U stelt trouwens zelf in uw brief van 12 januari 2023 dat enkel ging over "mogelijkheden tot samenwerking".

In tegenstelling tot wat u beweert, is er nooit effectief een bedrijvigheid gevoerd door mijn cliënt met de heer P. C. noch met iemand anders.

Mijn cliënt heeft nooit handel gevoerd, noch gefactureerd noch enige transactie gevoerd met de heer C. Mijn cliënt heeft overigens ook geen BTW nummer en kon dus ook geen eigen onderneming hebben opgebouwd, laat staat dat hij op enigerlei wijze concurrerende activiteiten met uw onderneming zou gevoerd hebben.

Mijn cliënt was ook helemaal niet aan het werk voor eigen rekening, zoals u ten onrechte beweert. Tot een effectieve samenwerking is het ook niet gekomen.

De loutere voorbereiding of het voeren van gesprekken staande de arbeidsrelatie van een werknemer, doet ook geen afbreuk aan de loyaliteit als werknemer.

Zelfs indien er per veronderstelling intentie geweest zou zijn om in de toekomst concurrentie te voeren of dat de werknemer de opties en de modaliteiten onderzoekt om een concurrerende onderneming op te starten volstaan dus niet. Ook de poging om bij de concurrent in dienst te treden of de participatie aan de oprichting van of in een concurrerende vennootschap kunnen een ontslag om dringende reden veelal niet verantwoorden.

In de rechtspraak werd reeds geoordeeld dat het ontslag om dringende reden pas gegrond is in zoverre er door de werknemer daadwerkelijk concurrerende activiteiten werden gesteld, wat in casu totaal niet het geval was.

Er blijkt nergens uit dat mijn cliënt effectief concurrerende activiteiten tegenover uw onderneming zou hebben gevoerd tijdens zijn tewerkstelling en waarvan u nochtans de bewijslast draagt. (artikel 35 lid 8 wet arbeidsovereenkomst).

U toont aldus niet aan dat mijn cliënt een ernstige tekortkoming heeft begaan die elke professionele samenwerking onmiddellijk onmogelijk zou hebben gemaakt.

(...)

Daarnaast rijst ingevolge het onbetwist feit dat mijn cliënt arbeidsongeschikt was wegens ziekte op het ogenblik van zijn ontslag, het vermoeden dat de gezondheidstoestand van mijn

cliënt mee aan de basis van zijn ontslag kon liggen, wat dus zou betekenen dat het ontslag van mijn cliënt ongeoorloofde discriminatie inhoudt.

U wordt als werkgever (die de bewijslast draagt) eveneens gesommeerd om het bewijs te leveren dat het ontslag van mijn cliënt vreemd zou zijn aan zijn arbeidsongeschiktheid en zijn gezondheidstoestand.

*Mijn cliënt maakt dan ook alle voorbehoud voor het vorderen van bijkomende ontslagvergoedingen bovenop het voormeld bedrag aan opzegvergoeding.
(...).”*

6.

Met een verzoekschrift op tegenspraak van 31 mei 2023 heeft de heer M. het geschil aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

II. Het bestreden vonnis

7.

De heer M. vorderde voor de arbeidsrechtbank:

“ 1. Verweerster op hoofdeis te veroordelen tot betaling aan concluant van een bedrag van 10.529,46 euro provisioneel ten titel van opzegvergoeding en vermeerderd met de moratoire en gerechtelijke intresten.

2. Verweerster op hoofdeis tevens te veroordelen tot een beschermingsvergoeding op grond van de bepalingen van de antidiscriminatiewet en thans voorlopig begroot op één euro provisioneel.

3. Verweerster op hoofdeis tevens te veroordelen tot afgifte van de wettelijke sociale documenten, met in begrip van een correct en volledig ingevuld C4-werkloosheidbewijs.

4. Concluant voorbehoud te verlenen tot uitbreiding of vermeerdering van zijn vordering terloops het geding.

5. Verweerster op hoofdeis tevens te veroordelen tot de kosten van het geding, hierin begrepen de verschuldigde rolrechten en de rechtsplegingsvergoeding, aan de zijde van concluant begroot op 1.620 euro (basisbedrag RPV)

6. Het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te horen verklaren, niettegenstaande de aanwending van enige rechtsmiddel.”

8.

De vennootschap stelde een tegenvordering in en vorderde:

“• de vorderingen van de heer M. ontvankelijk maar ongegrond te verklaren

• de tegenvordering van Maxxium ontvankelijk en gegrond te verklaren en de heer M. te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan 2.818 euro voor schade veroorzaakt aan de bedrijfswagen

• de heer M. te veroordelen tot betaling van de procedurekosten met in begrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op 1.650 euro

- *de beslissing niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren en ondergeschikt kantonnement toe te kennen aan Maxxium”.*

9.

Met een vonnis van 30 mei 2024 (A.R. nr. : 23/1021/A), heeft de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel als volgt beslist :

“De rechtbank oordeelt op tegenspraak.

De rechtbank verklaart de vorderingen van de heer M. ontvankelijk doch ongegrond.

De rechtbank verklaart de tegenvordering van de NV MAXXIUM BELUX ontvankelijk en gegrond.

De rechtbank veroordeelt de heer M. tot betaling van 2.818 euro voor schade aan de bedrijfswagen.

De rechtbank veroordeelt eisende partij overeenkomstig art.1017 lid 1 Ger.W. tot de kosten begroot op 24 euro bijdrage aan het begrotingsfonds en de rechtsplegingsvergoeding begroot op 1.650 euro.

De rechtbank verklaart het vonnis uitvoerbaar.”.

III. De vorderingen in hoger beroep

10.

De heer M. stelde hoger beroep en vordert:

“Het hoger beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Derhalve het bestreden vonnis van de tweede kamer van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel d.d. 30 mei 2024 (rolnummer 23/1021/A) teniet te doen.

Dienvolgens de oorspronkelijke vorderingen van conculant ontvankelijk en gegrond verklaren en dienvolgens:

- 1. Geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan conculant van de som van 10.529,46 euro
provisioneel ten titel van opzegvergoeding en vermeerderd met de moratoire en gerechtelijke intresten.*
- 2. Geïntimeerde tevens te veroordelen tot een beschermingsvergoeding op grond van de bepalingen van de antidiscriminatiewet en thans voorlopig begroot op één euro
provisioneel te vermeerderen met de gerechtelijke intresten onder voorbehoud van eisuitbreiding terloop
het geding.*
- 3. Geïntimeerde tevens te veroordelen tot afgifte van de wettelijke sociale documenten,
met in begrip van een correct en volledig ingevuld C4-werkloosheidbewijs*
- 4. De oorspronkelijke tegenvorderingen van geïntimeerde af te wijzen als ongegrond.*
- 5. Geïntimeerde tevens te veroordelen tot de kosten van het geding, hierin begrepen de verschuldigde rolrechten en de rechtsplegingsvergoeding, aan de zijde van conculant
begroot op 1.620 euro (RPV eerste aanleg) en 1.620 euro (RPV hoger beroep).*

6. Het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te horen verklaren, niettegenstaande de aanwending van enige rechtsmiddel.”

11.

De vennootschap vordert:

“Het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel van 30 mei 2023 in de zaak met rolnummer 23/1021/A te bevestigen en zodoende:

- de vorderingen van de heer M. ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren en de heer M. te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.650 EUR (basisbedrag) voor eerste aanleg en op 1.650 EUR (basisbedrag) voor hoger beroep; en*
- de vordering van Maxxium ontvankelijk en gegrond te verklaren en derhalve de heer M. te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan 2.818 EUR.”*

IV. De procedure voor het arbeidshof

12.

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

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 9 juli 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 25 november 2025, waarna de vennootschap tot 9 december 2025 de tijd kreeg om haar stuk 11 neer te leggen.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

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

13.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

Het ontslag om dringende reden

14.

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

“Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploit.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.”

15.

In haar conclusie zet de vennootschap het volgende uiteen wat betreft het bewijs en het zwaarwichtig karakter van de feiten die zij inroept:

- Op basis van de voorliggende e-mails kan niet anders dan worden vastgesteld dat de ingeroepen dringende reden wel degelijk bewezen wordt.

- Op 25 november 2022 verstuurde de heer M. het volgende naar (minstens) twee Italiaanse wijnhuizen:*

“ Attualmente, insieme a un partner commerciale (in copia a questa mail), sono alla ricerca di vini (bevande) di qualità da distribuire in Belgio e Lussemburgo.

È possibile fissare un appuntamento per un incontro presso la vostra sede ?”

(vrije vertaling: “Samen met een commerciële partner (in kopie van deze e-mail) ben ik momenteel op zoek naar kwaliteitswijnen (dranken) om te verdelen in België en Luxemburg.

Zou het mogelijk zijn om een afspraak te maken voor een gesprek bij u op locatie?”)
(Stukken 4 en 5)

- Op 30 november 2022 verstuurde de heer M. de onderstaande e-mail:*

“Grazie alla nostra rete già acquisita, abbiamo deciso di unire le nostre conoscenze e di cercare partner di qualità.

(...)

Se in quel periodo vi va di organizzare una piccola conoscenza, sarei felice di sentirvi.”

(vrije vertaling : “Dankzij ons reeds bestaande netwerk hebben wij besloten om onze kennis te bundelen en op zoek te gaan naar kwaliteitspartners.

(...)

Indien u in die periode een korte kennismaking wenst te organiseren, dan hoor ik dat graag van u.” (Stuk 4)

- *Uit de e-mailcorrespondentie met beide wijnhuizen blijkt zeer duidelijk dat de heer M. de wijnhuizen heeft opgespoord en bezocht met het oog op de distributie van wijnen.*
- *Uit de na afloop van de bezoeken aan beide wijnhuizen gestuurde e-mails, blijkt duidelijk dat er ter plaatse gesproken werd over het opstarten van een zakelijke relatie.*

De verantwoordelijken voor beide wijnhuizen stuurden immers het volgende:

- *“We look forward to receive the draft of the contract.”*

(vrije vertaling: “Wij kijken ernaar uit het ontwerp van overeenkomst te ontvangen.”) (Stuk 4)

- *“When it suites in your plan you can send us the exclusivity contract.”*

(vrije vertaling: “Indien het in uw plan past, kan u ons het exclusiviteitscontract sturen.”) (Stuk 5)

Dat er gesproken werd over het opstarten van een zakelijke relatie wordt overigens ook niet ontkend door de heer M., die in zijn conclusies – minstens impliciet – erkent dat hij verkennende gesprekken heeft gevoerd, “onder andere” met de heer C., omtrent de mogelijkheden voor een toekomstige handel in wijnen.

- In zijn conclusies stelt de heer M. bovendien dat er nooit enige concrete samenwerking tot stand zou zijn gekomen met de heer C. Rekening houdend met de bewoordingen van de verschillende e-mails, kon Maxxium er evenwel van uitgaan dat dit wel degelijk het geval was. In de e-mails omschreef de heer M. de heer C. immers als volgt:

- *“mio partner commerciale “P. C.” (vrije vertaling: “mijn commerciële partner “P. C.”)” (Stuk 4)*
- *“un partner commerciale (in copia a questa mail)” (vrije vertaling: “een commerciële partner (in kopie van deze e-mail)”) (Stukken 4 en 5)*

Naar de buitenwereld toe wekte de heer M. derhalve minstens de schijn dat hij reeds een commerciële relatie had met de heer C. De heer C. die dit momenteel ontkent in het kader van zijn getuigenverklaring, heeft dit nooit weerlegd ten aanzien van de verschillende wijnhuizen.

- Het voorgaande is bovendien niet doorslaggevend voor de ingeroepen dringende reden.

Gedurende zijn verblijf in Italië was de heer M. zogenaamd arbeidsongeschikt. Zijn arbeidsovereenkomst was op dat ogenblik immers geschorst op grond van artikel 31, §1 Arbeidsovereenkomstenwet: “De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.” (eigen onderlijning).

Op basis van dit artikel geldt zeer duidelijk dat de arbeidsongeschiktheid moet worden beoordeeld op grond van de contractueel bepaalde taken. Voor de heer M. bestonden deze contractueel bepaalde taken uit het opsporen en bezoeken van (potentiële) klanten met het oog op de distributie van de door Maxxium aangeboden producten.

- Uit voormelde e-mails blijkt zeer duidelijk dat de heer M. in Italië (potentiële) klanten heeft opgespoord en bezocht met het oog op de distributie van wijnen. In dat kader oefende hij derhalve dezelfde activiteiten uit als deze die hij voor Maxxium uitoefende als “field-specialist”.

- Nochtans was de heer M. op basis van de door hem aan Maxxium overgemaakte medische getuigschriften zogenaamd medisch ongeschikt om dergelijke activiteiten uit te oefenen. Uit het plaatsvinden van deze activiteiten kan dan ook niet anders dan worden afgeleid dat de heer M. Maxxium heeft voorgelogen m.b.t. zijn arbeidsongeschiktheid. Uit die activiteiten vloeit van nature de valsheid van de ingeroepen arbeidsongeschiktheid, en dus de wil tot bedriegen in hoofde van de heer M., voort. Het is daarbij geheel irrelevant dat de heer M. nooit enige betaling voor dergelijke activiteiten zou hebben ontvangen en/of niet over een btw-nummer zou beschikken.

- Dergelijke wil tot bedriegen heeft uiteraard geleid tot een totale vertrouwensbreuk tussen Maxxium en de heer M., dewelke de verdere professionele samenwerking onmiddellijk onmogelijk heeft gemaakt en wel degelijk tot een ontslag om dringende reden kon leiden.

- Tot slot stelt de heer M. – eveneens geheel onterecht – dat er sowieso geen sprake zou kunnen zijn van concurrerende activiteiten aangezien hijzelf een handel in wijnen ambieerde, daar waar Maxxium andere dranken zou verhandelen.

In dit kader moet worden opgemerkt dat dit geenszins strookt met de werkelijkheid. Maxxium verhandelt immers wel degelijk wijnen, nl. schuimwijnen (champagne). Bovendien moet er voornamelijk naar de eindklanten worden gekeken, dewelke wel degelijk (minstens gedeeltelijk) hetzelfde zijn als die van Maxxium.

16.

Wat de bijgebrachte e-mails betreft zet de vennootschap uiteen:

- dat zij deze louter per toeval heeft ontdekt. Het nazicht van de e-mails van de heer C. op het e-mailadres van Maxxium geschiedde louter met het oog op de continuïteit van de business en het vrijwaren van de economische, handels- en financiële belangen van Maxxium.

- De e-mails werden op geen enkele wijze aangeduid als zijnde privaat, waardoor Maxxium niet kon weten dat het geen professionele e-mails betroffen.

- De heer C. kon zich er redelijkerwijze niet aan verwachten dat de e-mails onder de bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer zouden vallen. Het betrof immers een specifiek e-mailadres opgesteld voor de uitvoering van zijn professionele opdrachten binnen Maxxium. In dat kader genoot hij dan ook geen enkele privacyverwachting.

Beoordeling door het arbeidshof

17.

Uit de bijgebrachte e-mails blijkt:

- dat de heer M. tijdens zijn ziekteverlof in december 2022 een aantal dagen in zijn buitenverblijf in Italië verbleef;
- dat hij daar op 14 december 2022 een bezoek bracht aan twee wijnproducenten;
- dat hij aan de heer C. een kort verslag gaf van de informatie die hij bekam van deze wijnproducenten met het oog op een eventuele distributieovereenkomst (de namen en telefoonnummers van de contactpersonen; een korte beschrijving van hun wijnen, het aantal flessen in voorraad, de modaliteiten van de bestelling en de levering, de enkele bestaande distributeurs; de prijslijsten werd nagezonden en een ontwerp van contract zou uitgewisseld worden).

Nergens blijkt uit dat de heer M. meer deed dan deze twee verkennende bezoeken, op eenzelfde dag¹. De vennootschap, die toegang had tot de e-mails van de heer C., brengt geen enkel stuk bij dat wijst op verdere activiteiten.

Het blijkt niet dat de heer M. enige professionele of andere activiteit heeft uitgevoerd waaruit bleek dat hij niet werkelijk arbeidsongeschikt was voor zijn functie bij de vennootschap of waardoor hij ook maar enigszins zijn herstel in het gedrang kon brengen.

Weliswaar stelde de heer M. het in zijn e-mails aan de twee wijnproducenten voor alsof hij en de heer C. commerciële partners waren. Maar nergens blijkt uit dat zij daadwerkelijk samen activiteiten uitvoerden. De heer M. brengt ook een getuigenverklaring bij van de heer C. van 7 februari 2024 waarin deze uitdrukkelijk verklaart dat zij er geen enkele concrete samenwerking tussen hen is tot stand gekomen.

De vennootschap heeft de arbeidsongeschiktheid van de heer M. niet laten controleren door een controlearts. Het blijkt dus helemaal niet dat hij bedrieglijk voorwendde dat hij ziek was zoals de vennootschap beweert. Dit kan niet afgeleid worden uit voormelde bezoek aan twee wijnhuizen.

Hoogstens blijkt dat de heer M. tijdens zijn ziekteverlof vrijblijvende en verkennende besprekingen voerde met het oog op een eventuele opstart in de toekomst van een andere activiteit, samen met de heer C., die beslist had om zijn samenwerking met de vennootschap te beëindigen. Het kan niet uitgesloten worden dat de heer M. zelf zijn ontslag bij de vennootschap zou gegeven hebben indien deze samenwerking concreet zou zijn geworden.

18.

¹ Op 14 december zoals blijkt uit de verslagen aan de heer C.

Om al deze redenen besluit het arbeidshof dat de vennootschap niet het bewijs levert van een ernstige tekortkoming vanwege de heer M., die elke professionele samenwerking met hem onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte.

19.

Het hof dient bijgevolg niet verder in te gaan op de vraag of de vennootschap aantoont dat zij pas op 6 januari 2023 kennis kreeg van de feiten en de vraag of zij gebruik kon maken van de bijgebrachte e-mails.

20.

Het ontslag om dringende redenen wordt niet erkend. Bijgevolg is de vennootschap de wettelijke opzeggingsvergoeding verschuldigd. Er bestaat als dusdanig geen betwisting over het bedrag van de gevorderde opzeggingsvergoeding, zoals berekend in de conclusies van de heer M.:

$$1.169,94 \text{ euro bruto} \times 9 \text{ weken} = 10.529,46 \text{ euro bruto}$$

De heer M. toont niet aan dat hem een hoger bedrag verschuldigd zou zijn en kreeg ruimschoots de gelegenheid om het definitieve bedrag van zijn vordering te berekenen. Dit bedrag dient daarom als definitief en niet louter provisioneel te worden beschouwd.

De vordering wegens discriminatie

21.

De heer M. vordert “één euro provisioneel wegens schadevergoeding”, op basis van de volgende motieven:

- *De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt onder meer dat het verboden is om te discrimineren op basis van de gezondheidstoestand, ook bij ontslaghandelingen.*
- *Gezien de arbeidsongeschiktheid van conculant op het ogenblik van het ontslag bestaat het vermoeden dat zijn gezondheidstoestand mee aan de basis van zijn ontslag kon liggen. Dit betekent dat het ontslag van conculant een ongeoorloofde discriminatie wegens zijn gezondheidstoestand vormt.*
- *Het komt dan ook aan geïntimeerde toe om te bewijzen dat het ontslag van conculant vreemd is aan zijn gezondheidstoestand, wat zij niet doet.*

22.

Artikel 28 van de Antidiscriminatiwet ², in de versie zoals van toepassing voor de wijziging bij wet van 28 juni 2023, regelt de bewijslast als volgt:

² wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

“ § 1. 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 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 of meer beschermde criteria 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 of meer beschermde criteria; 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.”.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, 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.”.

23.

Het blijkt op overtuigende wijze uit de brief met de dringende reden en de bijgebrachte bewijzen dat de vennootschap de heer M. heeft ontslagen omwille van het feit dat hij van zijn afwezigheid gebruik maakte om eigen commerciële activiteiten te ontwikkelen. De vennootschap leidde daar zelfs uit af dat de heer M. volledig arbeidsgeschikt was.

In het licht hiervan vormt het loutere feit dat de vennootschap de arbeidsovereenkomst beëindigde tijdens een periode van afwezigheid wegens ziekte, geen element dat het bestaan van een discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand kan doen vermoeden.

De tegenvordering tot vergoeding van schade aan de bedrijfswagen

24.

Met conclusie in eerste aanleg neergelegd op 11 december 2023 stelde de vennootschap een tegenvordering in en vordert zij 2.818 euro schadevergoeding voor schade veroorzaakt aan de bedrijfswagen van de heer M.

Zij zet uiteen:

- dat de heer M. de bedrijfswagen pas op 13 januari 2023 op haar parking heeft achtergelaten en de sleutel van de bedrijfswagen nog later terugbezorgde per aangetekend schrijven (zoals hij zelf schreef per e-mail van 17 januari 2023);

- dat werd vastgesteld dat er aanzienlijke schade was aan de bedrijfswagen (schade aan de velg, voordeur, achternvleugel en achterbumper), welke schade deskundig werd vastgesteld door de leasingmaatschappij – derhalve volledig onafhankelijk van Maxxium – en begroot op een bedrag van 2.818 euro;

- dat aangezien de heer M. deze schade veroorzaakt heeft, hij moet hij instaan voor de vergoeding daarvan.

25.

In de arbeidsovereenkomst stond dat de heer M. “vele dienstverplaatsingen” diende te maken en dat hij een bedrijfswagen ter beschikking kreeg, die hij ook voor privédoeleinden mocht gebruiken. De vennootschap legt geen “car policy “ (bedrijfswagenreglement) neer.

26.

De Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

- de werknemer is verplicht is het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven (artikel 17,5°);
- ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. (artikel 18, eerste en tweede lid);
- de werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan (artikel 19, eerste lid).

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren (artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet).

27.

De vennootschap brengt een factuur bij van de leasingmaatschappij van 11 december 2023, met vervalddag 10 januari 2024 voor 2.818 euro -met 0% BTW “-voor “franchise 4 schadedossiers” en de boeking van de betaling in januari 2024.

Het blijkt niet dat zij concreet schade vordert voor het laattijdig inleveren van de wagen.

Zij brengt de foto's bij die zij maakte van de wagen bij de inlevering. Daarop zijn twee zeer kleine deuken (in de voordeur en de achternvleugel) en een zwart stukje op de achterbumper zichtbaar en omcirkeld. Deze schade is ook zichtbaar op de foto's die de heer M. maakte en bijbrengt. De beweerde schade aan de velg waarvan sprake in de conclusies is op geen enkele foto zichtbaar of aangeduid.

De voormelde factuur van de leasingmaatschappij dateert van bijna een jaar na de teruggave van de wagen. Het blijkt dus niet eens dat het gaat over de schade aan het koetswerk die werd vastgesteld bij de teruggave van de wagen.

De vennootschap heeft de heer M. niet eerder geïnformeerd over enige schade die zou worden aangerekend en nodigde hem niet uit voor een tegensprekelijke vaststelling.

Overigens zijn de voormelde kleine beschadigingen die blijken uit de foto's te beschouwen als beschadigingen en sleet toe te schrijven aan het intensief gebruik van de bedrijfswagen voor het werk, waarvoor de heer M. niet kan aangesproken worden (vgl. voormeld artikel 19, eerste lid en artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet).

Om al deze redenen is deze vordering ongegrond.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep van de heer M. ontvankelijk en in de volgende mate gegrond.

Het hof hervormt het bestreden vonnis.

Het hof verklaart de vorderingen van de heer M. in de volgende mate gegrond.

Het hof veroordeelt de vennootschap :

- tot betaling aan de heer M. van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 10.529,46 euro bruto, ten titel van opzegvergoeding, vermeerderd met de moratoire en gerechtelijke intresten,
- tot afgifte aan de heer M. van een C4-werkloosheidbewijs, en de overige wettelijke sociale documenten, in overeenstemming met dit arrest,
- tot betaling aan de heer M. van de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep, tot nu begroot op de rechtsplegingsvergoeding, hetzij 1.620 euro per aanleg.

Het hof verklaart de tegenvordering van de vennootschap ongegrond.

Het hof legt de bijdrage van 24 euro voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de vennootschap, die reeds betaald werd, terug te betalen aan de heer M.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

C. C., kamervoorzitter,
R. W., raadsheer in sociale zaken, werkgever,
K. V., raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door K. C., griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 20 januari 2026 van de 3^{de} kamer waar aanwezig waren:

C. C., kamervoorzitter,
K. C., griffier