

ARBEIDSRECHTBANK TE BRUSSEL

VONNIS van 2 DECEMBER 2005

Zet.: Mevr. Van den Bossche, recht.; dhr. Van Lidth de Jeude en De Keyzer, recht. soc. zak.

Op. Min.: Mevr. Adams, eerste subst. arb. aud.

Pleit.: Mrs Schellingen en Geuens

V.P. t/ vzw KBV

III. DE FEITEN

Eiser was door een arbeidsovereenkomst verbonden met verweerder, als professioneel betaald scheidsrechter voor de eerste en tweede nationale afdeling voetbal, in deeltijds dienstverband en voor onbepaalde duur. Eiser stelt dat hij vanaf 11 januari 1976 werkzaam was voor verweerder, terwijl verweerder stelt dat eiser slechts vanaf 15 juli 1997 in deeltijds dienstverband werkte;

Per aangetekend schrijven van 20 december 2002 is eiser door verweerder ontslagen met een opzeggingstermijn van 6 maanden ingaand op 1 januari 2003 om te eindigen op 30 juni 2003.

IV. TEN GRONDE

Eiser stelt dat verweerder een beleid voert waarbij elke arbeidsovereenkomst met een loontrekkende scheidsrechter per definitie wordt beëindigd wanneer de betrokken scheidsrechter de leeftijdsgrens bereikt van 45 jaar.

Eiser heeft bij schrijven van 5 augustus 2002 aan verweerder gevraagd om een gesprek daar hij zich niet kon verzoenen met deze handelswijze van verweerder. De brief van 5 augustus 2002 vermeldt: «Betreft: leeftijdsgrens scheidsrechter. Hiermee vraag ik een afspraak met de voorzitter de heer J. en eventueel het bureau, in verband met het in rubriek omschreven onderwerp....»

Op 5 september 2002 voerde eiser hierover een gesprek met het Bureau van de Centrale Scheidsrechterscommissie van verweerder en overhandigde hij een nota met alle juridische en andere bezwaren die hij formuleerde met betrekking tot de ongeldigheid van ontslag op basis van leeftijd.

Op 22 november 2002 verstuurde hij een aangetekend schrijven aan verweerder met andermaal het standpunt dat hij niet akkoord kon gaan met enige beëindiging van zijn functie als professioneel scheidsrechter op basis van leeftijd. Deze brief luidt als volgt: «betreft: leeftijdsgrens voor scheidsrechters en assistent-scheidsrechters.

Op 5 september 2002 had ik de gelegenheid om met het Bureau van de Centrale Scheidsrechterscommissie een gesprek te hebben omtrent de leeftijdsgrens van scheidsrechters en assistent-scheidsrechters.

48 Kluwer / Chr. D.S. – Soc. Kron., 2008, 01

Ik heb toen mondeling en schriftelijk mijn visie en standpunt weergegeven omtrent deze problematiek: mijn schriftelijke versie, die ik toen heb overhandigd aan het Bureau van de Centrale Scheidsrechterscommissie, voeg ik in bijlage.

Ter aanvulling van mijn standpunt hetwelk inhoudt dat een leeftijdsgrens voor scheidsrechters en assistent scheidsrechters van zowel hogere als lagere afdelingen strijdig is met de eerder door mij in mijn schriftelijke versie niet-limitatief opgesomde grondwettelijke en verdragsrechtelijke bepalingen, verwijs ik (voor wat betreft de scheidsrechters en assistent-scheidsrechters van de hogere afdelingen die door u worden betaald als zijnde werknemers 1ste en 2de hogere afdeling) bovendien nog naar artikel 13 van de Europese richtlijnen betreffende de arbeid dewelke stelt dat onder andere discriminatie op basis van leeftijd verboden is.

Ik ben dan ook van oordeel dat een leeftijdsgrens voor scheidsrechters en assistent-scheidsrechters niet meer van deze tijd is en dient te worden afgeschaft.

Gisteren deelde het Bureau van de Centrale Scheidsrechterscommissie mij mede dat nog geen standpunt kon worden ingenomen.

Mag ik u dan ook verzoeken mij het standpunt zo spoedig mogelijk te laten kennen?»

De bondsvoorzitter, de heer Jan Peeters, bevestigde bij schrijven van 28 november 2002 de ontvangst van dit schrijven van eiser en stelde «na navraag te hebben gedaan heb ik vernomen dat dit punt ingeschreven staat op de dagorde van de CSC (centrale scheidsrechterscommissie) van aanstaande zaterdag 30 november. Ik veronderstel dat in deze dan eerstdaags een standpunt ingenomen zal worden ... ».

Eiser verneemt niets meer van verweerder tot hij ontslagen wordt op 20 december 2002 met een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Eiser meent dat verweerder nationale en internationale rechtsregels schendt die de discriminatie op basis van leeftijd verbieden.

(...)

b. Misbruik van ontslagrecht

Eiser stelt dat verweerder een beleid hanteert waarbij elke professioneel betaalde scheidsrechter op de leeftijd van 45 jaar zijn arbeidsovereenkomst per definitie moet beëindigen. Eiser stelt dat de inhoud van zijn brieven hierover nooit werd ontkend door verweerder, integendeel, dat door verweerder in een brief van 28 november 2002 werd toegegeven dat het punt van de leeftijdsgrens voor scheidsrechters ingeschreven stond op de dagorde van de CSC- vergadering van zaterdag 30 november 2002.

Eiser stelt dat thans in het kader van de procedure voor de arbeidsrechtbank verweerder tracht aan te tonen dat naast leeftijd ook andere criteria hebben meegespeeld in de overweging om eiser te ontslaan. Voor het eerst wordt dan ook gewag gemaakt van het feit dat eiser niet het ideaal voorbeeld was van professionalisme, loyaliteit en goede trouw en dat hij «maar» een middelmatige scheidsrechter was..., terwijl daar vroeger nooit een opmerking over werd gegeven.

Eiser stelt dat zijn prestaties steeds goed tot zeer goed werden geëvalueerd.

Eiser stelt dat zijn naam en faam en vooral de beroepsfierheid ernstig is gekrenkt door verweerder, eerst door op een achterbakse manier over te gaan tot ontslag niettegenstaande hij voorafgaandelijk heeft gepoogd om verweerder duidelijk te maken dat zulks strijdig was met de wet, vervolgens door in conclusies te beweren dat eiser niet loyaal was, niet professioneel en slechts een middelmatige scheidsrechter. Bovendien handelde verweerder onkies door na het schrijven van de bondsvoorzitter waarbij deze meldde dat het punt van de leeftijdsgrens zou worden besproken bij de Centrale Scheidsrechterscommissie, plots over te gaan tot ontslag.

Eiser stelt bovendien dat hem, nadat hij ontslagen werd door verweerder voor het leider van wedstrijden in de nationale reeksen, ook zijn toelating tot het scheidsrechterskorps van Limburg door verweerder wordt geweigerd zodat hij zelfs

geen wedstrijd in lagere provinciale reeksen meer kan leiden. De reden die verweerder hiervoor weergeeft is: «de enige reden dat we u vraag om opgenomen te worden in het provinciaal scheidsrechtscorps van Limburg niet gunstig kunnen beantwoorden is dat we toch moeilijk een beroep kunnen doen op de benevole diensten van iemand die al herhaaldelijk heeft verklaard de FBVB te zullen dagvaarden».

Vermits er maar één voetbalbond bestaat in België, verhindert verweerder elke mogelijke activiteit van eiser als scheidsrechter, waardoor hij manifest schade lijdt. Eiser begroot zijn morele schade op 12.500 EUR.

Bespreking

Er bestaan twee Europese richtlijnen, met name de Rasrichtlijn (Richtlijn 2004/43/EG van de raad van 29 juni 2000 houdende de toepassing van de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L. 180, 19 juli 2000)) en de Kaderrichtlijn (Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L. 303, 2 december 2000)), waarmee de Europese Gemeenschap in de arbeidsverhoudingen discriminatie op basis van ras, etnische afstamming, leeftijd, godsdienst of overtuiging, handicap en seksuele geaardheid wil bestrijden.

Deze Europese richtlijnen zijn voor elke lidstaat verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat, zij zijn niet rechtstreeks toepasselijk in de interne rechtsorde van de lidstaten, doch moeten worden omgezet in het nationale recht. De Kaderrichtlijn diende in het Belgische recht te worden geïmplementeerd tegen 2 december 2003, met mogelijkheid tot verlenging van de termijn tot 2 december 2006 voor de implementatie van het verbod op discriminatie op grond van leeftijd en handicap. De Kaderrichtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan toegepast worden. De werkingssfeer van de richtlijn betreft ondermeer de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag (art. 3, 1 c van de Richtlijn).

De Wet van 25 februari 2003 tot bestrijding van discriminatie was nog niet van toepassing op het ogenblik van het ontslag van eiser. Deze wet vormt de Belgische implementatie van twee Europese richtlijnen.

Op de nationale rechter rust de verplichting om het nationale recht zo ver als mogelijk in het licht van de Europese richtlijnen te interpreteren. Hij dient het nationale recht uit te leggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn. Deze verplichting tot richtlijnconforme interpretatie dringt zich reeds op voordat de termijn voor de omzetting van de richtlijn verstreken is. Daarbij is het irrelevant of de bepalingen van nationaal recht van vroegere of latere datum zijn dan de richtlijn. Beide partijen bij een arbeidsovereenkomst hebben het recht de overeenkomst te beëindigen door een eenzijdige wilsuiking, met name door opzegging wanneer de overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde tijd. Deze wijze van eenzijdige beëindiging impliceert een recht tot ontslag van elk van de partijen. Dit recht is een contractueel recht dat te goeder trouw moet worden uitgeoefend. Van het recht tot ontslag kan bijgevolg ook misbruik worden gemaakt.

Kluwer / Chr. D.S. – Soc. Kron., 2008, 01 49

Er is sprake van misbruik van recht, wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van een

recht door een voorzichtig en bezorgd persoon> (cf. Cass. 11 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. GANSHOF VAN DER MEERSCH).

Wanneer een werkgever overgaat tot ontslag, is het hem verboden te discrimineren. Overeenkomstig de Kaderrichtlijn is het verboden te discrimineren op grond van leeftijd. Het Belgische recht moet ook tijdens de periode van omzetting van de richtlijn richtlijnconform worden uitgelegd, zodat bij ontslag niet mag gediscrimineerd worden op grond van leeftijd.

De leeftijd van betrokkene is vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, zodat de mogelijkheid van uitzondering op het principe van niet-discriminatie zoals voorzien bij artikel 4 van de richtlijn, hier niet speelt. De stelling van verweerder dat het ontslag van eiser geen grondslag was op grond van leeftijd, maar wel op grond van ontwikkelingscapaciteiten, onvoldoende bekwaamheid of gebrek aan motivatie in hoofde van eiser, is niet correct:

- de hierboven reeds weergegeven briefwisseling tussen partijen laat er geen twijfel over bestaan dat er een leeftijdsgrens werd gehanteerd, bij het bereiken waarvan de scheidsrechters worden ontslagen. Dit wordt bij schrijven van 28 november 2002 van de bondsvoorzitter erkend, wanneer hij stelt <<dit punt staat ingeschreven in de dagorde van de Centrale Scheidsrechterscommissie> . Er blijkt ook uit stuk 40 van eiser, zijnde een verslag proces-verbaal van de zitting van de Centrale Scheidsrechterscommissie van 6 november 2004 dat op dat ogenblik nog steeds sprake is van <<scheidsrechters en assistenten die de leeftijdsgrens bereiken>;
- er worden geen evaluaties neergelegd die enig negatief element kunnen aanbrengen met betrekking tot de prestaties van eiser;
- de punten die eiser per gefloten wedstrijd behaalde, en die de beoordeling van verweester uitmaken, waren in de niet-verdachte periode (vóór het ontslag) reeds zeer behoorlijk (tussen 14 en 17/20). De punten die aan eiser werden gegeven na het ontslag worden door de rechtbank niet in aanmerking genomen omdat deze prestaties zeker niet de oorzaak waren van het reeds gegeven ontslag, en dus ter zake niet relevant zijn;
- verweester kan niet één scheidsrechter bij naam noemen die na het bereiken van de leeftijdsgrens van 45 jaar nog wordt tewerkgesteld.

Er worden door verweester 2 stukken neergelegd met betrekking tot beweerde fouten van eiser, die echter niet van aard zijn te doen twijfelen aan de professionele capaciteiten van eiser, met name:

- een proces-verbaal van de Centrale Scheidsrechterscommissie van 21 april 2001, waaruit blijkt dat een onderhoud plaatsvond met eiser naar aanleiding van persartikelen die zijn verschenen, en waarbij de directiecommissie van oordeel was dat deze persartikelen de geloofwaardigheid van de arbitrage in het algemeen effectief schaden. De bewuste persartikelen zelf worden niet gevoegd. Er blijkt ook uit het proces-verbaal dat de Commissie de goede trouw van eiser – die er de nadruk op legt dat gezegde artikels geenszins de woorden weergeven die hij heeft uitgesproken – aanvaardt. Eiser werd aangeraden in de toekomst voorzichtiger te zijn. Uit dit proces-verbaal blijkt geenszins enige onbekwaamheid van eiser, die aan de basis zou liggen van zijn ontslag;
- een e-mailbericht van een zekere P.-H. d.d. 22 juli 2002, die zijn ongenoegen uitdrukt met betrekking tot de prestaties van eiser in een wedstrijd RC Genk / PSV Eindhoven. Dit stuk is naar de mening van de rechtbank zonder enige relevantie: er blijkt nergens uit wie de klager is, welke hoedanigheid hij had, en of zijn klachten terecht werden geuit.

In conclusies heeft verweerster het nog over fouten die door eiser op 22 december 2002 zouden zijn begaan in de wedstrijd Standard- Antwerpen waarover eiser bij een ter post aangetekende brief zou zijn geïnformeerd. Het stuk nr. 16 waarnaar verweerder in syntheseconclusie verwijst, betreft echter de ontvangst van een set refereevlaggetjes?!? Hierboven werd reeds gezegd dat met de beoordelingen van na het ontslag geen rekening wordt gehouden, omdat zij per definitie niet aan de basis liggen van het ontslag. Een eenmalige fout in een lange carrière, en dan nog vlak nadat eiser kennis kreeg van zijn ontslag, zou hem bovendien niet ten kwade kunnen worden geduid.

De beweringen van verweerster dat eiser nooit of zelden een topwedstrijd floot, dat hij geen enkele internationale carrière ambieerde en in wezen slechts een middelmatige scheidsrechter was, dat hij «tijdens bijzondere stages regelmatig uiting gaf van weinig interesse en samenwerking en dat hij zich bovendien minachtend uitliet ten overstaan van zijn collega-scheidsrechters die internationaal werden geselecteerd», wordt bijgevolg door geen enkel stuk gestaafd. Met dergelijke louter gratuite beweringen houdt de rechtbank geen rekening.

De rechtbank meent dat duidelijk is dat verweerster een ontslag heeft doorgevoerd omwille van het bereiken door eiser van de leeftijdsgrens van 45 jaar. Dit ontslag maakt een discriminatie uit op grond van leeftijd.

Men kan aannemen dat een behoorlijke lichamelijke conditie noodzakelijk is om als professioneel scheidsrechter te kunnen werken. Nochtans kan deze lichamelijke conditie objectief worden gemeten aan de hand van specifieke tests. Het hanteren van een leeftijdsgrens is bijgevolg onnodig discriminerend en heeft geen legitiem doel dat objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd.

Eiser vordert terecht een vergoeding voor de schade die hij hierdoor leed. De schade die eiser leed is onderscheiden van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf. Eiser is terecht gegriefd door het feit dat hij – hoewel hij trachtte te anticiperen op het ontslag – er door verweerster nooit ten gronde werd geantwoord op zijn vragen. Hij is tevens terecht gegriefd door het feit dat verweerster hem tijdens deze procedure als onvoldoende bekwaam tracht af te schilderen hoewel ter zake geen enkel bewijs voorligt. Hetzelfde geldt voor het beweerde gebrek aan ambitie.

Bovendien wordt het eiser – wegens zijn terechte betwisting van het ontslag omwille van het bereiken van de leeftijdsgrens – niet meer gegund om zelfs zonder bezoldiging in de lagere categorieën als vrijwilliger te arbitreran.

De morele schade die eiser aldus lijdt wordt ex aequo et bono begroot op 12.500 EUR.

c. Afgifte van de juiste sociale bescheiden door de KBVB

Eiser stelt dat de sociale bescheiden die hij van verweerder ontving, de buitenlandse vergoedingen die hij ontving als werknemer van verweerder, niet vermelden. Eiser vordert de afgifte van de juiste sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom van 25 000 EUR per dag vertraging.

Verweerder stelt dat eiser niet in dienst van haarzelf maar wel in dienst van FIFA werkte wanneer hij internationale wedstrijden leidde. Verweerder meent bijgevolg dat zij geen sociale bescheiden dient af te leveren wanneer eiser door een buitenlandse sportfederatie, met name FIFA, werkte.

Er blijkt uit de debatten ter zitting dat verweerster op vraag van de buitenlandse sportfederatie FIFA scheidsrechters aanduidt om internationale wedstrijden te leiden.

Dergelijke handeling valt onder het toepassingsgebied van artikel 32 van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Krachtens dit artikel is het toegelaten dat de werkgever, naast zijn gewone activiteiten, zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stelt van de gebruiker, als zij vooraf de toestemming van de door de koning aangewezen ambtenaar, in casu de arbeidsinspectie, heeft verkregen. De voorafgaande toestemming is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van de gebruiker, met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

Er kan worden aangenomen dat de opdracht van een scheidsrechter voor een internationale wedstrijd, als een uitzonderlijke terbeschikkingstelling kan worden beschouwd met het oog op een kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereist.

Overeenkomstig artikel 32 paragraaf 4 blijft de overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt gelden tijdens de periode van de bedoelde ter beschikkingstelling. De gebruiker wordt hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdrage lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

Vermits echter verweerster overeenkomstig artikel 32 paragraaf 4 voornoemd de werkgever blijft van eiser bij elke internationale opdracht, is verweerster gehouden de sociale documenten aan eiser af te leveren.

Deze vordering van eiser is bijgevolg gegrond. Een dwangsom kan echter nog niet worden opgelegd, vermits niet wordt gepreciseerd welke sociale documenten worden gevorderd met betrekking tot welke buitenlandse prestaties en vergoedingen.

(...)