

## **ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 3 SEPTEMBER 2009**

INZAKE :

V. D. C. PATRICK,  
wonende te 2610-Wilrijk, (...)

EISENDE PARTIJ, vertegenwoordigd door Mr. T.V. loco Mr. K. S., advocaat, 2000-  
Antwerpen, (...)

tegen:

D.V.V.,  
openbare instelling onder de vorm van een NV, KBO nr.(...), met maatschappelijke  
zetel te 2800-Mechelen, (...) en met uitbatingszetel te 2018-Antwerpen, (...).

VERWERENDE PARTIJ, vertegenwoordigd door Mr. J. H. loco Mr. K. V. G.,  
advocaat, 2000-Antwerpen, (...)

.  
VERLEENT DE RECHTBANK HET VOLGENDE VONNIS:

Gezien de stukken van het geding, gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en  
nader omschreven op de inventaris ervan en ondermeer:

- de inleidende dagvaarding van plaatsvervangend gerechtsdeurwaarder M. B.  
voor gerechtsdeurwaarder E. S. met standplaats te Antwerpen betekend op 5 augustus  
2008.

- de beschikking d.d. 3 september 2008 waarbij bij toepassing van art. 747 § 2 Ger. W. de conclusietermijnen en de rechtsdag bepaald werden.
- de conclusie van verweerster ter griffie ontvangen op 28 oktober 2008.
- de conclusie van de heer V. D. C. ter griffie ontvangen op 31 december 2008.
- de syntheseconclusie van de heer V. D. C. ter griffie ontvangen op 6 maart 2009.
- de syntheseconclusie van verweerster ter griffie ontvangen op 9 april 2009.

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 betreffende het gebruik van de talen in gerechtszaken, gewijzigd door de Wet van 10 oktober 1967, houdende het gerechtelijk wetboek.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art.734 Ger. W., doch partijen zijn niet tot verzoening gekomen.

Gehoord partijen in hun middelen gezegden ter openbare terechtzitting van 14 mei 2009.

Het schriftelijk advies van Dhr. J. E., Substituut-Arbeidsauditeur, neergelegd ter griffie op 4 juni 2009.

Recht doende op de stukken die zich in het dossier bevinden.

#### 1. Voorwerp van de vordering.

De heer V. D. C. vordert :

- in hoofdde :
  - forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie : 16.549,58 euro; - \_
  - achterstallig loon 2006, 2007 en 2008 : 992,29 euro;
  - achterstallig vakantiegeld 2006, 2007 en 2008 : 759,96 euro;
  - feestdagenloon (voor 24/03/08) : 95,71 euro;
  - vakantiegeld op hoger vermeld feestdagenloon : 14,68 euro;

Te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende en de gerechtelijke interesten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid tot op de dag van al gehele betaling, alsook met de gerechtskosten, met inbegrip van de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding.

In ondergeschikte orde :

- forfaitaire schadevergoeding wegens willekeurig ontslag : 16.549,58 euro;
- achterstallig loon 2006, 2007 en 2008 : 992,29 euro;
- achterstallig vakantiegeld 2006, 2007 en 2008 :759,96 euro;

- feestdagenloon (voor 24/03/08) : 95,71 euro;
- vakantiegeld op hoger vermeld feestdagenloon : 14,68 euro;

Te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende en de gerechtelijke interesten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid tot op de dag van algehele betaling, alsook met de gerechtskosten, met inbegrip van de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding.

in nog meer ondergeschikte orde :

- forfaitaire schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht : 16.549,58 euro;
- achterstallig loon 2006, 2007 en 2008 2 992,29 euro;
- achterstallig vakantiegeld 2006, 2007 en 2008 : 759,96 euro;
- feestdagenloon (voor 24/03/08) 2 95,71 euro;
- vakantiegeld op hoger vermeld feestdagenloon : 14,68 euro;

Te vermeerderen met de wettelijke c.q. vergoedende en de gerechtelijke interesten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid tot op de dag van algehele betaling, alsook met de gerechtskosten, met inbegrip van de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding.

Verder D.L. te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten i.v.m. de voormelde bedragen, zijnde de loonafrekening, de gecorrigeerde individuele rekening 2006, 2007 en 2008, de fiscale fiche 281.10, en dit onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro; per dag vertraging en per ontbrekend document vanaf de betekening van het te wijzen vonnis,

Vervolgens te bevelen dat het tussen te komen vonnis zou aangeplakt worden, en dit zowel buiten als binnen de inrichtingen van D L, alsook in de Belgische kranten, en dit onder verbeurte van een dwangsom van 100 euro; per dag vertraging vanaf de betekening van het te wijzen vonnis.

Tenslotte het te wijzen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te horen verklaren, niettegenstaande elk verhaal en met uitsluiting van het vermogen tot borgstelling alsmede het vermogen tot kantonnement.

D.V.V. vraagt :

- de vordering van de heer V. D. C. ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren;
- akte te verlenen van haar tegeneis en deze ontvankelijk en gegrond te verklaren en bijgevolg de heer V. D. C., verweerder op tegeneis, te veroordelen in betaling van een bedrag van 244,41 euro, hetzij na compensatie 82,55 euro, te verhogen met de vergoedende, verwijls- en gerechtelijke interesten vanaf 13/03/08.

## 2. De feiten

De heer V. D. C. is vanaf 27/09/2004 als busbestuurder bij D.V.V. in dienst getreden met een arbeidsovereenkomst van onbeperkte duur.

Op 23/08/05 (stuk 3 bundel de V.V.) zond de V.V. voor de eerste maal een brief waarin de heer V. D. C. aangemaand werd om te voldoen aan de dagelijkse doorstortingsverplichting van de inkomsten. Het betreft een verplichting die bestaat in hoofde van elke buschauffeur.

Later volgen nog vele soortgelijke brieven: met brieven d.d. 11/01/06, 24/01/06, 27/04/06 en 24/08/06 werd dhr. V. D. C. ingebreke gesteld omdat hij niet voldeed aan deze verplichting.

Op 27/4/2006 was een gesprek tussen de heer V. D. C. en de V. V. zelfs noodzakelijk geworden teneinde deze problematiek te bespreken en op 05/09/06 (stuk 6 bundel de V V.) tekende de heer V. D. C. zelfs een verklaring waarin hij ermee akkoord ging dat een bedrag van 17,50 euro van zijn loon afgehouden zou worden.

Iets gelijkaardigs gebeurt op 2/8/2007 (stuk 10 bundel de V.V.) wanneer de heer V. D. C. schriftelijk zijn toestemming gaf om de achterstallige ontvangsten t.b.v. 320,15 euro te verrekenen met zijn loon.

Blijkbaar mocht dit alles niet veel baten, want op 13/08/07 zond D L andermaal een brief waarin opnieuw het niet correct doorstorten van de ontvangsten ter sprake komt, maar ook, en dit voor de eerste maal, de heer V. D. C. vele afwezigheden wegens ziekte.

Vijf maanden later, op 8 januari 2007, zond D L een schrijven waarin weliswaar gesteld wordt dat de heer V. D. C. ondertussen het correct afrekenen van ontvangsten onder controle heeft, maar waarin anderzijds opnieuw de vele afwezigheden wegens medische redenen aangehaald wordt:

"Nu zes maanden later blijkt dat u het afrekenen van ontvangsten onder controle hebt, maar dat u nog steeds met de regelmaat van de klok blijft ziek worden. "

De heer V. D. C. doet vervolgens .op 14/1/2008 (stuk 14 bundel de V. V.) een aanvraag tot cumulatiemachtiging, waarbij hij zijn werkgever verzocht om eveneens te mogen werken als chauffeur voor de firma Autocars (...). Dit wordt door de V.V. per brief d.d. 25/01/08 geweigerd (stuk 15 bundel de V.V.), maar tevens worden andermaal de afwezigheden wegens ziekte als pijnpunt aangehaald : •

"Tot mijn verbazing vind ik van u vandaag een vraag tot cumulatie op mijn bureau. Nadat ik in ons onderhoud van 27 december 2007 nogmaals de puntjes op de i had gezet en u duidelijk had gemaakt dat de afwezigheden wegens ziekte absoluut dienden te minderen, hebt u nu het lef om ons toestemming te vragen om bij een privé-firma bij te werken. Dit nadat wij in onze brief van 8 januari hadden gesteld dat u steeds ziek bent bij uw normale diensten en daarna komt bijwerken op vrije dagen die dan aanleiding geven tot overloop. (...)

Boven op het feit dat u inzake afwezigheden wegens ziekte zeer nabij zult gevolgd worden, zullen wij ook uitkijken of u niet zonder onze toestemming elders bijwerkt. U begrijpt dat wij bij het minste uw ontslag zullen betekenen. " Op 7/3/2008 meldde de heer V. D. C. zich opnieuw ziek.

Blijkbaar was voor D.L. thans de maat vol want per aangetekend schrijven d.d. 13/03/08 (stuk 2 bundel de heer V. D. C.) verbrak de Vervoermaatschappij D. L. de arbeidsovereenkomst met de heer V. D. C., echter wel met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding overeenstemmende met een opzeggingsperiode van vijf weken. Als reden van ontslag worden de vele afwezigheden wegens medische redenen aangehaald.

Op het C4-formulier wordt als reden van ontslag aangegeven : "niet meer geschikt voor de functie".

Op 18/3/2008 wordt de heer V. D. C. in het kader van een periodieke gezondheidsbeoordeling nog onderworpen aan een medisch onderzoek dat uitgevoerd werd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Er werd besloten dat de heer V. D. C. nog voldoende geschikt was om zijn werk als bestuurder uit te voeren (stuk 8 bundel de heer V. D. C.).

De heer V. D. C. ging niet akkoord met zijn ontslag zodat diens raadsman op 22/5/2008 de Vervoermaatschappij D.L. in gebreke stelde (stuk 12 bundel de heer V. D. C.).

Daar hierop geen reactie van de Vervoermaatschappij D.L. kwam, werd er een herinneringsschrijven op 6/6/2008 verzonden (stuk 13). Op 12/2/2008 liet de raadsman van de Vervoermaatschappij D.L. dan weten dat D.L. nog steeds volledig de inhoud van haar opzegbrief d.d. 13/03/08 onderschreef (stuk 14 bundel de heer V. D. C.).

Op 5 augustus 2008 ging de heer V. D. C. over tot dagvaarding.

3. In rechte.

3.1 De hoofdvordering.

3.1.1 De forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie.

Voor wat de uiteenzetting en beoordeling ten gronde betreft, wenst de rechtbank te verwijzen naar het advies van het Openbaar Ministerie waarvan de tekst hierna wordt overgenomen en waarvan de rechtbank de gevolgtrekkingen bijtreedt en tot de hare maakt:

3.1.1.1. Is er sprake van discriminatie in de zin van de wet van 10/5/07?

Voorafgaandelijk aan het debat ten gronde dient opgemerkt te worden dat art. 28 van de wet d.d. 10/05/07 een verdeling van de bewijslast invoert : wanneer het slachtoffer voor het rechtscollège feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, komt het aan de

Vervoermaatschappij D.L. toe om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest (art. 28 Wet van 10/05/07).

Degene die beweert slachtoffer van discriminatie te zijn, moet immers eerst voldoende feiten aanbrengen waaruit een mogelijke discriminatie blijkt. Bij directe discriminatie (zie verder) moet de heer V. D. C. dus in principe bewijzen dat er een verschil in behandeling werd gemaakt en dat dit verschil rechtstreeks gebaseerd is op het verboden criterium. De heer V. D. C. dient dus niet het bewijs van een causaal verband tussen het verschil in behandeling en de discriminatiegrond te leveren. Wanneer de heer V. D. C. elementen aandraagt die een discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de Vervoermaatschappij D.L. aan te tonen dat er geen causaal verband bestaat. Concreet betekent dit dat de Vervoermaatschappij D.L. moet aantonen op grond van welk motief het verschil in behandeling dan wel werd doorgevoerd.

De heer V. D. C. vordert de betaling van een forfaitaire schadevergoeding t.b.v. 16.549,58 euro wegens discriminatie en baseert zijn aanspraken op de wet van 10/05/2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Deze wet regelt de omzetting in het Belgisch rechtsverkeer van de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27/11/2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Art. 7 van deze wet bepaalt dat elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van het doel passend en noodzakelijk zijn.

Elk direct onderscheid wordt door art. 4, 6° gedefinieerd als de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in - een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria. Art. 4, 4° van de wet d.d. 10/05/07 bepaalt dat huidige of toekomstige gezondheidstoestand moet aanzien worden als één van de beschermde criteria.

In onderhavig dossier dient dus nagegaan te worden of dhr. V. D. C. wegens zijn "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" (= één van de beschermde criteria) ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld.

Indien dit het geval is, is er sprake van een direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria en vormt dit een directe (en ongeoorloofde) discriminatie.

Om in deze vergelijkbaarheidstoets tot vergelijkbaarheid te besluiten is het voldoende dat de persoon zich ten opzichte van de referentiepersoon in een situatie bevindt die op relevante gebieden in hoofdzaak vergelijkbaar is. Situaties zijn immers nooit volledig identiek.

Bespreking.

Het is duidelijk dat de Vervoermaatschappij D.L. de afwezigheden van de heer V. D. C. wegens medische redenen als breekpunt aanhaalt. De werkgever legt op niet mis te verstane wijze een rechtstreeks en oorzakelijk verband tussen de heer V. D. C. gezondheid (of beter gezegd : diens werkverlet wegens medische redenen) en diens mogelijk ontslag. De Vervoermaatschappij D.L. verwacht/eist van de heer V. D. C. minder ziektedagen, zoniet dreigt zij de arbeidsovereenkomst met de heer V. D. C. te verbreken. Dit blijkt duidelijk uit de volgende documenten :

- De brief d.d. 13/08/07, waarin voor het eerst niet alleen de afwezigheden o.w.v. de gezondheidstoestand door de Vervoermaatschappij D.L. ter sprake werd gebracht, maar waarin eveneens voor de eerste maal sprake is van een ontslag. Deze brief besloot:

"U bent in dienst gekomen nog geen 3 jaar geleden, maar nu blijkt dat u misschien niet echt geschikt bent voor uw taak. Stiptheid in zake afrekenen hoort duidelijk niet tot uw prioriteiten, en uw gezondheid is blijkbaar ook niet bestand tegen de eisen die het beroep van chauffeur stelt. "

In voormelde brief wordt zeer duidelijk een causaal verband gelegd tussen de gezondheid van dhr. V. D. C. (of beter gezegd : zijn afwezigheden wegens medische redenen)- en een mogelijk ontslag :

Vandaar deze schriftelijke bevestiging van de conclusie van mijn onderhoud met u. Doet er zich op beide vlakken geen spectaculaire verbetering voor dan kan mijn beslissing niet anders zijn dan uw ongeschiktheid voor uw taak te bevestigen en als gevolg hiervan uw ontslag te betekenen.

Het is nu aan u om al dan niet uw tewerkstelling bij D.L. veilig te stellen."

- Dit alles wordt min of meer herhaald in de brief van 8 januari 2008 (stuk 13 bundel de Vervoermaatschappij D.L.). Ook hier wordt de heer V. D. C. verweten veel afwezig te zijn wegens ziekte en ook hier wordt opgeroepen om in de toekomst minder afwezig te zijn, zoniet dreigt er ontslag :

"U verklaarde mij dat uw medische toestand op dit ogenblik verbetert. Ik zou dit graag willen geloven, alleen blijkt dit niet uit de feiten. Ik stelde vast dat de vele onverwachte afwezigheden maken dat D.L. niet echt op u kan rekenen en dat hierdoor de dienstregelmaat geschaad wordt. (...)

Na rijp beraad en tegen beter weten in zijn wij bereid u nogmaals een ultieme kans te geven ons ervan te overtuigen dat het met uw gezondheid echt de goede kant opgaat.

Wij raden u dan ook aan de grootst mogelijke zorg aan een gezonde levenswijze te besteden.

U zult het met mij eens zijn dat u reeds meer kansen gekregen heeft dan dat in zulke situatie van een werkgever mag verwacht worden. Maar vergis u niet, deze kans is absoluut de laatste!! "

- In zijn brief d.d. 25/01/08 (stuk 15 bundel de Vervoermaatschappij D.L.) stelt de Vervoermaatschappij D.L. :

"Boven op het feit dat u inzake afwezigheden wegens ziekte van zeer nabij zult gevolgd worden, zullen wij ook uitkijken of u niet zonder toestemming elders bijwerkt.

U begrijpt dat wij bij het minste uw ontslag zullen betekenen. "

- Tenslotte is ook de ontslagbrief van 13/03/08 (stuk 16 bundel de Vervoermaatschappij D.L.) op dit punt overduidelijk. Hierin wordt als reden van ontslag enkel het werkverlet van dhr. V. D. C. wegens ziekte aangehaald :

"Op 7 maart 2008 meldde u zich opnieuw ziek. Hierdoor verkwanselde u uw laatste kans. Vandaar dat wij nu dan overgaan tot uw ontslag. "

Zeer belangrijk hierbij is dat in dit schrijven totaal geen sprake is van een andere oorzaak van beëindiging van de arbeidsrelatie dan de heer V. D. C. afwezigheden!

Naar ons oordeel toont dit alles duidelijk aan dat dhr. V. D. C. op basis van een beschermd criterium (in casu zijn huidige en toekomstige gezondheidstoestand) ongunstiger werd behandeld dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie. Of anders gezegd : gelet op de inhoud en de teneur van hoger vermelde brieven mag redelijkerwijze aangenomen worden dat een werknemer die geen of minder afwezigheden wegens ziekte zou vertonen, niet ontslagen zou zijn.

De heer V. D. C. voert dus feiten aan waaruit een mogelijke (directe) discriminatie blijkt. Het is thans aan de werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een discriminatie.

3.1.1.2.. Is er sprake van een ongeoorloofde discriminatie in de zin van de wet van 10/05/2007?

Traditioneel werd er reeds vóór de wet d.d. 10/05/07 aangenomen dat er drie stappen noodzakelijk zijn teneinde na te gaan of een ongelijke behandeling inhoudelijk kan worden verantwoord :

- doeltoets : streeft de ongelijke behandeling een wettig, geoorloofd doel na?
- pertinentietoets : draagt het gemaakte onderscheid bij tot het realiseren van dat doel?
- proportionaliteitstoets : is er een evenwichtige verhouding tussen het gemaakte onderscheid (middel) en het doel?

Deze zienswijze werd overgenomen door de wet van 10/05/2007.

Art. 7 van deze wet immers stelt letterlijk dat elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel (doeltoets) en de middelen voor het bereiken van dat doel passend (proportionaliteitstoets) en noodzakelijk (pertinentietoets) zijn.

Er dient dus nagegaan te worden of de Vervoermaatschappij D.L. deze differentiatie op een objectieve en redelijke wijze kan rechtvaardigen.



Legitiem doel.

De Vervoermaatschappij D.L. meent dat zij een legitiem doel nastreeft : een kwalitatieve dienstverlening aan het publiek te verlenen door de regelmaat van de prestaties te garanderen een ongevalvrij traject na te streven.

Naar het oordeel van het arbeidsauditoraat - en partijen betwisten dit niet - is dit inderdaad een legitiem doel.

Proportionaliteits- en pertinentietoets.

Zijn de door de Vervoermaatschappij D.L. gebruikte middelen (ontslag) passend en noodzakelijk voor het bereiken van het doel?

Wanneer de werkgever hetzelfde doel (kwaliteitsvolle dienstverlening) kan bereiken door een maatregel die voor de betrokken werknemer minder nadelig is, is hij logischerwijze verplicht om deze minder vergaande maatregel ook effectief te nemen alvorens over te gaan tot meer drastischere sancties.

Indien de werkgever toch de maatregel zou nemen die een grotere en nadeliger impact heeft op zijn werknemer, ondanks dus dat hij in de theoretische ongelijkheid was een minder nadelige maatregel te treffen, dan is het evident dat zulke maatregel niet passend is. De proportionaliteitstoets wordt dan niet doorstaan.

Het is tevens zonneklaar dat de aangevochten maatregel nuttig, zelfs noodzakelijk dient te zijn. Ook aan de pertinentievoorwaarde moet voldaan worden.

a. Kwaliteitsvolle dienstverlening.

Volgens de heer V. D. C. was hij gedurende de periode van zijn tewerkstelling in totaal 121 dagen afwezig wegens medische redenen. Behoudens de ziekte in de aangesloten periode van 14/09/05 t.e.m. 03/ 12/053, meent hij de volgende dagen wegens ziekte afwezig geweest te zijn :

- in 2005 5 dagen;
- in 2006 16 dagen;
- in 2007 17 dagen;
- in 2008 1 dag.

Volgens de Vervoermaatschappij De Lijn evenwel bedraagt het totaal aantal afwezigheden wegens medische redenen 132 dagen.

Hoe dan ook, D.L. besteedt om begrijpelijke redenen de grootste aandacht aan het verzorgen van de continuïteit van de dienst. Om die reden heeft de Vervoermaatschappij D.L. speciaal het volgend systeem binnen zijn organisatie georganiseerd voor het geval één van haar chauffeurs ziek wordt :

- In eerste instantie wordt nagegaan of er geen reservechauffeurs voorhanden zijn die voor die dag nog geen dienst toegewezen hebben gekregen. Indien dit het geval is, krijgt zo'n reservechauffeur de dienst van zijn zieke collega.
- Indien er geen reservechauffeurs beschikbaar zijn, wordt een chauffeur op zijn vrije dag opgeroepen om de dienst te verzekeren.
- Indien ook dit niet lukt, wordt de dienst van de zieke werknemer in meerdere stukken verdeeld. ('Dienst wordt gesplitst', hoewel het ons niet duidelijk is wat hier precies mee wordt bedoeld.)
- Tenslotte - indien alle voorgaande maatregelen geen soelaas hebben kunnen bieden - wordt de dienst van de zieke chauffeur afgeschaft.

Uit stuk 21 bundel de V.V. blijkt dat in de periode waarin de heer V. D. C. bij de Vervoermaatschappij D.L. tewerkgesteld werd :

- 17 keren een andere chauffeur diende opgeroepen te worden om de heer V. D. C. te vervangen;
- tweemaal een dienst gesplitst werd en tweemaal de dienst afgeschaft werd (dit laatste gebeurde op 3 augustus 2005 en 19 december 2007) wegens ziekte van dhr. V. D. C..

Hoewel de afwezigheden van dhr. V. D. C. - Per definitie - ongemakken veroorzaken voor zijn werkgever dient D.L. evenwel aan te tonen dat de maatregel van ontslag niet alleen pertinent, maar zelfs noodzakelijk was teneinde een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen leveren.

Wanneer de werkgever in een periode van ca 31 maanden durende tewerkstelling "slechts" tweemaal verplicht was een dienst af te schaffen o.w.v. de ziekte van een werknemer, lijkt het ontslag van deze werknemer een maatregel die buiten verhouding staat, d.w.z. niet passend is. De andere afwezigheden van de heer V. D. C. konden opgevangen worden door voormeld systeem van vervangingen zodat dit al bij al een eerder beperkte negatieve impact kende op de organisatie van D.L..

Was er door de heer V. D. C. afwezigheden misschien sprake van een overbelasting van dit systeem? Dit is o.i. zeer twijfelachtig want de heer V. D. C. heeft immers tijdens zijn tewerkstelling méér bijwerk verricht teneinde andere zieke chauffeurs te depanneren, dan dat hij door zijn eigen ziekte beroep heeft moeten doen op deze vervangingspoule. Partijen ontkennen immers niet dat de heer V. D. C. in 2007 27 dagen bijwerk heeft verricht daar waar hij dat jaar 17 dagen ziek is geweest. Voor het jaar 2008 ligt deze verhouding 7 dagen bijwerk tegenover 1 dag ziek. Uiteindelijk heeft dhr. V. D. C. dus meer bijgedragen tot het succes van het vervangingsstelsel dan dat hij het belast heeft. Hem ontslaan kan dus niet bijgedragen hebben tot een kwaliteitsvollere dienstverlening.

Evenmin toont D.L. aan dat de kwestieuze maatregel absoluut noodzakelijk was. Gelet op het feit dat het ontslag de zwaarst mogelijke sanctie in het arbeidsrecht is en een zeer grote impact heeft op de leefsituatie van dhr. V. D. C., dient de Vervoermaatschappij D.L. aan te tonen dat zij alle andere alternatieven heeft overwogen, maar dat er werkelijk geen andere maatregel dan het ontslag van de heer V. D. C. mogelijk was. Alzo is het bijvoorbeeld niet geweten of het hierboven

geschetst systeem van vervangingen niet dermate aangepast kon worden dat de kwestieuze ziekte-afwezigheden van dhr. V. D. C. toch konden opgevangen worden.

Mijn ambt neemt aan dat plotse afwezigheden van chauffeurs voor bijkomende stress en overlast bij de werkgever veroorzaken, maar dit is niet voldoende: het ontslag dient immers noodzakelijk te zijn voor het bereiken van het legitiem doel (kwaliteitsvolle dienstverlening), maar mag niet ingegeven zijn om eventuele organisatorische ongemakken bij de werkgever weg te werken.

Bovendien is het toch tekenend, zoals eisende partij terecht voorhoudt, dat de Vervoermaatschappij D.L. totaal geen cijfers omtrent ziekteverzuim van andere chauffeurs meedeelt, noch welke maatregelen getroffen werden jegens chauffeurs die evenals dhr. V. D. C. veel ziekteverlet hebben. Aangezien alzo de rechtbank geen inzage gegund wordt om het algemeen beleid van de vervoermaatschappij inzake werkverlet bij chauffeurs o.w.v. medische redenen van naderbij te bekijken, wordt het in onderhavig dossier niet gemakkelijk gemaakt om na te gaan of het kwestieuze ontslag passend en noodzakelijk was om een kwaliteitsvolle dienstverlening te verzekeren.

Tenslotte past het hier misschien nog op te merken dat in 'de brieven van 13/08/07, 08/01108, 07/03/08 en in de ontslagbrief d.d. 13/03/08 weliswaar de heer V. D. C. wordt verweten veel afwezig te zijn, maar nergens wordt hierin vermeld dat hierdoor de kwaliteitsvolle dienstverlening in ht gedrang werd gebracht.

b. Ongevalvrij traject.

D.L. stelt dat de heer V. D. C. op een tijdspanne van 23 maanden niet minder dan 15 ongevallen heeft gehad, waarvan zevenmaal in fout (stuk 22 bundel de Vervoermaatschappij D.L.).

Dhr. V. D. C. evenwel beweert dat hij gedurende een periode van 3,5 jaar slechts vier ongevallen heeft veroorzaakt waarvan hij in fout is geweest.

Zoals hoger reeds gesteld, is het beogen van een ongevalvrij traject een legitiem doel. Anderzijds moet onmiddellijk de bedenking gemaakt worden dat voor een chauffeur die de ganse dag met een autobus in het verkeer zit een 100 % ongevallenvrij verkeer onmogelijk is.

In onderhavig dossier zijn er echter totaal geen gegevens voorhanden om al dan niet uit te maken of het veroorzaken van zeven, respectievelijk vier ongevallen door een buschauffeur, (te) veel is dan wel zich op een aanvaardbaar niveau situeert. Ook hier worden er geen cijfers ter beschikking ter beschikking gesteld van het aantal verkeersongelukken veroorzaakt door andere chauffeurs, die dagelijks een gelijkaardige traject als dat van de heer V. D. C. afleggen. Dhr. V. D. C. betwist in elk geval dat hij aan de basis zou liggen van meer ongevallen in vergelijking met andere chauffeurs van D.L..

Het is dus niet geweten of het legitiem doel van een ongevalvrij traject door toedoen van de heer V. D. C. in gevaar werd gebracht. De Vervoermaatschappij D.L. kan

m.a.w. niet aantonen dat het aangewend middel (ontslag) dat hij aangewend heeft om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk was.

Bovendien kan mijn ambt zich niet van de indruk ontdoen dat in tempore non suspect" het niet zozeer het groot aantal ongevallen is dat de heer V. D. C. verweten werd.

Nergens in de totaal acht aanmaningsbrieven immers, noch in de ontslagbrief zelf is er ooit sprake geweest dat de heer V. D. C. te veel verkeersongelukken zou hebben veroorzaakt.

De heer V. D. C. werd hieromtrent door zijn werkgever nooit ingebreke gesteld.

Derhalve kan de Vervoermaatschappij D.L. evenmin aantonen dat zij geen andere, maar minder vergaande maatregel had kunnen nemen om het legitiem doel te vrijwaren (misschien was bv. een simpele waarschuwing - een waarschuwing waarvan de werkgever niet kan bewijzen dat hij die gegeven heeft - aan het adres van de heer V. D. C. wel genoeg om het aantal verkeersongelukken te doen dalen).

Conclusie : het ontslag kan niet als passend en noodzakelijk beschouwd worden voor het bereiken van het door de werkgever beoogd legitiem doel en maakt derhalve een ongeoorloofde discriminatie uit in de zin van de wet van 10 mei 2007.

### 3.1.1.3. Ontslag ook op andere niet-discriminerende gronden?

Art. 18 van de wet van 10/05/07 bepaalt dat in geval van discriminatie het slachtoffer een schadevergoeding kan vorderen die naar keuze van het slachtoffer gelijk is aan hetzij de werkelijk door hem geleden schade, hetzij een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in paragraaf 2 van dit artikel. Deze paragraaf bepaalt dat deze forfaitaire schadevergoeding gelijk is aan de brutobeloning voor zes maanden indien het slachtoffer morele en materiele schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Wanneer de werkgever evenwel aantoonbaar dat de betwiste ongunstige of nadelige benadeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiele en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning.

De Vervoermaatschappij D.L. stelt nu dat de heer V. D. C. ook ontslagen werd omdat hij 12 sancties opliep en omdat hij dikwijls de dagontvangsten niet tijdig doorstort.

Wat dit laatste betreft, valt onmiddellijk op dat de heer V. D. C. inderdaad vele schriftelijke ingebrekestellingen heeft gekregen van zijn werkgever : op 23/08/05, 11/01/06, 24/01/06, 27/04/06 en op 24/08/06 werd dhr. V. D. C. schriftelijk verweten dat hij de ontvangsten niet correct heeft doorgestart. De heer V. D. C. ging zelfs op 05/09/06 akkoord dat o.w.v. deze reden rechtstreekse afhoudingen van zijn loon zouden gebeuren. Ook op 02/08/07 deed de heer V. D. C. een vraag om loonafstand (stukken 9 en 10 bundel de Vervoermaatschappij D.L.). In dit document werd er zelfs met ontslag bedreigd indien in de toekomst geen correcte afrekeningen gebeuren.

Ook op 13/08/07 deed de werkgever schriftelijk zijn beklag omdat de heer V. D. C. zijn ontvangsten nog steeds niet op de geëigende manier doorstortte.

Daarna is er blijkbaar wel een verbetering opgetreden want bij brief d.d. 08/01/08 (stuk 5 bundel de Vervoermaatschappij D.L.) stelt de werkgever dat de heer V. D. C. thans het correct afrekenen onder controle heeft. De Vervoermaatschappij D.L. stelt evenwel dat de heer V. D. C. na het uitschrijven van deze brief d.d. 08/01/08 in zijn oude gewoonte herviel en verwijst hiervoor naar stuk 20 van zijn bundel. Uit dit stuk blijkt:

- dat in december 2007 een achterstal van 1,50 euro was;
- dat in januari 2008 een achterstal van 107, euro was;
- dat in februari 2008 een achterstal van 77,30 euro was;
- dat in maart 2008 een achterstal van 103,40 euro was.

De heer V. D. C. ontkent dat hij hervallen was en stelt dat dit stuk 20 niet geloofwaardig is omdat het op een bepaalde datum opgesteld werd, waarbij er met de storting van de laatste twee dagen geen rekening werd gehouden, zodat dit document dan ook niet de werkelijke en actuele stand van de rekening illustreert. Dit argument overtuigt ons niet omdat elke afrekening per definitie een momentopname is, maar dit doet geen afbreuk aan de teneur van stuk 20 : de kassa klopt maandelijks niet.

Gelet evenwel op de voorgeschiedenis van de heer V. D. C. op dit punt (t.w. het quasi doorlopend niet correct doorstorten van de ontvangsten) komt stuk 20 ons geloofwaardig over. Het feit dat de werkgever na dit hervall geen systeem van inhoudingen op de heer V. D. C loon hanteerde, verandert hier niets aan.

De vraag rijst dan hoe voormeld art, 18§ 2 van de wet d.d. 10/05/07 moet geïnterpreteerd worden. Deze tekst luidt :

... is de schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning; "

Het woord "zou" duidt er o.i. op dat voormelde tekst also moet gelezen worden dat de kwestieuze nadelige behandeling (ontslag) hoe dan ook zou getroffen worden, zelfs indien er geen sprake zou zijn van discriminerende gronden. Een gelijkaardige visie is terug te vinden bij de auteurs Arme Rahmé, Frank Hendrickx, Othmar Vanachter en Aline Van Bever in "Discriminatie op basis van handicap en gezondheidstoestand in de arbeidsverhouding", Intersentia, p. 164 :

"De dader van de discriminatie krijgt daarenboven de mogelijkheid om het bedrag waartoe hij is veroordeeld te halveren wanneer hij kan aantonen dat het schadelijk gedrag dat wordt aangeklaagd door het slachtoffer, bijvoorbeeld de weigering van aanwerving, zich ook zou hebben voorgedaan wanneer de discriminatie niet zou hebben plaatsgevonden.

Wat hiermee juist bedoeld wordt, is niet geheel duidelijk want waarom zou men nog schadevergoeding moeten betalen indien er geen sprake is van discriminatie? "

Deze zienswijze vindt ook steun in de Franstalige tekst :

"l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut six mois de rémunération brute, á moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; "

Concreet betekent dit dat D.L. moet aantonen dat de heer V. D. C. sowieso ontslagen zou zijn, niet op basis van discriminerende gronden, maar enkel en alleen op grond van andere niet-discriminerende redenen (in casu : het niet correct doorstorten van ontvangsten + de opgelopen sancties).

Dit wordt in onderhavig dossier evenwel niet bewezen.

Misschien dat deze niet-discriminerende redenen, behoudens de heer V. D. C. vele afwezigheden wegens ziekte, eveneens een rol hebben gespeeld in de uiteindelijke beslissing tot ontslag, maar het is geenszins aangetoond dat deze niet-discriminerende redenen op zich hoe dan ook zouden hebben geleid dat de heer V. D. C. ontslag, d.w.z. zelfs in de veronderstelling dat de discriminerende redenen geen enkele rol in hoofde van de werkgever zouden hebben gespeeld. Zoals reeds gesteld, in de ontslagbrief wordt immers enkel de vele afwezigheden wegens ziekte (=discriminerende reden) als reden van ontslag vernield.

Conclusie : de schadevergoeding dient krachtens art. 18 § 2, 2' Wet d.d. 10/05/07 niet beperkt te worden tot drie maanden bruto-bezoldiging.

Samenvattend dient te worden geoordeeld dat de heer V. D. C. gerechtigd is op de door hem gevorderde forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie ten bedrage van 16 549,58 EUR.

De vordering is gegrond.

Gelet op de gegrondheid van de vordering tot het bekomen van de schadevergoeding wegens discriminatie, dient de rechtbank niet te oordelen over de door de heer V. D. C. in ondergeschikte orde gestelde vorderingen tot het bekomen van een forfaitaire vergoeding wegens willekeurig ontslag en wegens misbruik van ontslagrecht.

3.1.2 Achterstallig loon en hierop verschuldigd vakantiegeld.

3.1.2.1 Loon voor 27 november 2006.

De heer V. D. C. vordert loon voor 27 november 2006 ten bedrage van 51,89 EUR.

D.L. erkent dit bedrag verschuldigd te zijn.

De vordering is gegrond.

3.1.2.2 Loon voor 10 maart 2007.

De heer V. D. C. vordert loon voor 10 maart 2007 ten bedrage van 210,87 EUR. D.L. stelt in besluiten dat voor deze dag het volgende zou betaald zijn (en verwijst hiertoe naar haar stuk 18):

- 8.30 u basisloon (code 102)
- 5.15 u nachtvergoeding (code 207)
- 7.15 u zaterdagwerk (code 208)
- 1.15 u zondagtoelage (code 209).

Uit de loonfiche van de maand maart 2007 (stuk 10 bundel de heer V. D. C.) blijkt echter dat:

- enkel een vergoeding voor zaterdagwerk ten bedrage van 13,49 EUR betaald werd (hoewel D.L. toegeeft dat er voor die nacht een nachtvergoeding ten bedrage van 7.15 u verschuldigd is);
- er geen nachtvergoeding (code 207), noch een zondagstoelage (code 209) voor 10 maart 2007 werd betaald;
- er die maand een globaal basisloon ten bedrage van 1 569,12 EUR (code 102) werd betaald, maar hierbij moet worden opgemerkt dat D.L. niet aantoonst dat dit totaalbedrag ook het loon voor 10 maart omvat.

Vermits de loonfiche een officieel sociaal document betreft, dient dit voorrang te krijgen op het uit de eigen administratie afkomstige stuk dat door D.L. wordt voorgebracht onder haar stuk 18.

De heer V. D. C. verduidelijkt niet waarom met betrekking tot het loon van 10 maart een toeslag van 100 % zou moeten betaald worden.

De heer V. D. C. is dan ook slechts gerechtigd op een bedrag van 105, 44 EUR.

De vordering is in deze mate gegrond.

### 3.1.2.3 Loon voor 11 maart 2007.

De heer V. D. C. vordert loon voor 11 maart 2007 ten bedrage van 206,73 EUR.

Uit stuk 18 van het bundel van D.L. blijkt dat deze partij van mening is dat de heer V. D. C. voor volgende prestaties op 11 maart 2007 zou zijn betaald:

- 8.20 u basisloon
- 2.05 u nachtvergoeding
- 8.20 u zondagsvergoeding.

Uit de loonfiche van dezelfde maand (stuk 10 bundel de heer V. D. C.) blijkt dat:

- er geen nachtvergoeding (code 207), noch een zondagstoelage (code 209) aangaande 11 maart 2007 werd betaald;
- er die maand een globaal basisloon ten bedrage van 1 569,12 EUR (code 102) werd betaald, maar hierbij moet worden opgemerkt dat D.L. niet aantoonst dat dit totaalbedrag ook het loon voor 11 maart omvat.

De heer V. D. C. verduidelijkt anderzijds ook hier niet waarom met betrekking tot het loon van 11 maart een toeslag van 100 % zou moeten betaald worden.

De heer V. D. C. is dan ook slechts gerechtigd op een bedrag van 103,37 EUR.

De vordering is in deze mate gegrond.

#### 3.1.2.4 Loon voor 11 juni 2007.

De heer V. D. C. herleidde zijn vordering terzake tot een bedrag van 89,52 EUR.

Hieromtrent bestaat tussen partijen geen betwisting meer.

De vordering is gegrond.

#### 3.1.2.5 Loon voor 13 en 14 maart 2008.

De heer V. D. C. vordert loon voor 13 en 14 maart 2008 een bedrag van respectievelijk 181,07 EUR en 252,21 ,EUR.

D.L. merkt op dat de heer V. D. C. de dienst van een collega uitvoerde terwijl deze collega niet diende te werken.

Volgens de reglementering bij D.L. hieromtrent blijft de oorspronkelijke puntering en betaling behouden, aangezien deze personeelsleden eveneens ten gepaste tijde een tegenruil moeten doen. Hieruit volgt dat de collega, die vervangen wordt en derhalve niet werkt, toch de betaling voor deze niet gewerkte dag ontvangt, maar dat dit verrekend wordt op het moment dat deze collega een tegenruil doet voor de andere werknemer die hem/haar vervangen heeft.

Partijen zijn het er bijgevolg over eens dat de heer V. D. C. niet uitbetaald werd voor de door hem op 13 en 14 maart 2008 geleverde prestaties.

Bijgevolg komt het aan D.L. toe aan te tonen dat hij hiervoor op een of andere manier werd gecompenseerd (doordat hij bijvoorbeeld op twee andere dagen niet heeft gewerkt omdat hij door een collega werd vervangen, maar hiervoor toch loon ontving).

Dergelijk bewijs wordt door D.L. niet geleverd.

Bijgevolg is de heer V. D. C. gerechtigd op loon voor de dagen van 13 en 14 maart 2008.

Anderzijds vordert de heer V. D. C. dat deze dagen zouden worden uitbetaald aan 200%, maar laat na hiertoe de rechtsgrond aan te geven.

De vordering is gegrond ten belope van respectievelijk 90,54 EUR en 126,11 EUR.

#### 3.1.2.6 Vakantiegeld.



De heer V. D. C. vordert betaling van vakantiegeld op het hem toekomende achterstallig loon.

D.L. betwist niet dit vakantiegeld verschuldigd te zijn.

Gelet op het bedrag van het achterstallig loon (566,87 EUR), beloopt het vakantiegeld 86,96 EUR (566,87 EUR x 15,34 %).

### 3.1.3 Achterstallig vakantiegeld op het conventioneel verlof.

De heer V. D. C. stelt dat hij op het moment van het ontslag nog over 16u14' conventioneel verlof voor het jaar 2007 en 31u12' voor het jaar 2008 beschikte. Het vakantiegeld met betrekking tot dit conventioneel verlof werd niet betaald zodat dit bedrag van 607,74 EUR volgens de heer V. D. C. nog moet voldaan worden.

D.L. voert hieromtrent geen verweer en lijkt geenszins het principe te betwisten vakantiegeld verschuldigd te zijn.

De vordering is gegrond.

### 3.1.4 Feestdagenloon met betrekking tot 24 maart 2008 en het hierop verschuldigde vakantiegeld.

De heer V. D. C. vordert betaling van de feestdag van 24 maart 2008 vermits deze binnen de periode van 30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst viel.

D.L. voert hieromtrent geen verweer en is overeenkomstig artikel 14,2° van het KB van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, gehouden tot betaling van loon voor deze feestdag ten bedrage van 95,74 EUR.

D.L. betwist evenmin gehouden te zijn tot betaling van het hierop verschuldigde vakantiegeld ten belope van 14,68 EUR.

De vordering is gegrond.

### 3.1,5 De sociale documenten.

De heer V. D. C. vordert D.L. te veroordelen tot afgifte van de loonafrekening, de gecorrigeerde individuele rekening 2006, 2007 en 2008, de fiscale fiche 281.10 en dit onder verbeurte van een dwangsom van 25 EUR per dag vertraging en per ontbrekend document vanaf de betekening van het te wijzen vonnis.

Vermits D.L. gehouden is tot betaling van een vergoeding wegens discriminatie, achterstallig loon en vakantiegeld dient zij de heer V. D. C. de hiermee in

overeenstemming zijnde loonafrekening, individuele rekeningen en fiscale fiche af te leveren en dit binnen de maand na de daartoe wettelijk voorziene termijn.

Er bestaat evenwel geen aanleiding om deze afgifte te bevelen onder verbeurte van een dwangsom nu niets laat vermoeden dat D.L. zich aan deze verplichting zal onttrekken.

### 3.1.6 Aanplakking van het tussen te komen vonnis.

De heer V. D. C. vordert dat het tussen te komen vonnis zou aangeplakt worden zowel binnen als buiten de inrichtingen van D.L., alsook in de Belgische kranten, dit alles onder verbeurte van een dwangsom van 100 EUR per dag vertraging vanaf de betekening van het te wijzen vonnis.

Deze vordering van de heer V. D. C. is ongegrond vermits deze maatregel van openbaarmaking slechts kan worden opgelegd indien deze er kan toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden (artikel 20 par. 3 van de wet van 10 mei 2007).

Vermits een gebeurlijke aanplakking van het tussen te komen vonnis geen enkel effect kan hebben op de gewraakte daad (het ontslag), dient niet op dit verzoek te worden ingegaan.

De vordering is ongegrond.

### 3.1.7 De uitvoerbaarheid bij voorraad.

De heer V. D. C. vordert de uitvoerbaarheid bij voorraad van het tussen te komen vonnis.

De voorlopige tenuitvoerlegging is echter een uitzonderlijke maatregel die afwijkt van de algemene regel die bepaalt dat het verzet en het hoger beroep tegen een eindvonnis de tenuitvoerlegging ervan schorsen; het betreft een maatregel die slechts in uitzonderlijke omstandigheden mag worden opgelegd (Antwerpen 11 februari 1987, R. W. 1986-87, 2640).

Terzake worden door de heer V. D. C. geen uitzonderlijke omstandigheden bewezen die deze maatregel zouden rechtvaardigen.

De vordering strekkende tot voorlopige tenuitvoerlegging dient ongegrond verklaard te worden.

## 3.2 De tegenvordering.

D.L. maakte op 11 april 2008 een eindafrekening over ten bedrage van 238,21 EUR (stuk 19 bundel D.L.).

De heer V. D. C. betwist dit niet en erkent dit bedrag nog verschuldigd te zijn.

Bovendien stelt D.L. dat de heer V. D. C. een sleutel ter waarde van 6,10 EUR niet terug heeft binnen gebracht.

De heer V. D. C. erkent dat hij deze sleutel in zijn bezit heeft gehad, maar beweert dat hij dit voorwerp heeft afgeleverd op de personeelsdienst. Hiervan kan hij echter geen bewijs voorbrengen.

De tegenvordering ten bedrage van 244,31 EUR (238,21 EUR + 6,10 EUR) is gegrond.

OM DEZE REDENEN

DE ARBEIDSRECHTBANK

Recht doende op tegenspraak,

Na erover beraadslaagd te hebben,

Alle andere en strijdige middelen verwerpend,

Recht doende op de hoofdvordering:

Verklaart deze ontvankelijk en gegrond in volgende mate:

Veroordeelt de V. V. tot betaling aan de heer V. D. C. van een bedrag van ZESTIENDUIZEND VIJFHONDERD NEGENENVEERTIG EURO ACHTENVIJFTIG CENT (16 549,58 EUR) als forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie, VIJFHONDERD ZESENZESTIG EURO ZEVENTACHTIG CENT (566,87 EUR) achterstallig loon voor 2006, 2007 en 2008 en ZESSENTACHTIG EURO ZESENNEGENTIG CENT (86,96 EUR) vakantiegeld op het loon van 2006, 2007 en 2008, ZESHONDERD EN ZEVEN EURO VIERENZEVENTIG CENT (607,74 EUR) achterstallig vakantiegeld op conventioneel verlof, VIJFENNEGENTIG EURO VIERENZEVENTIG CENT (95,74 EUR) loon voor de feestdag van 24 maart 2008 en VEERTIEN EURO ACHTENZESTIG CENT (14,68 EUR) vakantiegeld op dit feestdagenloon, bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen, in zoverre verschuldigd, en te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf de datum van opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf 5 augustus 2008.

Veroordeelt de V. V. tot afgifte aan de heer V. D. C. van de loonafrekening, de gecorrigeerde individuele rekening 2006, 2007 en 2008 en de fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de toegekende bedragen en dit binnen de maand na de daartoe wettelijk voorziene termijn.

Zegt dat er geen aanleiding bestaat om dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

Verklaart de vordering voor het overige ongegrond.

Recht doende op de tegenvordering:

Verklaart deze ontvankelijk en gegrond.

Veroordeelt de heer V. D. C. tot betaling aan de V. V.. van een bedrag van TWEEHONDERD VIERENVEERTIG EURO EENENDERTIG CENT (244,31 EUR), te vermeerderen met de verwijlintresten vanaf 11 april 2008 en de gerechtelijke intresten vanaf 28 oktober 2008.

Veroordeelt de V. V. tot 95 % van de kosten van het geding en de heer V. D. C. tot 5% van de kosten van het geding.

Vereffent de kosten aan de zijde van de heer V. D. C. op 1 100 EUR rechtsplegingsvergoeding en 104,90 EUR kosten van dagvaarding en aan de zijde van de V. V. op 900 EUR rechtsplegingsvergoeding

De griffier

de Voorzitter van de Kamer

R. V. D.

R. V.

Rechter in Sociale zaken  
Werkgever

Rechter in Sociale Zaken werknemer  
arbeider

D. N.

M. S.