

## **ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 27 JUNI 2013**

INZAKE :

T. M.,  
wonende te 2060-Antwerpen, (...)

EISENDE PARTIJ, vertegenwoordigd door Mr. A. P. advocaat, 2000- Antwerpen,  
(...)

tegen:

NV A.,  
KBO nr.(...), met maatschappelijke zetel te 2030 (...).

VERWERENDE PARTIJ, vertegenwoordigd door Mr. T. D. D. en loco Mr. S. B.,  
advocaten, 2018-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:

- het inleidend verzoekschrift ter griffie neergelegd op 29 juni 2012.
- de beschikking d.d. 12 september 2012 waarbij bij toepassing van art. 747 § 2 Ger.W. de conclusietermijnen en de rechtsdag bepaald werden.
- de conclusie van verweerster ter griffie ontvangen op 12 november 2012.
- de conclusie van eiser ter griffie ontvangen op 22 januari 2013.
- de aanvullende conclusie van verweerster ter griffie ontvangen op 25 maart 2013.
- de syntheseconclusie van eiser ter griffie ontvangen op 8 april 2013.
- de syntheseconclusie van verweerster ter griffie ontvangen op 19 april 2013.

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 16 mei 2013.

Gehoord Mevr. K. V. K., Substituut-Arbeidsauditeur, in haar mondeling advies ter zitting van 30 mei 2013.

Mondelinge repliek van eiser ter zitting van 30 mei 2013.

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

#### 1. Voorwerp van de vordering.

De vordering, zoals vervat in het inleidend verzoekschrift, strekt ertoe:

- verweerster te veroordelen tot betaling van 469,05 euro, aanvullende opzeggingsvergoeding, 12.994,94 euro, vergoeding willekeurig ontslag, 5.000 euro, morele schadevergoeding, 1 euro, provisioneel achterstallig loon cq. schadevergoeding wegens gederfd loon, 375 euro, netto provisioneel schadevergoeding wegens gederfde ecocheques, 939,76 euro, pro rata eindejaarspremie 2011 en 1.666 euro, crisispremie, bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding;

- verweerster te veroordelen tot afgifte binnen de maand na de betekening van het vonnis van een loonfiche, aangepaste individuele rekening en een fiscale steekkaart 281.10 onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging per document.

- het tussen te komen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling.

Met conclusie, ter griffie neergelegd op 22 februari 2013, strekt de vordering van eiser ertoe:

- verweerster te veroordelen tot betaling van 766,03 euro, aanvullende opzeggingsvergoeding, 12.994,94 euro, vergoeding willekeurig ontslag, 25.989,88 euro, morele schadevergoeding, 1 euro, provisioneel achterstallig loon cq. schadevergoeding wegend gederfd loon, 375 euro, netto provisioneel schadevergoeding wegens gederfde ecocheques, 939,76 euro, pro rata eindejaarspremie 2011 en 1.666 euro, crisispremie, bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding;

- verweerster te veroordelen tot afgifte binnen de maand na de betekening van het vonnis van een loonfiche, aangepaste individuele rekening en een fiscale steekkaart 281,10 onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging per document.

- het tussen te komen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling.

Met conclusie, ter griffie neergelegd op 8 april 2013, strekt de vordering van eiser ertoe:

- verweerster te veroordelen tot betaling van 695,03 euro, aanvullende opzeggingsvergoeding, 12.956,66 euro, vergoeding willekeurig ontslag, 25.913,33 euro, morele schadevergoeding, 1 euro, provisioneel achterstallig loon eg. schadevergoeding wegens gederfd loon, 375 euro, netto provisioneel schadevergoeding wegens gederfde ecocheques, 939,76 euro, pro rata eindejaarspremie 2011 en 1.666 euro, crisispremie, bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding;

- verweerster te veroordelen tot afgifte binnen de maand na de betekening van het vonnis van een loonfiche, aangepaste individuele rekening en een fiscale steekkaart 281.10 onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging per document.

- het tussen te komen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling.

## 2. De feiten.

De heer M. T. (hierna eiser) trad op 9 november 2005 in dienst bij A. N.V. (hierna de N.V.) en dit met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (stuk 4, inventaris der overtuigingsstukken N.V.).

De tewerkstelling was voltijds (38-uren in een 5-dagenweek).

De N.V. is een private transport- en reisonderneming en verzorgt ondermeer collectief werknemersvervoer, school- en leerlingenvervoer, alsook openbaar vervoer (als exploitant van D. L.).

Eiser werd sedert de aanvang van zijn tewerkstelling ingezet bij het leerlingenvervoer als bij het fabrieks- en bedrijvenvervoer.

Tijdens periodes waarin er een mindere vraag was naar de diensten verzorgd door de N.V. trachtte de N.V. de ritten van het leerlingenvervoer te koppelen aan de ritten van het fabrieks- en bedrijvenvervoer om haar werknemers het contractueel voorziene aantal arbeidsuren te laten presteren.

Door het wegvallen van een aantal klanten, aldus de N.V., waren er onvoldoende opdrachten waardoor eiser niet meer voltijds werd ingezet maar de facto deeltijds werkte voor de N.V.

De vakorganisatie van eiser vorderde het achterstallig loon dat door de N.V. verschuldigd was gelet op zijn contractuele voltijdse arbeidsduur.

De N.V. betaalde 13.655,97 euro uit hoofde van achterstallig loon.

De arbeidsovereenkomst van eiser werd door de N.V. op 24 mei 2011 opgezegd met een opzeggingstermijn van 35 dagen, ingaande op 30 mei 2011.

Op 1 september 2011 werd met eiser een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gesloten tot en met 23 december 2011 (stuk 2, inventaris der overtuigingsstukken N.V.).

Op 9 januari 2012 werd een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gesloten tot en met 29 juni 2012 (stuk 1, inventaris der overtuigingsstukken N.V.).

Beide arbeidsovereenkomsten waren voor een voltijdse betrekking als chauffeur.

Gedurende de periode van 8 mei 2012 tot en met 29 juni 2012 was eiser arbeidsongeschikt.

Bij schrijven d.d. 8 mei 2012 vorderde de raadsman van eiser een vergoeding wegens willekeurig ontslag voor het ontslag dat was ingegaan op 30 mei 2011. Daarnaast werd melding gemaakt van pesterijen op het werk jegens eiser en zouden tijdens de Krokusvakantie onterecht wettelijke vakantiedagen toegepast zijn en dit zonder het akkoord van eiser (stuk 6, inventaris der overtuigingsstukken N.V.):

"Geachte heer,

Ik word geraadpleegd door de heer M. T.,(...), 2060 Antwerpen.

Mijn cliënt trad op 9 november 2005 bij u in dienst als chauffeur met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Met aangetekende brief van 24 mei 2011 hebt u cliënt ontslagen met een opzeggingstermijn van 35 kalenderdagen, ingaand op 30 mei 2011.

Aanleiding tot het ontslag was een dispuut over loonachterstallen die over diverse jaren waren opgebouwd. Na lang aandringen en mits tussenkomst van de vakbond heeft cliënt begin 2011 alvast een gedeelte van deze achterstallen uitbetaald gekregen, doch kort nadien werd hem zijn gebruikelijke busdienst afgenomen, en vervolgens werd hem gezegd dat hij ook een 'nieuwe werkregeling' zou krijgen, waarbij hij met name zou moeten gaan stempelen tijdens de zomervakantie en de kerstvakantie. Deze nieuwe werkregeling bestond erin dat cliënt werd ontslagen, en vervolgens zou tewerkgesteld worden met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur.

Uit de stukken die cliënt mij overhandigt, leid ik af dat het ontslag met brief van 24 mei 2011 manifest willekeurig was. Het ontslag werd duidelijk doorgevoerd als represaille, wellicht voor de rechtmatige loonaanspraken van cliënt. Er bestond geen enkele noodzaak om cliënt te ontslaan, getuige daarvan het feit dat u hem kort nadien opnieuw hebt aangeworven, zoals overigens reeds voor het ontslag was gepland en ook reeds aan cliënt meegedeeld.

Ingevolge het willekeurig karakter van het ontslag, bent u in toepassing van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet aan cliënt een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon van 6 maanden, hetzij 12.956,11 € bruto.

(...)

Verder neem ik hierbij ook de gelegenheid te baat om melding te maken van feiten die ik meen te kunnen kwalificeren als een vorm van pesterijen.

Cliënt was arbeidsongeschikt in november en december 2010. Bij zijn terugkeer uit ziekte mocht hij niet zijn gebruikelijke bustoer opnemen. Alle begrip nog voor de beslissing om cliënt vlak na zijn terugkeer uit ziekte tijdelijk in te zetten als vervanger van een zieke collega, doch na afloop van deze vervanging kreeg cliënt nog steeds zijn gebruikelijke schooltoer niet terug, zulks echter zonder enige motivering. Er werd hem, integendeel, zonder verdere motivering de schooltoer toebedeeld van het P. te Stabroek. Waar cliënt tot dan steeds kinderen van de lagere school had vervoerd, steeds ook in aanwezigheid van een begeleider, werd hem nu het vervoer van leerlingen van het hoger middelbaar toegewezen, zonder begeleider. Gelet op het ernstig spraakprobleem van cliënt, waarvan u uiteraard zeer goed op de hoogte bent, was deze toewijzing bijzonder tergend. Dit geldt eens te meer nu volgens cliënt de schooltoer van Stabroek nagenoeg de enige schooltoer is zonder begeleider! Waarom cliënt - welke lijdt onder een ernstig én gekend fysiek communicatieprobleem - opzadelen met één van de moeilijkste schooltoeren?

Vervolgens verloor cliënt dan in het voorjaar van 2011 ook zijn aanstelling voor onbepaalde duur. Bij zijn terugkeer in september 2011 kreeg cliënt alweer de schooltoer van het P.. Hij dient deze tot op vandaag te rijden. Cliënt tracht zich hierbij uit de slag te trekken, doch zijn spraakprobleem is er sedertdien nog verder op achteruitgegaan.

Alsof het niet genoeg is, dient cliënt bovendien dagelijks in de namiddag te informeren naar de uurregeling voor de volgende dag. Dit weegt enorm op het gezins- en privéleven van cliënt, die gehuwd is en twee kinderen heeft. Het gegeven dat nog andere chauffeurs aan dit regime zouden onderworpen zijn, vormt m.i. geen aanvaardbaar excuus. Bovendien zou er volgens cliënt in dit verband met twee maten en twee gewichten worden gewerkt: sommige chauffeurs krijgen wat ze vragen, anderen per definitie niet.

Tijdens de krokusvakantie 2012 deed zich nog een ander incident voor: cliënt meldde zich dagelijks aan op het werk doch kreeg te horen dat er geen werk was voor hem. Achteraf stelde cliënt vast dat de kwestieuze dagen op de loonbrief werden aangemerkt als 'wettelijke vakantie'! Cliënt had uiteraard geen verlofaanvraag ingediend, noch ingestemd met een omboeking in die zin. Ik hoop dan ook dat het een vergissing betreft en dat u mij per kerende kan bevestigen dit onmiddellijk te willen rechtzetten.

(...)"

Hierop reageerde de raadsman van de N.V. bij brief d.d. 5 juni 2012 (stuk 3.2, inventaris der overtuigingsstukken eiser):

Cliënte legt ons uw schrijven dd. 8 mei j1 . voor m.b.t. de heer M. T..

Om de volgende redenen kan zij niet akkoord gaan met de inhoud hiervan:

I, Wat de loonachterstallen betreft, dient vooreerst opgemerkt dat de heer T. van bij de start van zijn tewerkstelling wist dat hij slechts een deeltijdse prestatie zou leveren als chauffeur in het leerlingenvervoer, aangezien voor dergelijk vervoer nu eenmaal geen voltijdse prestaties kunnen worden gegarandeerd.

Aangezien anderzijds wel een contract van onbepaalde duur werd gesloten, is cliënte onmiddellijk (en niet na lang aandringen, zoals uw cliënt beweert) ingegaan op de (rechtmatige) vraag van Openbare Diensten om zijn achterstallige vergoedingen uit te betalen. Het betreft duidelijkheidshalve een bedrag van 13.655,97 EUR, uitbetaald in februari 2011, dat niet overeenstemt met uitgevoerde prestaties maar dat werd uitbetaald omdat de heer T. met zijn werkelijke prestaties niet aan de gewaarborgde wekelijkse arbeidstijd kwam. Naar mening van cliënte was er ook geen dispuut rond deze achterstallen, daar zij deze aanspraak in hoofde van de heer T. rechtmatig achtte en derhalve ook niet ontkende.

Om de werkregeling van de heer T. evenwel in overeenstemming te brengen met zijn werkelijke tewerkstelling, werd - in onderling overleg en met zijn akkoord - zijn arbeidsovereenkomst in mei 2011 opgezegd en werd met hem een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur gesloten, zoals gebruikelijk in het leerlingenvervoer.

Deze wijziging had dus enkel tot doel de werkregeling in overeenstemming te brengen met het initiële opzet en met wat gebruikelijk is voor leerlingenvervoer, dit omwille van de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

In de schoolvakanties zijn er nu eenmaal geen busritten voor scholen, waardoor alle betrokken chauffeurs zo goed als zonder werk zitten. Van enige represaille of 'willekeur' - in welk geval de heer M. trouwens wellicht niet meer opnieuw zou zijn aangeworven - is dan ook hoegenaamd geen sprake.

2. Wat de toewijzing van de schoolritten betreft, benadrukt cliënte dat geen enkele chauffeur aanspraak kan maken op een vaste busdienst. Als onderneming houdt zij zich het recht voor haar chauffeurs flexibel in te zetten binnen de activiteitssector waarin ze werden aangenomen, in casu het bijzonder geregeld vervoer. Dit principe geldt op gelijke wijze voor alle werknemers.

Het 'toegewezen' krijgen van een bepaalde busrit doet geen enkele garantie - laat staan enig recht - ontstaan op behoud van deze rit in de toekomst, wars van bijvoorbeeld de noden van de onderneming en de belangen van collega- werknemers.

Personeelsbeleid en -organisatie zijn en blijven een prerogatief van de werkgever, rekening houdende met de noden van de dienst en de belangen van alle werknemers.

Cliënte betreurt dan ook ten zeerste dat bepaalde van haar keuzes aanzien worden als pesterijen.

Cliënte verbaast zich er trouwens over dat zij tot aan uw schrijven nog nooit enige opmerking vanwege de heer M. mocht ontvangen i.v.m. de hem toegewezen rit. Hetzelfde geldt trouwens ook voor de overige 'bezwaren'. Cliënte betreurt dit ten zeerste, daar zij prat gaat op het voeren van een werkelijk laagdrempelige opendeurpolitiek jegens haar chauffeurs.

3. Inzake het bezwaar over de onregelmatige werkomstandigheden/uurregelingen, kan cliënte enkel bevestigen dat het beroep van professionele chauffeur nu éénmaal een bepaalde flexibiliteit vergt. Cliënte is hier steeds zeer duidelijk over bij de bespreking van de arbeidsovereenkomsten, zodat al haar chauffeurs op voorhand weten wat de moeilijkheden zijn van deze job.

4. Over het krokusverlof kan cliënte eveneens kort zijn: dit betreft louter een misverstand, waarbij cliënte niet meer dan de gebruikelijke regeling heeft toegepast, doch dit (post factum) niet de wens blijkt te zijn van de heer T. Cliënte is dan ook bereid de desbetreffende dagen te corrigeren.

(...)

Partijen kwamen niet tot een vergelijk waardoor eiser zich genoodzaakt zag om een procedure voor de arbeidsrechtbank in te leiden;

### 3. In Rechte

#### 3.1 Aanvullende opzeggingsvergoeding

De N.V. had bij het ontslag d.d. 24 mei 2011 een opzeggingstermijn van 35 kalenderdagen in acht genomen.

Ingevolge CAO nr. 75 diende de N.V. een termijn van 42 kalenderdagen te respecteren.

Dit wordt tussen partijen niet meer betwist.

Eiser stelt dat er nog 11 kalenderdagen aanvullende opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn, de N.V. meent slechts 9 kalenderdagen.

Eiser beroept zich ten onrechte op het formulier C4 (stuk 1.5 inventaris der overtuigingsstukken eiser) om als einddatum van tewerkstelling 29/06/2011 te nemen. Het betreft het formulier C4 betrekking hebbende op een latere tewerkstelling (periode 9/1/2012 tot en met 29/06/2012) met een contact van bepaalde duur.

De rechtbank gaat er van uit dat eiser tewerkgesteld is geweest tot en met 30 juni 2011.

Dit blijkt uit het schrijven van Toezicht op de Sociale Wetten (stuk 5.3 inventaris der overtuigingsstukken eiser) maar kan ook afgeleid worden uit de individuele rekening

van 2011 en de loonfiche juni 2011 (stuk 7, inventaris der overtuigingsstukken N.V. en stuk 2.2 inventaris der overtuigingsstukken eiser). In totaal werden voor juni 2011 22 arbeids- of gelijkgestelde dagen (met abstractie van de dagen contractbreuk) geregistreerd; rekening houdende met een tewerkstelling in een vijfdaagse week is de laatste arbeids- of gelijkgestelde dag voor juni, 30 juni 2011.

Rekening houdende met een opzegtermijn van 42 kalenderdagen, ingaande op 30 mei 2011 werd er gedurende de periode van 30 mei 2011 tot en met 30 juni 2011 een opzegtermijn gepresteerd van 32 dagen. Gelet op het gegeven dat er reeds een opzegvergoeding van 1 dag werd betaald door de N.V. (zie loonfiche juni 2011) is eiser nog gerechtigd op 9 dagen aanvullende opzeggingsvergoeding.

De aanvullende opzeggingsvergoeding is bijgevolg gelijk aan  $(11,3052 \times 38u \times 13/3 \times 13,92) \times 9/365 = 639$  euro bruto.

### 3.2 Willekeurig ontslag

Eiser vordert de vergoeding wegens willekeurig ontslag omdat hij ontslagen geweest zou zijn omwille van rechtmatige loonaanspraken en ook omdat het ontslag geen verband zou houden met de noodwendigheden van de onderneming.

#### 3.2.1 Principes

Onder willekeurig ontslag wordt verstaan "het ontslag van een werkmans die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmans of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst" (art. 63, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet).

Art. 63 Arbeidsovereenkomstenwet verleent een finaliteit aan het ontslagrecht dat moet gesteund zijn op een reden die verband houdt met de persoon van de werknemer, het gedrag van de werknemer of het belang van de onderneming. Het ontslag wordt daardoor een doelgebonden bevoegdheid. De werkgever moet aantonen dat het ontslag 'normaal' werd gebruikt (cfr. D. CUYPERS, Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag, Larcier, Gent, 2002, 59).

De regeling van willekeurig ontslag houdt het verbod in van kennelijk onredelijk ontslag. Een ontslag om een motief dat in verband staat met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, is toch willekeurig wanneer dat motief kennelijk onredelijk is. De rechter moet dus nagaan of het gedrag of de geschiktheid van de werkmans een legitieme ontslagreden vormt (cfr. Cass. 22 november 2010, AR S.09.0092.N; Cass. 29 september 2010, S.09.0088.F).

Bij betwisting dient de werkgever het bewijs te leveren van de ingeroepen redenen, meer bepaald van het feit dat deze verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de arbeider of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming (art. 63, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet).

### 3.2.2 Beoordeling

#### Ontslag na rechtmatige aanspraken loonaanspraken — geen gebrek aan werk

Eiser stelt dat hij ontslagen werd naar aanleiding van een conflict tussen partijen over zijn verloning. Dit conflict zou er ondermeer toe geleid hebben dat hij diende te rijden met een handgeschakelde bus (ondanks rugproblemen) en dat hij onder druk werd gezet om zijn aanspraken te laten vallen in ruil voor een gunstigere (dienst)regeling, met name werken in onderaanneming voor D. L.. Daarenboven dient de eenzijdige beëindiging van een vast dienstverband voor onbepaalde duur om vervolgens arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur aan te bieden beschouwd te worden als kennelijk onredelijk en aldus willekeurig.

De N.V. stelt dat eiser niet ontslagen werd omwille van zijn houding doch wel omdat er onvoldoende werk was.

De rechtbank is van oordeel dat er geen sprake is van een willekeurig ontslag.

Uit een aantal elementen kan de rechtbank afleiden dat de N.V. minder opdrachten had om al haar werknemers voltijds te werk te stellen. Er is de geluidsopname van een gesprek tussen eiser waarin duidelijk wordt gezegd dat er een groot verschil is tussen de gepresteerde uren en de contractueel voorziene uren (stuk 8, inventaris der overtuigingsstukken eiser).

Objectief dient vastgesteld te worden dat de loonachterstallen te wijten waren aan dit verschil en uit stuk 8 blijkt ontegensprekelijk dat eiser niet de enige was van wie de arbeidsovereenkomst werd opgezegd (stuk 8, inventaris der overtuigingsstukken N.V.).

Uit het geheel der stukken leidt de rechtbank af dat de N.V. probeerde om een voor haar gunstige regeling van de loonsaanspraken uit de brand te slepen doch uit deze houding kan geenszins afgeleid worden dat het ontslag rechtstreeks verband hield met de aanspraken van eiser.

De rechtbank merkt ten slotte op dat eiser nadien opnieuw in dienst werd genomen, zij het met (twee keer) een contract van bepaalde duur (stukken 1 en 2, inventaris der stukken N.V.). Dit laatste wijst er ontegensprekelijk op dat de N.V. de banden met eiser niet definitief wenste te verbreken ondanks de aanspraken op loon en staft daarnaast ook de stelling van de N.V. dat zij zich in een onzekere economische toestand bevond.

Overigens bevestigde de dienst Toezicht op de Sociale Wetten dat de tewerkstelling met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de gangbare regeling is in de sector voor iemand die schoolvervoer verzorgt (stuk 5.3, inventaris der overtuigingsstukken eiser).

Of er al dan niet voldoende opdrachten waren in het leerlingenvervoer is irrelevant, eiser werd aangenomen als chauffeur zonder dat er gespecificeerd werd of deze opdrachten in het leerlingenvervoer dan wel in het werknemersvervoer dienden

uitgevoerd te worden. De N.V. beschikt hier over soevereine beoordelingsbevoegdheid, rekening houdende met de concrete omstandigheden (vakantieperiodes, opdrachten, , ). Dit behoort tot de normale uitoefening van het werkgeversgezag.

Het ontslag van eiser is bijgevolg niet willekeurig.

De overige door partijen aangevoerde feiten en middelen doen aan voorgaande overwegingen en besluitvorming geen afbreuk.

### 3.3 Schadevergoeding op basis van artikel 32 ter van de Welzijnswet-ongeoorloofde discriminatie op basis van de Anti-discriminatiewet

Artikel 32 ter 2° van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna Welzijnswet) definieert "pesterijen op het werk" als "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming."

De constitutieve elementen van pesterijen zijn het onrechtmatig karakter van de gedragingen, de herhaling ervan in de tijd en de gevolgen ervan. Het hoeft niet noodzakelijk te gaan om hetzelfde gedrag dat zich herhaalt. Het is voldoende dat de gedragingen - zelfs van verschillende aard - zich voordoen gedurende een bepaalde tijd.

De normale gezagsuitoefening van een werkgever kan niet gelijkgesteld worden met pesten, zelfs al worden bepaalde situaties slecht beleefd door de werknemer, rekening houdend met zijn subjectiviteit en gevoeligheid. Het feit dat de persoon die zich slachtoffer voelt het gedrag als onrechtmatig ervaart, wil niet zeggen dat het dat ook is.

De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna Anti-discriminatiewet) verstaat onder discriminatie "elk verschil in behandeling verstaan dat gebaseerd is op leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine (algemene wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie), geslacht (wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen), nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming (wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden)."

De discriminatie kan direct of indirect zijn.

In essentie haalt eiser volgende feiten aan:

- eiser zou bewust ingeschakeld zijn als begeleider in plaats van chauffeur terwijl hij kampt met een spraakgebrek;
- de gebruikelijke bustour van eiser werd gewijzigd naar een tour met niet-begeleide jongeren. Hierdoor zou het spraakgebrek zijn verergerd;
- vaak wist eiser pas de dag voordien of hij moest werken.

De rechtbank verwijst naar het mondeling advies, gegeven door het openbaar ministerie, dat zij volledig kan bijtreden.

De feiten, die eiser aanhaalt, hebben betrekking op de organisatie van het werk. Er is geen enkel objectief element dat er op wijst dat de aan de N.V. verweten feiten a) tot doel hadden een vijandige werkomgeving in de zin van de Welzijnswet te creëren of b) een verschil in behandeling van eiser omwille van zijn handicap inhielden.

Het openbaar ministerie merkt terecht op dat ook in de brief van eiser aan Toezicht op het Welzijn op het Werk van 30 maart 2012 geen concrete elementen worden aangevoerd die wijzen op pesten of discriminatie (stuk 1.3, inventaris der overtuigingsstukken eiser). Zoals ook in het voor de rechtbank gevoerde debat, beperkt de brief zich tot het aanklagen van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Er dient opgemerkt te worden dat eiser geen formele klacht heeft ingediend terwijl hij nochtans meermaals met de preventiedienst in 2011 en 2012 contact had gehad (zie mailverkeer, stukken 4.7 ; 5.1 ; 5.2 inventaris der overtuigingsstukken eiser).

Er is dan ook geen reden om te vermoeden dat de verweten feiten verder zouden gaan dan de normale uitoefening van het werkgeversgezag en aldus mogelijks pesten of ongeoorloofde discriminatie inhielden. Eenzijdige beweringen zijn immers niet voldoende om de bewijslast ter zake te kunnen omkeren.

De vordering van eiser is dan ook ongegrond.

### 3.4 Pro rata eindejaarspremie

Het wordt tussen partijen niet betwist dat er een recht is op een eindejaarspremie.

Eiser stelt echter deze eindejaarspremie nog niet ontvangen te hebben.

De N.V. verwijst ter staving van de betaling naar de individuele rekening 2011 en de loonfiche van de maand juni 2011 waar een bedrag van 939,76 euro bruto ten titel van pro rata eindejaarspremie op vermeld staat.

De bewijslast rust bij de N.V.

De individuele rekening 2011, noch de loonfiche voor de maand juni 2011 kunnen aanzien worden als een bewijs van betaling. Nochtans kan het voor de N.V. niet moeilijk zijn om een stortingsbewijs voor te leggen.

De N.V. legt geen stavingstuk voor dat wijst op een effectieve betaling.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook gegrond.

### 3.5 Ecocheques

Met conclusie, neergelegd ter griffie op 8 april 2013, doet eiser afstand van dit onderdeel van de rechtsvordering.

### 3.6 Crisispremie

De N.V. stelt dat de crisispremie niet verschuldigd was gelet op de specifieke situatie (eiser werd nadien opnieuw aangeworven met een contract van onbepaalde duur). Ondergeschikt stelt de N.V. dat zij enkel gehouden kan zijn tot het bedrag van 555 euro.

Wat de gevorderde crisispremie betreft dient het volgende opgemerkt te worden.

Luidens artikel 14, 1° lid van de Wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord heeft elke werkmán waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd zonder dringende reden, met of zonder naleving van een opzeggingstermijn, recht op een forfaitaire crisispremie van 1.666 euro.

Luidens artikel 16 van dezelfde wet betaalt de werkgever op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt een gedeelte van de bij artikel 149 bedoelde forfaitaire crisispremie dat gelijk is aan 555 euro.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betaalt de overige 1.111 euro.

De N.V. kan niet bijgetreden worden dat er hier sprake is van een specifieke situatie, de door de N.V. geschetste situatie valt niet onder de hypothesen waarbij de crisispremie niet verschuldigd is. Bovendien is het de N.V. die het formulier C4 — bijlage crisispremie dient af te leveren, los van enig initiatief van eiser.

Uit de stukken blijkt dat het formulier C4 bijlage crisispremie niet werd afgeleverd.

Het komt de rechtbank gepast voor de N.V. te veroordelen tot de forfaitaire crisispremie ten bedrage van 555 euro en tot een vervangende schadevergoeding van 1.111 euro.

### 3.7 Loonachterstallen — schadevergoeding gederfd loon

Eiser vordert 1 euro provisioneel uit hoofde van achterstallig loon cq. schadevergoeding wegens gederfd loon.

Eiser stelt dat het voor hem niet duidelijk is hoe het bedrag van 13.655,97 euro samengesteld is en of hiermee wel degelijk alle tekorten werden aangevuld.

Uit stuk 5.3 kan afgeleid worden dat de berekening van het bedrag werd opgesteld door de vakorganisatie van eiser en dat de dienst Toezicht op de Sociale Wetten hierover een onderzoek heeft gevoerd (stuk 5.3, inventaris der overtuigingsstukken eiser).

Dit bedrag werd voorheen nooit betwist.

In beginsel zou een partij haar verweer kunnen beperken tot een betwisting van de gestelde rechtsfeiten, doch naar goede trouw kan van een partij geëist worden dat zij de gestelde rechtsfeiten nauwkeurig en gemotiveerd betwist, en dit ongeacht de vraag wie de bewijslast of het bewijsrisico omtrent dit punt draagt. Een onvoldoende betwisting kan niet als een betwisting worden beschouwd, zodat de gestelde feiten ondanks die betwisting voor waar moeten worden aangenomen (M.E. Storme, Goede trouw in geding en bewijs, TPR 1990, 503, nr. 107).

Eiser voert niet aan op welke gronden zij gerechtigd zou zijn op gederfd loon en vergoedingen. Evenmin wordt enig begin van bewijs inzake geleverde meerprestaties vorgebracht.

Dit onderdeel is ongegrond bij gebrek aan een nauwkeurige en gemotiveerde betwisting.

### 3.8 Sociale documenten

Eiser vordert verweerster tevens te veroordelen tot aflevering van de volgende sociale bescheiden: een loonfiche, een individuele rekening, een fiscale steekkaart 281.10 m.b.t. onder verbeurte van een dwangsom van 25 EUR per dag vertraging per document.

Vermits verweerster gehouden is tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding, een eindejaarspremie en crisispremie, is zij gehouden aan eiser de hiermee in overeenstemming zijnde documenten te bezorgen.

Er bestaat evenwel geen aanleiding om de afgifte van deze documenten te bevelen onder verbeurte van een dwangsom nu niets laat vermoeden dat verweerster zich aan deze verplichting zou onttrekken.

### 3.9 Uitvoerbaarheid bij voorraad

De uitvoerbaarheid van een vonnis kan slechts met de nodige omzichtigheid worden toegestaan, namelijk enkel voor bedragen die als verschuldigd erkend zijn of als zodanig moeten worden aanzien, en voor veroordelingen waarvan de rechter uit het onderzoek van de zaak de redelijke zekerheid heeft opgedaan dat zijn beslissing niet vatbaar is voor ernstige kritiek (DIRIX E. en BROECKX K., Beslag, A.P.R., Kluwer 2001, 226-227, nr. 363).

Het doel van de uitvoerbaarheid bij voorraad is het vermijden van dilatoire ingrepen van de schuldenaar om aan de uitvoering van het vonnis te ontsnappen door systematisch beroep in te stellen.

Hic et nunc zijn er geen aanwijzingen om aan te nemen dat de N.V. zou overgaan tot dilatoire ingrepen in voormelde zin, zodat er geen aanleiding bestaat om het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad.

OM DEZE REDENEN  
DE RECHTBANK,

Recht doende op tegenspraak,  
na erover beraadslaagd te hebben,  
alle andere en strijdige conclusies verwerpend,

Verklaart de vordering ontvankelijk en gegrond zoals hierna bepaald.

Veroordeelt verweerster om aan eiser te betalen:

- ZESHONDERD NEGENENDERTIG EURO, 639 euro, bruto aanvullende opzeggingsvergoeding,
- NEGENHONDERD NEGENENDERTIG EURO ZESENZEVENTIG CENT, 939,76 euro, bruto pro rata eindejaarspremie 2011,
- VIJFHONDERD VIJFENVIJFTIG EURO, 555 euro, netto crisispremie,
- DUIZEND HONDERD EN ELF EURO, 1.111 euro, schadevergoeding,

te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen, in zoverre verschuldigd, en te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten en de kosten.

Begroot de kosten aan de zijde van eiser op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van verweerster op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding.

Beveelt afgifte van hoger genoemde sociale en fiscale bescheiden binnen de daartoe wettelijk voorziene termijnen

De griffier  
R.V. D.

De voorzitter van de kamer  
E. V.

Rechter in sociale zaken  
Werkgever

Rechter in sociale zaken  
Werknemer-Arbeider

D.N.

M. S.