

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 18 FEBRUARI 2015

INZAKE :

1/ dhr. E. M. AZIZ, arbeider,
wonende te 2060 Antwerpen, (...).

2/ dhr. E. M. MOHAMMED, arbeider,
wonende te 2060 Antwerpen, (...).

3/ dhr. E. M. EL GAZHI, arbeider,
wonende te 2140 Borgerhout, (...).

4/ dhr. M. ALI, arbeider,
wonende te 2100 Deurne, (...).

Allen woonstkeuze doende bij de vakbond, Regio Antwerpen, hierna vermeld.

EISENDE PARTIJEN, vertegenwoordigd door Dhr. J. D. B., gevolmachtigd
afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, 2018-Antwerpen,

tegen:

BVBA P.,
gevestigd te 2840 Rumst, (...), Ondernemingsnummer (...).

VERWERENDE PARTIJ, vertegenwoordigd door Mr .H.V. D. W. en loco Mr. P. E.,
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.

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 en gezegden ter openbare terechtzitting van 19 november 2014.

Gelet op het schriftelijk advies van Dhr. P. W., Eerste Substituut-Arbeidsauditeur, neergelegd ter griffie op 11 december 2014.

Gelet op de repliek van eisende partijen, ter griffie neergelegd op 6 januari 2015,

Gelet op de repliek van verwerende partij, ter griffie neergelegd op 7 januari 2015.

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

1. DE VORDERINGEN van EISENDE PARTIJEN

Eisende partijen vorderen:

In hoofdorde:

Op basis van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007,
Gedaagde te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

Aan E. M. Aziz	€ 9.141,84
Aan E. M. Mohammed	€ 9.092,48
Aan E. M. Ghazi	€ 9.052,99
Aan M. Ali	€ 9.092,48

In ondergeschikte orde:

Op basis van de Antiracismewet van 10 mei 2007,
Gedaagde te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

Aan E. M. Aziz	€ 9.141,84
Aan E. M. Mohammed	€ 9.092,48
Aan E. M. Ghazi	€ 9.052,99
Aan M. Ali	€ 9.092,48

Deze bedragen te vermeerderen met de verwijls- minstens de vergoedende intresten vanaf 18/09/2010.

Gedaagde tevens te veroordelen tot kosten van het geding.

Het vonnis uitvoerbaar bij voorbaat te verklaren, spijs alle verhaal en zonder borgstelling.

II. IN FEITE

De heren E. M. Aziz (sinds 18/4/1994), E. M. Mohammed, E. M. Ghazi (sinds 12/8/2002) en M. ALI (sinds 1/7/1998) (verder genoemd eisers) werkten allen middels arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor verweerster BVBA P.. (stukken A1, C1 en D1 eisers) Het betreft een tuinbouwbedrijf gespecialiseerd in serreteelt van tomaten.

Blijkens het dossier wordt gewerkt met een aantal vaste werknemers en een aantal seizoensarbeiders in piekmomenten.

Bij 4 aangetekende opzeggingbrieven van 17 september 2010 werd door BVBA P. een einde gesteld aan de arbeidsovereenkomst van elk der voormelde werknemers, elk met een eigen opzeggingstermijn die evenwel niet diende te worden gepresteerd, ingaand op 17 september 2010 en mits betaling van een opzeggingsvergoeding. (stukken A2, B2, C2 en D2 eisers en stukken 2 a tem 2d verweerster)

De respectievelijke C4 attesten vermelden als reden van het ontslag "werkte ondermaats en hoede nieuwe werknemers tegen om goed te werken" (stukken A3 en D3 eisers) Dezelfde dag werd ook de arbeidsovereenkomst met drie andere Marokkaanse collega's om dezelfde reden opgezegd (stuk 1 verweerster). M.a.w. 7 werknemers van Marokkaanse nationaliteit werden ontslagen.

Ook de arbeidsovereenkomst met de heer E. K. A., (thans geen partij inzake) werd met aangetekende brief van 17 september 2010 opgezegd om dezelfde reden. Deze spande zelf een rechtszaak aan tegen de BVBA P. tot het bekomen van een vergoeding wegens willekeurig ontslag. Bij vonnis van de arbeidsrechtbank d.d. 4 oktober 2012 (niet voorgebracht) werd deze vordering afgewezen, doch bij arrest van het Arbeidshof d.d. 1 oktober 2013 werd de vordering toegewezen. (stuk E eisers)

BVBA P. brengt een historisch overzicht voor van werknemers die door haar zijn tewerkgesteld in de periode tussen juni 2002 en 1 april 2014 (datum van outprint) (stuk 1 verweerster). Het betreffen mensen van zeer uiteenlopende origine Roemeens, Indisch, Tibetaans, Marokkaans, Bulgaars, Dominicaans, en Belgisch.

Er volgden verschillende onderzoeken ingevolge verschillende klachten. Enerzijds was er een onderzoek ingevolge de klacht van werknemers bij de Algemene directie van toezicht op sociale wetten. Anderzijds was er een onderzoek door de RVA. Tot slot is er bij de onderzoeksrechter te Antwerpen een onderzoek hangende lastens de BVBA P. wegens vermeende andere tenlasteleggingen (zwartwerk), waarvan uit toelichting ter zitting blijkt dat deze niet zaak gerelateerd is.

Bij brief van 9 december 2010 van BVBA P. aan de RVA Antwerpen deelde deze mee als volgt:

"Betreft: Ontslag van E. M. El Ghazi

Geachte,

Op 1 juli 2010 vertrok E. M. El Ghazi samen met nog 3 andere werknemers tegelijk op vakantie en dit voor 6 weken. Hierdoor waren wij genoodzaakt andere werknemers aan te werven, aangezien dit de drukste periode van het jaar is in ons bedrijf. Wanneer El Ghazi terug uit vakantie kwam, wilde hij dat de nieuwe werknemers zich

onderdanig gedroegen tegen over hem en hij eiste privileges in het werk t.o.v. de nieuwe werknemers. Hij hield constant deze werknemers tegen om goed te presteren. Dit konden wij niet aanvaarden en ook omdat hij al ondermaats presteerde.

Wij zijn dan overgegaan tot ontslag, kortom de werklust van bij El Ghazi was ver zoek.

Hopende op een voldoende uitleg.

Met vriendelijke

Kris P." (stuk 3 verweerster)

De verslagen en verhoren van de Algemene directie van toezicht op sociale wetten worden voorgebracht zowel in het voorliggend administratief bundel als door verweerster:

"Onderneming naam : P. bvba

Activiteit : TEELT VAN GROENTEN, MELOENEN EN WORTEL- EN KNOLGEWASSEN

R.S.Z.-nummer: (...)

Ondernemingsnummer : (...)

Sociale zetel : (...) 2840 RUMST

Plaats van tewerkstelling : (...) 2840 RUMST

Data van de bezoeken : 11.05.2011:17.06.2011

Datum verslag : 17/06/2011

Samengevoegde dossiers

Uit het onderzoek blijkt dat :

1. De firma:

- is een zeer grote en uitgestrekte serre-teelt van tomaten. De beide zaakvoerders, D. R. Kristel en P. Kris(tiaan) zijn echtgenoten en eigenaars van deze firma. Zij werken beide in de zaak.

2. Personeel:

- er wordt een gans jaar door gewerkt met een vaste equipe van ongeveer een 9-tal werknemers in de piek-periodes aangevuld met interimkrachten op plukkaart-systeem.
- er is een arbeidsreglement aanwezig dat ook geregistreerd is op onze diensten, het bevat geen discriminatieclausule.
- het bevoegd paritair comité is PC 145 voor het tuinbouwbedrijf.
- de werknemers werken op basis van een 40 uren-week met compensatie. Deze compensatie mag gekoppeld worden aan het betaald verlof.

3. Onderzoek naar mogelijke discriminatie:

- het gaat hier om de 7 werknemers die op 17.09.2010 werden ontslagen met verbrekingsvergoeding (samen en op hetzelfde ogenblik) van Marokkaanse afkomst.

- het handelt hier om volgende werknemers vermeld met hun datum van indiensttreding in de firma:

1. E. M. Mohammed in dienst sedert 03.07.2000
2. M. Ali in dienst sedert 01.07.2000
3. E. K. A. in dienst sedert 12.06.1998
4. E. M. Aziz in dienst sedert 18.04.1994
5. E. M. El Gazi in dienst sedert 12.08.2002
6. E. M. Othman in dienst sedert 12.02.2001
7. E. M. Rachid in dienst sedert 01.07.2001

- de genoemde werknemers hadden allen een beroepskwalificatie van geoefende
- zie de individuele rekeningen in bijlage.

- van deze groep zijn er 2 werknemers in juli 2010 op toegestaan verzoek op vakantie vertrokken voor 6 weken (zie punt 2). Echter er zijn er ook 2 van deze groep vertrokken zonder voorafgaande toestemming voor dezelfde periode. Gezien het hier gaat om de piekperiode in de teelt, en het een zeer arbeidsintensieve teelt is, werden onmiddellijk vervangende werknemers aangeworven.

- blijkbaar waren er al geruime tijd wrijvingen tussen groep van werknemers, het ging om het niet altijd uitvoeren van gegeven opdrachten, roken op plaatsen waar het verboden was, te laat komen...

- na de vakantieperiode zijn deze wrijvingen zich ook gaan vertalen in het weigeren om samen te werken met de andere aanwezige collega's, door een zeer arrogante houding t.o.v. zowel de werkgever als de andere collega's niet behorend tot de groep van 7, het zich toe-eigenen van privileges die absoluut niet toegestaan waren door de werkgever.

- tevens blijkt dat er reeds langer werknemers van Roemeense en Bulgaarse afkomst in dienst waren en dus hun vaste collega's waren.

- de zaakvoerder D. R. Kristel ten stelligste ontkent dat het ontslag van deze 7 werknemers ingegeven is op racistische gronden maar wel degelijk omwille van de onmogelijk geworden samenwerking met deze groep van werknemers.

- er werd ook door de diensten van de RVA (o.a. Mechelen en Antwerpen) onderzoek ingesteld naar de reden van ontslag - zie copies van verklaringen door de zaakvoerder in bijlage.

4. Bijkomende informatie:

- tevens werd door de cel tuinbouw op 18.10.2010 een controle-onderzoek ingesteld - zie lijst in bijlage - er werden geen inbreuken vastgesteld (deze firma wordt op regelmatige basis gecontroleerd).

- deze firma gesubsidieerd wordt door de Europese Unie (zie Google).

- de arbeids- en loonvoorwaarden werden verder in onderzoek genomen door collega B.

Bijlagen:..."

Verslag van het bijkomend onderzoek, namelijk de ondervraging van enkele ex-collega's van de 7 van afkomst Marokkaanse werknemers die in groep ontslagen zijn (zie verslag van 17.06.2011).

"In bijlage de verhoren van (onleesbaar gemaakt bij stukken verweerster") 2 werknemers waarvan we redelijk zeker waren dat ze de Nederlandse taal machtig waren om over de feiten van september 2010 te praten en die ook een aantal jaren met de groep van 7 had samengewerkt".

De werknemers werden elk apart en zonder de werkgever op de hoogte gebracht van het doel en nut van deze verhoren en ook elk apart verhoord.

Uit deze besprekingen met deze werknemers blijkt dat de werknemer van allochtone afkomst S. P., zich niet wil mengen in het debat over de samenwerking met de groep van 7, en zich zeer afzijdig opstelt, vandaar dat hij verklaart dat hij geen last heeft gehad met de Marokkaanse ex-collega's.

De werknemer Dominik S. daarentegen heeft blijkbaar wel de nodige aanvaringen gehad met zijn ex-collega's.

Deze werknemer heeft ook gemeld dat de verschillende ex-collega's van de groep van 7 nogal grof uit de hoek kwamen met opmerkingen die in het algemeen naar ieders hoofd werden geslingerd door verschillende ex-collega's van de groep van 7 (uitroepen zoals : je moeder is een hoer, neuker met honden, alle Belgische vrouwen zijn hoeren enz...!)"

Bij nabespreking met beide zaakvoerders werd nogmaals de procedure uitgelegd en het doel en nut van deze processen-verbaal van verhoor van hun werknemers.

Zoals reeds vermeld in het 1ste verslag wordt er gewerkt met een equipe van vaste werknemers die een contract hebben van onbepaalde duur. Deze equipe werkt in het hoogseizoen samen met gelegenhedswerkers gezien op die tijdstippen het werkvolume enorm toeneemt.

Tevens werd telefonisch contact opgenomen met Stijn V. D. H., wijkagent van de lokale politie, die betrokken was bij de verwijdering van de groep van 7 bij hun ontslag. Gezien de groep van 7 het bedrijf toen niet wilde verlaten en hij alleen geconfronteerd werd met 7 agressieve werknemers, werd er bijstand gevraagd aan de politie van Boom. De wijkagent heeft gemeld dat er geen P.V. door hem werd opgemaakt van de feiten, wel een melding. Hij bevestigde dat er heel veel verbaal geweld aan te pas kwam, en de groep zich zeer agressief opstelde ook tegenover de politie."

De processen-verbaal van verhoor worden bijgebracht, het betreft enerzijds verhoren gevoerd door directie toezicht sociale wetten en anderzijds door de gerechtelijke politie in het kader van een onderzoek bij de onderzoeksrechter te Antwerpen (betreffende andere niet verbonden tenlasteleggingen):

1, het verhoor van Maria M. (ex-werkneemster) d.d. 27 februari 2014 bij de diensten e. in het kader van een in 2012 opgestart gerechtelijk onderzoek. Zij verklaarde :

"Op uw vraag of ik werk of gewerkt heb bij BVBA P. moet ik u zeggen dat ik daar gewerkt heb tot juni 2012.

De zaakvoerder was P. Kris en zijn vrouw noemt Kristel.

Ik werkte als inpakster.

Ik werkte als seizoensarbeidster met plukkaart waarmee ik 65 dagen op jaarbasis kon werken. In feite deed ik deze job als bijberoep. Ik heb nooit een contract gehad. De 65 dagen werden verdeeld per week. Normaal gezien moest ik elke maandag werken.

Vervolgens hing het af of er tomaten geplukt en vervolgens moesten ingepakt worden. Gezien ik dichtbij de serres woonde was ik in feite een gemakkelijk werknemer.

Buiten de arbeiders die met een plukkaart werkten waren er ook nog vaste werknemers en dit waren in die periode mannen van Marokkaanse afkomst. Met deze laatsten waren er altijd problemen zelfs onderling.

Het was een groep van ongeveer een tiental man.

Het was een combine zoals men dat zegt want ze wilden zo wat de baas spelen.

De baas van de Marokkanen was een zekere A. want die moest alles onderling regelen.

ik weet dit gezien ik daar 15 jaar gewerkt heb. Ik ken ze dus goed genoeg. Er waren toen ook Bulgaren maar dat waren twee clans.

Hoe de anderen werden uitbetaald weet ik niet en dat zijn mijn zaken ook niet, Ik heb dat nooit gezien."(stuk 6 verweerster)

2. Het verhoor d.d. 11 mei 2011 van D. R. Kristel (zaakvoerder). Zij verklaarde :

"Ik ben zaakvoerder van de firma P. BVBA, gelegen (...) te 2840 Rumst. Wij zijn beiden, mijn echtgenoot P. Kristiaan en ikzelf verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. Op 17.09.2010 werden inderdaad 7 werknemers ontslagen die van Marokkaanse afkomst waren. De laatste 2 jaar werd de samenwerking zeer moeilijk ondanks dat sommigen reeds van 1994, 1998 in dienst waren. De betrokken werknemers deden moeilijk, kwamen te laat, aanvaardden geen gezag meer. Gezien de reactie tegen ons vanuit de 7 werknemers kwamen, er zoals vermeld naar de RVA, ze niet meer wilden werken (na de vakantieperiode) werd er overgegaan tot ontslag. De beschuldigingen tegenover mijn echtgenoot dat hij tegen de Islam zou zijn, het verbod om te bidden, kloppen niet. Deze mensen zijn door ons in dienst genomen, vast en voltijds, er waren buiten de middagpauze, twee bijkomende pauzes om 9 h en 16 h van een kwartier, waar de gelegenheid werd geboden om te bidden (vasten kan niet verboden worden, wij hebben ze niet gedwongen om te eten). Er zijn nu nog steeds werknemers vast in dienst die van vreemde origine zijn. Wij hebben deze 7 werknemers ontslagen omwille van de onmogelijke samenwerking en zeker niet omwille van hun afkomst.

3. Het verhoor d.d. 4 augustus 2011 van S. Dominik. (werknemer/bedrijfsleider) Hij verklaarde:

"Ik heb samengewerkt met de van afkomst Marokkaanse werknemers die verleden jaar in groep ontslagen zijn. De samenwerking met deze werknemers was quasi onmogelijk. In het begin als ik hier begon ± 8 jaar geleden was de werksfeer niet aangenaam. Toen waren er tijdelijke werknemers van Tibetaanse nationaliteit die

vernederd en soms ook gepord werden door de Marokkaanse werknemers. Het klimaat in de serre was zeer onaangenaam door deze groep. Zij voelden zich als groep zeer sterk en onderdrukten de werknemers die met tijdelijke contracten en met de plukkaarten aan het werk waren. Er was geen overleg mogelijk, zij waren de baas en iedereen (ik inclusief) moest naar hen luisteren. De baas heeft dit jaren getolereerd maar op het laatste was de sfeer zo verziekt dat er iets moest gebeuren. Ikzelf heb herhaaldelijk bedreigingen gekregen van verschillende gewezen collega's van Marokkaanse nationaliteit die hier gewerkt hebben. Een uitspraak van hen was : "laat je niet zien in Antwerpen of we maken je kapot". Ook andere werknemers werden afgedreigd. Het ontslag heeft niets te maken met racisme volgens mij, maar wel met de werksfeer die gecreëerd werd door deze ex-collega's en onhoudbaar werd voor de andere werknemers. De sfeer in het bedrijf is nu totaal veranderd, de samenwerking met alle collega's, ook de tijdelijke, is aangenaam en rustig." (stuk 5b verweerster)

4. Het verhoor d.d. 04 augustus 2011 van S. P. (werknemer) Hij verklaarde:

"Ik heb samengewerkt met de 7 Marokkaanse werknemers die verleden jaar ontslagen zijn. Ik heb geen last gehad om samen te werken met deze ex collega's, ik denk dat het probleem was dat er vakantie genomen werd door deze ex-collega's in het volle hoogseizoen. Er is geen enkel probleem met racisme. Ik werk hier enkele jaren en heb nooit enige vorm van racisme gevonden. Chris is een goede baas, waar ik nooit enige problemen mee gehad heb. "(stuk 5 c verweerster).

Er wordt een eigenhandig geschreven verklaring voorgebracht van dezelfde heer S. (d.d. 5-10-201?) inzake de heer E. K.. (stuk 5b verweerster)

"Ik Dominik S., tewerkgesteld sinds 2003 bij P. BVBA ben vanaf het begin tegengewerkt en geïntimideerd door E. K..

De seizoensarbeiders werden herhaaldelijk door E. K. belemmerd hun werk op een normale wijze uit te voeren.

Meerdere malen per dag naar WC lopen, zitten en roken, (wat verboden is) tijdens de werkuren waren voor E. K. normaal.

Meermaals is hij aangesproken over zijn ontoelaatbaar gedrag en zijn dominante houding t.o.v. de tijdelijke werkkrachten.

E. K. maakte misbruik van de drukte tijdens de oogstperiode om samen met de andere 6 vaste arbeiders van Marokkaanse origine chaos te veroorzaken, door langzaam te werken, andere te beletten hun werk te doen en onnodig rond te wandelen op het bedrijf om vervolgens te kunnen profiteren van deze verziekte atmosfeer waar werk bereidheid ver zoek was.

E. K. heeft een probleem met hiërarchie en respect voor andere werknemers (van andere nationaliteiten) en de werkgevers."

Er werd bij brief van 29 november 2010 door PVBA P. aan vakbond bijkomende toelichting gegeven m.b.t. het ontslag van E. K.

"U vroeg mij een woordje uitleg voor het ontslag van de Heer E. K. A.. De Heer E. K. heeft zeer veel mondelinge verwittigingen gehad, aller handen. Dit kan mijn schoonfamilie, vader, moeder en bedrijfsleider Dominik S. beamen. Hij kwam veel te laat op het werk en zijn werklust was ver zoek de laatste tijd. Deze zomer vertrokken er vier werknemers tegelijkertijd op vakantie van 1 juli tot 20 augustus

Aangezien dit de drukste periode van het jaar is, waren wij genoodzaakt nieuwe werknemers aan te werven. Wanneer deze nieuwe werknemers in de onderneming kwamen eiste de Heer E. K. privileges in het werk tegenover deze werknemers en wilde hij constant deze werknemers tegen houden om goed te presteren. Dit konden wij helemaal niet laten gebeuren en zijn dan overgegaan tot ontslag.

Dit hadden we al meerdere malen willen doen, maar omdat hij steeds smeekte om in dienst te blijven en zijn werkgedrag te verbeteren en onder druk van andere medewerkers zijn wij nooit eerder overgegaan tot ontslag. De Heer K. werkte gewoon niet graag meer. Er is bijvoorbeeld meerder malen gezegd om niet te roken tussen de tomaten aangezien dit niet mag van F.. Hij veegde deze voorschriften aan zijn laars. Dit konden wij niet langer aanvaarden. Wij hebben echt wel heel veel geduld met hem gehad maar nu is de maat vol, daarom ontslag.

Hopende op een voldoende uitleg.

Met vriendelijke groet,

Kris P."

Blijkens het administratief dossier, wordt door de BVBA P. aan de RVA een bijkomende verklaring afgelegd tot toelichting van het ontslag van E. M. Othman (geen betrokken partij doch eveneens ontslagen op 17/9):

"Op 1 juli 2010 vertrok E. M. Othman samen met nog 3 andere werknemers tegelijk op vakantie en dit voor 6 weken. Hierdoor waren wij genoodzaakt andere werknemers aan te werven, aangezien dit de drukste periode van het jaar is in ons bedrijf. Wanneer Othman terug uit vakantie kwam, wilde hij dat de nieuwe werknemers zich onderdanig gedroegen tegenover hem en hij eiste privileges (beter werk) t.o.v. de nieuwe werknemers. Dit konden wij niet aanvaarden en ook omdat hij al ondermaats presteerde, Wij zijn dan overgegaan tot ontslag, kortom de werklust was bij Othman ver zoek."

De RVA meldt dat het onderzoek inzake de tenlasteleggingen wegens inbreuken inzake de wetgeving betreffende racisme (Wet d.d. 10 mei 2007) allen zonder gevolg werden geklasseerd. (AUD 5) Er wordt als reden van seponering aangeduid "dat de werkgever geen schriftelijke verwittigingen heeft gegeven aan betrokkene. Zonder enige schriftelijke bewijzen kan de RVA geen schuld aan ontslag weerhouden" (dit is lastens de werknemer). De inlichtingen m.b.t. het onderzoek vermelden werkweigering en werkverlating, doch deze werden lastens de werknemers niet weerhouden. Ook het onderzoek inzake de klacht naar racisme is geseponeerd.

Ter zitting werd herhaaldelijk de vraag gesteld naar de verklaringen van de klagers en overige werknemers inzake het onderzoek naar racisme, doch terzake konden geen bijkomende stukken worden voorgebracht.

III. BEOORDELING

111.1. de ontvankelijkheid van de vordering op grond van Anti-discriminatiewet

Eisers beroepen zich vooreerst in hoofdorde op de bepalingen van de Anti-discriminatiewet van 10 mei 2007.

Deze verbiedt in artikel 14 discriminatie op grond van volgende beschermde criteria: Leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

Artikel 4,1° en 5 bepalen dat de wet van toepassing is op arbeidsbetrekkingen.

Artikel 18 §2,2° bepaalt de forfaitaire schadevergoeding materieel en moreel op een bruto beloning van 6 maanden loon, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet discriminerende gronden getroffen zou zijn dan wordt de vergoeding beperkt tot drie maanden bruto beloning...

NV P. werpt op dat noch discriminatie op grond van etnische achtergrond, noch racisme deel uitmaken van deze limitatieve opsomming en dat de bepalingen van voormelde wet derhalve niet van toepassing zijn.

De rechtbank treedt dit standpunt niet bij. Hoewel de discriminatie op grond van etnische achtergrond niet expliciet is omschreven, kan zij niet anders begrepen worden dan enige discriminatie op grond van (plaats van/afkomst van) geboorte.

(Zie ook Rb. Brussel 10 februari 2012, AM 2012, afl. 4, 374; Juristenkrant 2012 (weergave VRIELINK, J.), afl. 248, 4; JLMB 2012, afl. 17, 806 en <http://ilmbi.larcier.be/> (17 augustus 2012), "Om uit te maken of er al dan niet sprake is van directe discriminatie moet worden bepaald of de huidige situatie een verschil in behandeling inhoudt, die een persoon (of een groep) benadeelt, op basis van een zogenaamd ras, de huidskleur, zelfs de nationale of etnische afkomst, waarbij het onderzoek moet worden uitgevoerd ten opzichte van een vergelijkbare situatie (art. 4, 6° Anti-discriminatiewet)."))

Benevens werd de oorspronkelijk limitatief opgesomde gronden bij arrest van het Arbitragehof (Arbitragehof nr 157/2004, 6 oktober 2004, B.15, B.S., 18 oktober 2004) opengetrokken. De bepalingen van artikel 2 tot 4 en 18 tot 31 zijn derhalve van toepassing op alle discriminaties, ongeacht de grond waarop ze zijn gebaseerd. (D. DE PRINS, S. SOTTIAUX, J. VRIELINK, Handboek discriminatierecht, Kluwer, 2005, p 448 e.v.)

De bepalingen van de Anti-discriminatiewet zijn derhalve wel degelijk van toepassing.

111.2. de verjaring van de vorderingen op grond van Anti-discriminatiewet en op grond van de Anti-racismewet

Verweerster roept de verjaring in op grond van artikel 15 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, nu beide vorderingen voortspruiten uit een vordering tot schadevergoeding ingevolge fouten gepleegd in de uitvoering van de beweerde arbeidsrechtelijke contractuele arbeidsprestaties van BVBA P..

Aangezien de arbeidsrelaties allen werden beëindigd op 17 september 2010 mits betaling van een opzeggingsvergoeding, trad de verjaring van deze burgerrechtelijke vordering haar inziens één jaar later in m.n. op 18 september 2011.

Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat de schade voortkomende uit niet naleving van de bepalingen van de anti-discriminatiewet hetzij van de anti-racismewet, cumuleerbaar zijn niet alleen met de opzegvergoeding, doch ook met de vergoeding wegens willekeurig ontslag.

Voor zoverre de vordering gestoeld is op het bekomen van een vergoeding van de contractuele fout, door op discriminerende wijze eisers te ontslaan, is deze bij toepassing van voormeld artikel 15 van de wet op de arbeidsovereenkomsten wel degelijk verjaard.

Eisers stellen expliciet in hun laatste besluiten dat het voorwerp van hun vordering het verkrijgen van een vergoeding wegens geleden schade is, nu zij op niet-gerechtigde manier werden ontslagen, schade dewelke de opzeggingsvergoeding niet vergoedt. (besluit p 6 eerste alinea)

Eisers lichten toe dat zij hun vordering niet stellen op grond van de wet op de arbeidsovereenkomsten, doch ex delicto op basis van de anti-discriminatie- en de anti-racismewet van 10 mei 2007.

De burgerlijke vordering gefundeerd op een misdrijf door inbreuk op de antidiscriminatiewet, dan wel op de anti-racismewet, (ex delicto) kan bij toepassing van artikel 26 V.T.WbSv niet verjaren voor de strafvordering.

De verjaringstermijn bedraagt dan ook, doch slechts in de mate dat de vordering ex delicto is gesteld, 5 jaar vanaf datum van het beweerde misdrijf.

Enige vordering ex delicto dient evenwel gestoeld te zijn op de in voorgaande wetgeving weerhouden strafrechtelijke inbreuken.

Artikel 21 tot 26 van de anti-discriminatiewet bestraffen op zich de inbreuk van het respectievelijk artikel 14 (antidiscriminatie) niet. Het is het aanzetten tot discriminatie, segregatie en tot haat en geweld tegen een persoon of bepaalde groep van personen; het discrimineren door een openbaar officier of ambtenaar of het niet naleven van een vonnis of arrest tot staking, die in voorgaande bepalingen strafbaar zijn gesteld.

Er wordt BVBA P. nergens een der voorgaande strafrechtelijke inbreuken/fouten verweten. De vordering op grond van de anti-discriminatiewet is derhalve louter burgerrechtelijk en is in casu contractueel (voortspruitend uit de uitvoering van de arbeidsovereenkomst) en is derhalve op grond van artikel 15 van de wet op de arbeidsovereenkomsten verjaard.

De artikels 24 en 25 van de anti-racismewet daarentegen voorzien in de strafrechtelijke beteugeling van enige vorm van discriminatie op grond van racisme, in het bijzonder in contractuele relaties.

"Artikel 24 : De persoon die, binnen het domein bedoeld in artikel 5, § 1, 1°, een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.

Artikel 25 : De persoon die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.

De vordering gebaseerd op de vergoedingen die verschuldigd kunnen zijn ingevolge inbreuken van deze bepalingen, zijn dus niet verjaard.

Het voorwerp van de vordering werd niet gewijzigd, doch slechts de rechtsgrond. Zelfs in de mate dat zulks een uitbreiding van eis zou betreffen, konden eisers zulks bij toepassing van artikel 807 Ger.Wb. bij besluiten rechtsgeldig aanhangig maken.

Deze vorderingen van eisers op grond van de anti-racismewet zijn derhalve niet verjaard en dus wel ontvankelijk.

111.3. ten gronde

Op grond van de anti-racismewet is derhalve slechts een schadevergoeding mogelijk in de mate dat in hoofde van BVBA P., thans verwerende partij, discriminatie wegens racisme kan worden weerhouden.

Krachtens artikel 30 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van racisme, zijn eisers niet verplicht de discriminatie te bewijzen, het volstaat (maar is noodzakelijk) feiten aan te dragen die het vermoeden van discriminatie aantonen.

Wanneer eisers zulk een vermoeden kunnen aantonen, is het aan verweerster om het tegendeel te bewijzen, m.n. dient zij aan te tonen dat er geen discriminatie op grond van racisme voorhanden was:

Artikel 30 luidt als volgt:

§ 1

Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, (het Centrum of een van de belangenverenigingen) voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1°

de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2°

de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3

Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1

algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2°

het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3°

elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Het gegeven dat alle arbeidsovereenkomsten met werknemers van Marokkaanse origine gelijktijdig werden opgezegd, creëert volgens de rechtbank een voldoende wettelijk vermoeden dat er sprake kan zijn van een vorm van directe discriminatie op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. Het gelijktijdig ontslag impliceert een patroon van ongunstige behandeling in hoofde van alle werknemers van Marokkaanse nationaliteit.

Bij de beoordeling van de bewijslevering inzake discriminatie op grond van racisme dient evenwel omzichtig gehandeld te worden. Thans is duidelijk dat het discriminatieverbod voorrang krijgt op de contractsvrijheid (L.L. CHRISTIAENS, e.a., Antidiscriminatiewet en contracten, die keure, 2006, p 48, nr 9) De omstandigheid dat de contractvrijheid in horizontale verhoudingen groter is dan een beleidsmarge waarover een overheid in verticale relaties beschikt, impliceert evenwel dat het gelijkheidsbeginsel in privaatrechtelijke verhoudingen een andere draagwijdte kent dan in publiekrechtelijke sfeer. De rechterlijke controle dient dan ook met een grote terughoudendheid te gebeuren. (L.L. CHRISTIAENS, e.a., Antidiscriminatiewet en contracten, die keure, 2006, p 49, nr 11)

De rechtbank is van oordeel dat de werkgever in voorliggend dossier het tegenbewijs levert en aantoonde dat hij niet discriminerend handelde op racistische gronden. De werkgever toont op voldoende doch onmiskenbare wijze aan dat het ontslag niet was ingegeven door racistische motieven.

De rechtbank is beperkt in voorliggende stukken en onderzoek. Het onderzoek is zeer summier gevoerd. Niet alle werknemers die met eisers hebben samengewerkt werden

verhoord (alleen de Nederlands sprekenden - en dat zijn er gelet op de multiculturele tewerkstelling van het bedrijf niet veel (4 van de 190), en ook de eigen verklaringen van eisers worden niet voorgebracht. (ook niet op expliciete vraag van de rechtbank). Doordat dit onderzoek beperkt is gevoerd, is de mogelijkheid tot het leveren van enig tegenbewijs en het recht van verdediging van verweerster ernstig ingeperkt.

Daarbij houdt de rechtbank ook rekening met het gegeven dat alle eisers gedurende vele jaren, bij deze werkgever waren tewerkgesteld, zonder dat er enige sprake van racisme of discriminatie is geweest en met het gegeven dat geen enkele collega ooit en ook niet in huidig onderzoek melding maakte van enige vorm van discriminatie, wel integendeel. Ook thans ligt er geen ander feitelijk gegeven voor waaruit ooit enige vorm van discriminatie blijkt.

Uit het administratief onderzoek en in het bijzonder uit het onderzoek van de Directie van toezicht op sociale wetten blijkt dat er zich op de werkvloer wel degelijk problemen met een bepaalde groep van werknemers (de groep van 7) stelden. Dit blijkt mede uit de onafhankelijk afgelegde verklaring van Mevrouw Maria M. afgelegd in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar zwartwerk. Zij was al twee jaar geen werkneemster meer van verweerster en had er derhalve geen enkel belang bij een favoriserende verklaring t.o.v. haar vroeger werkgever af te leggen. Overigens is het helemaal niet onlogisch dat haar in het kader van dit strafrechtelijk onderzoek gevraagd wordt mogelijke problemen op de werkvloer te signaleren om de klacht naar zwartwerk waarover zij werd gehoord correct te kaderen. Deze verklaring is volledig in overeenstemming met deze van de heer S. Dominik en met de verklaringen van de beide zaakvoerders van verweerster. De verklaring van de heer S. Parvinder, die als enige stelt dat "hij geen last gehad heeft om samen te werken met deze 7 ex collega's" dient gelezen te worden in acht genomen het gegeven dat betrokkene zich niet wou mengen in het debat over de samenwerking met de groep van 7, en zich zeer afzijdig opstelt... (zie PV). Hij verklaart evenwel expliciet "Er is geen enkel probleem met racisme. Ik werk hier enkel jaren en heb nooit enige vorm van racisme gevonden. Chris is een goede baas".

Het feit dat verweerster als werkgever geen schriftelijke opmerkingen formuleerde op het gedrag van de 7 Marokkaanse werknemers, doet geen afbreuk aan voormelde overeenstemmende verklaringen en feitelijke gegevens uit de verschillende dossiers.

De werkgever organiseerde middels pauzes ook het werk dermate dat ook de geloofsbelijdenis van de werknemers mogelijk was, gegeven dat nooit door eisers is ontkend of weerlegd. Het is dan ook geheel onterecht als zou de werkgever discriminerend hebben gehandeld wegens het geloof van eisers, argument dat in laatste besluiten voor de eerste maal wordt geopperd, doch nergens in het dossier enige grondslag vindt.

De verklaring van de heer S. Parvinder is overigens zeer relevant waar deze toelicht: "Ik denk dat het probleem was dat er vakantie genomen werd door deze ex- collega's in het volle hoogseizoen."

Ook hier wordt de verklaring van de bedrijfsleiders bevestigd, waar zij stellen dat de betrokken groep werknemers, geen leiding of toezicht meer aanvaardden, en dat er om deze reden en alleen om deze reden geen verdere samenwerking meer mogelijk was.

Het is uit de samenlezing van alle verklaringen duidelijk af te leiden dat 2 Marokkaanse werknemers met toestemming verlof namen en 2 Marokkaanse werknemers op verlof vertrokken zonder toestemming van hun werkgever. Het ontslag dateert van vlak na deze verlofperiode waar zich desbetreffende discussie heeft gesteld tussen de werkgever en de groep van 7 werknemers, Dit is de eigenlijke aanleiding en reden die gevolg heeft gegeven tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en niets anders. De reden van het ontslag is dus terug te brengen naar een contractueel geschil over de uitoefening van het gezag, de leiding en het toezicht door de werkgever m.b.t, het opnemen van de vakantie door deze werknemers.

Het gedrag van eisers en hun eveneens ontslagen collega's vertoonde een groepsdynamiek die het gezag van de werkgever ondermijnde en andere werknemers viseerden en benadeelden en hun eigen functioneren negatief beïnvloedde.

Dit blijkt ook uit het gegeven dat Stijn V. D. H., wijkagent van de lokale politie, diende te worden geïnterpelleerd bij de verwijdering van de groep van 7 bij hun ontslag. Gezien de groep van 7 het bedrijf toen niet wilden verlaten en hij alleen geconfronteerd werd met 7 agressieve werknemers, werd er bijstand gevraagd aan de politie van Boom. De wijkagent bevestigde dat "er heel veel verbaal geweld aan te pas kwam, en dat de groep zich zeer agressief opstelde ook tegenover de politie". Hoewel deze agressieve opstelling zich na de tewerkstelling heeft geuit en in de bijzondere omstandigheden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ligt het ook geheel in de lijn van voorgaande aangegeven werkwijze van deze werknemers die uit de verklaringen blijkt.

Ten overvloede dient opgemerkt te worden dat op het ogenblik van de uitspraak van het arrest van het Arbeidshof d.d. 1 oktober 2013, (inzake willekeurig ontslag van een collega) de verklaring van Maria M. nog niet was afgenomen, en dat uit de motivering van dit arrest zulks ook expliciet blijkt (geen enkel ander element in het dossier ondersteunt op een of andere wijze de verklaring van de heer S.).

Thans geven eisers aan dat zij nooit zouden zijn verhoord, terwijl ter zitting op expliciete vraag van de rechtbank naar de verklaringen van eisers of hun Marokkaanse collega's geen enkele uitleg kon worden gegeven over de beschikbaarheid van zulke verklaringen, laat staan dat de rechtbank zich dan de vraag stelt hoe de klacht aanhangig werd gemaakt, want ook dit blijkt niet uit het proces-verbaal van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten. Overigens konden alle betrokkenen te allen tijde op hun vraag door deze diensten, of op hun vraag aan het auditoraat worden gehoord. Er is nooit zulke vraag gesteld. Indien zij of mede-klagers niet werden verhoord (wat ten stelligste in vraag wordt gesteld) was dat omdat op basis van de beschikbare gegevens men van oordeel is geweest dat er diende te worden besloten tot seponering van het dossier, veeleer dan tot vervolging.

De voormelde verklaringen en vaststellingen tonen voldoende aan dat BVBA P., zich nooit racistisch heeft opgesteld. De rechtbank is derhalve van oordeel dat verweerster geen inbreuk pleegde op voormelde strafrechtelijke bepalingen. Derhalve kan een sanctionering voorzien door de wetten en verdragen op het racisme, niet worden toegepast en kan er geen sprake zijn van enige vergoeding voortkomend op beweerde inbreuken.

De vorderingen zijn derhalve ongegrond.

OM DEZE REDENEN,

DE RECHTBANK,

Rechtsprekende op tegenspraak,
Na erover beraadslaagd te hebben,
Alle andersluidende conclusies verwerpende,

Verklaart de vorderingen van eisers op grond van de antidiscriminatie wet
ONONTVANKELIJK.

Verklaart de vorderingen van eisers op grond van de antiracisme wet
ONTVANKELIJK doch ONGEGROND.

Leg de kosten ten laste van eisers.

Begroot de kosten tot op heden aan de zijde van eisers op nihil en aan de zijde van de
BVBA P. op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding.

De Griffier

De Voorzitter van de Kamer

R. V. D.

E. B

Rechter in Sociale Zaken
Werkgever

Rechter in Sociale Zaken
Werknemer-Arbeider

R. S.

A.D.