

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 17 MAART 2016

In zake:

Mevrouw E V. C., met rijksregisternummer (...), wonend te 2480 DESSEL, (...)

Eiseres, vertegenwoordigd door meester K. R., advocaat te 1980 ZEMST, (...)

tegen:

AZ ST.-E. H. VZW, met ondernemingsnummer (...), met maatschappelijke zetel te (...);

Verweerster, vertegenwoordigd door meester D. H, advocaat te 2230 HERSELT, (...)

1. De rechtspleging

Gezien de stukken, gevoegd in het dossier van de rechtspleging, waaronder:

- Het inleidend verzoekschrift op tegenspraak ontvangen ter griffie op 2 juli 2014.
- het verzoek tot toepassing van artikel 747, § 2 van het Gerechtelijk Wetboek waarna met beschikking van 8 september 2014 conclusietermijnen werden geregeld en de rechtsdag werd bepaald op 22 februari 2016;
- de schriftelijke conclusies van partijen;
- de processen-verbaal van de terechtzittingen.

De rechtbank heeft de partijen gehoord op de zitting van 22 februari 2016. De voorafgaande verzoeningspoging conform artikel 734 van het Gerechtelijk Wetboek heeft geen resultaat opgeleverd. De Wet van 15 juni 1935 betreffende het taalgebruik in gerechtszaken werd nageleefd.

Gelet op de stukken van het dossier.

Het mondeling advies van de heer B. W., substituut-arbeidsauditeur, uitgebracht ter zitting van 22 februari 2016.

Gehoord eisende partij in haar mondelinge repliek op het advies.

2. De vordering

Met inleidend verzoekschrift op tegenspraak ontvangen op 2 juli 2014 vordert mevrouw V. C.:

- Alvorens recht te doen, de zaak te weerhouden op de inleidende zitting met het oog op de aanstelling van een bemiddelaar met toepassing van artikel 1734 Gerechtelijk Wetboek.
- de veroordeling van AZ ST.E. H. VZW tot betaling van:
 - 15.818,22 EUR provisioneel forfaitaire schadevergoeding discriminatie
 - 1 EUR provisioneel schadevergoeding misbruik van rechteventueel te vermeerderen of te verminderen in de loop van het geding en te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten op de gevorderde bedragen vanaf de ingebrekestelling van 19 november 2013;
- de veroordeling van AZ ST.-E. H. VZW tot de kosten van het geding, inbegrepen de rechtsplegingsvergoeding.
- de veroordeling van AZ ST.-E. H. VZW tot aflevering van de bij wet bepaalde sociale en fiscale documenten verband houdende met de voormelde vorderingen, onder andere de loonfiche, C4-document voor de werkloosheid, individuele rekening, fiscale fiche 281.10 dit onder verbeurte van een dwangsom van 100,00 EUR per ontbrekend document en per begonnen etmaal vertraging;
- de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

In conclusie formuleert mevrouw V. C. voorbehoud te verlenen voor het vorderen van een aanvullende opzeggingsvergoeding en de zaak op dit punt in voorkomend geval naar de bijzondere rol te verzenden.

AZ ST.-E. H. VZW concludeert tot de ongegrondheid van de vordering van mevrouw V. C..

In ondergeschikte orde verzoekt zij de rechtbank om toegelaten te worden om met getuigen, te bewijzen:

- dat V. C. kortaf en bruto communiceerde, en zij vaak heel hard en onbeleefd was, ook naar patiënten toe;
- dat V. C. vaak onvriendelijk was tegen patiënten;
- dat V. C. herhaaldelijk te laat kwam;
- dat V. C. tijdens de werkuren bezig was met haar M. activiteiten;
- dat V. C. patiënten die zich aandienden op de spoedafdeling afsnauwde en zegde dat die zich tot de huisartsenwachtpost moesten wenden en niet tot de spoedafdeling; dat zij door dat te doen een diagnose stelde;
- dat V. C. met patiënten in discussie trad op een ongepaste manier;

- dat V. C. vaak verkeerde prioriteiten stelde..

Uiterst ongeschikt vraagt AZ ST.-E. H. VZW om niet in te gaan op het verzoek om de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan.

3. De feiten

Mevrouw V. C. trad in dienst van de VZW AZ St.-E. H. (verder het AZ genoemd) op 18 januari 2010 als onthaalbediende op de spoedafdeling.

Op 15 januari 2013 wordt zij het slachtoffer van een arbeidsongeval waardoor zij langdurig afwezig wegens arbeidsongeschiktheid. Met mail dd. 30 mei 2013 meldde zij het AZ dat zij vermoedelijk 'ergens in augustus' het werk zou hervatten.

Met aangerekend schrijven dd. 17 juli 2013 beëindigde het AZ de arbeidsovereenkomst met onmiddellijk ingang, met betaling van een opzeggingsvergoeding van 3 maanden. Het formulier C4 vermeldde als reden van het ontslag : 'voldoet niet aan vooropgesteld profiel'.

Met brief dd. 19 november 2013 vorderde de raadsman van mevrouw V. C. betaling van een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon wegens beweerde discriminatie.

Met brief dd. 26 november 2013 antwoordde de raadsman van het AZ dat er geen feiten voorliggen die discriminatie kunnen doen vermoeden en dat het voornemen tot ontslag reeds bestond vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Met aangetekende schrijven dd. 30 april 2014 verzocht mevrouw V. C. om akkoord te gaan met de aanstelling van een bemiddelaar vermits zij zich niet kon verzoenen met het antwoord van de raadsman van het AZ.

Met brief dd. 9 mei 2014 stelde de raadsman van het AZ nogmaals dat er van discriminatie geen sprake kan zijn en de bedoeling van de aanstelling van een bemiddelaar niet begrijpt.

Vermits partijen niet tot een akkoord kwamen, werd een verzoekschrift overgemaakt aan de rechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout, ter griffie ontvangen op 2 juli 2014.

4. Bespreking

4.1. Forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie

Mevrouw V. C. stelt dat zij omwille van haar langdurige ziekte-toestand werd ontslagen, hetgeen een discriminatie uitmaakt op grond van de Antidiscriminatie-wet dd. 10 mei 2007. Overeenkomstig artikel 18 van deze wet vordert zij een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, m.n. 17.752,77 € netto.

Het AZ betwist deze vordering ten stelligste. Vooreerst stelt zij dat de vordering niet ontvankelijk zou zijn. Tevens stelt zij dat zij de arbeidsovereenkomst met mevrouw V. C. beëindigde vermits zij niet meer voldeed aan het gestelde profiel.

A. Toelaatbaarheid

Het AZ stelt dat mevrouw V. C. haar procedure aanhangig maakte bij verzoekschrift voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank zoals in kort geding, terwijl de Voorzitter geen rechtsmacht zou hebben om kennis te nemen van deze vordering.

Zoals mevrouw V. C. terecht stelt, slaat het AZ de bal hier totaal mis. Met inleidend verzoekschrift op tegenspraak dd. 30 juni 2014 werd de zaak overeenkomstig artikel 704 §1 Ger.W. aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout. De vordering werd geenszins ingesteld zoals in kort geding.

De vordering is dan ook toelaatbaar.

B. Discriminatie

De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt discriminatie op grond van 13 criteria.

Directe discriminatie is direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden. Direct onderscheid is 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, (artikel 4, 6° en 7° Antidiscriminatiewet)

Artikel 28 §1 Antidiscriminatiewet voorziet in een omkering van de bewijslast wanneer het slachtoffer feiten aanvoert die een discriminatie kunnen vermoeden.

In casu baseert mevrouw V. C. zich op het criterium van de 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand'. Zij stelt dat het ontslag van 17 juli 2013 tijdens haar arbeidsongeschiktheid een ongerechtvaardigde directe discriminatie uitmaakt op grond van haar gezondheidstoestand.

De heer W., substituut-arbeidsauditeur stelde in zijn mondeling advies dat er onvoldoende objectieve gegevens aangehaald worden door mevrouw V. C. om discriminatie te vermoeden, zodat er geen sprake is van omkering van de bewijslast.

De rechtbank sluit zich hierbij aan.

Mevrouw V. C was arbeidsongeschikt vanaf 16 januari 2013. Eind juni 2013 meldde zij het AZ dat zij het werk zou hervatten op 5 augustus 2013.

Op het ogenblik dat het AZ op 17 juli 2013 overging tot ontslag van mevrouw V. C., wist het AZ dan ook dat de werknemer het werk zou hervatten op 5 augustus 2013. Zij was derhalve terug arbeidsgeschikt verklaard zodat het ontslag geenszins ingegeven werd door haar ziekte-toestand. .

Door het feit dat er een werkhervatting in het vooruitzicht was, is er geen oorzakelijk verband aangetoond tussen de ziekte en het ontslag.

De bewering van mevrouw V. C. dat indien zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest, de drastische ontslagbeslissing door het AZ niet zou genomen zijn, kan niet worden gevolgd.

Uit het feit dat er tussen haar en haar diensthoofd verschillende mails werden uitgewisseld omtrent haar ziekte-toestand en haar werkhervatting, kan geenszins worden afgeleid dat het ontslag, gegeven op 17 juli 2013 werd ingegeven door haar arbeidsongeschiktheid. Het diensthoofd van mevrouw V. C. is niet bevoegd tot het doorvoeren van een ontslag.

Er liggen dan ook geen objectieve gegevens voor die discriminatie kunnen doen vermoeden, zodat de bewijslast niet rust bij het AZ maar bij mevrouw V. C..

Er dient vastgesteld dat mevrouw V. C. in gebreke blijft de discriminatie te bewijzen.

Het - beweerde - gebrek aan een ander bewezen ontslagmotief dan de langdurige arbeidsongeschiktheid kan niet als een bewijs van discriminatie worden beschouwd.

Op het formulier C4 vermeldde het AZ de reden van het ontslag, m.n. dat mevrouw V. C. niet langer voldeed aan het vooropgestelde profiel.

Het feit dat zij met deze reden niet gelukkig is en dit, zoals zij aangeeft in haar brief dd. 30 april 2014, haar zelfvertrouwen heeft aangetast, is op zich uiteraard onvoldoende om te stellen dat er sprake is van discriminatie.

Zoals de raadsman van het AZ uitdrukkelijk stelde in zijn brieven dd. 26 november 2013 en 9 mei 2014 bestond het voornemen om tot ontslag over te gaan reeds vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Het AZ verwijst hiervoor naar het Functioneringsverslag van 22 juni 2012 waarin werd besloten :

"Een belangrijk werkpunt voor E. is haar manier van communiceren. Ze was zichzelf niet bewust dat deze door vele mensen als negatief wordt ervaren. We hebben hierover lang gepraat en E. heeft beloofd dat ze hier hard aan gaat werken, iedereen heeft zijn eigen karakter, maar beleefdheid en vriendelijkheid tegenover de patiënten en medewerkers zijn onmiskenbare kenmerken van een onthaal- administratief bediende spoed. Deze doelstelling is moeilijk op papier meetbaar maar zal voldoende getoetst worden door mezelf. Tevens zal ik andere mensen interviewen om een globaal beeld te krijgen over de veranderingen die zich al of niet zullen uiten. Ook klachten die ik hieromtrent ontvang zullen ene belangrijke indicator zijn. "

Hieruit mag blijken dat er inderdaad een aantal eigenschappen waren van mevrouw V. C. die het AZ niet verenigbaar vond met de door haar uitgeoefende taak van bediende aan het onthaal op de spoeddienst.

Bovendien verwijst het AZ naar het feit dat er bij haar diverse werknemers langdurig ziek zijn, m.n. waren er 13 werknemers in oktober 2014 meer dan 1 jaar ziek en 24 meer dan 1 maand. Hieruit kan afgeleid worden dat het AZ geenszins lichtzinnig te

werk gaat en werknemers zou ontslagen louter omwille van hun langdurige arbeidsongeschiktheid.

De rechtbank is dan ook van oordeel dat mevrouw V. C. in gebreke blijft te bewijzen dat er sprake is van discriminatie, m.n. dat haar ziekte-toestand de reden was van haar ontslag. Op datum van het ontslag, m.n. op 17 juli 2013 had zij reeds aangegeven het werk te hervatten op 5 augustus 2013. Zij was derhalve terug arbeidsgeschikt verklaard.

Er dient dan ook niet verder ingegaan te worden op de door het AZ in ondergeschikte orde ontwikkelde verweer en het aangeboden getuigenverhoor.

Dit onderdeel van de vordering is derhalve ongegrond.

4.2. Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

Mevrouw V. C. vordert tevens een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon t.b.v. 17.752,77 € netto, stellend dat het AZ misbruik heeft gemaakt van haar ontslagrecht door de indruk te wekken dat zij het werk kon hervatten en dan uit het niets en arbitrair de overeenkomst te beëindigen. Zij stelt tevens dat de ontslagredenen vermeld op het formulier C4 niet beantwoordt aan de realiteit en derhalve bijzonder grievend is.

Het AZ stelt deze vergoeding niet verschuldigd te zijn vermits er geen fout in haren hoofde kan weerhouden worden, noch bewijst mevrouw V. C. het bestaan en de omvang van een geleden schade.

A. Toelaatbaarheid

De toelaatbaarheid van de vordering wordt niet betwist. De rechtbank stelt geen middelen van niet-toelaatbaarheid vast die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, zodat haar eis op dit punt toelaatbaar is.

B. Misbruik van ontslagrecht

De werknemer en de werkgever hebben het recht om op ieder ogenblik eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De macht van de ontslaggevende partij is discretionair en de ontslagbeslissing moest op het ogenblik van ontslag, zijn de 17 juli 2013, niet gemotiveerd zijn.

De uitoefening van het ontslagrecht door de werkgever maakt als zodanig geen rechtsmisbruik uit. Opdat er sprake kan zijn van rechtsmisbruik, is het aan de eisende partij te bewijzen dat de uitoefening van het recht gebeurde op een wijze die "kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon". Rechtsmisbruik veronderstelt meer dan een onregelmatige beëindiging.

(Cass. 16 januari 1986 RW 1987-1988, 1470; Cass. 18 februari 1988, RW 1988-89, 1226)

Er moet daarenboven worden bewezen dat er schade wordt geleden die in al haar elementen verschilt van de schade die door de opzeggingsvergoeding wordt hersteld. De opzeggingsvergoeding vergoedt immers de materiële en morele schade veroorzaakt door het ontslag. (Cass. 26 september 2005, JTT 2005, 494)

De rechtbank is van oordeel dat mevrouw V. C. geenszins aantoont dat zij ingevolge de handelwijze van haar werkgever een bijzondere materiële of morele schade leed, anders dan deze die vergoed wordt door de opzeggingsvergoeding, laat staan dat deze schade de gevorderde omvang heeft.

Mevrouw V. C. beperkt er zich toe een ex aequo et bono bedrag te vorderen maar specificeert niet toereikend waaruit de beweerdelijk geleden supplementaire schade zou bestaan.

Er wordt bijgevolg aan de hand van geen enkel toetsbaar element bewezen of aannemelijk gemaakt dat er bijkomende schade of een bijzonder moreel leed werd veroorzaakt door het ontslag.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook eveneens ongegrond.

4.3. Aanvullende opzeggingsvergoeding

Mevrouw V. C. vordert eveneens een aanvullende opzeggingsvergoeding t.b.v. 6.884,87 € bruto.

Het AZ stelt vooreerst dat deze vordering zou verjaard zijn. Ondergeschikt is zij van oordeel dat mevrouw V. C. niet kan beschouwd worden als een 'hogere bediende'.

A. Toelaatbaarheid

Het AZ betwist de toelaatbaarheid van dit onderdeel van de vordering. Zij stelt dat mevrouw V. C. slechts met conclusie van 12 mei 2015 een vordering stelt in betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding zodat met toepassing van artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet deze vordering verjaard is.

De rechtbank is van oordeel dat de vordering geenszins verjaard is, vermits ze reeds was opgenomen in het inleidend verzoekschrift.

In haar verzoekschrift, ontvangen ter griffie op 2 juli 2014 werd door mevrouw V. C. reeds gevorderd dat het AZ het detail van de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding diende voor te leggen en maakte zij alle voorbehoud voor het vorderen van een aanvullende opzeggingsvergoeding.

In haar conclusie ontvangen ter griffie op 13 januari 2015 wordt dit verzoek en voorbehoud herhaald.

In haar conclusie ontvangen ter griffie op 12 mei 2015 wordt een concreet bedrag gevorderd als aanvullende opzeggingsvergoeding.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook toelaatbaar.

B. Recht op aanvullende opzeggingsvergoeding

De vordering van mevrouw V. C. is gebaseerd op de veronderstelling dat zij dient beschouwd als een 'hogere bediende'. Dit impliceert dat haar jaarloon de grens van 32.254 € dient te overschrijden.

Zij stelt dat haar jaarloon 35.505,55 € bedraagt en is samengesteld als volgt :

2.206,67 € x 12,92 = 28.510,18 € loon

1.690,78 € eindejaarspremie en attractiviteitspremie

674,00 € patronale premie hospitalisatieverzekering

649,55 € vergoeding woon-werkverkeer

3.308,83 € gemiddelde toeslagen laatste 12 maanden

2,91 € x 231 = 672,21 € maaltijdcheques

Het AZ betwist een aantal elementen opgenomen in dit jaarloon.

Vooreerst stelt zij dat het bedrag van de patronale premie hospitalisatieverzekering zou zijn opgeblazen. De rechtbank stelt vast dat het AZ echter in gebreke blijft het - volgens haar - correcte bedrag voor te brengen, zodat het door mevrouw V. C. vermelde bedrag wordt weerhouden.

Tevens stelt het AZ dat het woon-werkverkeer niet in rekening mag worden gebracht vermits dit een kostenvergoeding is.

Een kostenvergoeding is in beginsel geen loon, vermits zij niet de tegenprestatie van arbeid is, maar de vergoeding van een uitgave. Zij is in beginsel evenmin een verdienste verworven krachtens de arbeidsovereenkomst en komt derhalve niet in aanmerking voor opname in de opzeggingsvergoeding.

(Arbh. Gent 25 september 1998, TGR 1998, 236; Arbh. Brussel 7 november 2014, JTT2015, afl. 1206, 25)

De vergoeding voor verplaatsingskosten maakt geen deel uit van het loon, tenzij wanneer bewezen is dat zij geen reële uitgaven dekken. (Arbh. Brussel 19 december 1985, JTT 1986,451)

In casu bedroeg de vergoeding 3,1840 € per dag, hetgeen een reële kost uitmaakt, gelet op de af te leggen afstand tussen de woonplaats en de werkplaats.

Dit onderdeel dient dan ook geweerd uit de berekeningsbasis van het jaarloon.

Het AZ betwist eveneens het bedrag van in aanmerking genomen toeslagen. Voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2012 - zoals in casu - is er geen wettelijke berekeningsbasis bepaald voor de voordelen die niet maandelijks worden betaald. De rechtbank is van oordeel dat het veranderlijk gedeelte van het loon moet worden berekend over een periode van 12 maanden, voorafgaand aan het ogenblik van de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbh. Bergen 19 december 1985, JTT 1986, 451; Arbh. Antwerpen 21 december 1987, R.W. 1988-89, 98)

Het feit dat de werknemer, in de 12 maanden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een tijd arbeidsongeschikt was, doet geen afbreuk aan het principe dat moet rekening gehouden worden met het loon verdiend in die 12 maanden.

(Arbh. Gent 13 september 1999, Soc.Kron. 2000, 87)

Het variabel loon aan toeslagen in de periode juli 2012 t/m juni 2012 bedraagt dan ook 1.881,79. €. Dit bedrag dient derhalve opgenomen in het in aanmerking te nemen jaarloon.

Het jaarloon van mevrouw V. C. dient dan ook vastgesteld op 33.428,96 €, samen gesteld als volgt :

2.206,67 € x 12,92	=	28.510,18 € loon
		1.690,78 € eindejaarspremie en attractiviteitspremie
		674,00 € patronale premie hospitalisatieverzekering
		1.881,79€ gemiddelde toeslagen laatste 12 maanden
2,91 € x 231	=	672,21 € maaltijdcheques

Zij dient dan ook beschouwd als een 'hogere bediende'.

Artikel 82 § 3 Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingstermijn van een 'hogere' bediende wordt vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Er is een opzeggingsvergoeding verschuldigd wanneer de betekende opzeggingstermijn te kort is of niet volledig wordt in acht genomen door de partij die opzegging heeft gegeven.

De opzeggingsvergoeding omvat niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Het kan niet betwist worden dat het jaarloon van mevrouw V. C. de in artikel 82 §3 Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde jaarloongrens overschrijdt, waardoor het, bij ontstentenis van akkoord tussen partijen, aan de rechtbank toekomt om de opzeggingsvergoeding te bepalen.

Hierbij is de rechtbank geenszins gehouden tot het toepassen van enige formule; dergelijke formules kunnen enkel aanzien worden als een mogelijke richtlijn.

Bij de bepaling van de opzeggingsvergoeding moet de rechter rekening houden met de kans voor de bediende om spoedig een aangepaste en gelijkwaardige betrekking te vinden, gelet op zijn anciënniteit, zijn leeftijd, zijn functie en zijn loon, naargelang van de elementen eigen aan de zaak.

(Cass. 4 februari 1991, R.W. 1990-91, 1407; Cass. 2 december 2002, Soc.Kron. 2003, 166; Cass. 5 januari 2009, JTT2009, afl. 1032, 113)

De rechter moet hierbij geen rekening houden met elementen die geen verband houden met de kans voor de bediende om een gelijkwaardige betrekking te vinden, zoals de economische of financiële situatie waarin de werkgever verkeert of de belangen van de niet-ontslagen werknemers.

(Cass. 11 maart 2013, S.12.0101.N. JTT 2012, afl. 1160, 259))

Partijen bereikten geen akkoord omtrent de door mevrouw V. C. gevorderde aanvullende opzeggingsvergoeding, zodat het aan de rechtbank toekomt na te gaan of de door het AZ betaalde opzeggingsvergoeding voldoende was.

Zoals reeds gesteld, dient hiervoor rekening gehouden met de anciënniteit, leeftijd en loon.

* De anciënniteit is een belangrijk criterium voor het bepalen van de opzeggingstermijn.

In casu had mevrouw V. C. een anciënniteit van bijna 3,5 jaar.

** Vermits de leeftijd de tewerkstellingskansen beïnvloedt, moet daarmee rekening gehouden worden bij het vaststellen van de opzeggingstermijn. Er kan geen sprake zijn van enige vorm van discriminatie omdat jongere werknemers hierdoor noch bevoordeeld noch benadeeld worden en er in elk concreet geval wordt nagegaan welke invloed de leeftijd heeft op de mogelijkheid om een gelijkwaardige betrekking te vinden. Door rekening te houden met de leeftijd komt de rechter tegemoet aan de verplichting tot gelijke behandeling en aan het verbod tot discriminatie.

(Arbh. Antwerpen 7 juni 2006, Soc.Kron. 2008, afl. 1,13)

De hogere leeftijd van een werknemer zal een impact hebben op het vinden van een gelijkwaardige betrekking.

(Cass. 3 februari 1986, JTT 1987, 58; Cass. 2 december 2002, JTT 2003, 404; Arbh. Antwerpen 7 juni 2006, Soc. Kron. 2008,11)

De leeftijd van mevrouw V. C. was op het ogenblik van het ontslag 48,23 jaar.

*** Er dient rekening gehouden met het genoten jaarloon vermits het er om gaat de tijd te bepalen die de werknemer nodig heeft om een betrekking te vinden die, zowel wat belang van de functie als wat het loon betreft, gelijkwaardig kan worden beschouwd.

(Arbh. Antwerpen 28 april 2004, Soc.Kron. 2005, 25)

Het jaarloon van mevrouw V. C. bedroeg 33,428,96 €.

De rechtbank is dan ook van oordeel dat het AZ een totale opzeggingstermijn van 5 maanden in acht had dienen te nemen, rekening houdend met de anciënniteit (3,5 jaar), de leeftijd (48,23 jaar), de functie (bediende) en het jaarloon (33.428,96 €); deze beoordelingscriteria in aanmerking nemend volgens de elementen eigen aan de zaak.

Mevrouw V. C. is derhalve nog gerechtigd op betaling door het AZ van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 6.019,62 € bruto, becijferd als volgt :

$(33.428,96 \text{ €} \times 5/12) - 7.909,11 \text{ €}$ reeds betaald

4.4. Intrest

Op het toegekende bedrag is intrest verschuldigd zoals gespecificeerd in het beschikkend gedeelte van dit vonnis.

4.5. Sociale documenten

Voor het toegekende bedrag moeten de nodige sociale documenten worden afgeleverd. De rechtbank gaat niet in op het verzoek om de afgifte van deze documenten te bevelen onder verbeurte van een dwangsom. Uit niets blijkt dat het AZ zich aan deze verplichting zou trachten te onttrekken.

4.6. Voorlopige tenuitvoerlegging

Er bestaat geen aanleiding toe om de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan.

Noch in het inleidende verzoekschrift, noch in conclusie haalt mevrouw V. C. elementen aan die deze uitzonderingsmaatregel verantwoorden.

5. Uitspraak

De arbeidsrechtbank heeft over de zaak beraadslaagd en doet recht op tegenspraak.

Zij verklaart de vordering van mevrouw V. C. toelaatbaar en gegrond in de hiernavolgende mate.

De arbeidsrechtbank veroordeelt AZ ST.-E. H. VZW tot betaling aan mevrouw V. C. van:

6.019,62 € bruto aanvullende opzeggingsvergoeding

te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen in zoverre verschuldigd en overgemaakt aan de bevoegde instanties en te vermeerderen met de wettelijke, respectievelijk de vergoedend intrest vanaf 17 juli 2013 en met de gerechtelijke intrest vanaf 2 juli 2014.

Zij veroordeelt AZ ST.-E. H. VZW tot aflevering van de volgende sociale documenten: loonfiche, formulier C4, individuele rekening en de fiscale fiche 281.10.

Zij verklaart de vordering om de aflevering van de sociale documenten te bevelen onder verbeurte van een dwangsom, ongegrond.

Zij verwijst AZ ST.-E. H. VZW tot 2/3e van de kosten en mevrouw V. C. tot 1/3e van de kosten. Begroot en vereffent deze kosten aan de zijde van mevrouw V. C. op € 2.750,00 rechtsplegingvergoeding en aan de zijde van AZ ST.-E. H. VZW op € 2.750,00 rechtsplegingvergoeding.

Zegt dat er geen reden is het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad.

Aldus gewezen door:

M. C., voorzitter van de kamer;

F. P., rechter in sociale zaken, benoemd als werkgever;

S. D., rechter in sociale zaken, benoemd als werknemer-bediende;

en uitgesproken door mevrouw M. C., voorzitter van de eerste kamer van de arbeidsrechtbank Antwerpen, Afdeling Turnhout in bijzondere openbare terechtzitting van donderdag, ZEVENTIEN MAART TWEEDUIZEND ZESTIEN bijgestaan door R. D. B., griffier.