

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 21 MAART 2016

In zake :

De heer I. M., arbeider, met rijksregisternummer(...), wonende te 2470 Retie, (...).

Eisende partij, in persoon verschenen en bijgestaan door meester Thomas V., advocaat te 2360 Oud-Turnhout, (...).

tegen :

L. M. A. A. NV, met ondernemingsnummer (...), met maatschappelijke zetel gevestigd te 2370 Arendonk, (...).

Verwerende partij, vertegenwoordigd door meester Michiel V. loco meester Erik V., advocaten te 2230 Herselt, (...).

1 De rechtspleging en procedurevoorgaanden

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

- het verzoekschrift op tegenspraak, ontvangen ter griffie op 19 mei 2014;
- de oproepingen van de griffier aan de partijen om te verschijnen op de zitting van 2 juni 2014;
- het verzoek tot toepassing van artikel 747 §2 van het Gerechtelijk Wetboek waarna bij beschikking conclusietermijnen werden geregeld en de rechtsdag werd bepaald op 18 mei 2015, waarna de zaak werd uitgesteld naar de zittingen van 15 juni 2015, 7 september 2015 en 2 november 2015;
- de schriftelijke conclusies genomen door partijen;
- het tussenvonnissen van deze rechtbank van 21 december 2015 waarbij de debatten werden heropend teneinde het openbaar ministerie kennis te laten nemen van de

- argumenten van partijen, zijn advies te verlenen en partijen de gelegenheid te geven op dit advies te repliceren;
- de processen-verbaal van de terechtzittingen.

De rechtbank heeft de partijen gehoord op de zitting van 18 mei 2015. Op deze zitting werden de partijen verzocht bijkomende stukken bij te brengen. De gevraagde stukken werden neergelegd op de zitting van 2 november 2015. Partijen werden hier gehoord in verband met de gevraagde stukken.

Vervolgens werd op 21 december 2015 tussenvonnissen heropening debatten uitgesproken teneinde het openbaar ministerie kennis te laten nemen van de argumenten van partijen, zijn advies te verlenen en partijen de gelegenheid te geven op dit advies te repliceren.

Tenslotte werden partijen nogmaals gehoord op de zitting van 15 februari 2016. De heer B. W., substituut-arbeidsauditeur, gaf mondeling advies op deze zitting, waarna de raadsman van eisende partij repliek gaf.

De voorafgaande verzoeningspoging conform artikel 734 Ger. W. heeft geen resultaat opgeleverd.

Gelet op de overige stukken van het dossier.

2 De vordering

Met inleidend verzoekschrift, neergelegd ter griffie op 19 mei 2014, vordert de heer M.:

- de veroordeling van L. M. A. A. NV tot betaling van volgende bedragen:
 - € 16.396,18 vergoeding wegens willekeurig ontslag;
 - € 16.396,18 schadevergoeding wegens discriminatie obv huidige gezondheidstoestand; ondergeschikt een beschermingsvergoeding wegens ontslag verband houdende met aanvraag tijdskrediet of een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht; '
 - €508,28 saldo verbrekingsvergoeding;
 - € 19,58 vakantiegeld op feestdagenloon,

te vermeerderen met de wettelijke intresten op de voormelde bedragen vanaf de respectieve vervaldatum tot heden en de gerechtelijke intresten vanaf heden tot op de dag van algehele betaling;

- de veroordeling van L. M. A. A. NV tot aflevering van de gewijzigde en correcte documenten einde dienst, hierin begrepen het attest C4 en de eindafrekening, onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging per document na betekening van het vonnis;
- de verwijzing van L. M. A. A. NV in de kosten;

- de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

L. M. A. A. NV concludeert tot de ongegrondheid van de eis van de heer M.. Ondergeschikt vraagt zij te mogen bewijzen met alle middelen van het recht, getuigen inbegrepen, dat het ontslag van de heer M. verband hield met zijn gedrag door oproeping van volgende getuigen: W. H., J. T., J. C., E. S. en G. T..

In zijn conclusie, ontvangen op de griffie op 23 februari 2015, past de heer M. zijn vordering aan in die zin dat hij nu de vergoeding wegens willekeurig ontslag en de schadevergoeding wegens discriminatie telkens begroot op € 17.637,65 in plaats van € 16.396,18, bedrag overeenstemmende met het loon en voordelen van zes maanden (incl. mobiliteitsvergoeding). Voor het overige handhaaft de heer M. zijn vordering.

3 Feiten

De heer M. trad op 8 oktober 2003 als arbeider in dienst van L. M. A. A. NV met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Volgens de uiteenzetting van de NV verschijnt de heer M. op 11 juli 2013 niet op de werf. De NV houdt voor dat de ploegbaas de heer M. telefonisch trachtte te bereiken.

Op 11 juli 2013 omstreeks 14 uur brengt de heer M. een attest van werkonbekwaamheid binnen.

De heer M. is arbeidsongeschikt van 11 juli 2013 tot en met 19 juli 2013.

De NV houdt voor dat op dat ogenblik de ontslagbeslissing reeds was genomen. De NV houdt tevens in besluiten voor dat het ontslag genomen is om economische redenen. De heer M. is van mening dat het ontslag het gevolg is van de arbeidsongeschiktheid.

Met deurwaardersexploot van 11 juli 2013 beëindigde L. M. A. A. NV de arbeidsovereenkomst met de heer M. met betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon van 28 kalenderdagen.

Op het formulier C4 werd als reden voor de werkloosheid vermeld: "contractverbreking - economische redenen".

Op 19 mei 2014 legt de raadsman van de heer M. het inleidend verzoekschrift neer op de griffie van deze arbeidsrechtbank.

Bij vonnis van 21 december 2015 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk, en beval, alvorens verder te oordelen over de gegrondheid van de vordering, een heropening der debatten.

De door de rechtbank bevolen heropening der debatten was er in essentie op gericht om het openbaar ministerie kennis te laten nemen en advies te verlenen in het licht van de door de heer M. gevorderde schadevergoeding uit hoofde van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

4 Bespreking

4.1 Toelaatbaarheid

De toelaatbaarheid van de vordering van de heer M. wordt niet betwist. De rechtbank stelt geen middelen van niet-toelaatbaarheid vast die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, zodat zijn eis toelaatbaar is. De vordering werd tijdig en regelmatig ingesteld.

4.2 Ten gronde

Willekeurig ontslag

Volgens de NV is het ontslag niet willekeurig daar het verband houdt met zowel de noodwendigheden als het gedrag van de heer M..

De heer M. van zijn kant is van oordeel dat de NV niet het bewijs levert van haar stelling dat hij werd ontslagen wegens economische redenen, dat zij tevens niet bewijst dat zijn werkattitude te wensen overliet en dat hij vaak niet gemotiveerd was.

Willekeurig ontslag bewijs

Met toepassing van artikel 63 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt onder willekeurig ontslag verstaan, het ontslag van een werkmán die aangeworven is voor onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, instelling of dienst.

Artikel 63 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat het bij betwisting aan de werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen reden.

Wanneer de werkgever het bestaan aantoonst van een wettige reden voor zijn beslissing tot ontslag is er geen willekeurig ontslag, (vgl. Arbh. Luik 19 december 1984, T.S.R. 1985; 466)

Wanneer de werkgever niet het bestaan aantoonst van een wettige reden voor zijn beslissing tot ontslag is er wel willekeurig ontslag, (vgl. Cass. 18 juni 2001, J.T.T. 2001, 406)

De werkgever die moet bewijzen dat het ontslag niet willekeurig is, is niet gebonden door de reden tot ontslag opgegeven in het werkloosheidsbewijs C4. De werkelijke reden tot ontslag mag met alle wettelijke middelen worden bewezen, (vgl. Arbh. Gent 5 maart 1997, J.T.T. 1997, 433; Arbh. Luik 12 maart 1997, J.T.T. 1997, 431)

De afwezigheid van een schriftelijke vermaning voorafgaand aan het ontslag volstaat op zich niet om te oordelen dat de werkgever geen enkele reden had om ontevreden te zijn over de werknemer.

(vgl. Arbh. Brussel 14 oktober 1991, Soc. Kron. 1993, 63, noot J.C. B.)

De rechter beoordeelt op onaantastbare wijze de bewijswaarde van de voorgelegde feiten en kan ambtshalve of op verzoek van een van de partijen een onderzoeksmaatregel bevelen, (vgl. Cass. 4 maart 1985, Soc. Kron. 1985,140)

In een arrest van 22 november 2010 heeft het Hof van Cassatie beslist dat een ontslag dat effectief berust op het gedrag van een werknemer toch willekeurig kan worden verklaard wanneer het kennelijk ongerechtvaardigd is. Het komt toe aan de bodemrechters om vast te stellen of de beslissing van de werkgever om de arbeider op basis van de ingeroepen grond te ontslaan, legitiem is.

De feitenrechter oordeelt niet enkel of het gedrag dat ingeroepen werd als reden voor het ontslag, ook de werkelijke reden was. Hij gaat bovendien ook na of het ontslag wel een legitiem gevolg is van het gedrag of de geschiktheid van de werknemer.

Het ontslag dat gegeven wordt gebaseerd op de geschiktheid of het gedrag van de arbeider is willekeurig wanneer het motief "kennelijk onredelijk" is. Er moet dus een legitieme reden bestaan om tot het ontslag over te gaan.

De NV voert aan dat de heer M. ontslagen werd daar de NV genoodzaakt was over te gaan tot ontslag wegens de economische terugval.

Bij de keuze van het ontslag viel de beslissing ten nadele van de heer M. die volgens de NV niet meer goed functioneerde, en door zijn negatieve houding de werksfeer aantastte.

Als bewijs hiervan brengt de NV een aantal stukken bij onder meer de resultatenrekeningen waaruit de omzetsdalingen blijken.

In de mate dat de NV zich niet enkel beroept op de noodwendigheden van de onderneming doch ook op het gedrag van de heer M., moet dit als zelfstandig ontslagmotief worden onderzocht.

Tevens houdt de NV voor dat de heer M. niet meer gemotiveerd was.

Voor wat de negatieve houding van de heer M. betreft worden een aantal geschreven verklaringen overgemaakt.

Naar het oordeel van de rechtbank moet met dergelijke verklaringen voorzichtig worden omgesprongen, doch is het de rechtbank die uiteindelijk oordeelt of aan deze verklaringen enige bewijskracht kan worden toegekend.

In voorliggende betwisting is dit het geval. De verklaringen zijn niet voorgeschreven of gedicteerd door de werkgever, doch opgesteld in de eigen bewoordingen van diegene die ze heeft geschreven. Zij zijn niet tegenstrijdig met elkaar en uit niets blijkt dat de werknemer er belang bij heeft een verklaring in de één of de andere zin af te leggen.

Bijgevolg mag worden aanvaard dat deze feiten die door de NV worden aangevoerd en die te maken hebben met het gedrag van de heer M. op afdoende wijze werden aangetoond.

Naar het oordeel van de rechtbank leveren deze stukken op voldoende wijze het bewijs van de motivatie en houding van de heer M..

Het is bijgevolg niet nodig om in te gaan op het door de NV in ondergeschikte orde geformuleerde aanbod van het bewijs met getuigen.

De bewezen feiten dienen beoordeeld te worden op het ogenblik van het ontslag en de NV dient aan te tonen dat de bewezen feiten de determinerende reden waren voor het ontslag van de heer M..

Naar het oordeel van de rechtbank levert de NV hiervan op voldoende wijze dit bewijs .

De rechtbank is van oordeel dat de NV aan de hand van de door haar voorgebrachte verklaringen en stukken afdoende aantoonde dat zij de heer M. niet op willekeurige wijze ontsloeg en dat het ontslag daarentegen te wijten was aan economische redenen en aan zijn gedrag en zijn werkinstelling.

Schadevergoeding wegens discriminatie

Art. 28. § 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.

De heer M. houdt voor dat er discriminatie is op basis van zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand alleen omdat hij op de dag van zijn ontslag een ziekteattest heeft neergelegd.

De heer M. heeft namelijk onvoldoende feiten aangevoerd die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden.

Nu de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast ten nadele van de van discriminatie beschuldigde partij niet vervuld blijken te zijn, impliceert zulks dat de bewijslast van de inbreuk op de Antidiscriminatiewet die de heer M. aan de NV verwijt, hier concreet bij toepassing van de gemeenrechtelijke regels inzake bewijslast en -levering (cf. artikelen 870 Ger.W. en 1315 B.W.) bij de heer M. berust.

Het simpelweg aanvoeren of poneren door de heer M. van een beweerde inbreuk door de NV op de bepalingen van de Antidiscriminatiewet volstaat alsdan niet.

Men kan ais werknemer de werkgever wel beschuldigen van een inbreuk op de Antidiscriminatiewetgeving, maar op zich volstaat het simpelweg poneren van een dergelijke beschuldiging niet als bewijs van de realiteit ervan.

De heer M. slaagt er niet in het bewijs te leveren van enige discriminatie in hoofde van de NV.

De vordering in betaling van een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon is dan ook ongegrond.

Beschermingsvergoeding wegens ontslag verband houdende met het tijdskrediet

Op grond van artikel 20 §2 van de C.A.O. nr. 77 bis mag de werkgever geen handeling verrichten die tot doel heeft éézijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

Wanneer de werkgever in de periode van het ontslagverbod van artikel 20 §2 de dienstbetrekking éézijdig wijzigt, moet hij bewijzen dat hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de uitoefening van het recht op tijdskrediet (Cass. 14 januari 2008, JTT 2008, 243).

Uit het geheel der feiten blijkt duidelijk dat het ontslag van de heer M. vreemd is aan de vermindering van zijn prestaties wegens tijdskrediet. De heer M. genoot reeds geruime tijd tijdskrediet en er werd door de NV geen enkele daad gesteld om dit recht in te perken.

De vordering in betaling van een beschermingsvergoeding is dan ook ongegrond.

Saldo verbrekingsvergoeding

De heer M. houdt ten onrechte voor dat hij recht heeft op een opzegvergoeding van 2.550,52 euro.

De heer M. werkt 4 dagen per week: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag, telkens 8 uren per dag aan een uurloon van 15,955 euro per uur. De verbrekingsvergoeding bedraagt 28 dagen en dekt de periode van 12/7/2013 tot en met 8/8/2013, zijnde 16 werkdagen aan 8 uur per dag = 128 uur. Deze uren vermenigvuldigd met het uurloon van 15,955 euro = 2.042,24 euro: het exacte bedrag dat door de NV werd betaald.

Zowel het vakantiegeld, als het vakantiegeld op feestdagenloon wordt betaald door het vakantiefonds. De getrouwheidszegels in de bouw worden betaald door het fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het bouwbedrijf en dienen dan ook geweerd te worden uit de berekening van de verbrekingsvergoeding.

Wat betreft de hospitalisatieverzekering wordt er een stuk bijgebracht door de heer M. van 10/03/2008. Door de heer M. wordt geen enkel stuk bijgebracht waaruit zou blijken dat op het ogenblik van het ontslag er nog een hospitalisatieverzekering in voege was.

Maaltijdcheques

De heer M. is echter wel gerechtigd op een bedrag van 78,56 euro compensatie maaltijdcheques zijnde 16 dagen x 4,91 euro per dag, zijnde een totaal bedrag van 78,56 euro.

4.3 De gerechtskosten

Artikel 1017 eerste lid Ger.W. bepaalt dat ieder eindvonnis de in het ongelijk gestelde partij in de kosten verwijst.

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen 'onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld'.

De rechtbank is van oordeel dat de kosten moeten worden omgeslagen waarbij waarbij de heer M. verwezen wordt in vier vijfde en de NV in één vijfde van de kosten.

De Wet van 15 juni 1935 betreffende het taalgebruik in gerechtszaken werd nageleefd.

5 Uitspraak

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

Zij verklaart de vordering van de heer M. toelaatbaar en deels gegrond in de hiernavolgende mate.

Zij veroordeelt L. M. A. A. NV tot betaling aan de heer M. van een bedrag van ACHTENZEVENTIG EURO ZESENVIJFTIG CENT (78,56 euro) als bijdrage maaltijdcheques, te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen in zoverre deze verschuldigd zijn en worden overgemaakt aan de bevoegde instanties, te vermeerderen met de verwijlinteressen op het voormelde bedrag vanaf de vervaldatum tot heden en de gerechtelijke intresten vanaf heden tot de dag van de gehele betaling.

Zij verwijst de heer M. in vier vijfde van de kosten van het geding en de NV in één vijfde van de kosten van het geding.

Zij vereffent de kosten aan de zijde van de heer M. op € 1.210,00 rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van L. M. A. A. NV op € 2.200,00 rechtsplegingsvergoeding.

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

Dit vonnis werd gewezen door
F. C., voorzitter van de kamer;
H. G., rechter in sociale zaken als werkgever;
R. M., rechter in sociale zaken als werknemer - arbeider;
en uitgesproken door voormelde voorzitter van de eerste, kamer van de
arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout in openbare terechtzitting van 21
maart 2016, bijgestaan door K. D., griffier.