

ARBEIDSRECHTBANK TE BRUSSEL VAN 28 SEPTEMBER 2023

2^{de} kamer

L. V. (RRN...), in persoon aanwezig, wonende te (...)

eisende partij

bijgestaan door mr. BUELENS JAN, advocaat

TEGEN :

E. M. S. nv, KBO: (...), met maatschappelijke zetel te (...)

verwerende partij

vertegenwoordigd door mr. BOUCIQUE WARD loco mr. VERSLYPE JEAN-YVES, advocaten

1 Procedure

2

De rechtbank neemt kennis van en houdt rekening met :

- de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken
- de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek
- het geding inleidende dagvaarding van 5 mei 2022
- de beschikking conform artikel 747, §1 en §2 van het Gerechtelijk Wetboek van 7 juni 2022 - de mededeling van het dossier aan het arbeidsauditoraat
- de conclusies en stukken van de partijen

Op de openbare terechtzitting van 30 maart 2023 kon geen verzoening worden bereikt overeenkomstig artikel 734, lid 1 van het Gerechtelijk Wetboek.

De partijen zijn gehoord in hun middelen.

Na het sluiten van de debatten werd aan mevrouw B. S., eerste substituut-arbeidsauditeur, een termijn toegekend tot 12 mei 2023 om ter griffie advies neer te leggen, en aan de partijen een termijn tot uiterlijk 12 juni 2023 om hierop te repliceren.

Het schriftelijk advies werd door mevrouw B. S., eerste substituut-arbeidsauditeur neergelegd op 28 juli 2023, en vervolgens door de griffie aan de partijen overgemaakt.

De verwerende partij heeft geantwoord op het schriftelijk advies binnen de toegekende termijn.

De zaak werd vervolgens op de einddatum van de schriftelijke replieken, zijnde 31 augustus 2023 in beraad genomen, en gesteld voor uitspraak op 28 september 2023.

2. Vordering

'Bij laatste conclusie vordert de heer L. V. de veroordeling van de nv E. M. S. (verder de nv E.) tot betaling van :

- de intresten op de te laat betaalde beschermingsvergoeding, begroot op 436,18 euro netto,
- de rest van de foutief berekende bijzondere beschermingsvergoeding (incl. het onterecht afgetrokken bedrag van vier weken loon omwille van outplacement), begroot op 11.835,51 euro bruto,
- een schadevergoeding op grond van artikel 18, §2 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, van zes maanden loon en voordelen verworven krachtens de overeenkomst, begroot op 26.382,89 euro bruto,
- een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, ex aequo et bono begroot op 2.500,00 euro netto.

De bovenstaande bedragen te vermeerderen met de vergoedende interesten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf de datum van dagvaarding.

Hij vordert eveneens de nv E. te veroordelen tot afgifte van de met voormelde bedragen overeenkomende sociale en fiscale documenten en dit binnen de wettelijk voorziene termijn, zijnde: een nieuw document C4, een tewerkstellingsattest, een loonfiche, een individuele rekening en een fiscale fiche 281.10 en dit op verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag en per ontbrekend document nadat de wettelijk voorziene termijn met één maand zal overschreden zijn, met een maximum van 2.000,00 euro.

Hij vordert tenslotte de nv E. te veroordelen tot de kosten van het geding, waaronder de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding van 3.750,00 euro, alsook 20,00 euro bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand en het te vellen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, spijs welk rechtsmiddel ook, zonder zekerheidsstelling en met uitsluiting van elk vermogen tot borgstelling en/ of kantonnement.

3. Feiten

De heer L. V. trad op 16 augustus 1999 voltijds in dienst van de nv E. met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde duur. Hij oefende er de functie uit van service engineer office.

De nv E. is een informaticabedrijf waarvan de exploitatiezetel gevestigd is te Z.

De heer L. V. bekleedde gedurende zijn tewerkstelling bij de nv E. verschillende mandaten van personeelsafgevaardigde.

Hij werd voor het eerst verkozen voor de ondernemingsraad bij de sociale verkiezingen van 2000. Hij werd vervolgens herkozen bij de sociale verkiezingen van 2004, 2008, 2012 en 2016. Hij was tevens secretaris van de ondernemingsraad.

Vanaf 2016 werd hij ook verkozen voor een mandaat in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Hij was vakbondsafgevaardigde voor CNE, de beroepscentrale aangesloten bij de representatieve werknemersorganisatie ACV-CSC.

Vanaf 2015 coördineerde hij het werk van alle personeels- en vakbondsafgevaardigden van zijn vakbond CNE bij de nv E. . Vanaf 2008 oefende hij eerst op halftijdse basis en vanaf 2012 op voltijdse basis deze vakbondsactiviteiten uit.

Op 25 juli 2019 verbrak de nv E. de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Het ontslagschrijven luidde als volgt:

"Geachte heer V. ,

Wij verwijzen naar ons onderhoud van 25 juli waarin u op de hoogte werd gebracht van uw ontslag en waarin de feiten die ons ertoe hebben gebracht uw arbeidsovereenkomst te beëindigen aan u werden toegelicht.

Hierbij bevestigen wij de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op datum van 25 juli 2019 en delen wij u schriftelijk de redenen van de beëindiging van onze arbeidsrelatie mee, zoals uiteengezet tijdens ons onderhoud van 25 juli.

Zoals uiteengezet in deze brief, hebben de onaanvaardbare houding die u heeft vertoond tijdens de laatste CBPW van 9 juli, in combinatie met een reeds zware geschiedenis in termen van insubordinatie, niet-naleving van de regels en ongerechtvaardigde weigeringen om de minste arbeidsprestatie of opleiding voor uw werkgever te verrichten, ons gedwongen uw arbeidsovereenkomst te beëindigen. E. kan redelijkerwijze niet overwegen een arbeidsrelatie voort te zetten met een werknemer die zich boven de meest elementaire regels van elke arbeidsrelatie acht, die geen respect heeft voor zijn collega's en zijn hiërarchisch meerderen, tot op het punt dat hij zich agressief toont.

1-

Elke werknemer van E. , ongeacht of hij personeelsvertegenwoordiger is, heeft de verplichting zijn werk uit te voeren binnen de overeengekomen tijd, plaats en voorwaarden en om zijn afwezigheden te verwittigen en te rechtvaardigen.

Sinds 2009, zonder voorafgaand akkoord met uw werkgever en zonder rechtvaardiging van een zekere en onmiddellijke behoefte buiten de officiële vergaderingen, heeft u deze verplichting, die zich aan de basis van elke werkrelatie bevindt, miskent en beweert u het bestaan van "gewoonten en gebruiken" van syndicale vrijstelling aan 100 % (wat in 2012 in werking zou zijn getreden), zelfs van een "bewuste strategie van stopzetting" vanwege de directie om uw vakbondsactiviteiten uit te voeren.

Aangezien de pogingen tot het sluiten van een ondernemings-cao betreffende de tijd en de faciliteiten waarover de personeelsvertegenwoordigers redelijkerwijze moeten beschikken voor de vervulling van hun opdrachten en het volgen van hun opleidingen² tot op vandaag tevergeefs zijn gebleven, hadden wij ingestemd met een syndicale vrijstelling van 50% van uw arbeidstijd (en niet meer) tot aan de sociale verkiezingen van 2016.

De uittreksels uit de ASA software geven echter de volgende aanwezigheden en activiteiten weer wat u betreft:

- 2009: 35 dagen gefactureerd aan de klant voor 153 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 81% syndicale activiteiten);
- 2010: 24,5 dagen gefactureerd aan de klant voor 179 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 88% syndicale activiteiten);
- 2011: 11 dagen gefactureerd aan de klant voor 199 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 95% syndicale activiteiten);
- 2012: 201,5 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 100% syndicale activiteiten);
- 2013: 220 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 100% syndicale activiteiten);
- 2014 : 211 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 100% syndicale activiteiten);
- 2015: 212 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 100% syndicale activiteiten);
- 2016: 202 dagen van syndicale activiteiten en 1 dag opleiding (hetzij 99,5% syndicale activiteiten);
- 2017: 198 dagen van syndicale activiteiten (hetzij 100% syndicale activiteiten);
- 2018: 141 dagen syndicale activiteiten en 74,5 dagen ziekte (hetzij 100% syndicale activiteiten op uw dagen van aanwezigheid);
- 2019 (tot juni): 82 dagen syndicale activiteiten en 23 dagen ziekte (hetzij 100% op uw dagen van aanwezigheid).

U stelde de naleving van deze essentiële verplichtingen gelijk met een vorm van provocatie van de directie ten aanzien van syndicale vrijheden, die wij juist willen eerbiedigen en garanderen. Ook heeft u niet gearzeld voordeel uit uw situatie te halen door zichzelf vrij te stellen van elke prestatie voor uw werkgever (terwijl de Voorzitter van het verzoeningsbureau van het paritair comité in december 2015 had verklaard dat van iedereen wordt verwacht dat de sectorale CAO en de andere geldende reglementen worden nageleefd).

Bovendien heeft u zich in 2015 zelfs niet meer aangeboden op de zetel van de onderneming en bent u thuisgebleven zonder voorafgaand akkoord van uw hiërarchisch meerdere, door nu eens de verhuis van het vakbondslokaal aan te voeren en dan weer uw vakbondswerk.

De privileges die u zich ten onrechte toe-eigent onder het mom van verplichtingen en beperkingen die uw mandaat met zich meebrengen, werden ook geïllustreerd op het niveau van de "Bench" (van toepassing op alle werknemers zonder opdracht). In eerste instantie weigerde u het "Bench book" te ondertekenen, met miskenning van de Bench Policy en het uurrooster dat deze oplegt en dat u goed kent. Vervolgens, toen u zich verwaardigde het "Bench book" te ondertekenen, was het om een onleesbare handtekening aan te brengen (ondanks het verzoek van de heer (...) op 2 januari 2019 om uw naam in hoofdletters op te geven). Bovendien komt u regelmatig niet aan op het werk tussen 8u en 9u zoals dit normaal het geval zou moeten zijn, voelt u zich vrij van elk uurrooster en weet niemand waar u zich gedurende volledige dagen bevindt, waarvoor u uw afwezigheid niet rechtvaardigt (bij wijze van voorbeelden: 21 juni 2019, 2 juli 2019, enz.).

Soms nam u zelfs niet eens meer de moeite om uw timesheets te encoderen (die wekelijks moeten worden ingevuld) in het ASA-systeem, waardoor de backoffice verplicht was dit in uw plaats te doen, zodat het facturatiesysteem niet zou worden geblokkeerd.

Uw houding van frontale uitdaging ten opzichte van uw hiërarchisch meerderen en de geldende regels nam ook de vorm van een eenvoudige weigering aan om te communiceren met mevrouw (...) (onder het voorwendsel dat zij uitzendkracht was), en zelfs met uw rechtstreekse manager, (...) Mevrouw (...) probeerde zo goed mogelijk om voor u een opdracht te vinden, om u kennistesten te laten doen in de hoop u op niveau te brengen... tevergeefs. Het is vervolgens mevrouw (...) belast met het vinden van een opdracht, die geconfronteerd werd met uw gebrek aan goede wil in dit opzicht.

Met een waarschuwing betekend op 11 augustus 2015 (als herinnering aan een brief van 27 juli gericht aan alle personeelsvertegenwoordigers) hebben wij u eraan herinnerd dat wij niet konden instemmen met dergelijke praktijken, die er zonder meer op neerkomen u volledig vrij te stellen van de verplichting uw werk uit te voeren, terwijl het mandaat geen nadelen noch speciale voordelen mag teweegbrengen.

Wij hebben eveneens het bestaan van enig gebruik ontkent dat u zou toelaten u syndicaal vrij te stellen voor 100%.

Ondanks deze duidelijke verwittiging, heeft u volhard in uw praktijken.

Aan deze systematische weigering van alle voorstellen van opdracht, uw totaal gebrek aan beschikbaarheid, aan betrouwbaarheid voor onze klanten en uw eisen met betrekking tot de inhoud van uw opdrachten werd een gebrek aan het volgen van opleiding toegevoegd (sinds 2009 werd slechts één dag opleiding gevolgd). Het was dus erg moeilijk geworden om u een opdracht toe te vertrouwen, gelet op uw gebrek aan praktijkervaring en goede wil in het volgen van opleidingen. Opnieuw recentelijk werd tijdens uw evaluatie gesprek van 24 april 2019 overeengekomen dat u een opleiding zou volgen via de tool Pluralsite in juni 2019, met als doel uw kennis op niveau te brengen. U heeft opnieuw niets ondernomen op dit niveau.

2-

De feiten hebben een andere wending genomen toen u op 12 juni 2019 anonieme folders hebt uitgedeeld aan de ingang van de lokalen van één van onze klanten, de MIVB, om ernstige lasterlijke beschuldigingen te verspreiden over de manier waarop uw werkgever de werknemers zou behandelen (pesterijen) en over de sociale maatregelen die E. zou hebben overwogen (flexibilisering van het werk en het werknemerschap doen verdwijnen). Deze folders, bestemd voor de directie en het personeel van de MIVB waren enkel bedoeld om de reputatie van uw werkgever te schaden bij één van haar belangrijkste klanten. Een ingebrekestelling werd aan u op 24 juni jl. gericht, om elke daad van laster ten aanzien van E. te stoppen en zich te onthouden van elke daad die opzettelijk schadelijk is voor E. in de mate dat deze daad derde personen of vennootschappen viseert van E. .

3-

Tijdens de CPBW van 9 juli 2019 werd een onomkeerbaar punt bereikt. Tien minuten nadat de CPBW was begonnen, kwam u op de vergadering aan en uw gedrag was een opvolging van persoonlijke aanvallen, ongerechtvaardigd en onnodig, die de grenzen van uw mandaat en vrijheid van meningsuiting ruim overschreden:

- U heeft op een felle manier aangevallen door te verklaren dat het PV van de vorige vergadering eenvoudigweg schandig was en beschuldigde de directie dat het niets begreep van "micromanagement." De preventieadviseur heeft zijn verbazing uitgesproken, aangezien hij zoals gewoonlijk het PV vóór de vergadering had verstuurd voor eventuele opmerkingen en goedkeuring en het punt betreffende micro-management speciaal werd goedgekeurd vóór verzending door de personeelsvertegenwoordiger, de heer (...) die aanwezig was tijdens het vorige CPBW. De directie heeft geprobeerd u te kalmeren door u te vragen uw suggesties tot verbetering mee te delen, maar dit heeft niet geholpen om uw toon te doen verlagen.

- Hoewel, voorafgaand aan uw komst, was overeengekomen met de drie andere personeelsvertegenwoordigers van het CPBW om het MIVB-punt (op de agenda van de vorige CPBW) voort te zetten in de vakbondsdelegatie, bent u zonder overgang naar het MIVB-punt overgegaan, zonder te luisteren naar de personeelsvertegenwoordigers. Vervolgens heeft u de preventieadviseur ernstig beschuldigd dat hij zijn werk niet doet wat betreft de naleving van de verplichtingen inzake welzijn op het werk. De preventieadviseur heeft dan geprobeerd om kalm uitleg te geven over al het werk dat bij de MIVB werd verricht, de afgelopen jaren en recent nog, wat betreft de veiligheidsschoenen die in bestelling zijn, in samenwerking met de manager ter plaatse. U heeft niet naar hem geluisterd en heeft ondanks alles uw agressieve toon en denigrerende houding tegenover hem behouden. Uw toon was zodanig dat onze DRH, mevrouw (...) is moeten tussenkomen om de preventieadviseur te verzekeren van haar volledig vertrouwen en u aan te manen te kalmeren en elkeen met respect te behandelen.

- U heeft de andere punten op de agenda op dezelfde manier aangesneden, op een agressieve toon, zonder dat onze DRH, de HR consultant, mevrouw (...) en de preventieadviseur erin slaagden u te kalmeren. U hebt op een onbegrijpelijke manier onze DRH aangevallen, door haar te zeggen dat zij onbekwaam was, het arbeidsreglement miskende betreffende uurroosters, een onderwerp dat helemaal niet ter zake was, bedoeld om de aanwezige personen op de vergadering te irriteren. Slechts één van de drie andere personeelsvertegenwoordigers durfde tussenbeide te komen, zo oneerbiedig en agressief was uw toon. U heeft hem vervolgens afgesnauwd met de vraag of hij soms aandelen had van E. (!)

- Geconfronteerd met deze niet-constructieve houding, heeft de DRH en de HR Consultant meermaals geprobeerd de vergadering te schorsen. Met elk uitgesproken woord ging in de aanval, zonder ruimte te laten voor dialoog.

U ging zo ver dat u een kind imiteerde om buitengewoon te spotten met de DRH, die gedwongen werd recht te staan, haar stem sterk te verheffen om zich te doen horen, zo verheven was uw stem, dat elke tussenkomst van een aanwezige persoon werd afgesneden. Zelfs de personen die in de buurt van de vergaderzaal werken, konden niet verhinderen het chaotisch verloop ervan te horen. Na één uur vergadering, heeft de DRH een einde moeten stellen aan de vergadering door de vergaderzaal te verlaten.

In een e-mail verzonden op 9 juli in de nasleep van het CPBW, heeft u het "verstoord" karakter van het CPBW erkend, nadat de andere personeelsvertegenwoordigers (volgens uw woorden op de OR van 11 juli) de "brutaliteit" hadden opgemerkt die u had getoond. U heeft geprobeerd het incident om te buigen door te verwijzen naar de uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement, waarbij u de directie beschuldigde van de personeelsvertegenwoordigers als kleine kinderen te beschouwen.

De dag volgend op de ondernemingsraad van donderdag 11 juli bent u arbeidsongeschikt geworden en heeft u een medisch attest bezorgd tot en met woensdag 17 juli 2019 met een verlenging vanaf donderdag 18 juli 2019 tot woensdag 24 juli 2019.

4-

De manier waarop u handelt, uw mandaat waarneemt en, meer algemeen, uw arbeidsrelatie met uw werkgever vormt een zware insubordinatie en beïnvloedt het vertrouwen dat noodzakelijk is voor de voortzetting van de arbeidsrelatie. U leeft de verplichtingen die voortvloeien uit de uitvoering van uw prestaties voor E. niet na, toont een contraproductieve, respectloze, uitdagende en agressieve houding, en wendt het mandaat van personeelsvertegenwoordiger op onaanvaardbare wijze af van zijn doel.

De insubordinatie die u toont kwam sterk tot uiting tijdens het laatste CPBW van 9 juli 2019 en laat niet toe een voortzetting van de arbeidsrelatie met u te overwegen.

5-

De bovengenoemde feiten verplichten ons de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op 25 juli 2019 mee te delen, mits de betaling van de wettelijk verschuldigde vergoeding.

Uw eindafrekening evenals de sociale documenten zullen u eerstdaags worden toegestuurd.

Wij nodigen u uit de documenten en software met betrekking tot het bedrijf en zijn cliënteel terug te bezorgen, met inbegrip van de kopieën, evenals alles voorwerpen die de onderneming toebehoren. Wij verwachten dat u uw bedrijfswagen binnenbrengt op woensdag 31 juli 2019. De tankkaart zal worden stopgezet vanaf vrijdag 26 juli 2019. Voor zover als nodig, herinneren wij u aan uw wettelijke geheimhoudingsplicht en zich te onthouden deel te nemen of mee te werken aan elke daad van oneerlijke concurrentie.

Hierbij brengen wij u op de hoogte van het sectoraal outplacementaanbod voor de bedienden wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een vergoeding van minstens 30 weken, zoals bepaald door de CAO van 10 juli 2014, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden nr. 200, Afdeling III. Dit outplacementaanbod voorziet in een bijzonder regime van begeleiding en professionele omkadering, dat u toelaat zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden. C., het vormingscentrum van het APCB, wordt belast met de praktische organisatie van deze begeleiding.

Om dit outplacementaanbod te vergoeden, zal de aan u verschuldigde vergoeding verminderd worden met 4 weken loon.

Met hoogachting,

Voor E. "

Op 29 juli 2019 werd de nv E. in gebreke gesteld door de vakorganisatie van de heer L. V. en de regelmatigheid van zijn ontslag werd betwist. Bij aangetekende schrijven van 1 augustus 2019 beantwoordde de nv E. deze ingebrekestelling.

Op 31 juli 2019 verstuurde de raadsman van de heer L. V. een aangetekende brief aan de nv E. waarin wederom de regelmatigheid van het ontslag werd betwist. Bij aangetekende brief van 9 augustus 2019 werd hierop geantwoord door de nv E. .

Op 3 september 2019 gaat de nv E. over tot de uitbetaling van een beschermingsvergoeding gelijk aan 194.153,94 euro aan de heer L. V. .

Op 20 juli 2020 werd een procedure ingeleid voor de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel. Op 7 mei 2021 oordeelde de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel dat omwille van de taalwetgeving, de procedure niet in het Frans gevoerd kon worden, aangezien de exploitatiezetel van E. zich in Zaventem bevindt. De dagvaarding werd dan ook als nietig bestempeld.

De heer L. V. leidde via dagvaarding op 5 mei 2022 de huidige procedure in bij de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel.

4 Ten gronde

4.1 Intresten

4.1.1 Standpunt van partijen

De heer L. V. maakt aanspraak op de intresten op de te laat betaalde beschermingsvergoeding ten bedrage van 436,18 euro netto. Hij houdt voor dat hij alhoewel hij reeds op 25 juli 2019 werd ontslagen, de beschermingsvergoeding slechts op 3 september 2019 werd uitbetaald, zijnde 41 dagen te laat. Overeenkomstig artikel 2, eerste lid, 3^o Loonbeschermingswet zijn immers van rechtswege intresten verschuldigd vanaf het moment dat de vergoeding verschuldigd is.

De nv E. stelt dat gezien het recht op een beschermingsvergoeding pas ontstaat 30 dagen na datum van verzending van de aanvraag tot re-integratie en deze aanvraag pas geschiedde op 29 juli 2019, het recht op een beschermingsvergoeding ten vroegste opeisbaar is op 29 augustus 2019. De betaling geschiedde tijdig op 3 september 2019, de eerste betaaldag (art. 11 Loonbeschermingswet).

Ondergeschikt dienen volgens haar de intresten te worden beperkt tot de periode van 29 augustus 2019 tot 2 september 2019, hetzij 5 dagen oftewel 53,19 euro.

4.1.2 Beoordeling

In overeenstemming met artikel 10 van de Loonbeschermingswet is voor het loon van rechtswege intrest verschuldigd met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt.

Er werd daarbij correct gesteld door de nv E. dat gezien het recht op een beschermingsvergoeding pas ontstaat 30 dagen na datum van verzending van de aanvraag tot re-integratie en deze aanvraag pas geschiedde op 29 juli 2019, het recht op een beschermingsvergoeding ten vroegste opeisbaar is op 29 augustus 2019 (Zie Cass. 16 mei 2011, S.10.0093.N, Juportal.be waarin werd geoordeeld dat de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een personeelsafgevaardigde deze werknemer evenwel nog niet de mogelijkheid verleent om onmiddellijk nadien afstand te doen van de beschermingsvergoeding , vermits deze vergoeding op dat ogenblik nog niet verworven is maar slechts verworven wordt vanaf het ogenblik dat vaststaat dat hij binnen de gestelde termijnen niet in de onderneming zal geïntegreerd worden).

Vermits de integratievergoeding op 29 juli 2019 werd aangevraagd, is het recht op een beschermingsvergoeding opeisbaar geworden op 29 augustus 2019.

In tegenstelling tot hetgeen door de nv E. wordt voorgehouden, is artikel 11 van de Loonbeschermingswet dat het tijdstip bepaalt waarop het nog verschuldigde loon moet worden uitbetaald, niet toepasselijk op de beschermingsvergoeding (Zie Cass. 29 februari 1988, AC 1987-88, 853).

De vordering tot betaling van intresten is bijgevolg gegrond betreffende de periode van 29 augustus 2019 tot 2 september 2019, zijnde 5 dagen, oftewel 53,19 euro.

4.2. Aanvullende beschermingsvergoeding

4.2.1 Standpunt van partijen

De heer L. V. maakt aanspraak op een aanvullende bijzondere beschermingsvergoeding (incl. het onterecht afgetrokken bedrag van vier weken loon omwille van outplacement), begroot op 11.835,51 euro bruto.

Met betrekking tot het te weerhouden jaarloon voor de berekening van de beschermingsvergoeding, stelt hij dat voor het voordeel in natura van het privé gebruik van de firmawagen 450,00 euro per maand in rekening moet gebracht worden. Voor het voordeel in natura voor het gebruik van een gsm abonnement dient 20,00 euro per maand bepaald te worden. Voor het aandeel van de werkgever in de groepsverzekering dient op jaarbasis een bedrag van 1.909,88 euro weerhouden te worden.

Er mocht evenmin een bedrag van vier weken loon ingehouden worden op de beschermingsvergoeding gezien het geen opzeggingsvergoeding betreft.

De nv E. daarentegen is van mening dat de beschermingsvergoeding correct werd berekend. Deze beschermingsvergoeding was gelijk aan een forfaitair gedeelte gelijk aan drie jaar loon en een variabel gedeelte gelijk aan 11 maanden loon. De waardering van 400,00 euro voor het privé voordeel van het gebruik van de bedrijfswagen, een Peugeot 50081.6 e-HTI met tankkaart , is een correcte en marktconforme waardering. Ook de waardering van 12 euro per maand voor het gebruik van de gsm (inclusief internet) is correct. De groepsverzekering werd eveneens correct bepaald gezien de heer L. V. gedurende de periode van 3 jaar en drie maanden gedekt is gebleven door deze groepsverzekering. De premie van 41,76 euro per maand is aldus correct.

De beschermingsvergoeding diende tevens te worden verminderd met vier weken loon aangezien de opzeggingstermijn langer was dan 30 weken en de heer L. V. ouder was dan 45 jaar en zijn anciënniteit hoger lag dan één jaar.

4.2.2 Beoordeling

4.2.2.1 Samenstelling van het jaarloon

Met betrekking tot de waardering van het voordeel in natura van het privé gebruik van de bedrijfswagen, Peugeot 50081.6 e-HTI met tankkaart, werd correct een bedrag van 400,00 euro per maand weerhouden. De heer L. V. toont immers niet aan dat de mate waarin hij deze bedrijfswagen voor privé doeleinden gebruikte meer zou bedragen.

Met betrekking tot de waardering van het voordeel in natura van het privé gebruik van de gsm, werd eveneens correct een bedrag van 12,00 euro per maand weerhouden. De heer L. V. toont immers niet aan dat de mate waarin hij deze gsm voor privé doeleinden gebruikte meer zou bedragen.

In tegenstelling tot wat wordt voorgehouden door de nv E. moet de werkgeversbijdrage in een groepsverzekering in aanmerking worden genomen voor de berekening van de beschermingsvergoeding zelfs wanneer de heer L. V. gedurende een periode van 3 jaar en drie maanden gedekt is gebleven door deze groepsverzekering (Zie Arbh. Antwerpen 15 november 1991, Soc. Kron. 1993, noot, 31 (verkort) met betrekking tot de opzeggingsvergoeding).

Samenvattend dient bijgevolg het volgende jaarloon in aanmerking worden genomen:

Loon 3.121,78 euro x 13.92 = 43.455,18 euro

Maaltijdcheques	6.41 euro x 216 dagen =	1.384,00 euro
Ecocheques		250,00 euro
Sport & cultuurcheques		30,00 euro
Groepsverzekering		1.909,88 euro
Privé voordeel Gsm (incl. internet)	12,00 euro x 12 =	144,00 euro
Privé voordeel bedrijfswagen	400,00 euro x 12 =	4.800,00 euro
Totaal jaarloon		50.564,30 euro
Totale in aanmerking te nemen jaarloon		51.973,06 euro bruto

4.2.2.2 Outplacement

Het ontslagschrijven van 25 juli 2019 en het C4 formulier vermelden een vermindering van de verbrekingsvergoeding met vier weken loon wegens outplacement in de zin van hoofdstuk V, afdeling 1 van de wet van 5 september 2001 (stukken 2 en 36 van de eisende partij).

Deze afdeling is echter alleen van toepassing "op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn."

Zoals correct wordt gesteld door de heer L. V. mag deze bepaling niet extensief worden geïnterpreteerd. De heer L. V. ontving een beschermingsvergoeding op basis van de wet van 19 maart 1991. Het betreft dus geen opzeggingsvergoeding op basis van de wet van 3 juli 1978, waarop 4 weken loon in mindering kunnen worden gebracht.

4.2.2.3 Verschuldigde bedrag

Gelet op het weerhouden jaarloon van 51.973,06 euro bruto, is de vordering tot betaling van een aanvullende beschermingsvergoeding gegrond ten bedrage van 51.973,06 euro/52 x 203 weken, hetzij 202.894,83 euro waarvan het reeds betaalde bedrag van 194.153,94 euro in mindering moet worden gebracht zodat een saldo rest van 8.740,89 euro bruto.

4.3 Forfaitaire schadevergoeding op grond van de Antidiscriminatiewet

4.3.1 Standpunt van partijen

De heer L. V. maakt aanspraak op een schadevergoeding op grond van artikel 18, §2 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 van zes maanden loon en voordelen verworven krachtens de overeenkomst, begroot op 26.382,89 euro bruto.

Hij meent dat de discriminatie vaststaat. Hij houdt voor verschillende overeenstemmende feiten aan te voeren die een directe discriminatie kunnen doen vermoeden: het tijdstip van het ontslag is erg opvallend, de procedure uit de wet van 19 maart 1991 werd niet gevolgd en de ontslagbrief zelf verwijst expliciet naar zijn syndicale activiteiten. De nv E. slaagt er niet in om het tegenbewijs te leveren.

Hij merkt tevens op dat er van een cumulverbod geen sprake kan zijn. Noch de wet van 19 maart 1991, noch de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 bevatten een uitdrukkelijk discriminatieverbod, en de wetgever beoogde dit ook niet. Verder heeft de wet van 19 maart 1991 betrekking op personeelsafgevaardigden en viseert deze wet slechts een benadeling omwille van het mandaat. Tot slot hebben beide wetten een andere doelstelling en een ander voorwerp, en beogen zij een andere schade te vergoeden.

De nv E. is van mening dat de heer L. V. geen feiten aantoont die het bewijs leveren dat hij het slachtoffer zou zijn geweest van een ongunstige behandeling en ook geen feiten aantoont die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. Er is dus geen sprake van een prima facie bewijs. De vordering is dan ook ongegrond.

In louter ondergeschikte orde merkt zij op dat er hoe dan ook geen cumul mogelijk is tussen de beschermingsvergoeding op grond van de wet van 19 maart 1991 en de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Gezien de forfaitaire schadevergoeding in de Antidiscriminatiewet eveneens de schade dekt die veroorzaakt wordt door het ontslag, is cumul tussen beiden alleen om die reden niet mogelijk.

4.3.2. Beoordeling

4.3.2.1. Cumul beschermingsvergoeding op grond van de wet van 19 maart 1991 en de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007

Gezien noch in de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, noch in de richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 is een cumulatieve verbod voorzien. De wetteksten zijn duidelijk en voor geen enkele andere interpretatie vatbaar. Er is dan ook geen reden noch rechtsgrond om cumulatie van beide vergoedingen te verbieden.

Bovendien bepaalt artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 expliciet dat de beschermingsvergoeding geldt onverminderd "elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade".

De bijzondere ontslagbescherming waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet, heeft enerzijds tot doel de afgevaardigden van de werknemers in staat te stellen hun opdracht in de onderneming uit te voeren, en anderzijds de volledige vrijheid van de werknemers te waarborgen om zich voor deze opdracht kandidaat te stellen (Cass. 16 mei 2011, Arr. Cass. 2011, 1232). Bovendien wordt de bijzondere

beschermingsvergoeding toegekend omwille van het miskennen van de voorwaarden en/of procedures uit de wet van 19 maart 1991.

De forfaitaire vergoeding bedoeld in artikel 18 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 is een civielrechtelijke sanctie die ertoe strekt de doeltreffendheid te waarborgen van het verbod van elke vorm van discriminatie op gebieden die binnen de werkingssfeer van de wet vallen. Artikel 17 van richtlijn 2000/78 verplicht de wetgever ertoe inzake arbeidsbetrekkingen te voorzien in sancties die ten aanzien van werkgevers een reële afschrikkende werking hebben en in een passende verhouding tot de geleden schade staan, omwille van de ernstige impact die een discriminatie in dat domein op het slachtoffer heeft (Zie HvJ 25 april 2013, C-81/82, *Asociatia Accept*, punt 63).

De bijzondere beschermingsvergoeding dekt de schade die het gevolg is van het miskennen van de voorwaarden en/of procedures uit de wet van 19 maart 1991. De vergoeding uit de Antidiscriminatiewet dekt daarentegen de schade die het gevolg is van een discriminerende handeling. Het is dus geen vergoeding voor de schade die voortvloeit uit het ontslag. Dat beide vergoedingen zowel morele als materiële schade dekken, betekent niet dat het om eenzelfde schade gaat, die voortvloeit uit dezelfde oorzaak. Minstens is de morele component van de schade die wordt geleden door een slachtoffer van discriminatie anders dan de morele schade ten gevolge van een onrechtmatig ontslag met miskennen van de wet van 19 maart 1991.

4.3.2.2 Forfaitaire schadevergoeding

De Antidiscriminatiewet verbiedt discriminatie op grond van een aantal limitatief opgesomde gronden, waaronder "syndicale overtuiging" (art. 3). Het criterium syndicale overtuiging heeft zowel betrekking op het lidmaatschap van een vakorganisatie, de syndicale overtuiging als op de syndicale activiteit (I. VERHELST en S. RAETS "Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen", Or. 2011/4, 118; zie ook overweging B.8.3. in GwH 2 april 2009, arrest nr. 64/2009, www.const-court.be/nl).

Elk direct onderscheid op grond van de syndicale overtuiging vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 Antidiscriminatiewet).

Artikel 9 Antidiscriminatiewet bepaalt dat elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een indirecte discriminatie vormt, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 28, §1 Antidiscriminatiewet voorziet in een bijzondere bewijslastregeling. Dit artikel bepaalt immers dat wanneer het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, de verwerende partij dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De Antidiscriminatiewet verlaagt de bewijsstandaard bijgevolg gevoelig voor de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie in vergelijking met het gemeen recht.

Het slachtoffer moet in de eerste plaats aantonen dat het beschermde criterium van toepassing is, en dat hij of zij het slachtoffer is geweest van een ongunstige behandeling, maar dit volstaat niet.

Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. De door het slachtoffer aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn (GwH 17 februari 2009, arrest nr. 17/2009, www.const-court.be/nl, B.93.3., met verwijzing naar de parlementaire voorbereiding: Parl. St. Kamer, 2006-2007, nr. 51-2720/009). De feiten mogen niet algemeen van aard zijn en moeten duidelijk toe te schrijven zijn aan de persoon aan wie de discriminatie wordt toegeschreven. De feiten die een discriminatie kunnen doen vermoeden mogen met alle middelen van recht worden bewezen. De bewijsvoering is niet gereguleerd. Het is daarbij aan de rechtbank om te oordelen of de aangevoerde feiten voldoende sterk en pertinent zijn. In haar appreciatie van de bewijswaarde is de rechtbank vrij.

Wanneer de bewijslast verschuift omdat het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de tegenpartij te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De tegenpartij kan daartoe proberen aan te tonen dat het verschil in behandeling niet berust op het verboden criterium, maar uitsluitend gebaseerd is op andere geoorloofde criteria. Zo de tegenpartij niet zou kunnen bewijzen dat het verschil in behandeling uitsluitend gebaseerd is op geoorloofde criteria, kan de tegenpartij nog proberen aan te tonen dat het verschil in behandeling op grond van een verboden criterium gerechtvaardigd is in het kader van een rechtvaardigingsgrond die toegelaten wordt door de Antidiscriminatiewet.

Er bestaat vooreerst tussen partijen geen betwisting dat in casu het criterium syndicale overtuiging van toepassing was. De heer L. V. voert vervolgens wel degelijk feiten aan die het bestaan van discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden. Dit wordt afgeleid uit het geheel van de volgende feiten, waarbij de feiten elk afzonderlijk mogelijk niet doorslaggevend of beslissend zijn, maar uit het samengaan wel een vermoeden van discriminatie blijkt:

Er is daar het tijdstip van het ontslag van de heer L. V. . Dit ontslag gebeurde net voor de 20-jarige tewerkstelling bij de nv E. en met miskening van de procedure van de wet van 19 maart 1991. Het ontslag kan tevens in verband worden gebracht met de aankondiging van dezelfde dag dat er een einde werd gesteld aan het akkoord tot oprichting van een Europese ondernemingsraad. De heer L. V. had in deze onderhandelingen een cruciale rol gespeeld.

Er wordt tevens in de ontslagbrief van 25 juli 2019 rechtstreeks verwezen naar de syndicale activiteiten van de heer L. V. .

Uit de ontslagbrief blijkt onder meer dat:

"Elke werknemer van E. , ongeacht of hij personeelsvertegenwoordiger is, heeft de verplichting zijn werk uit te voeren binnen de overeengekomen tijd, plaats en voorwaarden en om zijn afwezigheid te verwittigen en te rechtvaardigen.

Sinds 2009, zonder voorafgaand akkoord met uw werkgever en zonder rechtvaardiging van een zekere en onmiddellijke behoefte buiten de officiële vergaderingen, heeft u deze verplichting die zich aan de basis van elke werkrelatie bevindt, miskent en beweert u het bestaan van "gewoonten en gebruiken" van syndicale vrijstelling aan 100% (wat in 2012 in werking zou zijn getreden), zelfs van een "bewuste strategie van stopzetting" vanwege de directie om uw vakbondsactiviteiten uit te voeren."

"Aan deze systematische weigering van alle voorstellen van opdracht, uw totaal gebrek aan beschikbaarheid en betrouwbaarheid voor onze klanten en uw eisen met betrekking tot de inhoud van uw opdrachten werd een gebrek aan het volgen van opleiding toegevoegd (...). Het was dus erg moeilijk geworden om u een opdracht toe te vertrouwen, gelet op uw gebrek aan praktijkervaring en goede wil in het volgen van opleidingen."

Het komt dan ook toe aan de nv E. het tegenbewijs te leveren.

Zoals het openbaar ministerie in haar schriftelijke advies is de rechtbank van oordeel dat de nv E. beweert maar niet bewijst dat het ontslag van de heer L. V. louter te wijten zou zijn aan ontoelaatbare feiten zoals die worden aangevoerd in de ontslagbrief.

Zo wordt zijn houding ten aanzien van de leidinggevende en collega's aangehaald maar deze feiten worden onvoldoende bewezen.

De andere feiten die aanleiding gaven tot het ontslag van de heer L. V. werden tevens op voldoende wijze door hemzelf weerlegt.

De vordering tot betaling van een schadevergoeding op grond van artikel 18, §2 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, van zes maanden loon en voordelen verworven krachtens de overeenkomst, ten bedrage van 51.973,06 euro : 2, hetzij 25.986,53 euro bruto is gegrond.

4.4 Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

4.4.1 Standpunt van partijen

De heer L. V. maakt aanspraak op een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, ex aequo et bono, begroot op 2.500,00 euro netto. Het is daarbij duidelijk dat een normale en bedachtzame werkgever één van zijn werknemers-personeelsafgevaardigden niet op deze manier zou hebben ontslaan. Hij werd ontslagen louter omwille van zijn syndicale activiteiten en zijn houding als syndicale vertegenwoordiger ten aanzien van het management. Het ontslag maakt daarom een kennelijke fout uit.

Hij heeft daarbij een bijzondere schade geleden doordat hij werd ontslagen op een manier die inbreuk pleegde op zijn eer. Zijn plotse ontslag en de onwaarheden die werden verspreid, hebben zijn persoonlijke en professionele reputatie geschaad.

De nv E. houdt staande dat zij principieel over een ontslagrecht beschikt (art.32,3° Arbeidsovereenkomstenwet). De heer L. V. toont geen fout aan in haar hoofde, noch enige bijzondere schade, noch een oorzakelijk verband tussen beiden.

De heer L. V. haalt geen enkele concrete fout aan en bewijst tevens geen oorzakelijk verband tussen de beweerde onderscheiden bijzondere schade en de beweerde fout. De vordering is aldus ongegrond.

4.4.2 Beoordeling

Er is misbruik van het recht te ontslaan wanneer het ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die klaarblijkelijk de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever (Cfr. Cass. 12 september 2005, JTT 2006,155; Cass. 18 februari 2008, S.07.0010.F., JTT 2008, 117, concl. J. GENICOT en noot P. JOASSART).

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is vooreerst een fout vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regelen betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Naast een fout onderscheiden van de miskennis van de ontslagregelen, vereist het bestaan van rechtsmisbruik bij ontslag een bijzondere materiele of morele schade, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf en die wordt vergoed door de opzeggingsvergoeding, namelijk schade die is veroorzaakt door de met ontslag gepaarde gaande omstandigheden De forfaitaire opzeggingsvergoeding die in geval onregelmatige beëindiging verschuldigd is, vergoedt immers alle schade die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit (Cfr. Cass. 26 september 2005, JTT 2005, 494).

Het bewijs van het rechtsmisbruik bij ontslag berust op degene die beweert daarvan het slachtoffer te zijn. Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheid regels moet de eisende partij eveneens het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die zij beweert te hebben geleden en die onderscheiden is van die welke gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding, evenals van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

Er dient vooreerst te worden vastgesteld dat de heer L. V. beweert maar niet bewijst dat hij werd ontslagen op een manier die zijn eer zouden hebben geschaad. Hij bewijst daarbij geen feiten die hierop wijzen. Hij beperkt zich ertoe dit in algemene bewoordingen te beweren.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat hij daarbij evenmin enige bijzondere schade, laat staan een oorzakelijk verband tussen deze schade en de beweerde fout bewijst.

De vordering is ongegrond.

4.5 Afgifte sociale documenten

De heer L. V. vordert terecht de veroordeling van de nv E. tot afgifte van de met voormelde bedragen overeenkomende sociale en fiscale documenten en dit binnen de wettelijk voorziene termijn, zijnde: een nieuw document C4, een tewerkstellingsattest, een loonfiche, een individuele rekening en een fiscale fiche 281.10.

Gezien er echter geen redenen zijn om aan te nemen dat de nv E. zich aan deze verplichting zou onttrekken, dient er in geen dwangsom te worden voorzien.

4.6 Kosten van het geding

Aangezien de vordering van de heer L. V. voor het grootste deel gegrond zijn, dient de nv E. te worden veroordeeld tot de kosten van het geding in overeenstemming met artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek. Er bestaat daarbij geen reden om de kosten om te slaan.

Het koninklijk besluit van 26 oktober 2007 bepaalt de rechtsplegingsvergoeding in functie van het bedrag van de vordering. Het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding wordt in functie van hetgeen gevorderd (41.154,08 euro) door partijen bepaalt op 3.750,00 euro.

4.7 Uitvoerbaarheid bij voorraad

In overeenstemming met artikel 1397, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek zijn eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad, zulks niettegenstaande hoger beroep en zonder zekerheidsstelling indien de rechter deze niet heeft bevolen. De rechter kan evenwel bij een met bijzondere redenen omklede beslissing van deze uitvoerbaarheid afwijken.

Er zijn in casu geen redenen voorhanden om af te wijken van deze algemene regel van de uitvoerbaarheid. De nv E. toont geen specifieke omstandigheden aan die de principiële onmiddellijke uitvoerbaarheid tegenspreken.

Het kantonement is een recht van de schuldenaar. Slechts in uitzonderlijke omstandigheden, en meer bepaald wanneer de schuldeiser een ernstig nadeel kan aantonen, kan het recht op kantonement geheel of gedeeltelijk worden uitgesloten.

De heer L. V. toont echter geen ernstig nadeel aan zodat het kantonement wordt toegestaan.

5 Beslissing

Rechtsprekend in eerste aanleg en op tegenspraak.

Verklaart de vordering ontvankelijk en gegrond in de volgende mate.

Veroordeelt de nv E. tot betaling aan de heer L. V. van:

- de intresten op de te laat betaalde beschermingsvergoeding ten bedrage van 53,19 euro netto,

- een saldo beschermingsvergoeding ten bedrage van 8.740,89 euro bruto te vermeerderen met de vergoedende interesten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf de datum van dagvaarding,
- een schadevergoeding op grond van artikel 18, §2 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 ten bedrage van 25.986,53 euro bruto te vermeerderen met de vergoedende interesten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf de datum van dagvaarding.

Veroordeelt de nv E. tot afgifte van de met voormelde bedragen overeenkomende sociale en fiscale documenten en dit binnen de wettelijk voorziene termijn, zijnde: een nieuw document C4, een tewerkstellingsattest, een loonfiche, een individuele rekening en een fiscale fiche 281.10.

Veroordeelt de nv E. tot de kosten van het geding en met name de rechtsplegingsvergoeding van 3.750,00 euro, alsook de dagvaardingskosten ten bedrage van 236,54 euro waarin begrepen 22,00 euro bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Verklaart het vonnis uitvoerbaar bij voorraad en geeft de nv E. Belgium de mogelijkheid de som waartoe zij werd veroordeeld te kantoneren conform de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

Vonnis gewezen door :

D'ERBEE E., rechter, voorzitter van de kamer
JUNIUS M., rechter in sociale zaken - werkgever
GEENS M., rechter in sociale zaken - werknemer-bediende

Met bijstand van REMACLE S., griffier

En uitgesproken op 28 september 2023 in een openbare terechtzetting van de 2^{de} kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel door D'ERBEE E., rechter, voorzitter van de kamer, met bijstand van REMACLE S., griffier.