



ARBEIDSRECHTBANK ANTWERPEN, afdeling HASSELT
1^{ste} kamer

Vonnis van 9 mei 2016

Rep. nr.

Mevrouw [REDACTED] RR [REDACTED], wonende te [REDACTED]
[REDACTED] eisende partij, vertegenwoordigd door Mr. Piet CARLIER, advocaat te
3500 HASSELT, Spoorwegstraat 105.

tegen:

[REDACTED] vertegenwoordigd door haar college van burgemeester en
schepenen, gevestigd te [REDACTED] verwerende partij,
vertegenwoordigd door Mr. Joseph ROWIES, advocaat te 3580 BERINGEN,
Kruisbaan 102.

1 Procedure

De rechtbank heeft de volgende documenten ingezien:

- het inleidend verzoekschrift neergelegd ter griffie op 20 maart 2014;
- de beschikking in toepassing van artikel 747 Ger.W. dd. 7 mei 2014;
- de besluiten voor verwerende partij gefaxt op 13 juni 2014 en in origineel neergelegd ter griffie op 17 juni 2014;
- de besluiten voor eisende partij gefaxt op 31 juli 2014 en in origineel neergelegd ter griffie op 1 augustus 2014;
- de conclusie voor eisende partij gefaxt op 4 augustus 2014 en in origineel ter griffie neergelegd op 6 augustus 2014;
- de synthesebesluiten voor verwerende partij gefaxt op 12 september 2014 en in origineel ter griffie neergelegd op 16 september 2014;
- de beschikking in toepassing van artikel 748§2 Ger.W. dd. 13 oktober 2014;
- de synthesebesluiten voor eisende partij neergelegd ter griffie op 4 december 2015;
- de tweede synthesebesluiten voor verwerende partij neergelegd ter griffie op 19 februari 2016;
- de stukken van de partijen.

De rechtbank heeft de partijen in hun argumenten en besluiten gehoord ter zitting van 7 maart 2016 nadat bleek dat geen verzoening kon worden bereikt.

De rechtbank hoorde mevrouw Christel VANREYTEN, substituut-arbeidsauditeur, in haar mondeling advies betreffende het vorderingsonderdeel "*schadevergoeding wegens schending anti-discriminatiewetgeving*".

Zij adviseerde dat er geen discriminatie is omwille van de leeftijd van mevrouw [REDACTED]. Men heeft gekozen voor het ontslag van mevrouw [REDACTED] omdat ze zich, na de herstructurering, minder flexibel opstelde qua arbeidstijd dan haar jongere collega en ook minder positief was ingesteld ten opzichte van de dienst cultuur.

Op dit advies werd door de beide partijen mondeling gerepliceerd.

Mr. CARLIER repliceerde dat het ontslag van mevrouw [REDACTED] wel gebaseerd is op het feit dat ze ouder - en dus ook duurder - was dan haar jongere collega.

Mr. ROWIES repliceerde dat het ontslag van mevrouw [REDACTED] enkel is gebaseerd op het feit dat zij zich, na de reorganisatie van de dienst cultuur van de [REDACTED], minder flexibel zou hebben opgesteld qua arbeidstijd en minder voeling zou hebben gehad met de dienst cultuur en dat er aldus geen sprake is van discriminatie wegens de leeftijd.

De ontvankelijkheid van de eis wordt niet betwist en door de rechtbank worden geen middelen van niet-ontvankelijkheid, die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, vastgesteld, zodat de eis ontvankelijk is.

2 Feiten

2.1.

Mevrouw [REDACTED] trad op 1 januari 2000 in dienst van verweerster als 'sleutelverantwoordelijke voor het buurthuis De Kardijk en de jeugdlokalen in Stal' met een trajectovereenkomst van bepaalde duur (tot 31 augustus 2001) voor een deeltijdse tewerkstelling met variabel uurrooster. Deze trajectovereenkomst was onderworpen aan de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Op 30 augustus 2001 werd er tussen de partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend met ingang van 1 september 2001 om te eindigen op 31 augustus 2002.

Na die datum werd de arbeidsrelatie verder gezet.

2.2.

Begin 2013 werd er, wegens herstructurering en reorganisatie, beslist om op de dienst Cultuur van slechts één halftijdse functie voor sleutelverantwoordelijke voor de culturele gebouwen te weerhouden.

Mevrouw [REDACTED] kreeg de mededeling dat zij zou worden ontslagen.

2.3.

Naar aanleiding van deze melding zond mevrouw [REDACTED] op 21 februari 2013 beledigende e-mails naar haar diensthoofd. Ook werden de ouders van het diensthoofd telefonisch gecontacteerd door mevrouw [REDACTED] met allerlei verwijten aan het adres van hun dochter.

Verweerster heeft dan op 22 februari 2013 een e-mail gericht aan eiseres met de duidelijke boodschap dat zij zich in de toekomst diende te onthouden van dergelijk e-mailverkeer. Mevrouw [REDACTED] werd er uitdrukkelijk op gewezen dat als zij zich daar niet aan kon houden, er onverwijld andere maatregelen genomen zouden worden.

2.4.

Op 6 maart 2013 en op 16 maart 2013 werden navolgende e-mails door mevrouw [REDACTED] verzonden aan mevrouw [REDACTED]:

Mail dd. 06.03.2013:

"Vandaag heb ik contact gehad met 2 schepenen en 1 persoon van het management team, die hebben weer eens bevestigd dat jij de beslissing hebt genomen om mij te ontslaan. JIJ BENT DE ENIGE DIE DEZE BESLISSINGE HEBT GENOMEN!!!!

*NU BEN IK ECHT ZEKER !!!WAT BENT U EEN VRESELIJK VIES MENS
!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!*

Mevrouw [REDACTED] dit zal ik je nooit vergeven, ik hoop dat u zo dikwijls aan mij gaat denken als ik aan u !

Nooit of te nooit zal ik je dit vergeven en ik hoop dat dit u jouw hele leven meeneemt!

Wat bent U een vals mens!

Mail dd. 16.03.2013

"Hallo [REDACTED],

Ik weet nu pas van vanavond dat je stappen hebt ondernomen tegen mij!

Echt Inge ik lees deze brief nu vanavond ! Ik ben echt geen e mail mens

!!!!!!!!!!!!!!

U brief naar [REDACTED] ! Dat is wel durven . en !!!!

Ik heb geen bang van u [REDACTED] !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

Ik zal u wel vinden !

STUUR DEZE BRIEF MAAR ZEKER VERDER

Het is pas vanavond dat ik deze brief heb gelezen van [REDACTED]

[REDACTED] , als u [REDACTED] dit alles zo hard wil spelen dan doe ik daar wel aan mee!!!!!!!!!!

JIJ BENT EEN ONMENS [REDACTED] !!!!!!!!!!!!!!!

2.5.

Met een aangetekende brief dd. 22.03.2013 werd mevrouw [REDACTED] door het College van Burgemeester en Schepenen om dringende reden ontslagen.

De reden voor het ontslag om dringende reden zijn de beledigende e-mails van 21 februari 2013, 6 maart 2013 en 16 maart 2013 van mevrouw [REDACTED] gericht aan haar diensthoofd mevrouw [REDACTED] ondanks de verwittiging bij e-mail van 22 februari 2013 van de waarnemend secretaris de heer [REDACTED]

2.6.

Mevrouw [REDACTED] betwist (ondermeer) het ontslag om dringende reden en legt op 19 maart 2014 ter griffie een verzoekschrift neer.

3 Vordering

Mevrouw [REDACTED] vordert:

Verwerende partij overeenkomstig art. 877 Ger.W. te veroordelen tot voorlegging van alle dienstige stukken met betrekking tot de tijdigheid van de genomen beslissing tot ontslag om dringende redenen, met betrekking tot alle vergaderingen en vergaderdata van het College van Burgemeester en Schepenen, en met betrekking tot de eventuele vergaderingen van de personeelsdienst, en e-mails daaromtrent, of andere communicatie documenten gesitueerd in de periode februari-maart 2013, en om het correcte jaarloon van haar te kunnen berekenen, zoals de geldende functieclassificaties en loonbarema's, inclusief een gedetailleerd overzicht van de vergoedingen gekoppeld aan elke functieclassificatie.

De zaak in afwachting daarvan aan te houden.

- ten titel van opzegvergoeding : 1 EUR bruto provisioneel en onder voorbehoud;
- ten titel van schadevergoeding wegens schending van de antidiscriminatie-wetgeving: 1 EUR provisioneel en onder voorbehoud;
- ten titel van schadevergoeding wegens rechtsmisbruik : 1 EUR provisioneel en onder voorbehoud;
- ten titel van feestdagenloon : 1 EUR bruto provisioneel en onder voorbehoud,
- ten titel van achterstallig loon, vakantiegeld en eventuele premies : 1 EUR bruto provisioneel en onder voorbehoud.

De verwerende partij tevens te veroordelen tot betaling van de wettelijke intresten, de vergoedende intresten, de verwijlrenten en de gerechtelijke intresten zoals hiervoor bepaald.

De verwerende partij tevens te veroordelen tot afgifte van alle wettelijk voorgeschreven sociale documenten waaronder een verbeterd werkloosheidsformulier C 4 en dit zo nodig op straffe van een nader en later te bepalen dwangsom.

De verwerende partij zich tevens te horen veroordelen tot betaling van alle gedingskosten, incl. de wettelijke rechtsplegingsvergoeding.

Na omtrent de hiervoor omschreven vorderingen principiële uitspraak te hebben gedaan, de debatten te heropenen en te laten verderzetten teneinde de definitief verschuldigde bedragen te begroten, met inbegrip van de aldan ook definitief te begroten gedingskosten. Met het oog hierop, de eisende partij de machtiging te verlenen om rechtstreeks contact op te nemen met de personeelsadministratie en/of het sociaal secretariaat waarbij verwerende partij is aangesloten.

In de meest ondergeschikte orde, alvorens uitspraak te doen ten gronde, eiseres te machtigen te bewijzen door alle middelen van recht en met inbegrip van bewijs via getuigen:

- dat zij tijdens haar ziekteperiode telefonische contacten heeft gelegd met o.m. twee schepenen van [REDACTED] teneinde toelichting te kunnen krijgen omtrent de wijze waarop de ontslagbeslissing werd genomen en waarom uitgerekend zij haar werk zou verliezen en zou ontslagen worden;
- dat zij een brief met excuses is gaan deponeren bij de betrokkene-geadresseerde van de bewuste mails, en dat nadien aan eiseres werd gezegd dat indien men hiervan kennis had gekregen, de verwerende partij als werkgever de zaak anders zou hebben beoordeeld en niet tot ontslag om dringende redenen zou zijn overgegaan;
- dat de taken die eiseres vervulde in de uitoefening van haar arbeids-overeenkomst o.m. de taken betreffen zoals in onderhavige conclusie beschreven o.m. sub. 10 van de uiteenzetting der feiten.

Alsdan de uitspraak ten gronde en nopens de kosten voor te behouden tot na het houden van de onderzoeksmaatregel-het getuigenverhoor waartoe eiseres zou worden toegelaten.

4 Middelen van de partijen en beoordeling

Het statuut van mevrouw [REDACTED]

De rechtbank sluit zich aan bij het standpunt van verweerster – waardoor meteen de argumenten van eiseres worden weerlegd - die besluit als volgt:

“Eiseres was sleutelverantwoordelijke voor het buurthuis "De Kardijk" en de jeugdlokalen in Stal. De taak van eiseres bestond dan ook in hoofdzaak in het beheer van de sleutels. Anders gezegd, zij diende er voor te zorgen dat de sleutels van voormelde zalen ter beschikking gesteld werden van de organisaties of personen die deze zalen wensten te gebruiken, dat deze sleutels aan haar terug bezorgd werden, dat de zalen in orde waren. Zij diende aanwezig te zijn in de zalen

indien verenigingen of personen de zaal wensten te bezichtigen met het oog op verhuur.

De functie van eiseres omhelsde aldus praktische, manuele taken met betrekking tot het gebruik van voormelde zalen door organisaties, verenigingen of personen.

Het gegeven dat eiseres na verloop van tijd ook de drankbestellingen bijhield en drankafrekeningen opmaakte doet vanzelfsprekend geen afbreuk aan het in hoofdzaak manueel karakter van haar functie en maakt haar niet tot bediende.

Dat eiseres over de nodige competenties beschikte en bepaalde verantwoordelijkheden had, is evenmin van aard om van haar een bediende te maken.

Bovendien heeft eiseres haar kwalificatie als arbeidster nooit in vraag gesteld voor haar ontslag. Gedurende 13 jaar heeft eiseres nooit enige opmerking geformuleerd aangaande haar statuut. Zelfs bij het aanhangig maken van deze procedure heeft eiseres haar statuut in eerste instantie niet betwist.

Het weze bijgevolg duidelijk dat concludante eiseres al die jaren terecht als arbeidster heeft tewerkgesteld.

Voor zover Uw Rechtbank zou oordelen dat er toch sprake zou zijn van intellectuele arbeid dan is deze intellectuele arbeid overduidelijk ondergeschikt aan de manuele arbeid, hooguit is deze intellectuele arbeid evenwaardig aan de manuele arbeid, in welk geval de door partijen aan de overeenkomst gegeven kwalificatie primeert, in casu arbeidster.

Eiseres werd bijgevolg zeer terecht in het statuut van arbeidster geplaatst zodat er geen enkele reden voorhanden is om over te gaan tot een herkwalificatie."

Mevrouw [REDACTED] was dus wel degelijk en terecht als arbeidster tewerkgesteld door verweerster.

Het ontslag om dringende reden

Principes vastgelegd in de wet en aangevuld door vaststaande rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Art. 35, 3^e en 4^e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt:

"Ontslag om dringende reden mag niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn."

M.a.w., degene die de arbeidsovereenkomst om dringende reden wenst te beëindigen, moet tot dat ontslag overgaan binnen een termijn van 3 werkdagen

volgens op de dag waarop voldoende zekerheid werd bekomen omtrent de ingeroepen feiten. De 3-dagen termijn vangt aan vanaf het tijdstip dat de werkgever op de hoogte werd gebracht van de feiten.

Het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt is aan de ontslaggevende partij bekend wanneer deze het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden kunnen maken, met voldoende zekerheid kent om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen.

Het feit waardoor de termijn begint te lopen is door de verbrekende partij gekend wanneer deze een zekerheid heeft die volstaat voor haar eigen overtuiging alsook ten aanzien van de andere partij en het gerecht, teneinde een beslissing te nemen met kennis van zaken wat betreft het bestaan van dat feit en de omstandigheden van zodanige aard dat zij het feit tot dringende reden maken.¹

Deze voldoende kennis van het feit is niet gelijk te stellen met de mogelijkheid voor de werkgever om zich de bewijsmiddelen over dat feit aan te schaffen.²

Binnen de 3 werkdagen volgend op die waarop het ontslag werd gegeven, moet de partij van wie het ontslag uitgaat aan de tegenpartij de zware tekortkomingen die hem worden verweten schriftelijk meedelen.

Deze kennisgeving moet met de grootste nauwkeurigheid en precisie gebeuren. Deze nauwkeurigheid is noodzakelijk opdat de ontslagen partij zou ingelicht worden omtrent de feiten die haar ten laste worden gelegd, maar ook opdat de rechter zou kunnen nagaan of de ingeroepen reden(en) zwaarwichtig genoeg is (zijn) en of de voor hem ingeroepen redenen dezelfde zijn als die welke betekend werden aan de ontslagen partij.³

Een getuigenverhoor hieromtrent kan niet worden toegestaan omdat dit niet kan verhelpen aan de onnauwkeurigheid waarmee de dringende reden werd ter kennis gebracht.⁴

Het is de partij die de dringende reden inroept die moet bewijzen dat zij zowel de termijn voor het geven van dat ontslag als de termijn voor de kennisgeving van de dringende reden heeft geëerbiedigd.

Het ontslag om dringende reden veronderstelt een ontslag omwille van een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Opdat er sprake kan zijn van een dringende reden moeten volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

¹ Cass. 11 januari 1993, *JTT*, 1993,58; in dezelfde zin Cass. 5 november 1990, *RW* 1990-1991,1124.

² Cass. 22 januari 1990, *RW* 1990-1991,360.

³ Cass. 2 juni 1976, *RW* 1976-77, 1022; Cass. 27 februari 1978, *RW* 1978-79, 331; Cass. 19 maart 1980, *Arr.Cass.* 1980, 912; *Arbh.* Brussel 27 februari 2007, *Or.* 2008, 119.

⁴ *Arbh.* Luik 2/10/1997, *J.T.T.* 1999, 261.

- er moet een ernstige of zwaarwichtige tekortkoming zijn van de werkgever of van de werknemer,
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt,
- en dit op een bijzondere manier, nl. onmiddellijk en definitief.

De partij die de dringende reden inroept, draagt de bewijslast ervan.

De toepassing.

De tijdigheid van het ontslag, tijdigheid van de kennisgeving van de redenen tot ontslag en de nauwkeurigheid van de formulering van de motieven

Eiseres betwist de tijdigheid van het ontslag om dringende reden.

De laatste beledigende e-mail die mevrouw [REDACTED] zond aan haar diensthoofd dateert van 16 maart 2013.

Verweerster besluit als volgt:

"De termijn van drie dagen begint te lopen vanaf het ogenblik waarop het voor ontslag bevoegde orgaan volledig op de hoogte is van de ingeroepen feiten die als een dringende reden ter kennis gebracht worden.

In casu is het College van Burgemeester en Schepenen van concludante het voor ontslag bevoegde orgaan. Conform de artikelen 57 § 3, 2° en 106 van het Gemeentedecreet is het College van Burgemeester en Schepenen bevoegd voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel. Slechts wanneer dit College is bijeengekomen en aldus kennis heeft gekregen van de feiten, begint de termijn van drie dagen te lopen...

In casu heeft het laatste feit zich voorgedaan op zaterdag 16.03.2013, met name een mail van eiseres met bedreigingen geuit aan het adres van haar diensthoofd, mevr. [REDACTED]; ondanks uitdrukkelijke vraag om geen dergelijke mails meer te versturen...

De termijn van drie werkdagen begint dan vanzelfsprekend pas te lopen na het laatste feit.

Op dinsdag 19.03.2013 heeft mevr. [REDACTED] de mail dd. 16.03.2013 doorgestuurd naar mevr. [REDACTED]. Tevens heeft zij de mail overgemaakt aan de juridisch beleidsadviseur, dhr. [REDACTED] de gemeentesecretaris, dhr. [REDACTED] mevr. [REDACTED] Mevr. [REDACTED] en dhr. [REDACTED] (stuk II.7 eiseres - mail dd. 19.03.2013 van mevr. [REDACTED] aan mevr. [REDACTED]) (stukI concludante - mail dd. 19.03.2013 van mevr. [REDACTED])

Verder besluit verweerster :

“Op de eerstvolgende nuttige zitting dd. 21.03.2013 werd het College van Burgemeester en Schepenen in kennis gesteld van de inhoud van het mailverkeer uitgaande van eiseres.

Het College van Burgemeester en Schepenen heeft vervolgens beslist om eiseres te ontslaan wegens dringende redenen aangezien de feiten een dermate ernstige tekortkoming uitmaken die het noodzakelijke vertrouwen van de werkgever in eiseres zodanig geschokt hebben dat elke professionele samenwerking met eiseres onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden.

De rechtbank sluit zich hierbij volledig aan.

Het ontslag is tijdig doorgevoerd.

Het ernstig karakter van de ingeroepen professionele tekortkomingen en het bewijs ervan.

De rechtbank sluit zich volledig aan bij het standpunt van mevrouw [REDACTED]. Het volstaat hiertoe te verwijzen naar de motieven in haar besluiten in dit verband aangehaald.

Samengevat benadrukt de rechtbank dat zij eiseres volgt in haar stelling dat zij psychisch ontredderd was door de mededeling tot beëindiging van de samenwerking. De bewuste en weliswaar objectief gezien kwetsende en beledigende e-mails moeten – hoewel uitermate ongepast - in het licht hiervan worden geplaast zodat zij geen grond voor ontslag om dringende reden kunnen uitmaken.

Het ontslag om dringende reden is aldus ongegrond.

De overige vorderingen

Anti discriminatiewetgeving

De rechtbank sluit zich aan bij het advies van mevrouw de Arbeidsauditeur dat er geen sprake is van enige discriminatie.

De rechtbank is de mening toegedaan dat mevrouw [REDACTED] het niet aannemelijk maakt dat discriminatie op grond van leeftijd moet worden vermoed.

Aldus moet worden vastgesteld dat mevrouw [REDACTED] – die de bewijslast draagt – niet bewijst dat zij omwille van haar leeftijd werd ontslagen.

Overigens mag niet uit het oog worden verloren dat aan mevrouw [REDACTED] werd medegedeeld dat men zinnens was haar met uitkering van een opzeggingsvergoeding te ontslaan. Dit voorgenomen ontslag werd evenwel niet doorgevoerd. Mevrouw [REDACTED] werd om gans andere en precies geformuleerde motieven ontslagen om dringende reden, ontslag door de rechtbank niet erkend.

Deze vordering is ongegrond.

Misbruik van ontslagrecht

De voor misbruik in aanmerking komende fout bestaat in het motief zelf van de beëindiging of in de omstandigheden waarmee het ontslag gepaard gaat.

Alvorens sprake kan zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is naast een fout die onderscheiden is van de ontslagreden, ook een bijzondere materiële of morele schade vereist, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf⁵

Het behoort aan degene die beweert ontslagen te zijn met misbruik van recht, het bewijs leveren dat de werkgever zich bij ontslag schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik. De fout in hoofde van de werkgever, het bestaan en de omvang van de schade die de werknemer beweert te hebben geleden en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, evenals van het causaal verband tussen het rechtsmisbruik en die schade moet worden bewezen door eiseres.

Mevrouw [REDACTED] voelt zich onrechtvaardig behandeld na een jarenlange carrière van professioneel engagement. Haar (subjectieve) frustraties zijn begrijpelijk, doch vormen op zich geen bewijs, dat op basis van objectieve feiten moet worden beoordeeld om een misbruik van ontslagrecht als gegrond aan te nemen.

Het voorgenomen ontslag met opzeggingsvergoeding werd niet doorgevoerd want doorkruist door de beledigende e-mails van mevrouw [REDACTED] die de werkgever deden besluiten over te gaan tot ontslag om dringende reden.

Dit ontslag om dringende reden werd weliswaar niet erkend door de rechtbank.

Dit heeft evenwel niet tot gevolg dat het ontslag per definitie als rechtsmisbruik kan worden omschreven.

⁵ Van Eeckhoutte, W., *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht*, 2005-06, Kluwer, Mechelen, 2005, 1995-2030; Cuypers, D., *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Larcier, Brussel, 2002, 277p.

Integendeel, de rechtbank is de mening toegedaan dat op grond van de beledigingen die mevrouw [REDACTED] uitte aan het adres van haar diensthoofd de werkgever terecht kon besluiten over te gaan tot ontslag evenwel met toekenning van een opzeggingstermijn /uitkering van een opzeggingsvergoeding.

De vordering tot schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht is in die zin ongegrond.

Feestdagenloon, pro rata eindejaarspremie, achterstallig loon

Het ontslag om dringende reden werd niet erkend door de rechtbank.

Deze vorderingen worden aangehouden tot na de heropening van het debat.

Een heropening van het debat dringt zich op teneinde de partijen toe te laten de zaak verder in der minne te regelen rekening houdend met onze principiële uitspraak dan wel de zaak verder in staat te stellen op grond van onze principiële uitspraak op de wijze en met naleving van de termijnen zoals hierna bepaald.

De rechtbank heeft de voorschriften van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken nageleefd.

OM DEZE REDENEN

BESLIST DE ARBEIDSRECHTBANK

Na beraadslaging en op tegenspraak.

De vordering ontvankelijk te verklaren.

Te zeggen voor recht dat mevrouw [REDACTED] tijdens haar tewerkstelling door verweerster het statuut van arbeidster had.

Te zeggen voor recht dat het ontslag om dringende reden onterecht gebeurde en aldus een opzeggingsvergoeding, pro rata eindejaarspremie en feestdagenloon verschuldigd is.

Te zeggen voor recht dat er geen schending van de anti discriminatiewetgeving werd vastgesteld zodat de vordering hierop gesteund ongegrond is.

Te zeggen voor recht dat er geen sprake is van enig misbruik van ontslagrecht zodat de vordering hierop gebaseerd ongegrond is.

Alvorens verder te statuieren:

Het debat te heropenen teneinde de partijen toe te laten de zaak verder in staat te stellen rekening houdend met de principiële uitspraak van de rechtbank - in

voorkomend geval op grond hiervan een minnelijke regeling te treffen - en hun besluiten uit te wisselen en neer te leggen ter griffie van deze rechtbank

- voor eisende partij uiterlijk op **8 augustus 2016**
- voor verwerende partij uiterlijk op **5 september 2016**

De zaak vast te stellen voor een kort debat ter zitting van maandag **3 oktober 2016 om 9.00 uur** in de zittingzaal van de Arbeidsrechtbank, Parklaan 25, 4/11 te 3500 Hasselt (4^{de} verdieping).

De uitspraak over de gerechtskosten aan te houden.

Aldus beraadslaagd door

mevrouw Beatrix DEWAELE	voorzitter van de kamer
de heer Raf COOMANS	rechter in sociale zaken, werkgever
mevrouw Ingrid MAURISSEN	rechter in sociale zaken, werknemer-bediende
de heer Etienne HASEVOETS	rechter in sociale zaken, werkgever
mevrouw Gaby JAENEN	rechter in sociale zaken, werknemer-arbeider

Verkeert in de onmogelijkheid het vonnis te ondertekenen
(art. 785,1 Ger.W.)

G.JAENEN I.MAURISSEN E.HASEVOETS R.COOMANS B.DEWAELE

en uitgesproken door voormelde voorzitter van de kamer, bijgestaan door griffier M.DONCKERS, in de openbare terechtzitting van de Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, van NEGEN MEI TWEEDUIZEND ZESTIEN.

M.DONCKERS

B.DEWAELE