

# ARBEIDSRECHTBANK TE GENT

## VAN 15 JUNI 2021

### Afdeling Brugge

Kamer B1

In de zaak van:

S. A. , RRN: (...), wonende te (...),

eisende partij, met als raadsman mr. MAREYT EMMELINE loco mr. HERPELINCK JOHAN, advocaat met kantoor te 8400 OOSTENDE

tegen:

T. A. BV, KBO: (...), met zetel te (...),

verwerende partij, met als raadsman mr. ALENKIN ALEXANDER, advocaat met kantoor te 1050 BRUSSEL.

#### 1. PROCEDURE

De vordering werd regelmatig ingesteld bij verzoekschrift, neergelegd op de griffie op 19 mei 2020, zoals blijkt uit het dossier van de rechtspleging. Partijen werden overeenkomstig artikel 1034sexies van het Gerechtelijk Wetboek opgeroepen voor de openbare terechtzitting van 16 juni 2020.

Op 9 juni 2020 deelde de arbeidsauditeur mee dat hij zou tussenkomen in de zaak.

Met een beschikking overeenkomstig artikel 747 §1 van het Gerechtelijk Wetboek van 30 juni 2020 werden de door partijen overeengekomen conclusietermijnen bekrachtigd en werd rechtsdag verleend op 16 maart 2021. Eisende partij legde besluiten neer op 13 oktober 2020 en 18 december 2020. Verwerende partij legde besluiten neer op 1 september 2020, 1 december 2020 en 1 februari 2021. In toepassing van artikel 748bis van het Gerechtelijk Wetboek vervangen synthesebesluiten alle vorige conclusies vervangen.

De poging tot minnelijke schikking zoals voorzien in artikel 734 van het Gerechtelijk Wetboek bleef vruchteloos.

Beide partijen werden gehoord op de zitting van 16 maart 2021, waarna de debatten werden gesloten.

De heer F. D. K., afdelingsauditeur, legde schriftelijk advies neer op de griffie op 6 april 2021, dat overeenkomstig artikel 766 van het Gerechtelijk Wetboek ter kennis gebracht werd van de partijen en hun raadslieden. Verwerende partij legde een repliek neer op het advies op 14 mei 2021.

De zaak werd in beraad genomen op 18 mei 2021. De rechtbank nam inzage van de stukken gevoegd bij het dossier van rechtspleging.

De rechtbank past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe. Na beraad spreekt de rechtbank in de Nederlandse taal het volgende vonnis uit.

## 2. VOORWERP VAN DE VORDERING

### 2.1.

Eisende partij verzoekt in zijn synthesebesluiten de rechtbank om

- verwerende partij te veroordelen om aan hem te betalen:
  - 1.336,- euro netto voorschot op opzeggingsvergoeding, meer de intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 20 mei 2019 en de gerechtelijke intresten vanaf 19 mei 2020 tot de dag van integrale betaling;
  - 13.798,15 euro bruto forfaitaire schadevergoeding voor ontslag op grond van discriminatie, meer de intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 20 mei 2019 en de gerechtelijke intresten vanaf 19 mei 2020 tot de dag van integrale betaling;

te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en/of fiscale inhoudingen;

- verwerende partij te veroordelen tot afgifte van de desbetreffende sociale en fiscale documenten en dit binnen de wettelijk voorziene termijn, zijnde:

- de verbeterde loonbrieven;
- tewerkstellingsattest;
- een afschrift van de individuele rekening binnen de 2 maanden na de betaling;
- de fiscale loonfiche 281.10 voor 1 maart van het jaar volgend op het jaar van betaling; - een verbeterd C4-formulier;

en dit telkens op verbeurte van een dwangsom van 25,- euro per dag en per ontbrekend document nadat de wettelijk voorziene termijn met één maand overschreden zal zijn met een maximum van 2.000,- euro;

- de tegenvordering van verwerende partij tot aanstelling van een medisch expert en de betaling van 3.469,77 euro af te wijzen als onontvankelijk en ongegrond;

- verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding aan de zijde van conculant begroot op:

- rolrecht: PM
- rechtsplegingsvergoeding: 1.320,- euro

### 2.2.

Verwerende partij verzoekt de rechtbank in zijn synthesebesluiten om

- de vordering van eisende partij ontvankelijk maar ongegrond te verklaren;
- de tegenvordering van T. A. ontvankelijk en gegrond te verklaren, daarbij de fout van de heer S. vast te stellen wegens niet tijdige overhandiging van het medisch attest van 17 mei 2019,

desgevallend na aanstelling van een medisch expert, en de heer S. te veroordelen tot een schadevergoeding van 3.469,77 euro, meer intresten en kosten;  
eisende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 1.320,- euro.

### 3. DE FEITEN

3.1. Eisende partij was in dienst bij verwerende partij, met ingang van 8 februari 2018<sup>1</sup>. Uit de voorgelegde arbeidsovereenkomst van 22 januari 2018 blijkt dat de arbeidsovereenkomst werd afgesloten voor onbepaalde duur en in een voltijds arbeidsregime<sup>2</sup>.

Verwerende partij is een transportbedrijf en stelde naar eigen zeggen slechts 1 werknemer tewerk. Verwerende partij valt onder paritair comité van het wegvervoer / logistiek voor derden (PC 140.03).

3.2. Eisende partij was arbeidsongeschikt wegens ziekte van 14 februari 2019 tot 16 juni 2019<sup>3</sup>.

Verwerende partij deelde met een brief van 15 mei 2019 mee dat hij de arbeidsovereenkomst vanaf heden, 20 mei 2019, verbreekt. De opzeggingsvergoeding dekt volgens dit schrijven een periode van 9 weken. Er wordt outplacementbegeleiding aangeboden, waarvan het concreet aanbod uiterlijk binnen de 15 dagen zou volgen<sup>4</sup>.

Er wordt een C4 ondertekend door de werkgever op 21 augustus 2019 dat als juiste oorzaak van de werkloosheid vermeld: '2 verbreking hij w[ei]gerde om en de vrachtwagen te slapen en was een lange periode ziek'. Volgens deze C4 dekt de opzeggingsvergoeding de periode van 21 mei 2019 tot en met 22 juli 2019. Hierna vraagt eisende partij om werkloosheidsvergoeding vanaf 23 juli 2019<sup>5</sup>.

3.3. Op 11 december 2019 stuurt de vakorganisatie van eisende partij volgende aangetekende brief aan verwerende partij<sup>6</sup>:

Met deze brief willen wij nogmaals terugkomen op onze voorgaande brieven van 11/10, 4/11 en 25/11 waarbij wij om de ontbrekende loonfiche van maart 2019 vroegen.

Tot op heden mochten wij hierop nog geen reactie ontvangen.

Uit onderzoek tussen de afgeleverde loonfiches en uw stortingen, is ook gebleken dat niet al het vermelde loon werd betaald door u.

In bijlage vindt u een overzicht tussen de nettobedragen op de loonfiches en uw stortingen, waaruit blijkt dat er een tekort van 1725,33 euro is.

Mogen wij u vragen om dit na te kijken en spoedig het ontbrekende bedrag van 1725,33 euro over te schrijven?

Gelieve ons voor 24/12 een antwoord te willen toesturen, zoniet zullen wij ons genoodzaakt zien dit dossier aan de bevoegde juridische instanties over te maken.

Op 16 januari 2020 volgt opnieuw een aangetekend schrijven aan verwerende partij<sup>7</sup>:

Met dit schrijven willen wij nogmaals terugkomen op onze herhaaldelijke brieven voor ons bovenvermeld lid, alsook op uw reactie van 23 december per email.

---

<sup>1</sup> Zo blijkt uit stuk 2 van eisende partij (datum in dienst: 8 februari 2021);

<sup>2</sup> Stuk 1 van eisende partij

<sup>3</sup> Stukken 6 van eisende partij

<sup>4</sup> 'Stuk 4 eisende partij

<sup>5</sup> Stuk 5 eisende partij

<sup>6</sup> Stuk 7 eisende partij

<sup>7</sup> Stuk 8 eisende partij

U vermeldde toen dat u geld had overgeschreven vanuit een andere rekening, maar ook deze waren bijna allemaal al mee opgenomen in ons overzicht.

In bijlage bezorgen wij u dus het definitieve overzicht van de netto bedragen op de loonfiches en de door u gestorte bedragen. Uit de berekening blijkt dat er nog een tekort is van 1592,47 euro nettoloon, dat nog niet werd overgeschreven.

Mogen wij u vragen om dit tekort voor vrijdag 31 januari over te schrijven?

Gelieve ons voor 31/01 een reactie te willen toesturen, zoniet zullen wij ons genoodzaakt zien dit dossier aan de arbeidsrechtbank over te maken.

Op 4 mei 2020 stuurde de raadsman van eisende partij nog een laatste aangetekende aanmaning, met volgende inhoud<sup>8</sup>:

Bij deze heb ik de eer U te melden dat ik de raadsman ben van de heer S. A. , wonende (...).

Ik verwijs naar de vorige briefwisseling — ingebrekestellingen die u werden toegestuurd namens de heer S. .

Op heden is de heer S. nog gerechtigd op uitbetaling van de som van 1336,- euro netto, saldo van de opzeggingsvergoeding.

Bovendien blijkt dat u mijn cliënt heeft ontslagen wegens zijn gezondheidstoestand. Op het formulier C4 wordt uitdrukkelijk verwezen naar de lange ziekteperiode.

Er wordt eveneens verwezen naar het feit dat mijn cliënt zou geweigerd hebben om in de vrachtwagen te slapen. Dit wordt ten stelligste betwist.

De antidiscriminatiewet heeft onder meer tot doel de bestrijding van discriminatie op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand (artikel 3 wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie)

Als het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden. Als de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, wordt de forfaitaire schadevergoeding beperkt tot drie maanden bruto beloning (artikel 18 §2 2° wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie).

U heeft mijn cliënt gediscrimineerd omwille van zijn gezondheidstoestand. Het ontslag is enkel en alleen te wijten aan het langdurig ziek zijn van mijn cliënt.

Mijn cliënt is dan ook gerechtigd om een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon, als volgt berekend:

Het voordeel van het loon bedraagt 11 958,75 euro bruto (12,1040 euro per uur x 7,6 uur per dag x 130 dagen).

Het voordeel van de arabvergoeding bedraagt 1 428,64 euro bruto (1,446 euro per uur arabvergoeding x 7,6 uur per dag x 130 dagen).

Het voordeel van de eindejaarspremie bedraagt 410,76 euro bruto (16430,52 euro bruto loon voor de referentieperiode vanaf 1 juli 2018 tot 20 mei 2019 x 5%: 2 voor 6 maanden).

Mijn cliënt heeft recht op een forfaitaire schadevergoeding van 13.798,15 euro bruto (11.958,75 euro + 1.428,64 euro + 410,76 euro bruto).

Ik dien u aan te manen over te gaan tot betaling van voormelde bedragen van 1336 euro netto en 13798,15 euro bruto voor 15/05/2020 op onze derdenrekening met nummer (...), met vermelding van onze referte 201600039.

Bij gebreke aan betaling tegen voormelde datum, dien ik over te gaan tot inleiding van het dossier voor de bevoegde arbeidsrechtbank.

Deze brief betreft een minnelijke invordering en geen gerechtelijke invordering (dagvaarding voor de rechtbank of beslag).

Huidig schrijven wordt u aangetekend en per gewone brief toegestuurd.

3.4. Bij verzoekschrift van 19 mei 2020 werd de zaak ingeleid bij de arbeidsrechtbank.

---

<sup>8</sup> Stuk 11 eisende partij

## 4. BEOORDELING

### 4.1. Saldo opzeggingsvergoeding

#### 4.1.1.

Eisende partij vordert 1.336,- euro 'voorschot' op de opzeggingsvergoeding. Immers, op de loonfiche van mei 2019 staat vermeld dat eisende partij recht heeft op een opzeggingsvergoeding van 4.139,57 euro en een 'voorschot' daarop van 1.336,- euro. Dit bedrag van 1.336,- euro werd evenwel niet betaald. De betalingsbewijzen onder stuk 2 van verwerende partij kunnen volgens eisende partij niet aanzien worden als voorschotten op de opzeggingsvergoeding omdat zij dateren van ver voor de verbreking en dus niet in verband kunnen staan met de verbrekingsvergoeding. Deze betalingen hebben betrekking op het loon voor de maanden vermeld op de mededeling en zijn definitief verworven als loon. Verwerende partij toont in ieder geval niet aan dat deze bedragen als te veel betaald loon moeten aanzien worden.

Volgens verwerende partij ontving eisende partij de betrokken voorschotten op zijn vraag (omdat hij steeds te kort had) en deze voorschotten kunnen wel degelijk teruggevorderd worden van eisende partij via de compensatie op de opzeggingsvergoeding.

#### 4.1.2.

De rechtbank stelt vast dat er geen betwisting is tussen partijen over de hoegrootheid van de te betalen opzeggingsvergoeding (4.139,57 euro bruto, 2.873,71 euro netto), maar wel over de betaling van het saldo van het nettobedrag van deze opzeggingsvergoeding van 1.336,00 euro.

Eisende partij erkent immers een bedrag van 1.537,71 euro netto ontvangen te hebben van de opzeggingsvergoeding, maar vordert 'het voorschot' van 1.336,00 euro dat hij niet heeft ontvangen (de term 'voorschot' staat zo op de loonbrief voor mei 2019).

De bewijslast voor de betaling van (het saldo van) de opzeggingsvergoeding ligt bij de werkgever.

Verwerende partij erkent dat hij dit 'voorschot' van 1.336,00 euro niet heeft betaald in mei 2019, maar stelt dat hij in de loop van de arbeidsovereenkomst 1.336,00 euro te veel loon heeft betaald en verwijst hiervoor naar de betalingsbewijzen die worden voorgelegd als zijn stuk 2.

De rechtbank stelt evenwel vast dat de betalingen onder stuk 2 van verwerende partij een opsomming zijn van verschillende deelbetalingen, die voorschotten op loon betreffen voor de maanden waarin eisende partij heeft gewerkt, zo bijvoorbeeld:

- betaling op 14/5/2018: 200,- euro, met als mededeling 'voor april en mei'
- betaling op 1/08/2018: 200,- euro, met als mededeling 'loon juni, juli'
- betaling op 9/10/2018: 200,- euro, met als mededeling 'voor september'
- betaling op 5/11/2018: 200,- euro, met als mededeling 'oktober 2018'

Op basis van deze mededelingen en het feit dat er op de individuele rekening 2018 (stuk 2 eisende partij) ook voorschotten in rekening worden gebracht, meent de rechtbank dat deze deelbetalingen effectief voorschotten op loon waren voor de vermelde maanden.

Met de voorliggende stukken toont verwerende partij alvast niet aan dat hij te veel loon zou betaald hebben voor de maanden juni, juli, augustus, september, oktober, november, december 2018 of januari 2019. De rechtbank acht het op basis van de voorliggende stukken ook weinig waarschijnlijk dat verwerende partij te veel loon zou betaald hebben voor deze maanden. Wel integendeel, uit de aanmaning van de vakorganisatie van eisende partij blijkt zelfs dat er op een gegeven moment een tekort aan loon werd opgeëist voor deze maanden.

## 4.2. Schadevergoeding voor ontslag op grond van discriminatie

### 4.2.1. Standpunten partijen

Eisende partij vordert schadevergoeding gelijk aan 6 maanden bruto-beloning, omdat hij werd ontslagen omwille van zijn gezondheidstoestand. Op het C4-formulier staat uitdrukkelijk vermeld dat de arbeidsovereenkomst met eisende partij werd verbroken op grond van de lange periode van ziekte (stuk 5 eisende partij). De andere vermelde reden op het C4-formulier, met name dat hij zou weigeren om in de vrachtwagen te slapen, klopt niet volgens eisende partij, aangezien hij wel een vergoeding ontving om in de vrachtwagen te slapen.

Verwerende partij stelt dat de ziekte van eisende partij niet de reden was tot ontslag. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst verliep volgens verwerende partij moeilijk omwille van de houding van eisende partij: zo waren er talrijke discussies met eisende partij over het slapen in de vrachtwagen indien dit nodig was, ook al was dit voorzien in het arbeidsreglement en werd hij hiervoor ook vergoed. Eisende partij zou ook schade veroorzaakt hebben aan de werkgever van 3.469,77 euro wegens niet professioneel werk. Volgens verwerende partij heeft eisende partij de verklaring van arbeidsovereenkomst van 17 mei 2019 dat de afwezigheid van 17 mei 2019 tot 16 juni 2019 zou verantwoorden slechts bezorgd in de loop van huidige procedure. Verwerende partij twijfelt aan de rechtsgeldigheid van dit medisch attest en vordert om zo nodig een arts-deskundige aan te stellen.

### 4.2.2. Relevante bepalingen Antidiscriminatiewet

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna ook verder afgekort als 'Antidiscriminatiewet') verbiedt directe en indirecte discriminatie<sup>9</sup>. Deze wet is van openbare orde.

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft is de Antidiscriminatiewet van toepassing op bepalingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, maar niet uitsluitend wordt begrepen: de ontslagbeslissing, de bepalingen en de toepassing van de voorwaarden en de modaliteiten van het ontslag, de bepaling en de toepassing van de criteria bij de ontslagselectie<sup>10</sup>.

Een direct onderscheid wordt gedefinieerd als 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<sup>11</sup>. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn<sup>12</sup>. Elke vorm van discriminatie is verboden voor de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet vallen<sup>13</sup>.

Huidige of toekomstige gezondheidstoestand valt onder de beschermingsgronden van de Antidiscriminatiewet<sup>14</sup>

---

<sup>9</sup> Artikel 14 Antidiscriminatiewet;

<sup>10</sup> Artikel 5, §2, 3°, eerste, tweede en derde streepje Antidiscriminatiewet

<sup>11</sup> Artikel 4, 6\* Antidiscriminatiewet

<sup>12</sup> Artikel 7 Antidiscriminatiewet

<sup>13</sup> Artikel 14 Antidiscriminatiewet

<sup>14</sup> Artikel 4, 4° Antidiscriminatiewet

Als de persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van onder meer huidige of toekomstige gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden, dan moet de verwerende partij bewijzen dat er geen discriminatie is geweest<sup>15</sup>.

In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht<sup>16</sup>.

Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald als volgt: 650,- euro of, indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zo zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade<sup>17</sup>.

#### 4.2.3. Antidiscriminatiewet toegepast op de feiten in deze zaak

De rechtbank stelt vast dat eisende partij feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van onder meer huidige of toekomstige gezondheidstoestand doen vermoeden: op het C4- formulier (werkloosheidsbewijs-arbeidsbewijs) dat verwerende partij invulde en ondertekende op 21 augustus 2019 staat het volgende vermeld onder 'juiste oorzaak van de werkloosheid': 2 verbreking hij w[ei]gerde om in de vrachtwagen te slapen en was een lange periode ziek.

Op grond van artikel 28 van de Antidiscriminatiewet is het aan verwerende partij om aan te tonen dat er geen sprake was van (directe) discriminatie.

Verwerende partij meent dat er geen sprake was van discriminatie en verwijst daarvoor naar volgende argumenten:

1. In de ontslagbrief werd de reden van ziekte niet vermeld;
2. Verwerende partij twijfelt over de ziekte van eisende partij vanaf 17 mei 2019;
3. Het ontslag was ook geënt op het feit dat eisende partij weigerde om in de vrachtwagen te slapen;
4. Eisende partij berokkende ook schade aan een chassis waarvoor verwerende partij werd veroordeeld.

1. In de ontslagbrief werd de reden van ziekte niet vermeld

Het loutere feit dat de reden van ontslag niet vermeld staat in de ontslagbrief levert volgens de rechtbank niet het tegenbewijs van voormeld vermoeden dat eisende partij werd ontslagen omwille van zijn gezondheidstoestand. In de ontslagbrief wordt er geen enkele reden voor het ontslag vermeld. Uit de C4 blijkt evenwel duidelijk dat de gezondheidstoestand van eisende partij wel degelijk een rol speelde bij het ontslag.

2. Twijfel over de ziekte van eisende partij vanaf 17 mei 2019

Verwerende partij twijfelt aan de ziekte van eisende partij in de periode vanaf 17 mei 2019 omdat het attest van arbeidsongeschiktheid maar werd voorgelegd lopende de procedure voor de arbeidsrechtbank.

---

<sup>15</sup> Artikel 28 Antidiscriminatiewet

<sup>16</sup> Artikel 18 §1 Antidiscriminatiewet

<sup>17</sup> Vergelijk: artikel 18 §2 Antidiscriminatiewet

Net zoals de arbeidsauditeur stelt de rechtbank vast dat de beslissing om eisende partij te ontslaan dateert van 15 mei 2019 (zie ontslagbrief onder stuk 4 van eisende partij), dit is vóór het betwiste doktersattest voor de periode vanaf 17 mei 2019.

Maar zelfs al zou het ontslag dateren van latere datum, dan nog levert het ingeroepen ontbreken van een geneeskundig getuigschrift niet het tegenbewijs van voormeld vermoeden van directe discriminatie omwille van ontslag wegens gezondheidstoestand.

Als de werkgever inderdaad twijfelde aan de door eisende partij ingeroepen arbeidsongeschiktheid, dan voorziet artikel 31, §3 van de Arbeidsovereenkomstenwet<sup>18</sup> in de mogelijkheid voor de werkgever om een controlearts aan te stellen.

De rechtbank stelt ook vast dat er geen enkel stuk voorligt waaruit blijkt dat verwerende partij eisende partij aanmaande om het geneeskundig getuigschrift voor deze periode voor te leggen en desgevallend toepassing te maken van artikel 31 §3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De aanstelling van een deskundige door de rechtbank heeft in deze zaak geen enkele zin. Indien verwerende partij van oordeel was dat de ziekte van eisende partij niet (langer) gerechtvaardigd was, dan had hij voormelde procedure tot aanstelling van een controlearts moeten volgen.

Verwerende partij voert ook geen valsheidsprocedure, zodat met de bewering dat het hierbij om een vals attest zou gaan (wat verwerende partij evenwel niet bewijst) geen rekening kan worden gehouden.

In plaats van voormelde procedure(s) te volgen werd eisende partij ontslagen.

3. Het ontslag was ook geënt op het feit dat eisende partij weigerde om in de vrachtwagen te slapen

In de C4 wordt ook nog aangegeven dat de weigering om in de vrachtwagen te slapen mee aan de basis lag van het ontslag. Er ligt evenwel geen enkel bewijsstuk voor waaruit de weigering om in de vrachtwagen te slapen ook maar aannemelijk wordt gemaakt. Wel integendeel, uit de loonfiches blijkt dat eisende partij wel degelijk verblijfsvergoedingen ontving (zie bijvoorbeeld loonfiche voor januari 2019 — stuk 3 eisende partij).

4. Eisende partij berokkende ook schade aan een chassis waarvoor verwerende partij werd veroordeeld

Volgens verwerende partij zou eisende partij ook schade veroorzaakt hebben aan een chassis. Verwerende partij verwijst hiervoor naar een dagvaarding en een vonnis waarbij hij wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van 2.689,77 euro + rechtsplegingsvergoeding van 780,-euro aan de eigenaar van een trailer (stukken 1 en 5 van verwerende partij). Volgens verwerende partij zou deze schade te wijten zou zijn aan een fout van eisende partij.

Er wordt door verwerende partij evenwel op geen enkele manier bewezen dat de schade waarvoor hij werd gedagvaard te wijten zou zijn aan een fout van eisende partij. Dit blijkt alvast niet uit de dagvaarding of uit het voorgelegde vonnis van de ondernemingsrechtbank van 9 juli 2020. Er ligt geen enkele ingebrekestelling vanwege verwerende partij aan eisende partij of een erkenning van fout door eisende partij voor en evenmin enig ander bewijsstuk. Er wordt zelfs geen melding van dit gegeven gemaakt in de ontslagbrief of de C4.

#### 4.2.4. Besluit

---

<sup>18</sup> Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hierna verder afgekort als Arbeidsovereenkomstenwet.

De rechtbank besluit op grond van voormelde vaststellingen dan ook dat de gezondheidstoestand van eisende partij aan de grondslag lag van het ontslag door verwerende partij, wat een verboden discriminatie uitmaakt in het kader van arbeidsbetrekkingen. Er worden geen andere niet-discriminerende redenen aangetoond door verwerende partij, zodat eisende partij recht heeft op een schadevergoeding gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden.

Over de begroting van de schadevergoeding voert verwerende partij geen betwisting.

De vordering tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden bruto beloning ten belope van 13.798,15 euro is gegrond.

#### 4.3. Afgifte documenten

Eisende partij vordert ook om verwerende partij te veroordelen tot afgifte van de aangepaste loonfiche; de individuele rekening, de fiscale fiche 281.10, een tewerkstellingsattest en het aangepast formulier C4.

Deze vordering komt gegrond voor, behoudens de vordering onder verbeurte van een dwangsom. Niets in het dossier laat toe te besluiten dat verwerende partij zich aan zijn wettelijke verplichtingen zal onttrekken, zodat het niet nodig is de veroordeling tot afgifte van sociale en fiscale documenten te bevelen onder de verbeurte van een dwangsom.

#### 4.4. Tegenvordering

Verwerende partij stelt bij besluiten neergelegd op de griffie op 1 september 2020 een tegenvordering in lastens eisende partij tot betaling van een schadevergoeding van 3.469,77 euro.

Verwerende partij verwijst naar de dagvaarding van 12 juni 2020 en het vonnis van 9 juli 2020, waarbij verwerende partij wordt veroordeeld (bij verstek) tot de betaling van een factuur van 2.229,01 euro en een forfaitaire schadevergoeding van 222,90 euro, verhoogd met de verwijlsintresten de dagvaardingskosten van 243,90 euro, de minimumrechtsplegings-vergoeding van 240,- euro en de rolrechten van 165,00 euro.

De beweerdte fout van eisende partij wordt op geen enkele manier aangetoond door verwerende partij. Op de zitting van 16 maart 2021 gaf de raadsman van verwerende partij aan dat eisende partij de enige werknemer was in dienst van verwerende partij, zodat het niet anders kan dan dat hij de schade heeft berokkend. Er worden evenwel geen bewijsstukken voorgelegd waaruit blijkt dat eisende partij met de vrachtwagen reed en de bewuste schade zou hebben veroorzaakt. Er werd ook geen enkel verweer gevoerd voor de ondernemingsrechtbank. Er ligt ook geen enkele ingebrekestelling aan of erkenning van fout door eisende partij voor en evenmin enig ander bewijsstuk. Er wordt zelfs geen melding van gemaakt in de ontslagbrief of de C4.

De tegenvordering van verwerende partij is dan ook ongegrond.

#### 4.5. Kosten

Verwerende partij moet aanzien worden als de in het ongelijk gestelde partij in de zin van artikel 1017, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek en wordt veroordeeld tot betaling van de kosten.

Voor de arbeidsgerechten zijn geen rolrechten verschuldigd. Wel is er de vergoeding voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 20,- euro die eisende partij heeft betaald bij het inleiden van huidig geding.

## UITSPRAAK

De arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, kamer B1, beslist op grond van bovenvermelde redenen als volgt:

De rechtbank doet uitspraak op tegenspraak,

De rechtbank verklaart de vordering van eisende partij ontvankelijk en in de volgende mate gegrond:

- veroordeelt verwerende partij tot betaling van 1.336,00 euro als saldo van de opzeggingsvergoeding, meer de intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 20 mei 2019 en gerechtelijke intresten vanaf 19 mei 2020 tot de dag van integrale betaling;
- zegt voor recht dat verwerende partij ertoe gehouden is, op alle te betalen brutobedragen, de bij wet voorziene sociale en fiscale inhoudingen te verrichten en deze in naam en voor rekening van eisende partij, aan de bevoegde overheidsinstanties over te maken, en dienvolgens het overeenstemmend nettobedrag aan hem te voldoen;
- veroordeelt verwerende partij tot betaling van 13.798,15 euro bruto forfaitaire schadevergoeding voor ontslag op grond van discriminatie, meer de intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 20 mei 2019 en de gerechtelijke intresten vanaf 19 mei 2020 tot de dag van integrale betaling;
- veroordeelt verwerende partij tot afgifte van de aangepaste loonfiche, de individuele rekening, de fiscale fiche 281.10, een tewerkstellingsattest en het aangepast formulier C4;

De rechtbank wijst de vordering tot het opleggen van een dwangsom voor de afgifte van voormelde aangepaste documenten af als ongegrond.

De rechtbank verklaart de tegenvordering van verwerende partij lastens eisende partij ontvankelijk maar ongegrond.

De rechtbank veroordeelt verwerende partij tot de kosten van het geding,

- O aan de zijde van eisende partijen begroot op
  - 20,- euro bijdrage aan het fonds voor tweedelijnsbijstand en
  - 1.320,- euro rechtsplegingsvergoeding
- O aan de zijde van verwerende partij begroot op 1.320,- euro rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen door:

HUYS ANNELIES, Rechter,  
VAN DOMMELE TIJL, RSZ-werkgever,  
DEPREZ HENK, RSZ-werknemer-arbeider,

bijgestaan door:

VANDEVOORDE CARINE, Griffier,

en uitgesproken op VIJFTIEN JUNI TWEEDUIZEND EENENTWINTIG in openbare zitting van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, kamer BJ., door HUYS ANNELIES, en bijgestaan door VANDEVOORDE CARINE, Griffier