

ARBEIDSRECHTBANK TE LEUVEN

VAN 5 AUGUSTUS 2021

Eerste kamer A

In de zaak van:

1. De heer C. C., met rijksregisternummer (...) en met adres te (...),

eisende partij,
vertegenwoordigd door Meester J. BUELENS, advocaat te 2018 ANTWERPEN

2. A.-C. M., met KBO-nummer (...) en met adres te (...)

eisende partij,
vertegenwoordigd door Meester J. BUELENS, advocaat te 2018 ANTWERPEN .

Tegen:

C. C. B. bvba, met KBO-nummer (...) en met adres te (...),

verwerende partij,
vertegenwoordigd door Meester Chr. ENGELS, advocaat te 1160 BRUSSEL .

Procedure

De rechtbank nam kennis van:

- het tussenvonnis van 15 januari 2021 waarbij de heropening der debatten werd bevolen en de zaak werd gesteld op 19 maart 2021,
- de besluiten na tussenvonnis van eisende partij van 12 maart 2021,
- de besluiten van verwerende partij van 12 maart 2021,
- het dossier van de rechtspleging met het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 19 maart 2021;
- de stukken van partijen.

Partijen werden gehoord na de heropening van de debatten op de openbare terechtzitting van 19 maart 2021, waarna de debatten werden gesloten en het ambt van de Arbeidsauditeur aan wie de zaak werd meegedeeld besliste advies te geven uiterlijk op 15.4.2021 met repliek van partijen tot 20.5.2021, waarna de zaak in beraad genomen werd voor uitspraak op 18.6.2021, verdaagd naar 5.8.2021.

De rechtbank spreekt na beraadslaging volgend vonnis uit.

Bij tussenvonnis van 15 januari 2021 werd de heropening der debatten bevolen met de vraagstelling in verband met de cumul tussen de niet betwiste en reeds toegekende vergoeding overeenkomstig de bijzondere bescherming krachtens de wet van 19.3.1991 en deze zoals thans gevorderd wordt voor partijen op basis van de antidiscriminatiewet 2007.

Voorwerp van de vordering (herneming)

De vordering zoals aangepast bij conclusies strekt ertoe het bestaan vast te stellen van een discriminatie in hoofde van verweerster ten aanzien van eisende partijen op basis van 'syndicale overtuiging', dit naar aanleiding van het ontslag van eerste eisende partij.

Ten aanzien van eerste eisende partij

Verwerende partij te veroordelen tot betaling aan eerste eisende partij van:

1. vergoeding wegens syndicale discriminatie, begroot op 28.475,48 EUR bruto
 2. vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, begroot op 10.000 EUR netto
- voormelde bedragen, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding, te vermeerderen met de vergoedende interesten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling.

De vordering strekt er tevens toe verweerster te veroordelen tot de aflevering van de sociale en fiscale documenten overeenkomstig de vordering inzake syndicale discriminatie en van een gecorrigeerd C4-document (aanbrengen vermelding "ontslag wegens syndicale discriminatie") onder verbeurte van een dwangsom van € 50 per dag vertraging en per document vanaf één maand na de betekening van het vonnis.

Ten aanzien van tweede eisende partij

Verwerende partij te veroordelen tot betaling aan tweede eisende partij van:

- vergoeding wegens syndicale discriminatie, forfaitair begroot op € 1.300

In alle hypothesen, verweerster te veroordelen tot betaling van al de kosten van het geding, inbegrepen de dagvaardingskosten, de rechtsplegings- en de uitgavenvergoeding, zoals voorzien bij artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek:

Voor de samenvatting van de feiten wordt verwezen naar het tussenvonnis.

Bespreking

Uit het uitgebreide feitenrelaas en conclusies van partijen distilleert de rechtbank volgende samenvatting.

Als verkozen personeelsafgevaardigde A. werd eisende partij op 18.12.2018 dus op staande voet ontslagen en volgde er uitbetaling van het volledige pakket zoals voorzien in de W. 19.3.1991 incl. de re-integratievergoeding.

Thans beroept eisende partij zich nog op de antidiscriminatiewet om te stellen dat hij gediscrimineerd werd wegens zijn syndicale overtuiging.

Initieel verdedigt eisende partij de stelling dat het ontslag op zich reeds voldoende de nadelige behandeling aantoon, en vult hij verder zijn verdediging in het kader van de antidiscriminatiewet aan met een 9-tal feitelijkeheden die een vermoeden van discriminatie door het ontslag kunnen voeden.

Beide partijen zijn het erover eens dat er géén wettelijk verbodsregeling voorhanden is voor een eventuele cumul tussen een ontslagvergoeding en een vergoeding in verband met discriminatie. Zij halen daarvan diverse voorbeelden aan.

Echter, in de huidige zaak is de vraag aan de orde of er überhaupt cumul mogelijk is van een bijzondere beschermingsvergoeding bij ontslag van een personeelsafgevaardigde in het kader van de W. 19.3.1991 en de anti-discriminatievergoeding van de W. 10.5.2007 bij de nadelige behandeling door ontslag (art. 17 §2).

Uitgangspunt hierbij is dat inderdaad de anti-discriminatiewet veel ruimer is dan de lex specialis die de wet van 1991 is.

Onder het begrip 'syndicale overtuiging' slaat deze wet van 2007 op zowel het lidmaatschap van een vakbond, de syndicale activiteiten als het mandaat.

Voor de kandidaten/verkozenen van de sociale verkiezingen dewelke een mandaat hebben vallen uiteraard deze criteria samen door de uitoefening van hun mandaat.

Ter bescherming daarvan werd een bijzondere wet uitgevaardigd ten einde deze werknemersvertegenwoordigers te laten genieten en een specifieke bescherming tegen ontslag door de werkgever en dit met het oog op het veilig stellen van hun onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteiten.

Deze lex specialis gaat zelfs zover dat bij een onrechtmatig ontslag — zoals hier met eiser gebeurd is — de werkgever géén tegenbewijs meer kan noch mag leveren om dit ontslag zo mogelijk nog goed te praten om andere redenen. De volledige beschermingsvergoeding wordt automatisch toegepast.

Art. 16 van de wet van 1991 voorziet wel in twee uitzonderingen, nl: andere schadevergoedingen en nog gunstigere vergoedingen op grond van de arbeidsovereenkomst.

Zijdelings kan opgemerkt worden dat hierbij de vergoeding zelf evenmin wordt berekend op basis van de arbeidsovereenkomstenwet maar wel op het aantal dienstjaren zonder meer (in tegenstelling tot het aangepaste art. 37/4 arbeidsovereenkomstenwet).

Los van deze 'anciënniteit' wijkt de berekening zelf van de toepasselijke termijn voor de vergoeding danig af van de klassieke 'opzeggingstermijnen/verbrekingsvergoeding' van de arbeidsovereenkomstenwet.

Deze wet van 1991 bepaalt dus overduidelijk een beschermingsvergoeding als specifieke regeling bij ontslag met inbegrip van de vergoeding wegens de schending op grond van de benadeling (ontslag) omwille van syndicale activiteiten/uitoefening mandaat.

Bij een onregelmatig ontslag van de beschermde in het kader van de wet van 1991 valt dus de vergoeding wegens 'syndicale discriminatie' en het onterechte ontslag dus noodzakelijk samen.

De wetgever heeft er expliciet voor geopteerd om aan de werkgever géén tussenweg van tegenbewijs toe te laten, mede de reden waarom de beschermingsvergoeding dermate hoog werd gesteld.

Voor deze rechtbank is het besluit dan ook dat eisende partij geen bijkomende vergoeding op dezelfde grond kan bekomen.

Voor tweede eisende partij geldt het voordeel dat hieruit ook volgt dat principieel de discriminatie in de vorm van een nadelige behandeling wel staande blijft en dat zij als vakorganisatie wiens lid dergelijk

onheus ontslag moest ondergaan recht heeft op de forfaitaire vergoeding (zoals gevorderd zonder verdere concretisering) op basis van de anti-discriminatiewet.

Het gaat hier volgens deze rechtbank om een principiële morele schade wegens het onregelmatig ontslag van hun afgevaardigde, en niet om een eigen benadeling van de vakorganisatie zelf, want hiervan is geen spoor in het hele dossier, integendeel: A. werd als vakbond nooit het voorwerp van enige nadelige behandeling door de werkgever.

De enige sneer naar een vakbond op zich zou — indien deze als waar gebeurd zou aanvaard worden — gericht geweest zijn tegen ABVV...

In het dossier is evenmin een spoor van enige andere bijkomende fout boven of naast het gegeven ontslag waaruit enig misbruik van ontslagrecht kan uit afgeleid worden.

Het ontslag is onregelmatig én inherent discriminerend op grond van de niet naleving van de regels van de wet van 1991, en leidde tot onvrede en staking bij de collega's, waarna verwerende partij erkende dat er géén dringende reden voorhanden waren en er vervolgens een verzoeningsakkoord werd bereikt.

Ook de eis tot aanpassing van de opgave van de juiste oorzaak van de werkloosheid door de werkgever als : de werknemer voldoet niet langer aan de vereisten voor de functie , met de opmerking: aan de ontslagen werknemer werd een vergoeding betaald voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden (66 maanden in totaal) naar ontslag wegens syndicale discriminatie zoals deze thans door deze rechtbank in het onregelmatig ontslag als inherent wordt beschouwd, is een juridische 'kwalificatie' maar ontnemt de werkgever het recht niet zijn reden tot ontslag aan de RVA mede te delen.

Deze laatste kan met de gegevens die haar aangereikt zijn ook al merken dat er géén dringende reden werden ingeroepen en kan zelf een eigen onderzoek verderzetten naar een eventueel persoonlijk aandeel van de werkzoekende in diens ontslag.

Om deze redenen, de rechtbank
Recht sprekend op tegenspraak

Gelet op het tussenvonnissen van 15.1.2021 en dit verder uitwerkend:

Gelet op het advies van mevr. K. Kuppens, substituut-arbeidsauditeur,

Verklaart de vordering van eerste eisende partij niet gegrond;

Verklaart deze van tweede eisende partij wel gegrond en veroordeelt verwerende partij om aan tweede eisende partij te betalen: 1.300 € (forfaitaire vergoeding wet 10.5.2007);

Slaat de kosten om als volgt:

Verwijst eerste eisende partij tot betaling van de rechtsplegingsvergoeding aan verwerende partij : 2.400 euro en verwijst voor het overige ieder tot de gemaakte kosten.

Verwijst eerste eisende partij tot betaling van de bijdrage van 20 € voor het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand krachtens de Wet van 19 maart 2017.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Dit vonnis werd gewezen door:

Y. DECLERCQ, rechter, voorzitter van de kamer

B. VAN HILST, rechter in sociale zaken als werkgever,

J. COIGNAU, rechter in sociale zaken als werknemer-arbeider,

met bijstand van J. VANNECK, griffier,

en uitgesproken op donderdag 5 augustus 2021 in buitengewone openbare terechtzitting van de eerste kamer A van de arbeidsrechtbank te Leuven door Y. DECLERCQ, rechter, voorzitter van de kamer, met bijstand van J. VANNECK, griffier,