

ARBEIDSRECHTBANK TE BRUSSEL VAN 20 APRIL 2023

Kamer 2

B.V. D. S., wonende te (...), RRN (...)

eisende partij (hierna "de heer V. d. S." genoemd)

in persoon aanwezig en bijgestaan door mr. Hind Riad en mr. Annelies Nachtergaele, advocaten

TEGEN:

L. vzw, met maatschappelijke zetel te (...), KBO-nummer (...)

verwerende partij (hierna "L. " of "de vzw" genoemd)

vertegenwoordigd door mr. Mario Van Essche, advocaat

1. PROCEDURE

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
- de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (hierna "wet van 19 maart 1991" genoemd)
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna "Antidiscriminatiewet" genoemd)
- het gedinginleidend verzoekschrift neergelegd op 6 januari 2021

- de beschikking op grond van artikel 747 Ger. W. van 23 februari 2021, waarvan de partijen minnelijk zijn afgeweken
- de processen-verbaal van de openbare terechtzittingen van 6 januari 2022 en 21 maart 2022, waaruit blijkt dat de zaak op verzoek van de partijen werd uitgesteld naar de openbare terechtzitting van 2 maart 2023
- de conclusies van de partijen
- de stukken van de partijen.

De rechtbank heeft de zaak meegedeeld aan het Openbaar Ministerie, dat heeft laten weten dat het niet tussenkomt in deze zaak, de pleidooien niet zal bijwonen en geen advies zal uitbrengen.

De verzoeningspoging op de openbare terechtzitting van 2 maart 2023 is mislukt. De partijen hebben vervolgens gepleit. Hierna heeft de rechtbank de debatten gesloten en de zaak in beraad genomen voor uitspraak op uiterlijk 20 april 2023.

2 VORDERING .

2.1

Volgens zijn syntheseconclusie vordert de heer V. d. S. (letterlijk citaat):

"De vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren,

Bijgevolg, verweerster te veroordelen tot:

- betaling aan conculant van een bedrag van € 31.660 bruto, ten titel van vergoeding o.b.v. artikel 18§1 en §2, 2° van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,
- het betalen aan conculant van een bedrag van C 20.700,8 forfaitair ten titel van schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht,
 - o Ondergeschikt: verweerster te veroordelen tot betaling aan conculant een bedrag van €20.700,8 bruto, ten titel van vergoeding o.b.v. artikel 9 §2 cao nr. 109,
- het overmaken van de stukken waaruit blijkt wat de exacte functie en taakomschrijving was van conculant sinds september 2019, en met name voor welke teams hij verantwoordelijk was,
- betaling aan conculant van een bedrag van € 394,81 bruto, ten titel van achterstallig loon wegens niet toepassing van de correcte loonschaal sinds september 2019,
- betaling aan conculant van een bijkomende beschermingsvergoeding (wegens foutieve berekeningsbasis), ten belope van €12.193,27.
- betaling aan conculant van een bedrag van €60,56 uit hoofde van vakantiegeld
 - o Ondergeschikt: indien verweerster de gevorderde stukken niet voorlegt, haar te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ex aequo et bono van €12.648,64,
- het overmaken van de stukken waaruit blijkt wat de arbeidstijd van
- betaling aan conculant van een bedrag van €1,00 provisioneel ten titel van het saldo meer-uren voor de periode van 1/09/2019 tot en 08/01/2020,
- betaling aan conculant van het openstaande saldo aan overuren, zijnde €2.028,36

- betaling aan conculant van het openstaande saldo aan VAP-uren ten belope van €9.512.902 (sic),
 - o Ondergeschikt: als geen documenten worden voorgelegd, verweerster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding, ex aequo et bono geraamd op 15.000 €
- overhandiging van een aangepast formulier C4 en overhandiging van aangepaste loonfiches, vakantieattesten en andere sociale documenten conform de nog te regulariseren bedragen.
- alle bedragen te vermeerderen met de moratoire intresten, aan de wettelijke intrestvoet vanaf 08.01.2020 (datum ontslag), minstens vanaf 03.03.2020 (datum 1ste ingebrekestelling) en met de gerechtelijke intresten en de kosten, hierin begrepen de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van conculant geraamd op 3.750,00 € (basisbedrag vorderingen tussen 40.000,01 en 60.000 €)
- Onder uitdrukkelijk voorbehoud van nog verschuldigde bedragen in verband met uitbetaling vertrek-en vervroegd vakantiegeld, onkostenafrekening."

2.2

Volgens haar syntheseconclusie vordert L. (letterlijk citaat):

"De vordering van eiseres met betrekking tot de loonbijpassing 81A-bis, de beschermingsvergoeding, de lonen voor meer-uren, overuren en VAP-uren, het aangepaste formulier C4 en de sociale documenten als onontvankelijk af te wijzen.

De overige vorderingen ontvankelijk te verklaren, doch af te wijzen als ongegrond.

Eiser bovendien te veroordelen tot de gerechtskosten, alsook de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van 5.000,00 EUR."

3 FEITEN

De relevante en niet-betwiste feiten kunnen beknopt als volgt worden samengevat.

De heer V. d. S. is op 1 juni 2013 in dienst getreden van L. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de hoedanigheid van "groepschef".

L. is een vzw die zorgt voor, opvang, begeleiding, behandeling en onderwijs van kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking en/of gedrags-, en sociaal- emotionele problemen. De vzw ressorteert onder het paritair comité nr. 319.01.

De heer V. d. S. was kandidaat bij de sociale verkiezingen van 2016 en genoot de bescherming van de wet van 19 maart 1991. Hij werd door zijn vakbond ook aangewezen als lid van de syndicale afvaardiging.

Op 8 januari 2020 werd de heer V. d. S. ontslagen met onmiddellijke ingang, samen met de heer S. T., vakbondsafgevaardigde, en mevrouw W. B.. Het ontslag van de heer V. d. S. en de heer T. leidde tot een staking en enige media-aandacht.

Met een aangetekende brief van 20 januari 2020 heeft de heer V. d. S. zijn re-integratie aangevraagd, maar de vzw heeft dit afgewezen per brief van 29 januari 2020.

De vzw betaalde hem het vaste en variabele deel van de beschermingsvergoeding op grond van de wet van 19 maart 1991 van in totaal 144.970,75 euro bruto (oftewel twee jaar + 5 maanden, 3 weken en 2 dagen loon).

Op 31 januari 2020 leverde de vzw een formulier C4 af, met de vermelding dat de heer V. d. S. werd ontslagen omdat hij niet voldeed voor de eisen van de functie.

Hierna volgde er briefwisseling tussen de vakbond van de heer V. d. S. en de advocaat van de vzw. Een minnelijke regeling van het geschil bleek niet mogelijk te zijn.

Op 6 januari 2021 heeft de heer V. d. S. het gedinginleidend verzoekschrift neergelegd.

4 BEOORDELING

4.1 Vordering gesteund op de Antidiscriminatiewet

1. Op basis van de Antidiscriminatiewet maakt de heer V. d. S. aanspraak op een schadevergoeding van 6 maanden loon wegens discriminatie op basis van zijn syndicale overtuiging. Hij argumenteert dat zijn ontslag steunt op de uitoefening van zijn syndicale activiteiten, waarbij hij de nadruk legt op de jarenlange aanslepende discussie met de directie van de vzw over de correcte registratie en compensatie van de arbeidstijd. Hij meent dat hij voldoende elementen aantoont, op grond waarvan kan worden vermoed dat een discriminatie heeft plaatsgevonden. Het tegenbewijs wordt door de vzw niet geleverd. Een cumul tussen deze vergoeding en beschermingsvergoeding op basis van de wet van 19 maart 1991 is volgens hem niet uitgesloten.

De vzw daarentegen stelt:

- In hoofdde: dat er geen cumul mogelijk is tussen de reeds betaalde beschermingsvergoeding op basis van de wet van 19 maart 1991 en de schadevergoeding wegens discriminatie op basis van syndicale overtuiging
- In ondergeschikte orde: dat de heer V. d. S. niet ontslagen werd wegens enig "syndicaal mandaat" maar wel (samengevat) wegens "zijn gedrag van voortdurend toe-eigenen van prerogatieven, die hem niet toekwamen, het niet- opvolgen van instructies en het verzuimen zijn taak uit te oefenen, hetgeen constant voor conflicten zorgde" (randnummer 19 van de syntheseconclusie).

De rechtbank oordeelt als volgt.

2. Noch de Antidiscriminatiewet, noch de wet van 19 maart 1991 bevatten een uitdrukkelijk verbod op de cumulatie tussen de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en de forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie op grond van syndicale overtuiging zoals voorzien door de Antidiscriminatiewet. Een cumulatie tussen beide vergoedingen is dus niet wettelijk uitgesloten.

3. De wetgever had de mogelijkheid om een cumulatieverbod in te voeren, maar heeft dit niet gedaan. De wetgever heeft er ook niet voor gekozen om (kandidaat-) personeelsafgevaardigden aan wie een bijzondere beschermingsvergoeding verschuldigd is uit te sluiten uit het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet. Dit behoorde nochtans tot de mogelijkheden. De rechtbank verwijst bij wijze van voorbeeld naar de wettelijk uitsluiting van "intimidatie in de arbeidsbetrekkingen" (art. 6 Antidiscriminatiewet), die verantwoord werd omdat de Welzijnswet voorziet in "een gedetailleerder uitgewerkt apparaat om een antwoord te bieden op dergelijke feiten" (Part. St. Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/001, p. 46).

4. Er wordt algemeen aangenomen dat de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 gecumuleerd kan worden met alle schadevergoedingen wegens morele of materiële schade (zie art. 16

wet van 19 maart 1991; vgl. H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, Het ontslag van beschermde werknemers, Brussel, Larcier, 2016, 217).

5. De vraag die aan de orde is is of beide vergoedingen al dan niet dezelfde finaliteit hebben en dezelfde schade vergoeden. In een arrest van 20 februari 2012 sprak het Hof van Cassatie zich uit over de mogelijkheid van cumulatie tussen de vergoeding voor vastheid van betrekking toegekend wegens de niet-naleving van de procedures bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 1987 voor de verzekeringsondernemingen en de beschermingsvergoeding van de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden, toegekend wegens niet-naleving van de bijzondere ontslagprocedure uit de wet van 19 maart 1991. Het Hof oordeelde dat de door het arbeidshof te Luik aangenomen reden, namelijk dat de onderscheiden vergoedingen "niet dezelfde finaliteit hebben en verschillende soorten schade vergoeden" volstaat als grondslag voor de beslissing dat beide vergoedingen gecumuleerd mogen worden (Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F, www.luportal.be; zie ook: Cass. 3 december 2012, S.11.0014.F, www.juportal.be).

Naar het oordeel van de rechtbank hebben de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en de schadevergoeding wegens discriminatie op basis van syndicale overtuiging zoals voorzien in de Antidiscriminatiewet niet dezelfde finaliteit en beogen zij niet (volledig) dezelfde schade te vergoeden. 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 (vgl. Cass. 16 mei 2011, S.10.0093.N, www.iuportal.be). Daartoe bepaalt ze dat de (kandidaat-) personeelsafgevaardigde slechts om twee redenen kan worden ontslagen, telkens na het volgen van een voorafgaandelijke procedure. Artikel 14 van de wet sanctioneert de werkgever die de beschermde werknemer toch ontslaat, zonder het volgen van deze procedures of zonder dat er een erkende dringende reden of een economische of technische reden voorhanden is.

De vergoeding bedoeld in artikel 18 van de Antidiscriminatiewet heeft dit doel niet. Deze vergoeding is geen ontslagvergoeding. Zij strekt niet tot vergoeding van de door het ontslag veroorzaakte schade, maar is bedoeld als een doeltreffende civielrechtelijke sanctie voor discriminerend gedrag, zonder dat het slachtoffer de morele en materiële schade hoeft te bewijzen die hij of zij als gevolg van de discriminatie lijdt (Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer, 2006-2007, nr. 51-2722/001, p. 3).

Een cumul tussen beide vergoedingen is aldus mogelijk (vgl. in dezelfde zin uitdrukkelijk: Arbrb. Brussel 20 februari 2014, Soc. Kron. 2014, 365 en minstens impliciet: Arbh. Bergen 9 september 2022, onuitg. en Arbh. Brussel 22 november 2022, 2022/AB/366, onuitg. Zie ook: J. DE WILDE d'ESTMAEL en S. GILSON, « Les indemnités prévues par la loi du 19 mars 1991: nature, montant, accessoires » in X, La protection des représentants du personnel, Anthemis, 2011, 288-289).

6. Nu een cumul tussen beide vergoedingen mogelijk is, dient de rechtbank concreet na te gaan of de heer V. d. S. recht heeft op de vergoeding op basis van artikel 18 Antidiscriminatiewet.

De Antidiscriminatiewet is van toepassing op de arbeidsbetrekkingen. Deze laatste omvatten volgens artikel 4,1° o.a. de ontslagregelingen in de private sector. Voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking wordt zowel gekeken naar de ontslagbeslissing als naar de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

7. In artikel 4,6° Antidiscriminatiewet is een direct onderscheid 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.

Een indirect onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen (artikel 4,8° Antidiscriminatiewet).

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 handelswijze 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.

8. 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 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.

De rechtbank benadrukt dat de wet het heeft over feiten die het bestaan van een discriminatie "kunnen" doen vermoeden en niet over feiten die het bestaan van discriminatie doen vermoeden. De lat ligt aldus lager dan wat het Grondwettelijk Hof in bovenvermeld arrest en het Hof van Cassatie in een arrest van 9 september 2019 (Limb. Rechtst. 2020, p. 5) lijken te stellen.

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.

9. Uit het dossier blijkt dat het criterium syndicale overtuiging van toepassing was op de heer V. d. S. . Hij was vakbondsafgevaardigde en kwam in die hoedanigheid op voor de belangen van de werknemers. In het bijzonder heeft hij zich toegelegd op de problematiek van de correcte registratie van de arbeidstijd en compensatie van meeruren en overuren. Hij is op deze wijze meermaals in aanvaring gekomen met de directie van de vzw (zie bijvoorbeeld stuk 27, stuk 28 en stuk 39 van de heer V. d. S.).

Het is ook duidelijk dat hij het voorwerp was van een ongunstige behandeling in vergelijking met andere werknemers. Hij werd ontslagen, terwijl de vzw benadrukt dat zij voor september 2019 "al misschien meer dan 10 jaar geen ontslagen meer" doorgevoerd heeft (randnummer 27 van de syntheseconclusie van L.).

10. Volgens de rechtbank voert de heer V. d. S. succesvol feiten aan die het bestaan van discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden.

De rechtbank leidt dit af 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:

- De heer V. d. S. verdedigde de belangen van de werknemers in een jarenlang aanslepende discussie over arbeidstijd. Dit heeft geleid tot spanningen met de directie (zie randnummer 10), die culmineerden in een e-mail van 12 september 2019 (getiteld "een noodkreet...") en in een e-mail van 15 november 2019 aan algemeen directeur E. D. W. waarin de heer V. d. S. zijn grote bezorgdheid uitte over de ondermijning van de syndicale werking en van zijn eigen functioneren als teamcoach door de directie (resp. stuk 20 en stuk 29 van de heer V. d. S.).

- De vzw is overgegaan tot het ontslag zonder voorafgaandelijk een dringende reden dan wel economische of technische redenen te hebben laten erkennen door respectievelijk de arbeidsgerechten of het bevoegde paritair comité, of zelfs maar een poging in die zin te hebben ondernomen.

- De vzw heeft de heer V. d. S. ontslagen op het moment dat dat het voor de vzw het financieel voordeligst was, nl. kort voor het ingaan van de occulte periode van de sociale verkiezingen van 2020. Op dat moment was het variabele deel van de beschermingsvergoeding op basis van de wet van 19 maart 1991 het kleinst. Indien de vzw langer gewacht zou hebben en de heer V. d. S. zich opnieuw kandidaat had gesteld, dan zou het variabele gedeelte wederom aanzienlijk toenemen (nl. tot na de installatie van de ondernemingsraad/comité voor preventie en bescherming op het werk bij de sociale verkiezingen van 2024). Het lag overigens volledig in de lijn der verwachtingen dat de heer V. d. S. zich opnieuw kandidaat zou stellen gezien zijn grote syndicale ervaring en de op dat moment nog steeds uitstekende verhouding tussen hem en zijn vakbond, zoals blijkt uit de ondersteuning die de vakbond heeft geboden en de syndicale actie volgend op het ontslag.

- Op dezelfde dag heeft de vzw ook een andere vakbondsafgevaardigde, nl. de heer T., ontslagen.

- In zijn brief van 25 januari 2020 haalt de advocaat van de vzw aan dat de heer V. d. S. werd ontslagen omdat hij zich "steevast wenste te verzetten tegen de directie en hiërarchisch oversten en zijn taken niet wenste uit te voeren" (stuk 10 van de heer V. d. S.).

Dit kan gezien worden als een verwijzing naar de syndicale activiteiten van de heer V. d. S. omdat hij buiten de uitoefening van zijn mandaat geen wrevel heeft opgewekt, nooit negatief geëvalueerd werd, nooit enige waarschuwing of ingebrekestelling heeft ontvangen over de uitvoering van zijn functie en omdat de incidenten die de vzw aanhaalt als ontslagredenen iedere feitelijke grondslag missen (zie ook randnummer 12).

11. L. heeft met het ontslag van de heer V. d. S. dus een daad gesteld die prima facie discriminerend zou kunnen zijn, want gebaseerd op een ongeoorloofd onderscheid op basis een beschermd criterium, met name de syndicale overtuiging van de heer V. d. S. .

Het komt bijgevolg aan de vzw toe om het tegenbewijs te leveren. Dit tegenbewijs kan worden geleverd door aan te tonen dat het verschil in behandeling niet werd getroffen op grond van de syndicale overtuiging, maar uitsluitend op grond van andere, toelaatbare criteria. Overeenkomstig de gemeenrechtelijke bewijsstandaard vereist dit een redelijke mate van zekerheid (art. 8.5 Nieuw BW).

L. verwijst in dit verband naar een reeks incidenten over het functioneren van de heer V. d. S. in de maanden voorafgaand aan zijn ontslag, namelijk:

- Het versturen van e-mailberichten aan de directie met instructies

De rechtbank stelt vast dat de toon van de e-mails (vb.stuk 12.1 van de vzw) beleefd, vriendelijk en constructief is. De heer V.d.S. stelde zich niet in de plaats van de directie en gaf geen instructies, maar vroeg enkel dat mevrouw D. W. zou tussenkomen in individuele situaties, naar aanleiding van een geweldsdelict en een diefstal, en dit in het belang van de directie en in het belang van het betrokken personeelslid.

- Het feit dat er onvrede was ontstaan over het gedrag van de heer V. d. S. bij de collega's

Dit wordt niet verder uitgewerkt. Er wordt geen enkel stuk neergelegd waaruit blijkt dat een werknemer van de vzw problemen met hem zou hebben gehad.

In stuk 12.2 van de vzw (tevens stuk 29 van de heer V. d. S.) stelt de heer V. d. S. dat werknemers van de vzw aan hem lieten weten dat zij door de directie werden ontmoedigd om met hem contact te zoeken, waardoor hij vond dat hij zijn werk niet meer naar behoren kon uitoefenen. Dat is uiteraard iets helemaal anders dan wat L. beweert, namelijk dat er binnen het personeel onvrede was over zijn functioneren.

- Het invoeren van 'syndicale incidenten' om zijn taken niet uit te oefenen

De rechtbank heeft de stukken 12.4 tot 12.7 van L. grondig nagelezen, maar kan hier niet in lezen dat de heer V. d. S. zou geweigerd hebben om taken uit te voeren. Het blijkt al helemaal niet dat dit gebeurde om syndicale redenen. In zijn e-mail van 28 november 2019 (onder punt 2) geeft de heer V. d. S. intengendeel weer welke stappen hij reeds genomen heeft als teamcoach, als antwoord op een vraag van mevrouw D. W. van dezelfde dag.

- Het opvragen van een factuur bij een externe consultant, terwijl hij niet bevoegd is voor de boekhouding

De vzw verwijt de heer V. d. S. concreet dat hij rechtstreeks een factuur heeft gevraagd van een externe consultant (V. M.). De heer V. d. S. stelt dat mevrouw M. een coach is, met wie hij contact had omdat zij had gewerkt in één van zijn units en dat hij haar contacteerde op vraag van de financieel verantwoordelijke. Mevrouw M. moest immers nog de factuur voor haar diensten bezorgen en dit was dringend gelet op het einde van het boekjaar.

Volgens de rechtbank bewijst de vzw niet dat de heer V. d. S. gehandeld heeft in strijd met instructies of met interne regels. Het komt de rechtbank ook voor dat het niet ongebruikelijk is dat de rechtstreekse contactpersoon een externe consultant contacteert in een dergelijk geval, juist omdat dit een persoonlijke en efficiënte manier van werken is, zoals ook blijkt uit de feiten: mevrouw M. gaf gevolg aan de vraag van de heer V. d. S. , waarna hij de factuur op de eerstvolgende werkdag aan een administratief bediende van de vzw bezorgde, dit voor het einde van het boekjaar.

Zelfs als de heer V. d. S. "ongepast gedrag" zou hebben gesteld, zoals de vzw beweert, dan is dit individuele feit nog altijd een futiliteit, waarvoor geen enkele normale en redelijke werkgever het in zijn hoofd zou halen om een werknemer te ontslaan.

12. L. kan ook bewijzen dat er geen discriminatie is door aan te tonen dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 en art. 9 Antidiscriminatiewet).

De rechtbank vindt de aangehaalde incidenten ofwel volledig onbewezen ofwel zodanig banaal dat geen enkele normale en redelijke werkgever een werknemer om deze reden zou ontslaan (zie randnummer 12). Het ontslag van de heer V. d. S. diende derhalve geen legitiem doel en kan ook onmogelijk

beschouwd worden als een passende maatregel. De vzw toont ook geenszins aan waarom het ontslag noodzakelijk was. De rechtbank herhaalt dat de heer V. d. S. nooit negatief werd geëvalueerd en dat hij nooit enige waarschuwing of ingebrekestelling heeft ontvangen. Zodoende handelde de vzw in strijd met artikel 32 van het eigen arbeidsreglement, dat haar verplichtte om minstens drie geschreven en gemotiveerde verwittigingen te sturen en om een redelijke termijn te laten om de werknemer toe te laten zijn gedrag te corrigeren.

De vennootschap faalt met andere woorden bij de rechtvaardiging van het gemaakte onderscheid.

13. Het is mogelijk dat de vzw in het algemeen een goede verstandhouding heeft met de vakbonden, zoals zij zelf beweert. Dit doet echter geen afbreuk aan het oordeel van de rechtbank in deze concrete zaak.

De elementen die de vzw aanhaalt bij randnummer 34 van haar syntheseconclusie, nl. de tewerkstelling van de heer V. d. S. bij zijn vorige werkgever, de toon van de brieven van de vakbond van de heer V. d. S. na het ontslag, de verstoord geraakte verstandhouding tussen hem en zijn vakbond tijdens deze procedure, zijn allemaal totaal irrelevant voor de beoordeling van de vraag of het verbod op discriminatie wegens syndicale overtuiging werd geschonden. De rechtbank laat dit verder onbesproken.

14. Het ontslag is aldus een verboden discriminatie op grond van de syndicale overtuiging.

Overeenkomstig artikel 18, § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet heeft het slachtoffer dat een schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, recht op een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutoloon. Er is geen grond om de vordering te herleiden, wat overigens ook niet gevorderd wordt door de vzw.

De rechtbank kent het gevorderde bedrag integraal toe omdat zij van oordeel is dat de heer V. d. S. op het moment van zijn ontslag vertoond diende te worden overeenkomstig de nieuwe loonschaal B1 a-bis, die in voege was vanaf 1 september 2019 (zie onderdeel 4.3). Voor het overige bestaat er geen cijfermatige discussie tussen de partijen.

Dit onderdeel van de vordering is bijgevolg gegrond.

4.2 Vordering wegens misbruik van ontslagrecht

15. De heer V. d. S. vordert een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht. Hij argumenteert dat zijn ontslag een represaillemaatregel was, dat de vzw de wet van 19 maart 1991 heeft geschonden, dat er geen ernstige motieven voor het ontslag werden gegeven en dat het ontslag op abrupte wijze werd doorgevoerd. De manier waarop het ontslagrecht werd uitgevoerd is een inbreuk op zijn eer en zorgde voor reputatieschade omdat hij geen werk meer vond in dezelfde sector. Hij verwijst ook naar het feit dat zijn ontslag in de pers werd vermeld en besproken. Ondergeschikt vordert hij een vergoeding gelijk aan 17 weken loon wegens kennelijk onredelijk ontslag op grond van de cao nr. 109.

L. stelt in hoofdde dat er geen cumul mogelijk is tussen de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht. Zij stelt eveneens dat de heer V. d. S. geen bijzondere fout, bijzondere schade en het oorzakelijk verband tussen beide bewijst. De schade die de heer V. d. S. heeft opgelopen ingevolge zijn ontslag werd reeds vergoed door de betaalde beschermingsvergoeding.

De rechtbank oordeelt als volgt.

16. De vaste en de variabele beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 kunnen worden gecumuleerd met alle schadevergoedingen wegens materiële en morele schade (art. 16 wet van 19 maart 1991) en bijgevolg ook met een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

17. In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon (vgl. Cass. 10 september 1971, RW 1971-72, 322).

Art. 1.10 Nieuw BW definieert rechtsmisbruik als volgt: "Wie zijn recht uitoefent op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en redelijk persoon in dezelfde omstandigheden geplaatst, maakt misbruik van zijn recht."

De grondslag voor het verbod op rechtsmisbruik bij ontslag is te vinden in artikel 1134, derde lid Oud BW, thans artikel 5.73 Nieuw BW.

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 regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever: van misbruik van ontslagrecht kan sprake zijn wanneer dit ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever. De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen. Er kan ook sprake zijn van misbruik van ontslagrecht door de wijze van het ontslag en de omstandigheden waarmee het ontslag gepaard gaat. Indien de omstandigheden die het ontslag vergezellen van aard zijn om twijfel te zaaien omtrent de eerlijkheid en de moraliteit van de ontslagen werknemer kan het ontslag rechtsmisbruik uitmaken.

18. Naast een fout onderscheiden van de miskennis van de ontslagregels, vereist het bestaan van rechtsmisbruik een bijzondere materiële schade, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf, namelijk de schade die is veroorzaakt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden of door het ingeroepen motief zelf (vgl. Cass. 26 september 2005, JTT 2005, 494).

De forfaitaire opzeggingsvergoeding die in geval van onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is, vergoedt immers op zich alle schade die, zowel materieel als moreel, uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit (vgl. Cass. 7 mei 2001, JTT 2001, 410; Cass. 26 september 2005, JTT 2005, 494).

Bij verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer met betaling van een opzeggingsvergoeding, zoals in deze zaak, is de verschuldigde opzeggingsvergoeding niet cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding. De beschermingsvergoeding primeert dus over de opzeggingsvergoeding die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit, tenzij de opzeggingsvergoeding hoger zou zijn.

19. Het is aan de heer V. d. S. om aan te tonen dat L. een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Overeenkomstig het gewone aansprakelijkheidsrecht moet hij ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

De bewijslast én het bewijsrisico liggen hierbij principieel bij de heer V. d. S. als de eisende partij (vgl. art. 8.4 Nieuw BW).

20. de heer V.d.S. bewijst niet dat zijn ontslag een represaille was voor het inschakelen van een sociaal inspecteur in verband met de problematiek van de arbeidstijd. De rechtbank wijst op het tijdsverloop tussen het eerste contact met een sociaal inspecteur (nl. juni 2018, zie stuk nr. 27 van de heer V. d. S.) en het ontslag (8 januari 2020).

Het abrupte karakter van het ontslag is niet foutief. Dit is het gevolg van de in de Belgische rechtspraak vaak voorkomende zgn. verbreking van de arbeidsovereenkomst (vgl. art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet), die immers onmiddellijke uitwerking heeft. De vzw heeft niet geïnsinueerd dat het om een ontslag om dringende reden ging.

Men kan de vzw niet verwijten dat zij ongepaste ruchtbaarheid heeft gegeven aan het ontslag. De heer V. d. S. of zijn vakbond hebben zelf de pers ingeschakeld om de ontslagen die de vzw op 8 januari 2020 heeft doorgevoerd onder de aandacht van het publiek te brengen.

21. Naar het oordeel van de rechtbank bewijst de heer V. d. S. ook geen andere schade dan deze die reeds vergoed werd door de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991.

Dat het ontslag van de heer V. d. S. manifest in strijd was met de wet van 19 maart 1991 is correct, maar daarom heeft hij reeds een beschermingsvergoeding ontvangen.

Deze vergoeding, die de opzeggingsvergoeding heeft opgeslorpt, vergoedt ook de morele schade als gevolg van het ontslag, waaronder de beweerdelijke gekrenkte eer en de impact van het ontslag op het persoonlijke leven.

De volledige materiële en morele schade als gevolg van de discriminatie op grond van syndicale overtuiging werd reeds vergoed door de toegekende schadevergoeding (zie onderdeel 4.1). Het is onmogelijk om nog een vergoeding te krijgen voor dezelfde schade.

22. Ondergeschikt vordert de heer V. d. S. een schadevergoeding op grond van de cao nr. 109.

Echter, deze cao is niet van toepassing in deze zaak. Volgens art. 2, §3 van de cao nr. 109 is de cao niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven. Bij wijze van voorbeeld vermeldt de commentaar bij artikel 2 van de cao nr. 109 de procedure die moet worden gevolgd voor het ontslag van beschermde werknemers op grond van de wet van 19 maart 1991.

De cao heeft het over een procedure die de werkgever "moet naleven". Het is dus van geen belang dat L. de procedures van de wet van 19 maart 1991 niet effectief heeft nageleefd (zie en vgl. W. VAN EECKHOUTTE, "Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag", TSR 2015/4, randnummer 36).

Dit onderdeel van de vordering is ongegrond.

4.3 Bijpassingen van loon en beschermingsvergoeding wegens toepassing van de loonschaal B1 a-bis

23. De heer V. d. S. stelt dat hij sinds september 2019 een loon diende te ontvangen op basis van de loonschaal B1 a-bis i.p.v. op basis van loonschaal B1 a. Hij stelt immers dat hij verantwoordelijk was voor 6 teams en verwijst ter ondersteuning van zijn stelling naar een schriftelijke getuigenverklaring van mevrouw A. (stuk 43 van de heer V. d. S.). Hij vraagt om L. te veroordelen om de relevante stukken voor te leggen en om de vzw te veroordelen tot de betaling van achterstallig loon voor de periode van

september 2019 tot de datum van ontslag, achterstallig vakantiegeld en een bijkomende beschermingsvergoeding omdat deze op een verkeerde basis werd berekend.

L. werpt vooreerst de exceptio obscuri libelli op. Vervolgens stelt de vzw dat de heer V. d. S. niet minstens 3 teams aanstuurt, maar alleen zijn eigen team en geen beleidsfunctie had, waardoor hij niet in aanmerking komt voor de loonschaal B1 a-bis.

De rechtbank oordeelt als volgt.

24. Het is volkomen duidelijk wat de heer V. d. S. vordert, zoals ook blijkt uit het inhoudelijke verweer dat de vzw voert bij de randnummers 68 e.v. van haar syntheseconclusie. De exceptio obscuri libelli wordt daarom verworpen. Dit onderdeel van de vordering is bijgevolg ontvankelijk.

25. Vanaf 1 september 2019 konden werknemers die vertoond werden volgens de loonschaal van opvoeder-groepschef (barema B1 a) een loonsverhoging krijgen volgens een nieuw barema, barema B1 a-bis.

Deze verhoging is bedoeld voor die opvoeders-groepschefs die instaan voor de aansturing van minstens drie teams die zorg en ondersteuning aanbieden (zie de cao van 17 december 2019 betreffende de loonvoorwaarden, gesloten in het paritair comité nr. 319, die retroactief op 1 september 2019 in werking is getreden en stuk 14.1 van de vzw).

De heer V. d. S. was opvoeder-groepschef (stuk 13 van de vzw).

Volgens de rechtbank bewijst hij ook dat hij minstens drie teams aanstuurde. De rechtbank verwijst naar de schriftelijke getuigenverklaring van mevrouw A., die verklaarde: "B. was verantwoordelijk voor zes teams binnen verschillende werkingen van het MFC: K., D. W., C., De L., O.-O. en de actieve nachtploeg."

Deze verklaring, opgesteld bij toepassing van art. 961/2 Ger. W., staat qua bewijswaarde op een vergelijkbaar niveau als een mondeling getuigenverhoor (S. SOBRIE, "Stand van zaken en recente ontwikkelingen inzake... getuigenverklaring" in Gerechtelijk Recht Themis 82, Die Keure, Brugge, 34, nr. 37). De feitenrechter kan op onaantastbare wijze de bewijswaarde van een getuigenis beoordelen. Dit betekent dat hij vrij de geloofwaardigheid van een getuigenis beoordeelt en vrij is er zijn oordeel op te steunen of niet. In deze zaak wordt de rechtbank geen enkele mogelijke reden aangereikt om de betrouwbaarheid van deze getuigenverklaring in twijfel te trekken.

De rechtbank vindt deze getuigenverklaring ook geloofwaardig omdat ze wordt ondersteund door een aantal andere stukken, namelijk:

- Stuk 12.1 van de vzw: de heer V. d. S. heeft het in deze e-mail over een vergadering "nachtzorg" en vraagt aan de algemeen directeur of zij kan bellen naar J. en N. van "de .L." en naar E. van "C.C."
- Stuk 12.5 van de vzw is een e-mail van de algemeen directeur aan de heer V. d. S. over "Team De L." en "o."
- Stuk 12.8 van de vzw betreft de discussie over de factuur van mevrouw M. over haar dienstverlening in team "C.C."

De vzw is verplicht loyaal mee te werken aan de bewijsgaring (art. 8.4 Nieuw BW). Zij doet dit niet, maar verschuilt zich achter de principiële bewijslast die op de heer V. d. S. rust. De vzw is het best geplaatst om stukken voor te leggen over de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de groepschefs van de verschillende teams/units, zoals organogrammen of verslagen van vergaderingen. Echter, de vzw brengt geen enkel stuk bij om de getuigenverklaring van mevrouw A. feitelijk te weerleggen.

Ten onrechte stelt de vzw dat uit het profiel van een teamcoach zou blijken dat de heer V. d. S. slechts verantwoordelijk is voor één team. Het functieprofiel (stuk 44 van de heer V. d. S.) heeft het integendeel meermaals over "teams" (m.a.w. in het meervoud), waardoor het niet uitgesloten is dat een groepschef verantwoordelijkheid heeft over verschillende teams.

Dat de heer V. d. S. geen beleidsfunctie heeft, is zonder belang. Het hebben van een beleidsfunctie is geen voorwaarde om in de loonschaal B1 a-bis te vallen.

26. De heer V. d. S. had op basis van loonschaal B1 a-bis recht op een maandloon van 4.538,09 euro bruto. Hij ontving slechts 4.445,43 euro bruto. Op louter cijfermatig vlak bestaat er geen betwisting.

Hieruit volgt dat de heer V. d. S. nog recht heeft op 370,64 euro bruto als loon voor de maanden september — december 2019 en op 24,17 euro bruto voor de gewerkte dagen in januari 2020. Hij heeft eveneens recht op het hierop verschuldigde vakantiegeld van 60,56 euro bruto.

Hieruit volgt eveneens dat het loon dat hij recht heeft op een bijkomende beschermingsvergoeding van 12.193,27 euro bruto omdat het vast maandloon dat werd opgenomen in de berekeningsbasis van de beschermingsvergoeding te laag was.

Dit onderdeel van de vordering is bijgevolg gegrond.

4.4 Meer-uren, overuren en VAP-uren — ondergeschikt: schadevergoeding

27. De heer V. d. S. vordert het overmaken van stukken waaruit blijkt wat zijn arbeidstijd was, alsook een bedrag van 1,00 euro provisioneel wegens saldo meeruren, 2.028,36 euro wegens het openstaande saldo aan overuren en 9.512,902 euro wegens het openstaande saldo aan VAP-uren. Ondergeschikt vordert hij een schadevergoeding, ex aequo et bono geraamd op 15.000,00 euro.

Volgens de vzw zijn al deze vorderingen verjaard op grond van artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet omdat zij pas werden gesteld in de eerste conclusie van de heer V. d. S. . Deze conclusie werd op 23 november 2021 neergelegd.

De rechtbank oordeelt als volgt.

28. Volgens artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet verjaren de rechtsvorderingen die uit de arbeidsovereenkomst ontstaan één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

De verjaringstermijn wordt gestuit door een dagvaarding voor het gerecht (artikel 2244 Oud Burgerlijk Wetboek). Het begrip "dagvaarding" moet begrepen worden als "elke akte van rechtsingang die de zaak aanhangig maakt voor het gerecht". Het gedinginleidend verzoekschrift van 6 januari 2021 stuit bijgevolg de verjaring van de vorderingen die daarin opgenomen zijn.

De akte van rechtsingang stuit evenwel niet enkel de verjaring van de daarin opgenomen vorderingen, maar ook van de vorderingen die daar virtueel in begrepen zijn (vgl. o.m. Cass. 7 mei 2001, JTT 2001, 410).

De vordering inzake meeruren, VAP-uren en overuren was niet opgenomen in het gedinginleidend verzoekschrift van 6 januari 2021, maar werd voor het eerst gesteld in de conclusie van de heer V. d. S. van 23 november 2021. Dit is duidelijk buiten de termijn van één jaar van artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet aangezien de heer V. d. S. werd ontslagen op 8 januari 2020.

De vraag is bijgevolg of deze vordering reeds virtueel begrepen was in de vorderingen die reeds opgenomen waren in het verjaringsstuitende gedinginleidend verzoekschrift.

Voor de virtueel inbegrepen vordering is vereist dat het voorwerp van die vordering begrepen is in het voorwerp van de bij de gedinginleidende akte ingestelde vordering (vgl. bijvoorbeeld: Cass. 7 mei 2001, JTT 2001, 410; Cass. 17 maart 2003, Arr. Cass. 2003, 633; Cass. 8 mei 2006, Arr. Cass. 2006, 1044, Cass. 24 april 2017, www.juportal.be, concl. adv.- gen. GENICOT). Het voorwerp van de vordering is wat er effectief gevorderd wordt.

Om uit te maken of een latere vordering virtueel begrepen is in een eerdere vordering, dient de rechter na te gaan wat er precies wordt gevraagd in de twee vorderingen. Enkel wanneer uit de bewoordingen van de eerste vordering blijkt dat de eiser bij het instellen van de eerste vordering al de bedoeling had ook het voorwerp van de tweede vordering te vragen, is de tweede vordering virtueel begrepen in de eerste (P. SCHOLLEN, "Virtuele vorderingen?", RW 2002-03, 378).

Naar het oordeel van de rechtbank is de vordering inzake meeruren, VAP-uren en overuren niet virtueel begrepen in enige vordering die voorkomt in de gedinginleidende akte. De heer V. d. S. houdt ten onrechte voor dat deze vordering virtueel is begrepen in de vordering in verband met het vertrekvakantiegeld. Uit de bewoording van deze vordering kan allerminst worden afgeleid dat de heer V. d. S. eveneens de bedoeling had om ook een vordering inzake overuren, VAP-uren en meeruren in te stellen. In tegenstelling tot wat hij stelt, volgt een dergelijke vordering ook niet uit het einde van de arbeidsovereenkomst, maar wel uit het verrichten van de arbeid in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Dit onderdeel van de vordering is bijgevolg verjaard in toepassing van artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet.

29. De heer V. d. S. zou hier tegen in kunnen brengen dat hij zijn vordering niet ex contractu stelt, maar ex delicto, waardoor artikel 15 Arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing is en de verjaringstermijn 5 jaar bedraagt vanaf het laatste feit dat het misdrijf van niet-betaling van loon vormt.

Echter, in dat geval berust de bewijslast van het misdrijf bij de partij die zich op het misdrijf wil beroepen, ten gevolge van het vermoeden van onschuld dat inherent is aan strafzaken.

De arbeidsrechtbank waarbij een vordering aanhangig is gemaakt wegens een misdrijf van niet-betaling van loon, mag de bewijsregels in burgerlijke zaken niet toepassen (zie in dezelfde zin bijvoorbeeld: Arbh. Brussel 4 januari 2010, AR 2008/AB/51541, www.terralaboris.be). Om deze reden kan de rechtbank ook onmogelijk ingaan op de vordering van de heer V. d. S. tot het overleggen van stukken, gesteund op art. 8.4 Nieuw BW en op art. 870 Ger. W.

In deze hypothese blijft de heer V. d. S. volledig in gebreke op het materieel element van het misdrijf niet-betaling van loon te bewijzen en is zijn vordering ongegrond.

4.5 Sociale documenten

30. De rechtbank veroordeelt de vzw om loondocumenten te bezorgen aan de heer V. d. S. met betrekking tot de bedragen waartoe zij veroordeeld wordt. Er is eveneens aanleiding tot het bezorgen van een gecorrigeerd vakantieattest aangezien de vzw veroordeeld wordt tot de betaling van vakantiegeld.

31. De rechtbank ziet geen reden om de vzw te veroordelen tot het bezorgen van een aangepast formulier C4. Dit vonnis kan, indien nodig, gebruikt worden ten aanzien van de RVA als rechtzetting van de omschrijving die de vzw heeft gegeven als de juiste oorzaak van de werkloosheid in het reeds overhandigde formulier.

4.6 Gerechtskosten

32. Wanneer de partijen onderling elk deels in het gelijk en in het ongelijk zijn gesteld, zoals in deze zaak, kan de rechter de gerechtskosten (waaronder de rechtsplegingsvergoeding) omslaan over hen zoals hij het raadzaam acht (art. 1017, vierde lid Ger. W.). Dat de partijen niet om de toepassing van dit artikel gevraagd hebben, doet niet ter zake. De rechtbank kan ambtshalve toepassing maken van dit wetsartikel.

De rechtbank acht het aangewezen om de gerechtskosten voor 3/5 ten laste te leggen van de vzw en voor 2/5 ten laste van de heer V. d. S. .

33. Behoudens wanneer een procedureakkoord omtrent de omvang van de vergoeding dan wel een grond of een verzoek tot afwijking van het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding voorligt, moet de rechter ambtshalve — met toepassing van de bepalingen van het Tarief Rechtsplegingsvergoeding — het correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bepalen. De rechter die zodoende het correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bepaalt, miskent het beschikkingsbeginsel niet (vgl. Cass. AR C.22.0158.N, 13 januari 2023, onuit.).

De vordering is een in geld waardeerbare vordering, die zich situeert binnen de schijf tussen 60.000,00 en 100.000,00 euro. Het basisbedrag van de hiermee overeenstemmende rechtsplegingsvergoeding bedraagt 4.500,00 euro. Gelet op de nog steeds heersende onzekerheid of er per 1 maart 2023 een negatieve indexatie van de bedragen van de rechtsplegingsvergoeding heeft plaatsgevonden, past de rechtbank de bedragen toe die sinds 1 november 2022 in voege waren.

Er is geen grond tot afwijking van het basisbedrag. De vzw stelt dat de heer V. d. S. in zijn syntheseconclusie veel verschillende bedragen vordert, met verwijzing naar Europese rechtspraak, maar dit betekent niet dat de zaak complex is of dat er sprake is van een kennelijk onredelijke situatie (art. 1022 Ger. W.).

5 BESLISSING

De rechtbank beslist op tegenspraak en in eerste aanleg.

De vordering van de heer V. d. S. met betrekking tot de meer-uren, overuren en VAP-uren is verjaard.

De vordering van de heer V. d. S. is voor het overige ontvankelijk en gegrond in de hierna bepaalde mate.

De rechtbank veroordeelt L. vzw tot de betaling aan de heer V. d. S. van de volgende bedragen:

- 31.660,00 euro bruto vergoeding op basis van artikel 18 Antidiscriminatiewet
- 394,81 euro bruto achterstallig loon
- 60,56 euro bruto vakantiegeld
- 2.193,27 euro bruto bijkomende beschermingsvergoeding
- alle bedragen te vermeerderen met de verwijlrenten aan de wettelijke intrestvoet vanaf 8 januari 2020 tot de volledige betaling.

De rechtbank veroordeelt L. vzw om aan de heer V. d. S. de loondocumenten en het vakantieattest te bezorgen, die met deze veroordeling overeenstemmen.

Voor het overige is de vordering ongegrond.

De rechtbank slaat de gerechtskosten om en legt deze voor 3/5 ten laste van L. vzw en voor 2/5 van de heer V. d. S. . De rechtbank vereffent de gerechtskosten als volgt:

- Voor de heer V. d. S. : 4.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding en 24,00 euro bijdrage aan het fonds voor de juridische tweedelijnsbijstand
- Voor L. vzw: 4.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Vonnis gewezen door :

CROIMANS B., rechter, voorzitter van de kamer
BOGAERTS K., rechter in sociale zaken - werkgever
GEENS M., rechter in sociale zaken - werknemer-bediende

met bijstand van REMACLE S., griffier.

En uitgesproken op 20 april 2023 in een openbare terechtzetting van de 2^{de} kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel door Croimans B., rechter, voorzitter van e kamer, met bijstand van Remacle S., griffier