

## **ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 17 MAART 2015**

INZAKE:

S. M., wonende te 2060 Antwerpen, (...).

EISENDE PARTIJ OP HOOFDEIS, VERWERENDE PARTIJ OP TEGENEIS:  
ter zitting in persoon verschenen en bijgestaan door mr. T. V., advocaat, met kantoor  
te 2360 Oud-Turnhout (...).

TEGEN:

N.V. C. G. T. ondernemingsnummer (...), met maatschappelijke zetel te 2110  
Wijnegem, (...)

VERWERENDE PARTIJ OP HOOFDEIS, EISENDE PARTIJ OP TEGENEIS:  
ter zitting vertegenwoordigd door mr. M. V., advocaat, met kantoor te 2500 Lier, (...).

VERLEENT DE RECHTBANK HET VOLGENDE VONNIS:

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, waarvan  
de voorschriften werden nageleefd.

Gelet op de stukken van het geding, gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en  
vermeld op de inventaris ervan.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art. 734 Ger.W., doch partijen kwamen niet tot een verzoening.

Gehoord partijen in hun middelen en gezegden ter openbare zitting van 9 december 2014.

Gelet op het schriftelijk advies van de heer P. W., eerste substituut arbeidsauditeur, neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 12 januari 2015.

\* \* \*

De heer S. vordert met dagvaarding van 27 december 2013 van M. H. V., plaatsvervangend gerechtsdeurwaarder, in vervanging van F. J., met standplaats te Antwerpen, de veroordeling van de N.V. C. G. T. tot betaling van het bedrag van 17.065,30 euro ten titel van schadevergoeding wegens discriminatie, het bedrag van 13.408,45 euro ten titel van schadevergoeding wegens schade niet gedekt door de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, het bedrag van 106,93 euro ten titel van loon voor 1 dag in augustus 2013, het bedrag van 672,13 euro ten titel van loon september 2013, het bedrag van 4.542,29 euro ten titel van vakantiegeld einde dienst alsmede het bedrag van 1.568,31 euro ten titel van pro rata eindejaarspremie, meer de wettelijke/vergoedende intresten vanaf de respectievelijke vervalddata, de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ;

De heer S. i vordert tevens de veroordeling van de N.V. C. G. T. tot afgifte van volgende sociale documenten : loonfiche voor augustus en september 2013, individuele rekening 2013, fiscale fiche 281.10 voor 2013 met betrekking tot de gevorderde bedragen, tewerkstellingsattest formulier C4 en de vakantieattesten 2012 en 2013 onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per dag vertraging en per ontbrekend document na de betekening van het te verlenen vonnis ;

De heer S. vordert tenslotte om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het recht tot kantonnement ;

\*\*\*

#### 1. FEITEN :

De heer S. is op 15 juni 2008 als hulpexpediteur in dienst getreden van de rechtsvoorganger van N.V. C. G. T. (hierna kortweg de N.V. genoemd) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met een proefperiode van 6 maanden ;

Met haar aangetekende brief van 23 juli 2013 beëindigde de N.V. de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 6 maanden, ingaande op 1 augustus 2013 (cfr. stuk 5 bundel eiser) ;

De heer S. was afwezig wegens ziekte tot en met 31 juli 2013 ;

Met aangetekende brief van 29 juli 2013 heeft de N.V. de heer S. een verwittiging gestuurd waarin werd vastgesteld dat deze zijn doktersattest via mail aan één van zijn collega's had verstuurd op de tweede dag van zijn ziekte (cfr. stuk 3 bundel verweerster en stuk 7 bundel eiser) ;

Er werd hem gemeld dat hij één van de verantwoordelijken steeds telefonisch dient te verwittigen vooraleer het werk normaal wordt aangevat teneinde de planning te kunnen maken;

Het attest dient binnen de 2 werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid te worden overgemaakt aan een verantwoordelijke en niet aan een collega; met verantwoordelijke werd bedoeld : Sven G., Kevin G. of Marc G. ;

De heer S. werd aangemaand zijn werk tijdens de opzeggingsperiode te blijven verzorgen ;

Met brief van 5 augustus 2013 heeft de heer S. de N.V. in gebreke gesteld om het loon voor de maand juli te betalen (cfr. stuk 4 bundel verweerster en stuk 6 bundel eiser) ;

Volgens de heer S. werd zijn loon niet betaald wegens onwettige afwezigheid ;

Er zou geen duidelijk antwoord zijn gekomen op de vraag wanneer het loon voor juli zou betaald worden ;

Met aangetekende brief van 9 augustus 2013 heeft de N.V. de heer S. in gebreke gesteld wegens onwettige afwezigheid en werd hij aangemaand op zich op het werk aan te melden uiterlijk op maandag 12 augustus 2013 ;

Er werd in de brief gemeld dat, wanneer geen gevolg zou gegeven worden aan de ingebrekestelling, de N.V. zich verplicht zag vast te stellen dat hij zelf zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd wegens werkverlating (cfr. stuk 6 bundel verweerster en stuk 9 bundel eiser) ;

Met aangetekende brief van 5 september 2013 heeft de heer S. de N.V. in gebreke gesteld om het loon voor de maand augustus te betalen (cfr. stuk 8 bundel verweerster) ;

De heer S. liet gelden dat hij contact had gehad met de personeelsverantwoordelijke die hem meedeelde dat hij onwettig afwezig was geweest in verband met sollicitatieverlof ;

De heer S. zet in zijn brief uiteen dat hij zijn sollicitatieverlof altijd in onderling overleg heeft vastgelegd en verwees naar een bijlage bij zijn brief ;

Met aangetekende brief van 9 september 2013 antwoordde de N.V. aan de heer S. dat het loon werd betaald en in bijlage werd een bewijs van betaling gevoegd ;

In haar brief betoogt de N.V. dat sollicitatieverlof in onderling overleg met de directie dient vastgelegd te worden zodat het eenzijdig vastleggen op vrijdag door het versturen donderdagavond van een melding onaanvaardbaar is ;

Er werd voorgesteld om telkens de laatste werkdag van de voorgaande week het sollicitatie-verlof voor de daarop volgende week vast te leggen in onderling overleg (cfr. stuk 10 bundel verweerster) ;

Inmiddels was er reeds een mailverkeer geweest tussen partijen met betrekking tot het sollicitatieverlof ;

Reeds op 9 augustus 2013 had de N.V. aan de heer S. laten weten dat zijn vorige onwettige afwezigheid (directie niet verwittigd) had geleid tot zijn opzegging en dat hij amper een week later terug onwettig afwezig is geweest : “vandaag zuikerfeest vermoedelijk ?” (cfr stuk 11 bundel eiser) ;

De heer S. antwoordde met e-mail van 12 augustus 2013 dat daar niets onwettigs aan was en hij nooit onwettig afwezig is geweest ;

Deze e-mail liet de N.V. op 12 augustus 2013 antwoorden dat de heer S. geen toestemming heeft gekregen noch van Marc G. noch van de HR-afdeling, de enige twee die toestemming kunnen verlenen om afwezig te zijn ;

Zuikerfeestjes (lees suikerfeestjes) of ander gezeik geldt volgens de N.V. niet als wettige afwezigheid ;

De heer S. heeft met e-mail van 5 september 2013 laten weten dat hij de volgende dag niet zou aanwezig zijn op het werk vanwege sollicitatieverlof (cfr. stuk 11 bundel verweerster en stuk 13 bundel eiser) ;

Met e-mail van 6 september 2013 liet de heer Marc G. aan Kevin G. (met de heer S. in kopie) weten geen enkel bewijs te hebben gekregen en te weigeren nog langer met zulke grote leugenaar en bedrieger als M. te praten ;

Op 6 september 2013 stuurt de heer Marc G. volgende e-mail aan Kevin G. en de heer S. :

“Ik denk dat deze mail zeer duidelijk is en heb ook gemerkt dat zonder enig overleg zonder afspraken met mij M. vandaag gewoon zijn werk heeft laten staan en thuis is gebleven.

Dit kan natuurlijk niet verder, wij gaan terug een nieuw aangetekende schrijven maken maandag

M. nogmaals sollicitatie dagen zijn om te solliciteren niet om vrijdag naar een of ander moskee op een tapijtje te gaan liggen of iets dergelijks he man.

U neemt ons voor een stelletje idioten, en u komt wanneer u zin heeft, u gaat weg als u zin heeft, dit kan echt niet meer.

Wij leiden hier economisch enorm hard onder, wij maken ook grote verliezen en krijgen deze shit hier nog boven over.

Dit kunnen we niet langer blijven pikken.

Als u maandag niet met bewijzen afkomt dat u daadwerkelijk bent gaan solliciteren dan bent u nogmaals onwettig afwezig. Plus wij kunnen u op een vrijdag onze

allerdrukste dag van de week als er meer dan 50 groupage wagens moeten vertrekken zeker geen sollicitatie dagen vrij geven, en zeker geen volledige dag.”  
(cfr. stuk 12 bundel verweerster en stuk 14 bundel eiser) ;

In antwoord op deze e-mail stuurt de heer S. op maandag 9 september 2013 een e-mail aan de N.V. met volgende inhoud :

“Op heden werd ik in kennis gesteld van een zwaarwichtige tekortkoming te uwen laste, die een dringende reden uitmaakt en mij toelaat onze arbeidsovereenkomst zonder enige opzeggingstermijn- of vergoeding te beëindigen.

Bij deze beëindig ik onze arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op heden.

De dringende reden die dit rechtvaardigt, zal u binnen de door de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde termijn betekend worden.

Ik maak het nodige voorbehoud wat betreft de hierdoor door mij geleden schade.”

(cfr. stuk 13 bundel verweerster en stuk 15 bundel eiser) ;

Met aangetekende brief van 10 september 2013 heeft de heer S. de tot ontslag om een dringende reden ingeroepen feiten ter kennis gebracht van de N.V. :

“Ik verwijs naar mijn mail van 9 september 2013 waarin ik ontslag om dringende reden nam.

Hierna vindt u de omschrijving van de dringende reden, waarvan ik kennis kreeg op 6 september 2013, en die een onmiddellijk ontslag zonder opzeggingstermijn- of vergoeding rechtvaardigt:

Op 23/07/2013 werd ik door u, de heer Marc G., opgezegd waarbij de opzeggingstermijn begon op 01/08/2013 en 6 maanden zou duren.

Vanaf de aanvang van de opzeggingstermijn begon het pestgedrag. Dit naar aanleiding van mijn sollicitatieverlof en de betaling van mijn loon.

Op 5 augustus 2013 heb ik nog steeds geen loon voor de maand juli 2013 mogen ontvangen. Ik stuur u een aangetekende ingebrekestelling om mijn loon alsnog betaald te krijgen. Alle andere collega's hebben op dat moment hun loon reeds lang uitbetaald gekregen, zoals steeds op de eerste van de maand. Ik mag pas verschillende dagen na mijn aanmaning mijn loon ontvangen.

Daarnaast werd mijn sollicitatieverlof in overleg bepaald en goedgekeurd. Toch volgen ingebrekestellingen omtrent zogenaamde onwettige afwezigheid. Zo stuurde u op 9 augustus 2013 een aangetekende zending en een e-mail inhoudende een zogenaamde onwettige afwezigheid op 9 augustus 2013 terwijl ik toen in overleg goedgekeurd sollicitatieverlof had opgenomen.

De beschuldigingen omtrent deze gerechtvaardigde afwezigheid gaan verder op maandag 12 augustus 2013 in verschillende mails, waarbij u het volgende stelt:

“zuikerfeestjes of ander gezeik geld niet als wettige afwezigheden.”

U bedoelt waarschijnlijk suikerfeest en dit viel trouwens op donderdag 8 augustus 2013.

Op 5 september 2013 blijkt opnieuw dat ik mijn loon nog niet betaald heb gekregen. Alle andere collega's wel , zoals steeds op 1 september 2013. Opnieuw moet ik u aanmanen per brief van 5 september om mijn loon te betalen.

Tijdens de week van 2 september 2013 kon geen overeenstemming bereikt worden omtrent de datum van het op te nemen sollicitatieverlof. Ik meldde dan ook op donderdagmiddag dat ik op vrijdag 5 september 2013 mijn sollicitatieverlof zou opnemen.

U reageert hierop per mail van 6 september 2013 om 0:22u met volgende tekst:

"Onaanvaardbaar

Ik heb geen enkel bewijs gekregen en weiger nog langer met zulke grote leugenaar en bedrieger als M. verder te praten!"

Zulke beledigingen zijn totaal onnodig, beledigend en getuigen van een gebrek aan eerbied en achting. Bovendien mag u als werkgever mijn recht op sollicitatieverlof niet inkorten door modaliteiten op te leggen waarbij ik toelating moet vragen om afwezig te zijn of moet bewijzen dat ik van mijn afwezigheidsuren gebruik heb gemaakt om ander werk te zoeken.

Diezelfde vrijdag 6 september 2013 om 17:29u mailt u nogmaals met volgende tekst:

"Anick, M.

Ik denk dat deze mail zeer duidelijk is en heb ook gemerkt dat zonder enig overleg zonder afspraken met mij M. vandaag gewoon zijn werk heeft laten staan en thuis is gebleven.

Dit kan natuurlijk niet verder, wij gaan terug een nieuw aangetekend schrijven maken maandag

M. nogmaals sollicitatie dagen zijn om te solliciteren niet om vrijdag naar een of ander moskee op een tapijtje te gaan liggen of iets dergelijks he man.

U neemt ons voor een stelletje idioten, en u komt wanneer u zin heeft, u gaat weg als u zin heeft, dit kan echt niet meer.

Wij leiden hier economisch enorm hard onder, wij maken ook grote verliezen en krijgen deze shit hier nog boven over.

Dit kunnen wij niet langer blijven pikken.

Als u maandag niet met bewijzen afkomt dat u daadwerkelijk bent gaan solliciteren dan bent u nogmaals onwettig afwezig. Plus wij kunnen u op een vrijdag onze allerdrukste dag van de week als er meer dan 50 groupage wagens moeten vertrekken zeker geen sollicitatie dagen vrij geven, en zeker geen volledige dag."

Dit gaat echt te ver, ik als moslim moet dit niet pikken. Ik mag buiten mijn werkomgeving doen wat ik wil met mijn geloof en dit heeft en zal nooit een invloed hebben op mijn werk. Mijn werk heeft nooit geleden onder mijn geloof zoals u beweert. Ik ben bovendien als werknemer niet verplicht om u, als werkgever, een rechtvaardiging voor te leggen omtrent mijn inspanningen om werk te zoeken of uitleg te verschaffen over mijn afwezigheid. Tot slot wordt de uiteindelijke keuze van mijn afwezigheidsdagen om ander werk te zoeken door mij bepaald. In geval van overleg en het niet bereiken van overeenstemming ligt de keuze van deze dag bij mij. Ik moet dus niet voorafgaandelijk nagaan of mijn keuze met uw belang als werkgever overeenstemt. Desondanks dit laatste hield ik steeds rekening met de belangen van de onderneming.

U hebt er absoluut geen reden toe om mij als moslim op deze manier te discrimineren met deze woorden. Deze woorden zou u nooit gebruiken bij een medewerker met een andere geloofsovertuiging. De inhoud van uw mail is denigrerend, onrespectvol en

oneerbiedig. Ik voel mij beledigd en gediscrimineerd als moslim, dat u mij beschuldigt van deze feiten terwijl u niet weet wat ik deed op die dag, enkel en alleen omdat het deze keer een vrijdag was.

Bovendien neem ik niet altijd mijn sollicitatiedagen op vrijdag. De voorgaande sollicitatiedagen had ik bv op woensdag en op donderdag.

Ik word gediscrimineerd vanwege mijn geloof/afkomst en vanwege het feit dat ik mijn recht op sollicitatie verlof dagen opneem. Verder ben ik het gepest, de aanvallen, bedreigingen en onheuse beschuldigingen per brief en per mail grondig beu.

Het lijkt geen twijfel dat u niet de minste elementaire regels van eerbied en achting ten aanzien van mijn persoon respecteert, zoals blijkt uit de hierboven geciteerde e-mails. Bovendien discrimineert u mij in de mail van 6 september 2013 om 17:29u en beledigt u mij om willen van mijn religie. Dit zijn ernstige tekortkomingen die elke professionele samenwerking tussen ons onmiddellijk en definitief onmogelijk maken.

Intussen blijkt dat u onterecht één dag onwettige afwezigheid in mindering hebt gebracht op mijn loonafrekening van augustus. Dit ondanks het feit dat al mijn afwezigheden om ander werk te zoeken gerechtvaardigd waren.

Ik bevestig met deze brief het op 9 september 2013 betekende ontslag.

Ik maak voorbehoud voor de door mij geleden schade, die ik lijd en die niet wordt vergoed door de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.”  
(cfr. stuk 14 bundel verweerster en stuk 16 bundel eiser) ;

Met aangetekende brief van 25 september 2013 van de raadsman van de heer S. werd betaling gevorderd van de schade die niet wordt vergoed door de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijnde het loon en de voordelen overeenstemmend met een periode van 4 maanden en 21 dagen ten titel van schadevergoeding ;

Verder werd betaling gevorderd van een dag loon die op de loonafrekening voor augustus 2013 als onwettige afwezigheid werd aangemerkt, de pro rata eindejaarspremie, het loon voor september 2013, het vakantiegeld einde dienst alsmede de afgifte van de overeenstemmende sociale documenten (cfr. stuk 16 bundel verweerster en stuk 18 bundel eiser) ;

Met aangetekend schrijven van 16 december 2013 van de N.V. werden de sociale documenten overgemaakt, de maaltijdcheques en de loonbrief voor september 2013 met betaling van het saldo (cfr. stuk 17 bundel verweerster) ;

Vermits partijen niet tot een overeenkomst zijn gekomen, is de heer S. tot dagvaarding overgegaan ;

## 2. ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN :

De heer S. vordert een schadevergoeding wegens schade die niet wordt gedekt door de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst ;

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, zoals gedefinieerd in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet ;

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert tenminste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept (artikel 35 derde lid Arbeids-overeenkomstenwet) ;

- Tijdigheid van het ingeroepen ontslag

De heer S. beëindigde de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, lopende de opzeggingstermijn, wegens dringende reden, met e-mail van 9 september 2013 ;

Met aangetekende brief van 10 september 2013 heeft de heer S. de tot ontslag om een dringende reden ingeroepen feiten ter kennis gebracht van de N.V. ;

De N.V. betwist de tijdigheid van het ontslag om een dringende reden ;

Volgens de N.V. waren de feiten waarop de heer S. zich beroept in zijn ontslagschrijven, alsmede het zogenaamde pestgedrag vanaf de aanvang van de opzeggingstermijn, samenhangend met het sollicitatieverlof en het niet betalen van het loon, hem reeds langer dan drie werkdagen bekend ;

De N.V. geeft als voorbeeld de ingebrekestelling die de heer S. op 5 augustus 2013 verstuurde in verband met zijn loon alsmede de verscheidene e-mailberichten die betrekking hebben op het sollicitatieverlof ;

Daarenboven meent de heer S. volgens de N.V. ook gediscrimineerd te zijn omwille van zijn geloof/afkomst waarbij verwezen wordt naar een e-mail van 6 september 2013 van de heer G. terwijl op een soortgelijke mail van 12 augustus 2013 niet werd gereageerd ;

De heer S. roept in dat hij op 9 september 2013 de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd op grond van de e-mail van 6 september 2013 van de N.V. en derhalve binnen de 3 werkdagen zoals vereist door artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet ;

De argumentatie van de N.V. dat de heer S. reeds naar aanleiding van de e-mail van 9 augustus 2013 over het ‘Zuikerfeest’ de arbeidsovereenkomst had moeten beëindigen, strookt niet met de heersende rechtspraak en rechtsleer dewelke stelt dat ook feiten die zich buiten de driedagentermijn hebben voorgedaan kunnen ingeroepen worden bij het ontslag om een dringende reden indien de feiten van dezelfde aard zijn als deze die het ontslag om een dringende reden rechtvaardigt en het mogelijk maken het repetitieve karakter van de zware fout te staven ;



Het feit van 9 augustus 2013 kan hierbij als een verzwarende omstandigheid aanzien worden ;

Het repetitieve karakter van de discriminerende uitlatingen/houding van de heer Marc G. komt volgens de heer S. duidelijk naar voren ;

De feiten in kwestie zijn volgens de heer S. gelijkaardig en hebben betrekking op zijn geloofsovertuiging ;

Volgens een vaste Cassatierechtspraak, hierin gevolgd door de meeste arbeidsgerechten, begint de termijn van drie werkdagen te lopen op het ogenblik dat het feit aan de verbrekende partij gekend is met een zekerheid die volstaat voor haar eigen overtuiging alsook ten aanzien van de andere partij en het gerecht, teneinde met kennis van zaken een beslissing te nemen wat betreft het bestaan van het feit en de omstandigheden van aard om dat feit tot dringende reden te maken (cfr. Cass. 6 september 1999, R.W. 2000-2001, 353 ; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 210 ; Arb. Hof Antwerpen, 16 augustus 2000, A.R. 2000/588, onuitgegeven) ;

De termijn begint dus te lopen vanaf het ogenblik dat de partij, die de arbeidsovereenkomst om dringende reden wenst te beëindigen voldoende zekerheid heeft over de feiten en niet vanaf het ogenblik dat zij kennis van de feiten had kunnen of moeten hebben (cfr. Cass. 7 december 1998, onuitgegeven) ;

Het Hof van Cassatie oordeelde tevens dat de termijn van drie werkdagen slechts aanvangt zodra de werkgever kennis heeft gekregen niet alleen van het feit als dusdanig, maar ook van alle hiermee gepaard gaande omstandigheden (cfr. Cass. 28 oktober 1997, Pas. 1998,I,238) ;

Het kan gebeuren dat een werkgever zich schuldig maakt aan een tekortkoming die als dusdanig niet noodzakelijk een dringende reden uitmaakt, maar die de aard van een dringende reden kan verkrijgen door het herhaald karakter ervan ;

Volgens het Hof van Cassatie vloeit uit de tekst van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet voor elke partij een recht voort om de arbeidsovereenkomst om een dringende reden te beëindigen, doch geen verplichting (cfr. Cass. 20 maart 2000, J.T.T. 2000,209) ;

Het Hof van Cassatie leidt hieruit af dat, bij een voortdurende dringende reden, het tijdstip om tot ontslag om een dringende reden over te gaan, enkel bepaald kan worden door de ontslaggevende partij ;

Zij alleen bepaalt aldus wanneer de tekortkoming die zich herhaaldelijk of gedurende een lange periode heeft voorgedaan, een dergelijk ontslag rechtvaardigt (cfr. Cass. 21 oktober 2002, Actualités Sociales, 14 februari 2003, nr. 874) ;

Het ontslag om dringende reden is niet onregelmatig enkel en alleen omdat degene die ontslag geeft om dringende reden in feite reeds vroeger de mogelijkheid had om kennis te nemen van de feiten (cfr. Cass. 28 februari 1994, J.T.T. 1994,286 ; Cass. 14 mei 2001, J.T.T. 2001,390) ;

Het is vereist dat de volgehouden fout nog bestond drie dagen voor het ontslag, hetgeen in casu niet het geval is aangezien de laatste ingeroepen fout dateert van 10 december 2010, hetzij meer dan drie werkdagen voor het ontslag (cfr. Cass.18 februari 1980, R.W. 1980-81,1417) ;

Zo kunnen feiten die reeds langer dan drie werkdagen aan de werkgever bekend zijn, toch nog tot een geldig gegeven ontslag om dringende reden aanleiding geven, wanneer de werkgever naderhand kennis krijgt van de hieraan verbonden verzwarende omstandigheden en het ontslag gegeven wordt binnen de drie werkdagen na kennisname van deze verzwarende omstandigheden ;

De e-mail van 6 september 2013 van de N.V. was voor de heer S. de druppel die de emmer deed overlopen nu hij daar in zijn waardigheid en geloofsovertuiging werd geraakt (cfr. stuk 14 bundel eiser) ;

De e-mail van 9 augustus 2013 van de N.V. waarin de afwezigheid van de heer S. wordt besproken met de melding ‘zuikerfeest vermoedelijk’ en de e-mail van 12 augustus 2013 waarin vermeld wordt dat ‘zuikerfeestjes of ander gezeik geld niet als wettige afwezigheid’ (cfr. stukken 11 bundel eiser) waren reeds van die aard dat ze de waardigheid van de heer S. aantastten ;

De e-mail van 6 september 2013 van de N.V. was voor de heer S. de druppel die de emmer deed overlopen nu hij daar nogmaals in zijn waardigheid en werd geraakt (cfr. stuk 14 bundel eiser) ;

Nu dit feit werd ingeroepen binnen de drie werkdagen voor het ontslag om een dringende reden kunnen de geciteerde voorgaande mails als verzwarende omstandigheid in acht genomen worden bij de beoordeling van de dringende reden ;

In elk geval is het ontslag om een dringende reden tijdig en derhalve regelmatig ;

- Beoordeling dringende reden :

Overeenkomstig artikel 16 Arbeidsovereenkomstenwet zijn werkgever en werknemer elkaar eerbied en achting verschuldigd ;

Gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen ;

Artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet vereist niet dat de ernstige tekortkoming van contractuele aard is (cfr. Cass. 6 maart 1995, J.T.T. 1995,281) ;

De inhoud en de bewoordingen van de e-mails van de N.V. tasten ongetwijfeld de waardigheid van de heer S. aan en creëren een bedreigende, kwetsende, vijandige en vernederende omgeving ;

Deze e-mails vertonen een repetitief karakter binnen de arbeidsrelatie ;

De e-mails hebben een beledigend karakter en zijn denigrerend in hoofde van de heer S. ;

Volgens de N.V. heeft de heer S. door zijn houding en zijn e-mails een reactie van de N.V. uitgelokt, alleszins een emotionele reactie vanwege de heer G. zodat deze zijn bewoordingen niet van aard zijn om ze het karakter van een dringend reden te geven ;

Samen met de heer arbeidsauditeur dient echter te worden vastgesteld dat de heer S. in zijn e-mails geen enkel woordgebruik of uitlating heeft gebruikt die een emotionele reactie vanwege de CEO van de N.V. kan rechtvaardigen of verantwoorden ;

Vanwege de leidinggevende van de N.V. mag verwacht worden dat hij een elementair beleefde houding aanneemt in briefwisseling en e-mails en dat zich dit uit in een correct taalgebruik ;

De door de heer Marc G. gebruikte bewoordingen en zijn houding ten aanzien van de heer S. maken de professionele samenwerking tussen partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk ;

De houding en de kwetsende en vernederende briefwisseling (e-mails) uitgaande van de heer Marc G. laten zelfs geen professionele samenwerking meer mogelijk voor de nog resterende opzeggingstermijn ;

Aan de heer S. kan niet verweten worden dat hij staat op de tijdige betaling van zijn loon en dat hij reageert op de niet gefundeerde eisen van de N.V. met betrekking tot zijn afwezigheid wegens ziekte en sollicitatieverlof ;

De heer S. had wettelijk recht op sollicitatiedagen en uit een beperkte steekproef blijkt dat deze werden genomen in overleg met de werkgever (cfr. stuk 8 bundel eiser) ;

Uit de briefwisseling tussen partijen blijkt dat de discussie zich heeft toegespitst op het tijdstip waarop sollicitatieverlof diende te worden genomen ;

Met betrekking tot het tijdstip van het sollicitatieverlof zijn geen duidelijke regels voorzien ;

Het uitgangspunt is dat de werkgever en de bediende zich redelijk moeten opstellen en rekening houden met elkaars noden ;

In principe moeten werkgever en werknemer onderling overeenkomen op welke dagen het sollicitatieverlof wordt genomen en als er geen overeenkomst bestaat beslist de werknemer ;

Als de werkgever van oordeel is dat misbruik wordt gemaakt van de situatie, door bijvoorbeeld op voor hem vervelende tijdstippen sollicitatieverlof te nemen, kan hij een procedure voor de arbeidsrechtbank opstarten ;

Het blijkt ook niet dat de heer S. heeft nagelaten om de data van het sollicitatieverlof op voorhand mee te delen ;

De overige argumenten van de N.V. missen elke relevantie ;

De partij die een ontslag om een dringende reden geeft, kan van de andere partij geen verbrekingsvergoeding vorderen (cfr. Cass. 16 maart 1992, J.T.T. 1992,256, noot) ;

De partij die ontslag geeft om een dringende reden kan enkel een schadevergoeding eisen op basis van het gemeen recht op voorwaarde dat zij het bestaan en de omvang van de geleden schade bewijst ;

In een arrest van het Hof van Cassatie besliste het Hof dat de partij die het initiatief neemt tot ontslag om een dringende reden, recht heeft op vergoeding indien zij schade lijdt die niet wordt vergoed door de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst (cfr. Cass., 13 februari 2006, RABG 2006, 1010, noot M. D.) ;

Uit het arrest kan afgeleid worden dat de werkgever die ontslag geeft om een dringende reden of de werknemer die om dringende reden ontslag neemt, in principe een vergoeding kan vorderen voor de schade die hij lijdt door respectievelijk niet meer op de arbeidskracht van de werknemer een beroep te kunnen doen of zijn betrekking kwijt te zijn ;

Het Hof zelf zegt dat niet met zoveel woorden maar het doet uitspraak in een zaak waarin een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever was opgezegd, nog vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn ontslag om dringende reden nam en van de werkgever een schadevergoeding vorderde, analoog aan de wettelijke opzeggingsvergoeding ;

Het Hof van Cassatie besliste, met betrekking tot het aspect van de nieuwe dienstbetrekking van na de onwettige handeling, dat om de schade te bepalen de rechter zich moet plaatsen op het ogenblik waarop hij beslist en dat hij moet rekening houden met alle omstandigheden van de zaak die van aard zijn invloed uit te oefenen op het bestaan en de omvang daarvan ;

Met gebeurtenissen die dagtekenen van na het ontstaan van de onwettige handeling, tenzij zij de daaruit voortvloeiende schade beïnvloeden, of van de schade, mag hij in de regel geen rekening houden ;

In casu zag de heer S. zijn betrekking, met al zijn bestanddelen, verloren gaan door de ernstige tekortkoming van de N.V., die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, zoals gedefinieerd in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet ;

Zoals de heer S. terecht stelt, zou hij nog een opzeggingstermijn van 4 maanden en 21 dagen moeten presteren hebben ;

Het wordt niet betwist dat de heer S. werkloosheidsvergoedingen ontving tot 18 maart 2014 (cfr. stuk 20 bundel eiser) ;

Hij vordert betaling van de schade totdat hij nieuw werk heeft gevonden ;

De heer S. vordert thans provisioneel het bedrag van 13.408,45 euro, dat cijfermatig door de N.V. niet wordt betwist ;

Dit bedrag dekt de periode van de nog te lopen opzeggingstermijn en is de schade die de heer S. heeft geleden ingevolge de onwettige handeling van de N.V. ;

Het feit dat de heer S. reeds was opgezegd zonder fout van de N.V. houdt in dat zijn schade alleszins beperkt blijft tot de periode van de in aanmerking te nemen opzeggingstermijn ;

Met de termijn voor het vinden van een nieuwe betrekking, die uiteraard beïnvloed kan worden door de houding van de werknemer of zijn eisen, kan in casu naar het oordeel van de rechtbank geen rekening gehouden worden ;

De door de heer S. geleden schade dient dan ook definitief te worden begroot op 13.408,45 euro ;

### 3. AFREKENING EINDE DIENST :

De heer S. houdt voor dat op de loonbrief van augustus 2013 ten onrechte 1 dag als onwettige afwezigheid staat vermeld ;

Hij stelt niet te weten op welke dag hij onwettig afwezig zou zijn geweest en houdt voor geen enkele dag onwettig afwezig te zijn geweest ;

Volgens de N.V. was de heer S. onwettig afwezig op 9 augustus 2013 ;

De heer S. zou zich die dag niet op het werk hebben aangeboden zonder enige rechtvaardiging ;

Nochtans blijkt uit het stuk 8 dat de heer S. voorbrengt dat hij die dag sollicitatieverlof heeft genomen in akkoord met de heer Kevin G. dewelke door de N.V. zelf als één der verantwoordelijken werd aangeduid (cfr. stuk 3 bundel verweerster) ;

Het blijkt derhalve uit de stukken dat de heer S. niet onwettig afwezig was zodat hij aanspraak kan maken op het loon voor 9 augustus 2013 :  $2.352,47 \text{ euro} / 22 = 106,93 \text{ euro}$ , bedrag dat door de N.V. cijfermatig niet wordt betwist ;

### 4. LOON SEPTEMBER 2013 :

De heer S. vordert betaling van het loon voor september 2013 :  $2.352,47 \text{ euro} / 21 \times 6 = 672,13 \text{ euro}$  ;

De N.V. stelt te zijn overgegaan tot betaling van vijf werkdagen, hetzij 560,11 euro ;

De heer S. herleidt zijn vordering tot het saldo van 112,02 euro ;

Hij stelt ook op 9 september 2013 te hebben gewerkt ;

De heer S. bewijst dat hij op 9 september 2013 ontslag om een dringende reden heeft ingeroepen en bewijst dit aan de hand van zijn werk e-mailadres om 9.42 uur, weliswaar verstuurd vanaf zijn i-phone.

Indien de N.V. voorhoudt dat er daarna geen arbeidsprestaties meer werden geleverd en er derhalve geen loon verschuldigd is, verliest zij uit het oog dat de arbeidsdag reeds was aangevangen zodat er in elk geval loon verschuldigd was voor die dag ;

De aldus herleide vordering, dewelke cijfermatig niet wordt betwist, is gegrond ;

#### 5. VAKANTIEGELD EINDE DIENST :

De heer S. stelt dat hij in 2013 nog 11 vakantiedagen van 2012 niet heeft opgenomen ;

Hij vordert dan ook betaling van het enkel vakantiegeld voor deze 11 dagen : 1.290,11 euro ;

Het verschuldigde vakantiegeld einde dienst bedraagt volgens de heer S. : 21.200,71 euro x 15,34 % = 3.252,19 euro ;

De N.V. stelt dat de heer S. overeenkomstig de loonbrief voor september 2013, gerechtigd was op 3.870,26 euro vakantiegeld einde dienst, hetwelk door haar werd uitbetaald (cfr. stuk 17 en 20b bundel verweerster) ;

Evenwel ontbreekt een dag werkprestaties nu het loon voor september 672,13 euro bedraagt in plaats van de vermelde 560,11 euro ;

Uit het vakantieattest voor het vakantiejaar 2014 blijkt dat de N.V. rekening hield met een bedrag van 20.723,63 euro waar dit eigenlijk 21.200,71 euro diende te zijn zodat de berekening zich als volgt voordoet : 21.200,71 euro x 15,34 % = 3.252,19 euro ;

Wat het vakantiejaar 2013 betreft, stelt de N.V. dat de heer S. recht had op 20 dagen vakantie, waarvan hij er 14 heeft opgenomen ;

De resterende 6 dagen werden volgens de N.V. uitbetaald (cfr. stukken 17c en 17e bundel verweerster) ;

De heer S. vordert thans nog betaling van één vervangende vakantiedag en vier sectorale vakantiedagen, zoals dat blijkt uit de loonfiche voor september 2013 (cfr. stuk 17f bundel verweerster) ;

In het vakantieattest (en op de loonbrief) wordt rekening gehouden met 691,25 euro (wettelijke vakantiedagen) ;

Uit de door de N.V. uitgevoerde betaling blijkt dat het overeenstemmende nettobedrag van 1.951,82 euro werd uitbetaald (cfr. stuk 17f bundel verweerster en 20b bundel verweerster)

Het nettobedrag van 488,56 euro (loon gewerkte dagen), zoals dat voorkomt op de loonbrief voor september 2013, werd apart betaald (cfr. stuk 20a bundel verweerster) ;

Het door de N.V. betaalde nettobedrag mag in mindering gebracht worden op het verschuldigde brutobedrag van 3.252,19 euro ;

Terecht wordt door de N.V. opgeworpen dat bijkomend toegekende vakantiedagen in beginsel geen aanleiding geven tot vergoeding wanneer ze wegens beëindiging van de overeenkomst niet kunnen opgenomen worden (cfr. D. R., Vakantiegeld bij het einde van de dienstbetrekking en bij de nieuwe werkgever - enkele knelpunten, in Actuele problemen van jaarlijkse vakantie, Intersentia, 2001, p. 118) ;

#### 6. PRO RATA EINDEJAARSPREMIE :

De heer S. maakt aanspraak op een bedrag van 2.352,47 euro x 8/12 = 1.568,31 euro wegens pro rata eindejaarspremie doch erkent inmiddels betaling van dit bedrag te hebben ontvangen ;

De N.V. ging over tot betaling van dit bedrag zodat de vordering zonder voorwerp is geworden ;

#### 7. SCHADEVERGOEDING WEGENS DISCRIMINATIE :

De heer S. vordert betaling van een schadevergoeding van 17.065,30 euro en steunt daarvoor zijn vordering op artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ;

De N.V. betwist deze vordering ten stelligste ;

Het komt nuttig voor enkele principes uit de wetgeving in herinnering te brengen ;

De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 vindt toepassing binnen de arbeidsbetrekkingen in de ruimste zin van het woord ;

Het betreft de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregeling omvatten (cfr. artikel 4. 1° en 5 antidiscriminatiewet) ;

Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst (cfr. artikel 3 anti-discriminatiewet) ;

De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, §1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet (artikel 6 antidiscriminatiewet) ;

De antidiscriminatiewet gebruikt de begrippen ‘discriminatie’ en ‘onderscheid’ ;

Deze kunnen direct of indirect zijn ;

Het begrip ‘onderscheid’ heeft een neutrale betekenis terwijl ‘discriminatie’ een onderscheid is dat niet gerechtvaardigd kan worden ;

Onder directe discriminatie voorziet art. 4.7° : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II ;

Artikel 4. 6° : direct onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria ;

Volgens de heer S. vloeit de directe discriminatie voort uit de e-mail van 9 augustus 2013 waarin de heer Marc G. zich als volgt uitlaat : “Zuikerfeestjes of ander gezeik geldt niet als wettige afwezigheden” (cfr. stuk 11 bundel eiser) en uit de e-mail van 6 september 2013, eveneens uitgaande van de heer Marc G., CEO van de N.V., waarbij het volgende wordt geschreven : “M., nogmaals sollicitatiedagen zijn om te solliciteren niet om vrijdag naar een of ander moskee op een tapijtje te gaan liggen of iets dergelijks he man.” (cfr. stuk 14 bundel eiser);

Volgens de heer S. maakt de N.V. een direct onderscheid op basis van geloof, levensbeschouwing of sociale afkomst en dit bij de beëindiging van de arbeidsbetrekking ;

Dit maakt volgens de heer S. een directe discriminatie uit die niet kan gerechtvaardigd worden ;

Minstens is er volgens de heer S. sprake van een indirect onderscheid op basis van geloof of levensbeschouwing of sociale afkomst of intimidatie op deze gronden ;

Overeenkomstig artikel 30 van de antidiscriminatiewet is het de N.V. dewelke dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest wanneer het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden ;

De bovenvermelde e-mails vormen mogelijk een dergelijk vermoeden ;

In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in art. 5, §1, 4°, 5° en 7°, bedoelde



aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten (cfr. art. 8 antidiscriminatie-wet) ;

Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze 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; of,

- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden (cfr. artikel 9 antidiscriminatie-wet) ;

Art. 10 §1 : Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

Art. 11 §1 : Direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

De N.V. roept in dat de discussie en de inhoud van de betreffende e-mails betrekking hadden op het niet (tijdig) melden van ziekteverlof en het naleven van de afspraken met betrekking tot het sollicitatieverlof ;

Volgens de N.V. heeft zij verscheidene werknemers van buitenlandse origine in dienst en hebben er zich nooit problemen voorgedaan ;

Samen met de heer arbeidsauditeur stelt deze rechtbank vast dat de raadsman van de N.V. ter zitting heeft toegegeven dat het taalgebruik van de heer Marc G. in de betreffende e-mails niet geheel politiek correct is ;

De emotionele reactie zou uitgelokt zijn door de e-mails die de heer S. verstuurde en dient volgens de raadsman van de N.V. te worden geplaatst in het geheel van feiten en omstandigheden ;

De N.V. bewijst echter niet dat het ziekteattest van eind juli 2013 buiten de termijn van twee werkdagen aan de verantwoordelijke van de N.V. werd bezorgd ;

Het ziekteattest werd volgens de heer S. op de tweede ziektedag via e-mail aan een collega bezorgd en deze heeft het dan aan een verantwoordelijke van de N.V. overhandigd zodat kan aangenomen worden dat dit binnen de termijn van twee werkdagen is, zoals voorzien in het arbeidsreglement ;

Wat het sollicitatieverlof betreft : dit werd op een formulier ingevuld door Kevin G., van wie de N.V. toegeeft dat hij als leidinggevend persoon dient te worden beschouwd (cfr. stuk 8 bundel eiser) ;

De heer S. mocht er van uitgaan dat de ondertekenaar gemachtigd was het sollicitatieverlof te ondertekenen ;

Met betrekking tot het tijdstip van het sollicitatieverlof zijn geen duidelijke regels voorzien ;

Bovendien is het uitgangspunt dat de werkgever en de bediende zich redelijk moeten opstellen en rekening moeten houden met elkaars noden ;

In principe moeten werkgever en werknemer onderling overeenkomen op welke dagen het sollicitatieverlof wordt genomen en als er geen overeenkomst bestaat, beslist de werknemer ;

Als de werkgever van oordeel is dat misbruik wordt gemaakt van de situatie, door bijvoorbeeld op voor hem vervelende tijdstippen sollicitatieverlof te nemen, kan hij een procedure voor de arbeidsrechtbank opstarten ;

De N.V. kan dan ook geen logische uitleg geven voor het laattijdig uitbetalen van het loon van de heer S. voor de maanden juli, augustus en september 2013 ;

Anderzijds toont de heer S. niet aan dat hij door de e-mails van 9 augustus 2013 en van 6 september 2013, op grond van zijn geloofsovertuiging, onderscheiden of ongunstiger wordt behandeld in vergelijking met andere werknemers binnen het bedrijf ;

Het sollicitatieverlof werd toegekend, het iets te laat betaald loon werd geregeld ;

In de bewuste e-mails is er vanwege de N.V. geen sprake van een arbitraire beslissing op basis van het geloof van de heer S. waardoor hij ongunstiger zou worden behandeld tegenover een vergelijkbare werknemer ;

Ten onrechte stelt de heer S. dat hij als gevolg van deze e-mails gedwongen werd om ontslag wegens dringende reden te nemen ;

De heer S. maakt nochtans een duidelijk onderscheid met het aan elkaar verschuldigd zijn van eerbied en achting zoals vervat in artikel 16 Arbeidsovereenkomstenwet ;

De betrokken e-mails vormen dan wel een onrespectvolle en oneerbiedige belediging van de heer S. doch maken geen discriminatie uit op grond van zijn geloof ;

De heer S. levert aldus prima facie het bewijs niet dat hij werd gediscrimineerd (cfr. A. W. en S. R., Discriminatie op de arbeidsplaats : gewikt en gewogen, Or. 2011;95) ;

## 8. AFGIFTE SOCIALE DOCUMENTEN :

De heer S. vordert tevens de veroordeling van de N.V. C. G. T. tot afgifte van volgende sociale documenten : loonfiches voor augustus en september 2013, individuele rekening 2013, fiscale fiche 281.10 voor 2013 met betrekking tot de

gevorderde bedragen, tewerkstellingsattest formulier C4 en de vakantieattesten 2012 en 2013, onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per dag vertraging en per ontbrekend document na de betekening van het te verlenen vonnis ;

In de mate dat de vorderingen van de heer S. gegrond worden verklaard, dient de N.V. over te gaan tot afgifte van de loonbrieven voor augustus en september 2013 en van het verbeterd vakantieattest vakantiejaar 2014 ;

Het attest van tewerkstelling en het document C4 werden afgeleverd (cfr. stuk 17 bundel verweerster) ;

De verbeterde individuele rekening en de fiscale fiche 281.10 dienen nog te worden afgeleverd ;

Het artikel 21, derde lid van het K.B. van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten bepaalt de wettelijke termijn inzake de afgifte van een afschrift van de individuele rekening :

“De werkgever die enig loon of enig ander bedrag na beëindiging van de overeenkomst aan de werknemer uitbetaalt, moet aan deze laatste een afschrift van de rekening betreffende betaling bezorgen binnen de 2 daarop volgende maanden.” ;

Met betrekking tot de aflevering van de fiscale fiche 281.10 bepaalt artikel 93 §1 K.B.W.I.B. dat deze fiche dient te worden afgeleverd vóór 1 maart van het jaar na dat waarop die fiche betrekking heeft

De rechtbank is van oordeel dat er geen aanleiding bestaat om een dwangsom op te leggen ;

## 9. UITVOERBAARHEID BIJ VOORRAAD :

De heer S. vordert de uitvoerbaarheid bij voorraad van dit vonnis ;

De uitvoerbaarheid bij voorraad dient de uitzondering te blijven (artikel 1397 Ger. W.) ;

Bovendien dient de vraag te worden gemotiveerd ;

De uitvoerbaarheid bij voorraad kan enkel met passende omzichtigheid worden toegestaan ;

De voorlopige tenuitvoerlegging is er op gericht om dilatoire manoeuvres van onwillige schuldenaars tegen te gaan (cfr. L. L., K. B. en D. S., Handboek gerechtelijk recht, Antwerpen, Intersensia, 2004, 617) en kan derhalve enkel worden toegestaan indien er valt te vrezen voor een zuiver dilatoir beroep of indien er redenen zijn om te vrezen voor het onvermogen van de wederpartij (cfr. Antwerpen 13 oktober 1998, Limb. Rechtsleven 1999, 152) ;

De rechter kan de uitvoerbaarheid bij voorraad eveneens toestaan wanneer hij van oordeel is dat zijn beslissing niet voor ernstige kritiek vatbaar is ;

De heer S. brengt geen enkel argument bij op grond waarvan deze rechtbank de uitvoerbaarheid bij voorraad zou dienen toe te staan ;

De vordering dient dan ook te worden afgewezen ;

#### 10. TEGENEIS :

Volgens de N.V. heeft de heer S. de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze verbroken;

Zij verwijst daarbij naar het te pas en te onpas nemen van sollicitatieverlof zonder voorafgaande overeenkomst ;

Als dusdanig stelt de N.V. vast dat de heer S. bij herhaling het arbeidsreglement niet eerbiedigde waardoor zij klanten verloor en het loon bij de uitbetaling enkele dagen vertraging opliep ;

De N.V. vordert betaling van het bedrag van 13.408,45 euro ten titel van schadevergoeding, corresponderend met een nog te lopen opzeggingstermijn van 4 maanden en 21 dagen ;

Aangezien de rechtbank besliste dat de heer S. terecht de arbeidsovereenkomst beëindigde wegens dringende reden is de tegeneis ongegrond ;

OM DEZE REDENEN,  
DE RECHTBANK,

Rechtsprekende op tegenspraak, na erover beraadslaagd te hebben en alle andersluidende conclusies verwerpende,

Verklaart de hoofdeis ontvankelijk en gegrond in de mate zoals hierna bepaald ;

Veroordeelt de N.V. C. G. T. om aan de heer S. volgende bedragen te betalen :

- dertienduizend vierhonderd en acht euro vijfenveertig cent (13 408,45 euro) ten titel van schadevergoeding,
- honderd en zes euro drieënnegentig cent (106,93 euro) ten titel van achterstallig loon voor augustus 2013,
- honderd en twaalf euro twee cent (112,02 euro) ten titel van saldo loon september 2013,
- drieduizend tweehonderd tweeënvijftig euro negentien cent (3.252,19 euro) ten titel van vakantiegeld einde dienst,
- onder aftrek van een betaald nettobedrag van 1.951,82 euro,
- meer de wettelijke/vergoedende intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten,
- bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen, in zoverre verschuldigd ;

Veroordeelt de N.V. C. G. T. tot afgifte aan de heer S. van :

- de loonfiches met betrekking tot de toegekende bedragen op het ogenblik van betaling,
- de verbeterde fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de toegekende bedragen vóór 1 maart van het jaar volgend op het jaar van betaling van de toegekende bedragen,
- een verbeterd afschrift van de individuele rekening binnen de 2 maanden na betaling van de toegekende bedragen
- een verbeterd vakantieattest 2014 op het ogenblik van betaling ;

Verklaart de tegeneis ontvankelijk doch ongegrond ;

Veroordeelt de N.V. C. G. T. tot de kosten van het geding, aan de zijde van de heer S. begroot op 194,92 euro wegens dagvaarding en 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van N.V. C. G. T. begroot op 2.200 euro rechtsplegingsvergoeding ;

Zegt dat er geen aanleiding bestaat om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

Wijst het meer- en andersgevorderde af.

De heer F. M., rechter in sociale zaken, werkgever, is in de onmogelijkheid om het vonnis te ondertekenen (cfr. art. 785 Ger.W.).

De griffier,  
A. B.

De voorzitter van de kamer,  
F. D. R.

De rechter in sociale zaken,  
werkgever,  
F. M.

De rechter in sociale zaken,  
werknemer-bediende,  
J. S.