

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 9 MAART 2020

In de zaak:

F. E., RRN: X
X,

eisende partij,
vertegenwoordigd ter zitting bij volmacht door mevrouw N. A., vertegenwoordiger van een
representatieve vakorganisatie met kantoor te X.

tegen

P.I.P. nv, , KBO: X, X

verwerende partij,
vertegenwoordigd ter zitting door meester R. K., advocaat te X

1 Procedure

De rechtbank heeft onder meer kennis genomen van:

- het inleidend verzoekschrift, neergelegd ter griffie op 7 maart 2019;
- de beschikking in toepassing van artikel 747 Ger.W. van 24 april 2019;
- de besluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 24 juni 2019;
- de besluiten voor eisende partij, neergelegd ter griffie op 26 augustus 2019;
- de synthesebesluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 30 september 2019;
- de besluiten voor eisende partij, neergelegd ter griffie op 24 oktober 2019;
- de eerste aanvullende besluiten voor eisende partij, neergelegd ter griffie op 5 november 2019;
- de synthesebesluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 25 november 2019;
- de stukkenbundels.

De partijen werden behoorlijk opgeroepen om aanwezig te zijn op de openbare terechtzitting van 13 januari 2020 en werden in hun middelen en besluiten gehoord.

Ter zitting verklaren partijen dat zij akkoord gaan dat alle neergelegde besluiten in het debat worden gehouden, ook deze die conform de beschikking in toepassing van artikel 747 Ger.W, buiten termijn zouden zijn neergelegd.

2 De vordering

De vordering van eiseres strekt ertoe:

- akte te verlenen van de herleiding van haar vordering;
- akte van voorbehoud te verlenen voor meerdere, toekomstige en andere schadevergoedingen;
- haar vordering ontvankelijk en gegrond minstens gedeeltelijk gegrond te verklaren;
- verwerende partij (hierna: de werkgever) te veroordelen tot betaling van:
 - € 9.415,80 belastbaar
 - als schadevergoeding van 6 maanden loon op basis van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
 - meer de vergoedende intrest vanaf 10 maart 2018
 - € 4.707,90 bruto
 - als aanvullende opzeg conform de bepalingen van de cao van 4 september 2017 betreffende de tewerkstelling;
 - meer de wettelijke intresten op het bruto bedrag vanaf opeisbaarheid
 - € 9.359,15 bruto
 - als opzeggingsvergoeding;
 - meer de wettelijke intrest vanaf 10 maart 2018
 - € 213,54
 - als eindejaarspremie;
 - meer de wettelijke intrest vanaf 10 maart 2018 op het bruto opeisbaar gedeelte van voormeld bedrag
 - € 61,01 bruto
 - als loon voor de betaalde feestdagen die vallen binnen een periode van dertig dagen volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - meer de wettelijke intrest vanaf 10 maart 2018
 - € 9,36 bruto
 - als vakantiegeld op het loon voor de feestdag na uitdienst;
 - meer de moratoire intrest op het netto opeisbaar bedrag.

bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen, in zoverre deze verschuldigd zijn en aan de bevoegde instellingen worden overgemaakt, en te vermeerderen met de wettelijke verwijlintresten en de gerechtelijke intresten.

De werkgever tevens te veroordelen tot het afleveren aan eiseres van volgende sociale documenten:

- de afrekeningen van de gevorderde bedragen zoals bedoeld in artikel 15 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en het Koninklijk besluit van 27 september 1966 tot vaststelling van de gegevens die deze afrekening moet bevatten;

en dit binnen twee maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis, en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de gestelde termijn, verwerende partij te veroordelen tot het betalen van een dwangsom van € 10,00 per ontbrekend document en per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerste dag van de derde maand na de betekening van het vonnis.

de werkgever te veroordelen tot de gerechtelijke intrest op de aldus toegekende bedragen en in de kosten van het geding, door eiseres begroot op € 20,00 (bijdrage fonds tweedelijnsbijstand).

Tevens werd gevorderd om de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis te horen gelasten, niettegenstaande alle verhaalmiddelen, zonder borgstelling en met uitsluiting van het recht tot kantonnement.

3 Feiten

Eiseres trad op 18 juni 2001 in dienst van de werkgever als verkoopster en dit met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (22 uren per week). Vanaf 6 mei 2002 werd de wekelijkse arbeidsduur opgetrokken tot 30 uur per week. Vanaf 1 augustus 2006 werd de tewerkstelling van eiseres opnieuw verminderd tot 22 uur per week.

P. I. C. nv is een detailhandel die instant voor de verkoop van parfumerie- en schoonheidsproducten, toiletartikelen, hygiëneproducten en esthetische producten via haar 275 winkels in de Benelux. Zij ressorteert onder P.C. 311.00 voor de Grote Kleinhandelszaken.

In de loop van haar tewerkstelling ontving eiseres twee schriftelijke aanmaningen:

- brief van 14 augustus 2015: wegens inbreuk op het verbod om geschenken, ontvangen van leveranciers, te verkopen (i.c. een k rcher hogedrukreiniger) en wegens inbreuk om de personeelskorting voor aankopen van derden toe te staan (i.c. aan haar zus) (zie stuk 5 bundel werkgever)
- aangetekende brief van 26 augustus 2016: wegens inbreuk op de procedure voor de melding van arbeidsongeschiktheid (zie stuk 6 — bundel werkgever)

Met aangetekende en gemotiveerde brief van 5 april 2017 gaat de werkgever vervolgens over tot de be ndiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging, met een opzeggingstermijn van 9 maanden en 13 weken, met aanvang op 10 april 2017. (zie stuk 7— bundel werkgever) De inhoud van dit schrijven luidt:

"Zoals verschillende keren met u besproken verstoren uw veelvuldige afwezigheden dermate de organisatie van onze winkel te Diest dat het zowel voor de verantwoordelijken ter plaatse als voor de collega's onhoudbaar wordt."

Op verzoek van eiseres zond de werkgever vervolgens volgende motivering voor de be ndiging van de arbeidsovereenkomst (zie stuk 8 bundel werkgever):

"Geachte mevrouw F., Beste E.

Betreft: Uw schrijven van 29-05-2017 in verband met motivering ontslag.

Gevolg gevend dan bovenvermeld schrijven bevestigen wij u hierbij de concrete feiten die ons genoodzaakt hebben om tot ontslag over te gaan:

Sinds 2014 zijn we met u in gesprek om een oplossing te zoeken voor uw veelvuldige afwezigheden wegens ziekte en om samen te bekijken hoe we het effect ervan op de organisatie en de collega's in de winkels waar u tewerkgesteld was te beperken. Ook de vakbondsafvaardiging en I., de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, werden hierbij betrokken. Er werd onder andere beslist tot overplaatsingen naar andere winkels om te bekijken of de belasting daar minder storend was en er werd gekeken naar een betere spreiding van de wekelijkse arbeidsduur om de belasting voor uw lichaam te verminderen.

Jammer genoeg moeten wij constateren dat al deze maatregelen niet tot een bevredigende oplossing geleid hebben en dat de situatie voor de collega 's in de winkel onhoudbaar wordt omdat zij zich telkens en vaak ook last minute moeten aanpassen en inspringen. Voor de volledigheid vindt u in bijlage uw prestatiekalenders van 2014 tem mei 2017 waarbij de afwezigheden wegens ziekte in het rond vermeld staan,(...)

Op 6 maart 2018 zou de werkgever vastgesteld hebben dat eiseres opnieuw producten te koop aanbood via Facebook, ondanks de eerdere verwittiging. Eiseres werd hierover ondervraagd op 9 maart 2018. Zij zou de feiten hebben toegegeven. De werkgever besliste diezelfde dag over te gaan tot het ontslag om dringende reden.

De ontslagredenen werden ter kennis gebracht met aangetekende brief van 13 augustus 2018, waarvan de inhoud luidt als volgt:

"(...) U werkt sedert 18 juni 2001 in dienst van onze onderneming op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden. Op uw verzoek werd de wekelijkse arbeidsduur met ingang van 1 augustus 2006 vastgelegd op 22 uur per week.

In augustus 2015 hebben wij vastgesteld dat u, door onze leveranciers aan u verstrekte geschenken, verkocht en/of liet doorverkopen. Zo bood u (of uw partner) via Facebook een Karcher hogedrukreiniger aan, een geschenk dat u van P. ontvangen had Toen u daarover op 6 augustus 2015 werd aangesproken, heeft u dit bevestigd. Er werd toen eveneens vastgesteld dat u in strijd met de geldende procedures de personeelskorting die louter voor aankopen voor eigen gebruik geldt, ook gebruikte voor de aankoop van producten voor uw zus.

U hebt in deze context tevens een verwittigingsbrief ontvangen d.d.. 14 augustus 2015 waarvan de inhoud integraal deel uitmaakt van voorliggend schrijven en luidt als volgt:
(...) Een kopie van dit schrijven wordt eveneens als bijlage bij deze brief gevoegd.

(...)

Op vrijdag 9 maart 2018 werd u geconfronteerd met het feit dat wij op 6 maart 2018 dienden vast te stellen dat u opnieuw geschenken, die u van onze leveranciers ontvangt, op Facebook verkoopt, niettegenstaande een eerdere formele verwittiging. Tijdens deze confrontatie gaf u toe dat u deze geschenken doorverkoop, maar dat er u niets meer gemaakt kan worden aangezien u toch in uw opzeggingsperiode zit.

Wij kunnen gelet op de verschillende formele verwittigingen en deze nieuwe feiten, niet anders dan vaststellen dat u zich schuldig gemaakt hebt aan feiten die een onmiddellijke en definitieve vertrouwensbreuk veroorzaken in een contact waarin het vertrouwen al aan het wankelen gebracht was.

Volgens artikel 17 van de Arbeidsovereenkomstenwet bent u verplicht uw werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, en te handelen volgens de bevelen en de instructies die door uw werkgever worden gegeven.

Het niet-naleven van instructies en procedures van onze onderneming staat in artikel 7.2 van het arbeidsreglement vermeld als een grond tot ontslag om dringende reden. Dat beklemtoont het belang dat wij hechten aan de naleving ervan.

Op basis van art. 1.7.2 Cadeaus personeel van het u bekende handboek met de procedures voor de verkoopsters is het ten strengste verboden om door de leverancier verstrekte cadeaus om te ruilen voor geld of andere artikelen en dit zowel in als buiten het filiaal.

Datzelfde handboek bepaalt ook nog eens uitdrukkelijk in art. 1.7.5 Overige bepalingen dat het ten persoonlijke titel verhandelen van testers of cadeaus niet toegestaan is en dat het niet-naleven van deze regel kan beschouwd worden als dringende reden voor ontslag op staande voet.

Als ervaren verkoopster kent u onze regels en u was bovendien expliciet verwittigd dat verdere niet naleving van de interne procedures het nemen van drastische maatregelen tot gevolg zou hebben.

Wij zijn onmiddellijk en definitief alle vertrouwen in u verloren waardoor een verdere professionele relatie onmogelijk geworden is. Wij bevestigen mitsdien dat op 9 maart 2018 gegeven ontslag om dringende reden.

(...)

Eiseres heeft dit ontslag om dringende reden betwist, zowel naar vorm als naar inhoud. Eerst mondeling en dan schriftelijk, beiden door tussenkomst via secretaris van ACV LBC-NVK, E. L..

Hierop volgde nog briefwisseling tussen partijen, doch er kon geen akkoord bereikt worden.

4 Ontvankelijkheid

De ontvankelijkheid van de vordering wordt door partijen niet betwist, behoudens voor wat het vorderingsonderdeel van de afgifte van de sociale documenten betreft, waarvan de werkgever van oordeel is dat deze vordering onvoldoende is omschreven.

Eiseres formuleert haar vordering aldus:

Verwerende partij tevens te veroordelen tot het afleveren aan aanlegger van volgende sociale documenten:

- de afrekeningen van de gevorderde bedragen mals bedoeld in artikel 15 van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het bon der werknemers en het Koninklijk besluit van 27 september 1966 tot vaststelling van de gegevens die deze afrekening moet bevatten; en dit binnen twee maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis, en bij gebreke hiervan te voldoen binnen de gestelde termijn, verwerende partij te veroordelen tot het betalen van een dwangsom van 10 FUR per ontbrekend document en per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerste dag van de derde muon(' na de betekening van het vonnis.

Deze vordering is voldoende gespecificeerd. Er wordt verwezen naar de gevorderde bedragen en naar de wettelijke bepalingen op grond waarvan er afrekeningen door de werkgever moeten worden afgeleverd.

Dit middel van de werkgever wordt niet aangenomen.

De vordering van eiseres is ontvankelijk.

5 Beoordeling

5.1 Discriminatie

Eiseres vordert een schadevergoeding van 6 maanden loon op basis van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Antidiscriminatiewet 2007), welke zij herleid heeft tot € 9.415,80.

"Zoals verschillende keren met u besproken verstoren uw veelvuldige afwezigheden dermate de organisatie van onze winkel te Diest dat het zowel voor de verantwoordelijken ter plaatse als voor de collega's onhoudbaar wordt."

Op verzoek van eiseres zond de werkgever vervolgens volgende motivering voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (zie stuk 8— bundel werkgever):

'Sinds 2014 zijn we met u in gesprek om een oplossing te zoeken voor uw veelvuldige afwezigheden wegens ziekte en om samen te bekijken hoe we het effect ervan op de organisatie en de collega's in de winkels waar u tewerkgesteld was te beperken. Ook de vakbondsafvaardiging en I., de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, werden hierbij betrokken. Er werd anderzins beslist tot overplaatsingen naar andere winkels om te bekijken of de belasting daar minder storend was en er werd gekeken naar een betere spreiding van de wekelijkse arbeidsduur om de belasting voor uw lichaam te verminderen.

Jammer genoeg moeten wij constateren dat al deze maatregelen niet tot een bevredigende oplossing geleid hebben en dat de situatie voor de collega's in de winkel onhoudbaar wordt omdat zij zich telkens en vaak ook last minute moeten aanpassen en inspringen. Voor de volledigheid vindt u in bijlage uw prestatiekalenders van 2014 tot mei 2017 waarbij de afwezigheden wegens ziekte in het rond vermeld staan.(...)

Het is niet in betwisting dat een ontslag om reden van arbeidsongeschiktheid of ziekte discriminatoir is en dus verboden.

De werkgever betwist dat zijn beslissing om de arbeidsovereenkomst op te zeggen is ingegeven door de ziekte van eiseres. Hij houdt voor dat de ontslagreden de verstoring van de organisatie van het werk is en de onhoudbare situatie ten overstaan van de collega's.

In casu sluit de rechtbank zich aan bij eiseres.

Het kan niet worden ontkend dat de veelvuldige afwezigheid van eiseres wegens ziekte aanleiding is geweest voor de beslissing tot opzegging. Er is dus een vermoeden dat de ziekte de ontslagreden was, zodat het aan de werkgever toekomt om te bewijzen dat de opzegging vreemd is aan de arbeidsongeschiktheid.

De werkgever verwijst naar de moeilijkheden omtrent de organisatie van het werk, door deze zogezegd plotse en veelvuldige ziekteperiodes. Het is niet betwist dat eiseres haar arbeidsongeschiktheden heeft verantwoord. De afwezigheden waren met andere woorden gewettigd.

Wanneer het slachtoffer van een bewezen discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid een forfaitair bedrag vordert als morele en materiële schadevergoeding en de werkgever aantoonde dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, heeft het slachtoffer recht op een schadevergoeding gelijk aan drie maanden bruto beloning. Art. 18,§2 Algemene Discriminatiewet houdt niet in dat wanneer is aangetoond dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen, de materiële schade die uit de discriminatie voortvloeit via de toepassing van de in art. 15 van deze wet bepaalde nietigheidssanctie kan worden hersteld¹.

Naar het oordeel van de werkgever heeft hij voldoende en volgehouden inspanningen geleverd om aan eiseres een passend werk aan te bieden. Dit blijkt evenwel niet uit het dossier.

In de loop van 2014 zijn er stappen ondernomen, zoals ook blijkt uit het verslag van I. van 25 juli 2014 (stuk 17 bundel werkgever). Eiseres werd overgeplaatst.

De werkgever houdt voor dat een terugkeer van eiseres in de winkel van Mol onmogelijk was door de te grote belasting van de afwezigheden van eiseres op het kleine team. Hiervan wordt geen enkel bewijs voorgelegd. Evenmin wordt aangetoond welke maatregelen de werkgever nadien heeft genomen om de re-integratie van eiseres op het werk mogelijk te maken en/of om welke redenen deze dan zouden zijn mislukt.

¹ Cass. 14 december 2015, RW 2016-17, nr. 5, p. 189, Arbh. Antw. 6 juni 2017, Soc. Kron. 2018, nr. 5-6, p.2

Vermits de opzegging gegeven werd op 5 april 2017 volstaat het niet te verwijzen naar de gesprekken die zich in juli 2014 omtrent de werksituatie van eiseres hebben voorgedaan.

Evenmin volstaat de verwijzing naar de motivering in de opzeggingsbrief en de motivering die later op verzoek van eiseres door de werkgever werd gegeven.

Uiteraard geven deze brieven louter het standpunt van de werkgever weer. In geval van betwisting, zoals ten deze, dient de werkgever de juistheid van zijn beweringen aan te tonen, quod non. De storende impact van de afwezigheden ingevolge arbeidsongeschiktheid van eiseres is niet aangetoond. Hoewel uit de whatsapp-berichten (stuk 13 bundel eiseres) niet kan afgeleid worden dat er een formele vraag tot re-integratie werd gesteld, kan de werkgever niet ontkennen dat eiseres hem regelmatig op de hoogte stelde van het verloop van haar ziekte en de mogelijkheid om het werk te hervatten.

Tot slot bewijst het loutere feit van vaststelling van veelvuldige afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid niet dat het ontslag om andere redenen dan deze arbeidsongeschiktheid werd gegeven.

De rechtbank is van oordeel dat de werkgever, op wie in casu de bewijslast rust, niet aantoont dat de opzegging werd gegeven om een andere reden dan de ziekte van eiseres, zodat de vordering in betaling van een schadevergoeding overeenkomstig het loon van 6 maanden, waarvan de berekening niet wordt betwist, gegrond is,

5.2 Sectorale vergoeding

Eiseres steunt haar vordering in betaling van een sectorale vergoeding op de Cao van 4 september 2017 van toepassing in het PC 311 voor de grote kleinhandelszaken.

De rechtbank merkt op dat artikel 16 van deze Cao bepaalt dat zij in werking treedt op 1 januari 2018 en ten einde loopt op 31 december 2019.

De opzegging werd gegeven op 5 april 2017, zodat voormelde Cao op deze situatie geen toepassing vindt. Alleszins tonen partijen niet aan dat er voorheen een Cao bestond, die een gelijkaardige verplichting aan de werkgever oplegde.

Vermits bovendien — ten overvloede door de rechtbank aangenomen wordt dat de arbeidsongeschiktheid van eiseres de ontslagreden was op 5 april 2017 kan er geen sprake zijn van een ontslag wegens beroepsongebondenheid, zoals voorzien in de artikelen 3 en 4 van voormelde Cao.

Dit onderdeel van de vordering is ongegrond.

5.3 Ontslag om dringende reden

Het ontslag is gesteund op artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat luidt als volgt:

'Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

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 ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

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

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft."

Eiseres betwist het gegeven ontslag, zowel naar vorm als naar inhoud.

5.3.1 Tijdigheid van het gegeven ontslag

Eiseres houdt voor dat niet wordt aangetoond dat de werkgever niet meer dan drie werkdagen kennis had van de ingeroepen feiten.

Eiseres betwist niet dat zij op 9 maart 2018 werd gehoord over de feiten, die haar worden verweten, meer bepaald het doorverkopen van geschenken, die zij van leveranciers ontving via Facebook.

De werkgever toont aan dat zij op 6 maart 2018 van deze feiten werd in kennis gesteld via de districtmanager V. P. (zie stuk 18 — bundel werkgever), en hierop eiseres heeft uitgenodigd voor een gesprek, dat op 9 maart 2018 plaatsvond.

Het is niet van belang wanneer eiseres de verweten feiten pleegde, vermits voor het ontslag om dringende reden de datum van de kennisname door de werkgever van belang is.

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de ontslagbevoegde persoon voldoende kennis en zekerheid heeft over de feiten die tot het ontslag om dringende reden leiden².

Wanneer de werkgever geconfronteerd wordt met feitelijkheden, die tot een ontslag om dringende reden aanleiding zouden kunnen geven, kan hem niet worden verweten dat hij hierover voorafgaand aan zijn beslissing de werknemer wenst te horen. De termijn van 3 werkdagen voor het ontslag gaat alsdan in vanaf het gesprek³,

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig⁴.

In casu werd eiseres dezelfde dag van het gesprek ontslagen, zodat het ontslag tijdig is.

5.3.2 Kennisgeving van de ontslagredenen met aangetekende brief

Eiseres betwist dat de kennisgeving volgens de vereiste formaliteiten werd verzonden. De werkgever levert het bewijs van de aangetekende verzending op 13 maart 2018. Dit middel wordt afgewezen

² Cass. 15 juni 2015, 5.13.0095.N/1, www.juridat.be; Cass. 22 oktober 2001, 17- 2002, 197; Cass. 14 mei 2001, S.99.0174.F/4, www.juridat.be; Arbh. Luik (8e k.) 20 december 2013, 117 2014, afl. 1182, 114

³ Cass. 5 november 1990, RW 1990-91, 1124; Arbh. Antwerpen 11 februari 2014, RW 2015-16, afl. 3, 116; Arbh. Antwerpen 7 december 2010, A.R. 2008/AA/675, www.socialweb.be

⁴ Arb. Brussel 9 februari 2018, A.R. 2016/AB/344, www.socialweb.be; Arbh. Brussel 23 januari 1991, TSR 1991, 120

5.3.3 Nauwkeurigheid van de ontslagbrief

De feiten die aanleiding geven tot het ontslag om dringende reden moeten in de kennisgeving opgegeven worden, met de nauwkeurigheid die enerzijds toelaat aan de werknemer vast te stellen welke dringende redenen hem worden verweten en anderzijds de rechter in staat moeten stellen zowel de zwaarwichtigheid van de dringende reden te beoordelen als na te gaan of de voor hem ingeroepen redenen dezelfde zijn als die betekend waren⁵.

Eiseres betwist onterecht dat het ontslagschrijven onvoldoende nauwkeurig is.

Met betrekking tot het feit dat binnen de termijn van drie werkdagen voor het ontslag valt luidt het ontslagschrijven als volgt:

Op vrijdag 9 maart 2018 werd u geconfronteerd met het feit dat wij op 6 maart 2018 dienden vast te stellen dat u opnieuw geschenken, die u van onze leveranciers ontvangt, op Facebook verkoopt, niettegenstaande een eerdere formele verwittiging. Tijdens deze confrontatie gaf u toe dat u deze geschenken doorverkoopt, maar dat er u niets meer gemaakt kan worden aangezien u toch in uw opzeggingsperiode zit.

Ter gelegenheid van het voorafgaand verhoor werd eiseres met de foto's van het facebook geconfronteerd, hetgeen zij onterecht tracht te betwisten. Het volstaat hiervoor te verwijzen naar de getuigenverklaringen (zie infra). Zij wist derhalve precies waarover de feiten gingen.

Een kennisgeving mag worden vervolledigd met verwijzing naar andere elementen, voor zover het geheel de mogelijkheid biedt met zekerheid en nauwkeurigheid de motieven die aanleiding gaven tot het ontslag te beoordelen⁶. De nauwkeurigheid van de motieven hoeft niet noodzakelijk voort te vloeien uit het enkel geschrift dat de aangetekende brief uitmaakt. Die brief mag worden aangevuld met een verwijzing naar andere elementen van diverse aard, voor zover zij gekend zijn door de ontslagen werknemer en dat het geheel toelaat met zekerheid en nauwkeurigheid de motieven van het ontslag te beoordelen⁷.

De werkgever toont aan de hand van de verklaring van mevrouw Q. D. C. (stuk 19 bundel werkgever) aan dat de foto's aan eiseres getoond werden. Alleszins kan niet voorgehouden worden dat eiseres deze foto's niet herkende, gelet op haar reactie "Ja, tuurlijk verkoop ik die. Jullie kunnen me toch niets meer maken, Ik ben al in mijn opzeg."

Bovendien bevestigen de getuigen de voorlegging van de foto's (stukken 19 en 23 — bundel werkgever).

5.3.4 Ernstige tekortkoming

Opdat er van een ontslag om dringende reden sprake kan zijn moet de aan de andere partij verweten tekortkoming ernstig zijn. Immers niet iedere tekortkoming is een dringende reden.

De intrinsieke zwaarwichtigheid van de fout maakt een essentieel bestanddeel uit van de dringende reden. In de rechtspraak wordt algemeen aanvaard dat er zware fouten zijn die toch geen dringende reden uitmaken. De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van het onhoudbaar karakter van de toestand, die ze tot stand heeft gebracht.

⁵ Cass. 24 maart 1980, Arr. Cass. 1979-1980, 912 en Pas. 1980, 900; Cass. 27 februari 1978, R. W. 1978-1979, 331

⁶ Cass. 26 oktober 2009, C.08.01715, Arr.Cass. 2009, 2486

⁷ Arbh. Bergen 16 april 2010, J77 2011, afl. 1090, 94

5.3.4.1 Verplichtingen opgelegd door de werkgever

De werkgever kan aan het personeel bepaalde handelingen opleggen of verbieden. indien dit gebeurt blijkt hieruit welk belang aan deze handelingen wordt gehecht. Uiteindelijk komt het aan de feitenrechter toe om te beoordelen of een inbreuk op deze reglementering voldoende ernstig is om een ontslag om dringende reden te verantwoorden, zelfs in het geval van een conventionele dringende reden.

In casu voorzag het handboek met de procedures voor de verkoopsters dat het niet is toegestaan om door de leverancier verstrekte cadeaus om te ruilen voor geld of andere artikelen en dit zowel in als buiten het filiaal. (zie stuk 16 bundel werkgever)

Onterecht betwist eiseres dat de werkgever deze verplichtingen mocht opleggen. Zij zijn immers in overeenstemming met artikel 17 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten, waarin bepaald wordt dat de werknemer de bevelen van de werkgever moet opvolgen en dat hij zich moet onthouden van iedere daad van oneerlijke concurrentie. Het verkopen van cosmetica voor eigen rekening en met verwijzing naar de tewerkstelling in de cosmeticabranche, zoals in casu (cfr stuk 18- bundel werkgever) moet als oneerlijke concurrentie tijdens de arbeidsovereenkomst worden beschouwd.

5.14.2 Eerdere feiten

Eiseres werd in casu reeds eerder voor gelijkaardige feiten in gebreke gesteld (zie bijlage aan stuk 10 bundel werkgever).

In fine luidt dit schrijven van 14 augustus 2015 als volgt:

" Wij vragen u nadrukkelijk om voortaan de interne procedures correct op te volgen. indien mocht blijken dat u dat niet doet, zullen we ons genoodzaakt zien om drastische maatregelen te nemen. U dient dit schrijven te beschouwen als een verwittiging!"

Vroegere feiten, die op zichzelf het ontslag om dringende reden niet meer kunnen verantwoorden, kunnen wel ingeroepen worden om de ernst toe te lichten van het feit waarvoor ontslag om dringende reden werd gegeven⁸.

5.3.4.3 Houding van eiseres

Tot slot verwijst de rechtbank naar de houding van eiseres, tijdens het gesprek op 9 maart 2018, hetgeen niet wordt ontkend, waaruit de lichtzinnigheid van eiseres blijkt ten aanzien van de bevelen van de werkgever. (cfr getuigenverklaring Q. D. C. : " ja tuurlijk verkoop ik die. jullie kunnen me toch niets meer maken, ik ben al in mijn opzeg." - stuk 19 bundel werkgever)

Ook tijdens de opzeggingstermijn blijft de arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaan en blijven de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer nochtans onverkort gelden.

5.3.5 Besluit

De rechtbank sluit zich dan ook aan bij het standpunt van de werkgever, met name dat de feiten in acht genomen, samen met de voorafgaande verwittigingen én de attitude van eiseres, die meende niet meer gebonden te zijn door de geldende regels omdat zij in haar opzeggingsperiode was, op onherroepelijk

⁸ Cass. 28 maart 1988, In 1989, 82, noot; Cass. 28 oktober 1987, JTT 1987, 494

en definitieve wijze elk verder vertrouwen in eiseres onmogelijk hebben gemaakt en dat het ontslag om dringende reden derhalve regelmatig en terecht werd gegeven.

De vorderingen, die met dit ontslag verband houden, met name de opzeggingsvergoeding, de eindejaarspremie, de betaalde feestdag binnen de 30 dagen na einde dienst en het vakantiegeld hierop zijn derhalve ongegrond.

5.4 Sociale documenten

Eiseres vordert de aflevering van de sociale documenten, met name de afrekening van de gevorderde bedragen, binnen twee maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis, onder verbeurte van een dwangsom van € 10,00 per ontbrekend document en per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerste dag van de derde maand na de betekening van het vonnis,

Deze vordering wordt betwist.

Eiseres toont niet aan welke feiten de dwangsom in casu verantwoorden. Het verzoek om een dwangsom op te leggen wordt afgewezen.

5.5 Wettelijke en gerechtelijke intresten

Eiseres vordert vergoedende en gerechtelijke intresten vanaf 10 maart 2018, zijnde daags na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende reden.

Het feit dat aanleiding gaf tot de schadevergoeding wegens discriminatie dateert van 5 april 2017. Vermits eiseres slechts intresten vordert vanaf 10 maart 2018 worden de intresten op dit vorderingsonderdeel toegekend, zoals gevorderd.

5.6 Voorbehoud

Eiseres vroeg voorbehoud voor meerdere, toekomstige en andere schadevergoedingen. Zij toont niet aan dat er hiertoe grond bestaat, vermits zij zelfs niet verduidelijkt welke de mogelijke bijkomende vorderingen zouden kunnen zijn. Dit voorbehoud wordt afgewezen.

5.7 Uitvoerbaarheid bij voorraad

Eiseres vordert de uitvoerbaarheid bij voorraad van het vonnis.

Behoudens de uitzonderingen die de wet bepaalt of tenzij de rechter, ambtshalve of op verzoek van een van de partijen, bij met bijzondere redenen omklede beslissing anders beveelt, onverminderd artikel 1414, zijn de eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad, zulks niettegenstaande hoger beroep en zonder zekerheidsstelling indien de rechter deze niet heeft bevolen. (zie artikel 1397 Ger. W. zoals gewijzigd door Potpourri I en Potpourri V)

OM DEZE REDENEN
DE RECHTBANK

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken, waarvan de voorschriften werden nageleefd;

Nadat de rechtbank in toepassing van artikel 734 Ger.W, heeft vastgesteld dat er geen verzoening tussen partijen kon worden bereikt.

Na beraadslaging en uitspraak doende op TEGENSPRAAK.

Verklaart de vordering ONTVANKELIJK en DEELS GEGROND.

Veroordeelt de werkgever tot betaling aan eiseres de som van € 9.415,80, te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf 10 maart 2018 tot de datum van het inleidend verzoekschrift, ontvangen ter griffie op 7 maart 2019 en vanaf dan tot de gerechtelijke intresten tot en met de datum van algehele betaling.

Wijst de vordering voor het meergevorderde af.

Veroordeelt verwerende partij tot betaling van de kosten van het geding.

Vereffent deze kosten in hoofde van eisende partij op € 20,00 bijdrage fonds tweedelijnsbijstand, in hoofde van verwerende partij op € 2.400,00 rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen door

mevrouw R. G.	rechter, voorzitter van de kamer;
mevrouw A. J.	rechter in sociale zaken, werkgever;
mevrouw V. S.	rechter in sociale zaken, werknemer-bediende;

met bijstand van mevrouw M. D., griffier.

en uitgesproken op NEGEN MAART TWEEDUIZEND TWINTIG in de openbare terechtzitting van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, door voormelde voorzitter van de kamer, met bijstand van mevrouw M. D., griffier.