

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 22 JUNI 2020

Eerste kamer

In de zaak:

D. L.
rijksregisternummer (...)
(...)

Eisende partij
vertegenwoordigd door meester Koen STAPPERS, advocaat te 2000 Antwerpen.

Tegen

S. L. H.-D. NV
ondernemingsnummer (...)
met zetel te (...).

Verwerende partij
vertegenwoordigd door meester Marc BUYENS, advocaat te 2018 Antwerpen 1.

1. Procedure

De rechtbank past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

De rechtbank heeft kennis genomen van:

- de dagvaarding van 5 juni 2019 van D. C., gerechtsdeurwaarder met standplaats te Geel;
- het verzoek tot toepassing van artikel 747, § 1 Ger.W. waarna met beschikking van 24 juni 2019 het akkoord van partijen omtrent de conclusietermijnen werd bekrachtigd en de rechtsdag werd bepaald op 23 maart 2020;
- de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen van 16 maart 2020 betreffende het coronavirus waarmee de openbare zittingen van de arbeidsrechtbank Antwerpen werden opgeschort voor de periode van 17 maart 2020 tot en met 19 april 2020;
- de oproepingen van de griffier aan de partijen om te verschijnen op de zitting van 25 mei 2020;
- de schriftelijke conclusies van partijen;
- de processen-verbaal van de terechtzittingen.

Alle partijen hebben conclusies neergelegd. In toepassing van artikel 2, § 1 van het KB nr. 2 van 9 april 2020 (met betrekking tot de verlenging van de verjaringstermijnen en de andere termijnen om in rechte

te treden, alsmede de verlenging van de termijnen van de rechtspleging en de schriftelijke behandeling voor de hoven en rechtbanken) werd de zaak zonder pleidooien in beraad genomen.

Uit het ontbreken van bezwaar van partijen tegen het in beraad nemen van de zaak zonder pleidooien, blijkt dat zij niet tot een verzoening kunnen komen (artikel 734 Ger. W.).

De zaak werd meegedeeld aan het openbaar ministerie. De heer B. W., arbeidsauditeur deelde mee dat er geen advies zal worden verleend.

2. Feiten

De heer L. trad in dienst van S. L. H.-D. NV op 4 april 2018 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur als voltijds Parts Sales/ Service Manager.

Op dinsdag 12 juni 2018 was hij het slachtoffer van een arbeidswegongeval met zijn motorfiets.

Initieel werd een arbeidsongeschiktheid voorgeschreven tot en met 13 juni 2018 hetgeen telefonisch zou zijn gemeld aan de werkgever. Op donderdag 14 juni 2018 werd hij nogmaals onderzocht door een orthopedisch specialist; deze stelde dat een operatie noodzakelijk was. De heer L. lichtte wederom zijn werkgever telefonisch hieromtrent in. Ook na de operatie nam hij telefonisch contact op met zijn werkgever en stelde dat de nodige attesten van verlenging van arbeidsongeschiktheid zouden bezorgd worden na het weekend. De arbeidsongeschiktheid zou duren tot en met 12 augustus 2018.

Met mail van 18 juni 2018 bezorgde de heer L. de nodige medische arbeidsongeschiktheidsattesten aan S. L. H.-D.. Hierop antwoordde de heer D., de general manager: "tot 12 augustus?".

Op 19 juni 2018 beëindigde S. L. H.-D. de arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan één week Als ontslagmotivering werd vermeld: "Voldeed niet aan de gestelde eisen".

Zowel de vakorganisatie van de heer L. als zijn raadsman hebben het ontslag betwist; zij stellen dat het ontslag gebaseerd was op de tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Met brief van 1 februari 2019 antwoordde de raadsman van S. L. H.-D. dat het ontslag gebaseerd was op de houding en geschiktheid van de heer L..

Vermits partijen niet tot een akkoord kwamen, liet de heer L. op 5 juni 2019 dagvaarding betekenen.

3. Voorwerp van de vordering

De heer L. vordert:

- de veroordeling van S. L. H.-D. tot betaling van:

€ 16.703,83	bruto schadevergoeding wegens discriminatie bij ontslag op basis van de gezondheidstoestand
€ 17,00	bruto aanvullende opzeggingsvergoeding

te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten;

- de veroordeling van S. L. H.-D. tot aflevering van de sociale en fiscale documenten, waaronder het document C4 werkloosheid, de loonbrieven, de fiscale fiche 281.10, de individuele rekening en de aangepaste vakantieattesten;

- de verwijzing van S. L. H.-D. in de kosten van het geding, begroot op € 209,38 dagvaardingskosten en € 1.320,00 rechtsplegingsvergoeding;
- de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

S. L. H.-D. verzoekt de rechtbank:

- de vordering van de heer L., met betrekking tot betaling van een bedrag van € 16.703,83 bruto, af te wijzen als integraal ongegrond;
- haar akte te verlenen van het feit dat zij zich gedraagt naar de wijsheid van de rechtbank wat betreft de vordering tot bijkomend bedrag ten titel van opzeggingsvergoeding a rata van € 17,00 bruto;
- de vordering tot aflevering van de sociale en fiscale documenten einde dienst af te wijzen als zijnde ongegrond, uitgenomen wat betreft de voorkomende correcties ingevolge een bij te betalen saldo ten titel van opzeggingsvergoeding;
- de verwijzing van de heer L. in de kosten van het geding, begroot op € 1.320,00 rechtsplegingsvergoeding.

4. Beoordeling

4.1. Toelaatbaarheid

De toelaatbaarheid van de vordering van de heer L. wordt niet betwist.

De rechtbank stelt geen middelen van niet-toelaatbaarheid vast die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, zodat zijn eis toelaatbaar is.

4.2. Schadevergoeding wegens discriminatie op basis van de gezondheidstoestand

De heer L. stelt dat hij omwille van ziekte-toestand werd ontslagen, hetgeen een discriminatie uitmaakt op grond van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Overeenkomstig artikel 18 van deze wet vordert hij een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, m.n. € 16 703,83 bruto.

S. L. H.-D. betwist deze vordering ten stelligste. Zij stelt dat zij de arbeidsovereenkomst met de heer L. beëindigde wegens de verschillende slechte ervaringen met betrekking tot diens inzet en capaciteiten.

4.2.1. Principes

De Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 verbiedt discriminatie op grond van 13 criteria waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en een handicap.

De Antidiscriminatiewet gaat uit van de mogelijkheid tot ontslag tijdens de ziekteperiode of tijdens de handicap, maar niet omwille van de ziekte of de handicap zelf.

Het vermeende slachtoffer zal feiten dienen aan te voeren die het bestaan van discriminatie op grond van gezondheid kunnen doen vermoeden.

Artikel 28 §1 Antidiscriminatiewet voorziet in een omkering van de bewijslast wanneer het slachtoffer feiten aanvoert die een discriminatie kunnen vermoeden.

Bij de beoordeling hiervan mag niet voorbijgegaan worden aan de discretionaire bevoegdheid van de werkgever inzake de werking in noodwendigheden van de onderneming. De rechtbank kan enkel een oordeel vellen over het bestaan van het motief en niet over de opportuniteit van het inroepen ervan.

4.2.2. Toepassing

4.2.2.1. Arbeidsongeschiktheid

In casu stelt de heer L. dat het ontslag ontegensprekelijk in oorzakelijk verband stond met zijn arbeidsongeschiktheid.

Op 12 juni 2018 werd hij het slachtoffer van een ongeval op weg naar het werk, hetgeen resulteerde in een operatie op 15 juni 2018 en een arbeidsongeschiktheid tot en met 12 augustus 2018.

S. L. H.-D. houdt voor dat zij pas na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de hoogte werd gebracht van het arbeidsongeval zodat de arbeidsongeschiktheid niet de reden van het ontslag kon zijn.

De heer L. stelt dat hij de werkgever drie maal telefonisch heeft verwittigd, met name op 12 juni 2018 de dag van het ongeval zelf, op 14 juni 2018 en op 15 juni 2018 na de operatie.

In het officieel schrijven van de raadsman van S. L. H.-D. van 1 februari 2019 wordt dit trouwens bevestigd: "*Voorzover cliënte zich herinnert nam Uw cliënt contact op om te melden dat hij ziek was.*".

Tevens maakte de heer L. met mail van 18 juni 2018 de nodige medische attesten over aan de heer D., general manager, die hierop antwoordde: "tot 12 augustus?".

Hieruit blijkt nogmaals dat de werkgever wel degelijk op de hoogte was van de arbeidsongeschiktheid. Bovendien was de heer L. op datum van ontslag reeds één week afwezig wegens arbeidsongeschiktheid.

S. L. H.-D. stelt dat dat het ontslag gegeven werd door mevrouw L. A. toenmalig zaakvoerder, en dat deze niet zou geweten hebben dat de heer L. arbeidsongeschikt was.

Uit de stukken blijkt echter dat de heer D., de general manager, degene is die het dagelijks bestuur en de HR-gerelateerde zaken op zich nam: hij ondertekende de arbeidsovereenkomst en alle mailverkeer omtrent aanwerving, tewerkstelling en arbeidsongeschiktheid verliep via hem.

De rechtbank is dan ook van oordeel dat de heer L. arbeidsongeschikt was en dat de werkgever hiervan op de hoogte was.

4.2.2.2. Vermoeden van discriminatie

De heer L. houdt voor dat hij feiten aantoont die een discriminatie vermoeden. Hij verwijst hiervoor naar de chronologie van de feiten alsook het ontbreken van enige ingebrekestelling.

De rechtbank is van oordeel dat, gelet op het voornoemde, de heer L. inderdaad feiten aanvoert die een discriminatie kunnen doen vermoeden. Het is dan ook aan S. L. H.-D. om aan te tonen dat er van discriminatie geen sprake is.

S. L. H.-D. slaagt echter niet in deze opzet.

Zij beweert dat er een aantal bijzonder duidelijke redenen waren waaruit blijkt dat de heer L. niet geschikt was voor de functie waarvoor hij werd aangeworven.

In zijn officieel schrijven van 1 februari 2019 haalt de raadsman van S. L. H.-D. volgende redenen van ontslag aan:

- geen rekening houden met het verschil tussen een Visa-betaling en een MasterCard betaling;
- te laat komen op het werk;
- roken tijdens de werkuren terwijl klanten stonden te wachten;
- geen interesse bij opleidingen;
- zijn eigenzinnigheid ergerde collega's en klanten;
- geen respect tonen, noch tegenover zijn werkgever, noch tegenover de klanten;
- foutief factureren en zijn planningen zouden rampzalig te noemen zijn.

S. L. H.-D. houdt voor dat zij de heer L. hierop regelmatig heeft aangesproken, doch zonder gunstig resultaat.

De rechtbank dient echter vaststellen dat S. L. H.-D. omtrent deze beweringen geen enkel bewijsstuk voortbrengt. Zij verwijst enkel naar een verklaring van de heer D., haar general manager, doch deze kan niet als objectief en betrouwbaar beschouwd worden.

De bewering als zou het ongeval niet hebben plaatsgevonden op weg naar het werk op 12 juli 2018 maar eerder op een circuit, wordt evenmin bewezen en doet geen afbreuk aan de arbeidsongeschiktheid van de heer L..

Ook de afwezigheid van de heer L. op het medisch onderzoek inzake het arbeidsongeval, is niet relevant voor de beoordeling van de werkelijke reden van ontslag.

De rechtbank is dan ook van oordeel dat er sprake is van duidelijke en concrete feiten die discriminatie op basis van de gezondheidstoestand uitmaken:

- de heer L. was arbeidsongeschikt;
- de werkgever was op de hoogte van deze arbeidsongeschiktheid;
- hij werd ontslagen daags nadat de medische attesten met vermelding van de periode van arbeidsongeschiktheid werden overgemaakt;
- de werkgever haalt redenen van ontslag aan met betrekking tot de houding in inzet van de heer L., doch slaagt er niet in deze concreet te maken en te bewijzen.

In ondergeschikte orde stelt de werkgever dat de forfaitaire schadevergoeding herleid dient te worden tot drie maanden loon daar is aangetoond dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen.

Zij verwijst hiervoor opnieuw naar de ontslagredenen zoals opgenomen in het officieel schrijven van haar raadsman van 1 februari 2019, doch zoals reeds gesteld, zijn deze redenen geenszins bewezen. Er is dan ook geen reden om de gevorderde vergoeding te herleiden.

De vordering zoals gesteld door de heer L. is dan ook gegrond.

De rechtbank stelt vast dat S. L. H.-D. cijfermatig geen betwisting voert, zodat de heer L. gerechtigd is op betaling door S. L. H.-D. van een bedrag van € 16.703,83 bruto.

4.3. Aanvullende opzeggingsvergoeding

De heer L. stelt dat hij gelet op zijn anciënniteit gerechtigd was op een opzeggingsvergoeding gelijk aan één week loon en voordelen becijferd als volgt:

jaarloon:	€ 32.016,00 (€ 2.300,00 x 13,92)
maaltijdcheque:	€ 1.134,21 (€ 4,91 x 231 d)
sectoraal bruto premie:	€ 257,46
totaal jaarlijks bruto loon:	€ 33.407,67

weekloon € 642,45

De heer L. was derhalve gerechtigd op betaling door S. L. H.-D. van een opzeggingsvergoeding gelijk aan € 642,45.

Vermits S. L. H.-D. overging tot betaling van € 625,45 is hij nog gerechtigd op betaling van € 17,00 bruto.

De rechtbank noteert dat S. L. H.-D. hieromtrent geen betwisting voert.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook eveneens gegrond.

4.4. Intrest

Op de toegekende bedragen is intrest verschuldigd zoals gespecificeerd in het beschikkend gedeelte van dit vonnis.

4.5. Sociale documenten

Voor de toegekende bedragen moeten de nodige sociale documenten worden afgeleverd.

4.6. Voorlopige tenuitvoerlegging

De heer L. vordert de uitvoerbaarheid van het tussen te komen vonnis.

Met toepassing van artikel 1397, eerste lid Ger. W. zijn de eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad. De rechtbank kan bij een met bijzondere redenen omklede beslissing anders bevelen.

Partijen voeren geen specifieke redenen aan waarom tot de schorsing van de tenuitvoerlegging bevelen moet worden. De voorlopige tenuitvoerlegging is dus toegestaan.

Alle andere aangevoerde feiten en middelen doen aan voorgaande overwegingen en besluitvorming geen afbreuk.

5. Beslissing

Na beraadslaging beslist de rechtbank op tegenspraak, als volgt.

De rechtbank:

- verklaart de vordering van de heer L. ontvankelijk en in de volgende mate gegrond.
- veroordeelt S. L. H.-D. tot betaling aan de heer L. van:
€ 16.703,83 bruto schadevergoeding wegens discriminatie bij ontslag op basis van gezondheidstoestand
€ 17,00 bruto aanvullende opzeggingsvergoeding

te verminderen met de wettelijk verplichte sociale en fiscale inhoudingen in zoverre verschuldigd en overgemaakt aan de bevoegde instanties en te vermeerderen met de wettelijke, respectievelijk de vergoedende intrest vanaf 20 juni 2018 en met de gerechtelijke intrest vanaf 5 juni 2019.

- veroordeelt S. L. H.-D. tot aflevering van de sociale documenten : werkloosheidsformulier C4, loonbrieven, fiscale fiches 281.10, individuele rekening en aangepaste vakantie-attesten.

- verwijst S. L. H.-D. in de kosten.
- vereffent de kosten tot op heden:
 - aan de zijde van de heer L. op € 209,38 dagvaardingskosten (met inbegrip van € 20,00 bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand) en € 1.320,00 rechtsplegingsvergoeding;
 - aan de zijde van S. L. H.-D. op € 1.320,00 rechtsplegingsvergoeding.
- staat de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe.

Dit vonnis werd gewezen door:

M. COOREVITS, rechter, voorzitter van de kamer
I. LUYTEN, rechter in sociale zaken, werknemer-bediende
F. VAN HOPPE, rechter in sociale zaken, werkgever
met bijstand van W. MAES, griffier.

en uitgesproken op 22 juni 2020 in openbare terechtzetting van de Eerste kamer van de arbeidsrechtbank Antwerpen - afdeling Turnhout door M. COOREVITS, rechter, voorzitter van de Eerste kamer, met bijstand van W. MAES, griffier.