

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 12 OKTOBER 2020

Eerste kamer

In de zaak:

N. L.
rijksregisternummer (...)
(...).

Eisende partij
vertegenwoordigd door mevrouw Kris VAN AERT,
gevolmachtigd afgevaardigde van het ABVV Mechelen + Kempen te 2300 Turnhout.

tegen

G.BVBA (thans BV)
ondernemingsnummer (...)
met zetel te (...)

Verwerende partij
vertegenwoordigd door meester Erik VAN DEN LANGENBERGH,
advocaat te 2275 Lille

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:

- het verzoekschrift op tegenspraak van mevrouw L., neergelegd ter griffie op 15 oktober 2019;
- de oproepingen van de griffier aan de partijen om te verschijnen op de zitting van 25 november 2019;
- het verzoek tot toepassing van artikel 747, § 1 Ger. W. waarna met beschikking van 25 november 2019 het akkoord van partijen omtrent de conclusietermijnen werd bekrachtigd en de rechtsdag werd bepaald op 14 september 2020;
- de schriftelijke conclusies van partijen;
- de processen-verbaal van de terechtzittingen.

De partijen werden gehoord op de openbare terechtzitting van 14 september 2020. De rechtbank heeft kennis genomen van de geïnventariseerde stukken van de beide partijen.

De arbeidsauditeur, B. W., bracht vervolgens mondeling advies uit. De partijen gaven hierop geen repliek en de zaak werd in beraad genomen.

De voorafgaande verzoeningspoging conform artikel 734 Ger.W. heeft geen resultaat opgeleverd.

2. Feiten

Mevrouw L. trad in dienst van G.BV op 23 april 2018 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en voor een deeltijdse arbeid.

Zij stelt dat zij op vrijdag 3 augustus 2018 nog werkzaam was tot 15:15 uur, hetgeen weliswaar door de werkgever wordt betwist.

Op maandag 6 augustus 2018 verwittigde zij de werkgever dat zij arbeidsongeschikt was wegens een kwetsuur aan de pols en maakte zij een medisch attest over voor de periode van 6 augustus tot 10 augustus 2018.

G.BV reageerde hierop per sms:

" *Ok, dan zal ik het parkaar sluiten zeker? Ik zou het op prijs stellen als je "aanwezig" zou zijn, telefoneren kan toch, niet?..."*

Vermits de problematiek aan de pols ernstiger was dan verwacht, diende mevrouw L. op 8 augustus 2018 geopereerd te worden. Een eerste medisch attest voorzag in een arbeidsongeschiktheidsperiode van 8 augustus 2018 tot 8 september 2018. Er werd tevens een verlenging voorzien van 9 september 2018 tot 14 oktober 2018.

Op 15 oktober 2018 hernam zij het werk.

Op 16 oktober 2018 ontving zij een mail van de heer D. S. met als bijlage een aantal sociale documenten alsmede een opzeggingsbrief met inachtneming van een opzeggingstermijn.

Op 17 oktober 2018 werd de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd; een opzeggingsvergoeding werd aangekondigd.

Vermits mevrouw L. geen correcte betaling mocht ontvangen, werd de werkgever door haar vakorganisatie in gebreke gesteld. Daar G.BV niet overging tot betaling, legde mevrouw L. op 15 oktober 2019 een verzoekschrift neer ter griffie.

3. Voorwerp van de vordering

In het inleidend verzoekschrift van 15 oktober 2019 vordert mevrouw L.:

- de veroordeling van G.BV tot betaling van:
 - € 59,02 bruto achterstallig loon 3 augustus 2018 (3,25 uren)
 - € 221,52 bruto feestdagen na uitdiensttreding (1 en 11 november 2018)
 - € 60,27 netto ecocheques (pro rata) — tegenwaarde
 - € 43,03 bruto vakantiegeld op achterstallig loon (enkel, dubbel en aanvullend)
 - € 16.932,32 schadevergoeding (6 maanden) antidiscriminatie
 - € 1.000,00 schadevergoeding misbruik van ontslagrecht
- de veroordeling van G.BV tot betaling van de vergoedende, moratoire, wettelijke en gerechtelijke intresten;
- de veroordeling van G.BV tot aflevering van alle correcte, aangepaste sociale documenten (C4-formulier, loonfiche, individuele rekening, fiscale fiche, etc.), onder verbeurte van een

dwangsom van € 10,00, per document en per dag vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;

- de verwijzing van G.BV in de kosten van het geding;
- de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

In haar synthesebesluiten van 8 mei 2020 past mevrouw L. haar vordering aan. Zij vordert nu:

- de veroordeling van G.BV tot betaling van:
 - € 59,02 bruto achterstallig loon 3 augustus 2018 (3,25 uren)
 - € 221,52 bruto feestdagen na uitdiensttreding (1 en 11 november 2018)
 - € 43,03 bruto vakantiegeld op achterstallig loon (enkel, dubbel en aanvullend)
 - € 16.932,32 schadevergoeding (6 maanden) antidiscriminatie
 - € 1.000,00 schadevergoeding misbruik van ontslagrecht

te vermeerderen met de wettelijke intresten zoals bepaald door artikel 10 van de wet op de bescherming van het loon, de verwijl- minstens de vergoedende intresten vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid, evenals de gerechtelijke intresten;

- de verwijzing van G.BV in de kosten van het geding, begroot op € 20,00 bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand;
- de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe te staan, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

G.BV concludeert tot de ongegrondheid van de vordering van mevrouw L.. Zij vordert de verwijzing van mevrouw L. in de kosten, begroot op € 2.400,00 rechtsplegingsvergoeding.

4. Beoordeling

4.1. Toelaatbaarheid

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

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

4.2. Achterstallig loon voor 3 augustus 2018

Mevrouw L. vordert vooreerst betaling door G.BV van het loon voor 3,25 uren dat zij werkzaam was op 3 augustus 2018.

G.BV betwist dat mevrouw L. die dag zou gewerkt hebben.

Mevrouw L. verwijst naar een screenshot van de map 'boekhouding' dat zij nam op 15 oktober 2018 en waarop duidelijk te zien is dat zij op 15:11 uur nog een document heeft opgeslagen op haar naam.

G.BV stelt thans dat de heer D. S. op 3 augustus 2018 in de namiddag nog iets gecontroleerd heeft in de boekhouding en dit ook heeft opgeslagen.

Mevrouw L. stelt dat hieruit volgt dat de daaropvolgende maanden geen wijzigingen in de map boekhouding meer werden aangebracht, hetgeen zeer ongeloofwaardig is.

De rechtbank sluit zich aan bij het standpunt van mevrouw L. en is van oordeel dat de door haar voorgebrachte stukken voldoende bewijskrachtig zijn.

G.BV dient dan ook veroordeeld tot betaling van € 59,02 bruto voor het loon voor 3 augustus 2018.

4.3. Feestdagenloon na uitdiensttreding

Mevrouw L. vordert tevens betaling van het feestdagenloon voor de dagen van 1 november en 11 november 2018 ten bedrage van € 221,52 bruto.

G.BV meent dat zij niet gehouden is tot betaling vermits de opzeggingsvergoeding de periode dekt van 17 oktober 2018 tot 20 november 2018.

Bovendien stelt zij dat 11 november 2018 een zondag was, zodat voor deze dag geen loon voor een feestdag dient betaald te worden. Zij verwijst naar artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen waarin wordt bepaald dat een feestdag die op een zondag valt, kan verplaatst worden naar een activiteitsdag. Vermits mevrouw L. op 11 november 2018 niet gebonden was door een arbeidsovereenkomst, voerde ze ook geen arbeidsprestaties uit zodat geen compensatie met een niet-bestaande activiteitsdag kan plaatsvinden.

G.BV ging over tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 16 oktober 2018, zodat op dat ogenblik dan ook een einde kwam aan de samenwerking.

Overeenkomstig artikel 14 van het KB van 18 april 1974 tot de bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, is mevrouw L. dan ook nog gerechtigd op betaling van de twee feestdagen na uitdiensttreding aangezien zij op dat ogenblik nog geen andere tewerkstelling had.

Van artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen kan in casu dan ook geen toepassing gemaakt worden.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook gegrond.

4.4. Ecocheques

Mevrouw L. bevestigt dat zij de ecocheques inmiddels heeft ontvangen zodat dit onderdeel van de vordering zonder voorwerp is geworden.

4.5. Vakantiegeld

Mevrouw L. vordert betaling van het vakantiegeld op het achterstallig loon van 3 augustus 2018 en het feestdagenloon van 1 november en 11 november 2018, ten bedrage van € 43,03 bruto.

Gelet op het voornoemde, is dit onderdeel van de vordering eveneens gegrond.

4.6. Schadevergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet

Mevrouw L. stelt dat zij omwille van haar ziekte-toestand werd ontslagen, hetgeen een discriminatie uitmaakt op grond van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Overeenkomstig artikel 18 van deze wet vordert zij een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon, zijnde € 16.932,32 bruto.

G.BV betwist deze vordering ten stelligste. Zij stelt dat zij de arbeidsovereenkomst met mevrouw L. beëindigde omdat ze haar taken als bediende niet uitvoerde conform de arbeidsovereenkomst en de instructies en dat zij geen hart had voor de zaak.

4.6.1. 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 en noodwendigheden van de onderneming. De rechtbank kan enkel een oordeel vellen over het bestaan van het motief en niet over de opportuniteit van het invoeren ervan.

4.6.2. Toepassing

4.6.2.1. Arbeidsongeschiktheid

In casu stelt mevrouw L. dat het ontslag ontegensprekelijk in oorzakelijk verband stond met haar arbeidsongeschiktheid.

Op 6 augustus 2018 werd zij arbeidsongeschikt door een kwetsuur aan de pols, hetgeen resulteerde in een operatie op 8 augustus 2018 en een arbeidsongeschiktheid tot en met 14 oktober 2018.

De werkgever werd op de hoogte gebracht van de periodes van arbeidsongeschiktheid door opeenvolgende medische attesten.

Het staat dan ook vast dat mevrouw L. gedurende een lange periode arbeidsongeschikt was en dat haar werkgever hiervan op de hoogte was.

4.6.2.2. Vermoeden van discriminatie

Mevrouw L. houdt voor dat zij feiten aantoont die een discriminatie vermoeden. Zij verwijst hiervoor naar de chronologie van de feiten, een geluidsfragment alsook het ontbreken van enige ingebrekestelling.

De rechtbank is van oordeel dat, gelet op het voornoemde, mevrouw L. inderdaad feiten aanvoert die een discriminatie kunnen doen vermoeden. Het is dan ook aan G.BV om aan te tonen dat er van discriminatie geen sprake is.

G.BV slaagt echter niet in deze opzet.

Zij beweert dat mevrouw L. haar taken als bediende niet uitvoerde conform de arbeidsovereenkomst en de gegeven instructies.

De rechtbank dient vast te stellen dat G.BV omtrent deze beweringen geen enkel bewijsstuk voortbrengt.

Tevens stelt G.BV dat mevrouw L. geen hart had voor de zaak. Volgens G.BV had zij tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid perfect de telefoon kunnen aannemen en afspraken kunnen noteren.

Uit het geluidsfragment van een gesprek tussen mevrouw L. en de heer D. S. blijkt dat G.BV tijdens de ziekteperiode beslist had een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. In haar conclusie noteert G.BV hieromtrent:

“D. S. D: Ja, ik heb nog een ziekte papier van de dokter voor een maand. Ik zeg ja maar ondertussen kunt ge toch de telefoon komen oppakken en met de telefoon voor mij afspraken maken; nee, nee, want ik heb een papierke van de dokter. Op dat ogenblik hebben wij beslist om u te ontslagen.”

G.BV stelt verder nog in haar conclusie:

“Wie als secretaresse niet eens de moeite kan doen een telefoon op te nemen en afspraken te noteren, kan onmogelijk als bediende tewerkgesteld blijven. Eiseres was niet ziek. Zij had een operatie ondergaan aan de linker pols en moest vingers, arm en schouder bewegen. Bovendien mocht zij zich buitenshuis begeven. Wat belette haar dan om het werk, zij het deels, te hervatten?”

Indien G.BV van oordeel was dat mevrouw L. het werk vroeger kon hervatten, had zij een controlearts moeten sturen, hetgeen ze echter nagelaten heeft te doen.

Het advies van de heer arbeidsauditeur luidde dat de vordering op basis van de antidiscriminatiewet gegrond was.

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

- mevrouw L. was arbeidsongeschikt;
- de werkgever was op de hoogte van deze arbeidsongeschiktheid;
- zij werd ontslagen daags nadat zij het werk had hervat;
- de werkgever haalt redenen van ontslag aan met betrekking tot het niet correct uitvoeren van taken en instructies, doch slaagt er niet in deze concreet te maken en te bewijzen;
- de werkgever stelt dat de reden van ontslag tevens gelegen was in de onwil tot werkhervatting, maar stuurde geen controlearts om de arbeidsongeschiktheid te controleren;
- uit het geluidsfragment blijkt dat G.BV reeds tot ontslag besloten had tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

De vordering zoals gesteld door mevrouw L. is dan ook gegrond.

De rechtbank stelt vast dat G.BV cijfermatig geen betwisting voert, zodat mevrouw L. gerechtigd is op betaling door G.BV van een bedrag van €16 932,32 bruto.

4.7. Misbruik van ontslagrecht

Mevrouw L. vordert tenslotte een schadevergoeding van € 1.000,00 wegens misbruik van ontslagrecht. Misbruik van ontslagrecht kan omschreven worden als het recht dat wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen kennelijk te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een normale en voorzichtige werkgever.

Mevrouw L. wijst er op dat zij een dag na haar terugkomst uit ziekte werd ontslagen door G.BV als een soort van 'wraakactie' omdat zij niet was ingegaan op het verzoek van de werkgever om te komen werken tijdens de periode van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid. Volgens haar wijst dat dan ook op het misbruik van ontslagrecht.

G.BV betwist dit onderdeel van de vordering ten stelligste.

De rechtbank is eveneens van oordeel dat niet is aangetoond dat de werkgever haar recht om ontslag door te voeren, heeft aangewend met de bedoeling schade te berokkenen en/of dat G.BV zich gedragen heeft buiten de grenzen van hoe een normale en voorzichtige werkgever in dezelfde omstandigheden zou gehandeld hebben.

Dit onderdeel van de vordering is dan ook ongegrond.

4.8. Intrest

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

4.9. Voorlopige tenuitvoerlegging

Mevrouw 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 mevrouw L. ontvankelijk en in de volgende mate gegrond.
- veroordeelt G.BV tot betaling aan mevrouw L. van:
 - € 59,02 bruto achterstallig loon 3 augustus 2018
 - € 221,52 bruto feestdagenloon voor 1 november en 11 november 2018
 - € 43,03 bruto vakantiegeld op achterstallig loon en feestdagenloon
 - € 16.932,32 bruto schadevergoeding antidiscriminatiewet

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 17 oktober 2018 en met de gerechtelijke intrest vanaf 15 oktober 2019.

- verwijst G.BV in de kosten.
- vereffent de kosten tot op heden:
 - aan de zijde van mevrouw L. op 20,00 bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand;
 - aan de zijde van G.BV op € 1.320,00 rechtsplegingsvergoeding (begroot op € 2.400,00, doch herleid tot € 1.320,00).

- staat de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis toe.

Dit vonnis werd gewezen door:

M. COOREVITS, rechter, voorzitter van de kamer

M. VAN GILS, rechter in sociale zaken, werknemer-bediende

F. VAN HOPPE, rechter in sociale zaken, werkgever

met bijstand van W. MAES, griffier.

en uitgesproken op 12 oktober 2020 in openbare terechtzitting 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.