

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 7 OKTOBER 2021

1^e kamer

In de zaak:

1. V. H. L. , arbeider, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
2. H. K. , arbeider, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
3. A. R. , arbeider, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
4. R. E. , arbeider, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
5. T. W. , arbeider, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
6. V. F. M. , arbeidster, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);
7. V. L. M. , arbeidster, geboren op (...) met RR. (...) en wonende te (...);

eisende partijen in de hoofdvordering — verwerende partijen in de tegenvordering — ter zitting 1^{ste} , 2^{de} , 3^{de} , 6^{de} en 7^{de} verschenen in persoon en allen bijgestaan of vertegenwoordigd door mr. L. Michielsens, advocaat, kantoorhoudende te 2018 Antwerpen,

tegen

S V. BV, met vestiging te (...).

verwerende partij in de hoofdvordering — eisende partij in de tegenvordering - vertegenwoordigd door mr. K. Rasschaert, advocaat, kantoorhoudende te 1980 Zemst,

1. Procedure

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

De rechtbank nam kennis van het dossier van de rechtspleging en van de stukken vermeld op de inventaris.

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

De partijen werden vertegenwoordigd door hun raadsman en gehoord in hun middelen op de openbare terechtzitting van 18 maart 2021, waarna de debatten werden gesloten.

Afdelingsauditeur, M. V. B., gaf namens het openbaar ministerie een schriftelijk advies op 6 mei 2021, waarop partijen schriftelijk repleceerden op 17 juni 2021. De rechtbank nam de zaak daarna in beraad.

2. Voorwerp van de vordering

2.1 Vordering van eisende partijen

Eisende partijen vragen de dossiers met AR 19/2413/A, 19/2414/A, 19/2415/A en 19/2761/A samen te voegen overeenkomstig artikel 30 Ger. W.

Bij besluiten vragen eisende partijen de vorderingen ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens verwerende partij te veroordelen tot betaling van:

1. aan H. K. (AR.nr. 19/2413/A):

- 21.682,51 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 1.448,79 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 21.682,52 EUR schadevergoeding in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

2. aan V. L. M. (AR. nr. 19/2414/A):

- 16.481,11 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 750,50 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 10.712,72 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

3. aan V. H. L. (AR.nr. 19/2415/A):

- 20.698,34 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 1.000,57 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 13.453,92 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

4. aan A. R. (AR. nr. 19/2761/A):

- 23.491,25 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 1.482,99 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 17.450,64 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

5. aan R. E. (AR. nr. 19/2761/A):-18.602,42 EUR verbrekingsvergoeding bruto;

- 2.680,79 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 16.122,10 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

6. aan T. W. (AR nr. 19/2761/A):

- 16.122,10 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 1.140,76 EUR bruto schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon wegens inkomensverlies;
- 16.122,10 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;

7. aan V. F. M. (AR.nr. 19/2761/A):

- 10.040,32 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 11.349,93 EUR schadevergoeding, in hoofdorde op basis van directe discriminatie, in ondergeschikte orde op basis van indirecte discriminatie wegens inbreuk op antidiscriminatiewet van 10 mei 2007;
- alle bedragen te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf de dagvaarding tot de datum van betaling;
- verwerende partij te veroordelen tot afgifte van de overeenstemmende sociale en fiscale documenten, zijnde een aangepast formulier C4, gecorrigeerde loonfiches inzake de verbrekingsvergoeding en achterstallig loon, gecorrigeerde fiscale fiches, onder verbeurte van een dwangsom van 50 EUR per dag vertraging per document, vanaf één maand na de betekening van het vonnis;
- verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding:
 - o voor de heer H. 3.000 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor mevrouw V. L. : 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor de heer V. H. : 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor de heren A. , R. , T. en mevrouw V. G. : 6.000 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
- het vonnis uitvoerbaar te verklaren, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met verbod van kantonnement.

2.2 Vordering van verwerende partij

In synthesebesluiten vraagt verwerende partij:

Rechtdoende op de hoofdeis:

Inzake de schadevergoeding op grond van gederfd loon:

- in hoofdorde: de vorderingen van eisers strekkende tot het bekomen van schadevergoedingen wegens gederfd loon ontoelaatbaar te verklaren bij gebrek aan belang;
- in subsidiaire orde: de vorderingen ongegrond te verklaren;
- in meer subsidiaire orde: de vorderingen naar de rol te verzenden in afwachting van een in kracht van gewijsde uitspraak in de procedure die zij heeft opgestart jegens de RVA;
- in uiterst subsidiaire orde: de gevorderde bedragen te verminderen met de reeds betaalde netto-vergoedingen voor deze periode (voor de heer H. 406,42 EUR netto; voor mevrouw V. L. : 503,65 EUR netto; voor de heer V. H. : 278,74 EUR netto; voor de heer A. : 398,50 EUR netto; voor de heer R. : 644,02 EUR netto; voor de heer T. : 409,28 EUR netto), minstens eisers te veroordelen tot terugbetaling van de onverschuldigde bedragen netto, vermeerderd met de

gerechtelijke interesten vanaf heden en dient gerechtelijke compensatie te worden bevolen met de aan eisers in voorkomend geval toegekende schadevergoedingen; te herleiden in functie van de dagen waarvoor de RVA geen tijdelijke werkloosheid heeft aanvaard, respectievelijk tot 1.254,84 EUR bruto voor de heer A. en tot 2.281,52 EUR bruto voor de heer R. .

Inzake de opzeggingsvergoeding:

- in hoofdorde:
 - voor de heer H. , mevrouw V. L. , de heer V. H. , de heer A. , de heer R. en mevrouw V. G. vast te stellen dat verweerster terecht definitieve overmacht heeft vastgesteld en aldus de vorderingen ongegrond te verklaren;
 - voor de heer T. vast te stellen dat hij geen aanspraak kan maken op een verbrekingsvergoeding omdat hij akkoord is gegaan met de vaststelling van definitieve overmacht, minstens te oordelen dat verweerster terecht definitieve overmacht heeft vastgesteld en aldus de vordering ongegrond te verklaren.
- in subsidiaire orde:
- de vorderingen te herleiden:
 - voor de heer H. tot 18.608,61 EUR bruto;
 - voor de heer V. H. : tot 20.568,45 EUR bruto;
 - voor de heer A. : tot 21.710,61 EUR bruto.

Inzake de schadevergoeding op grond van discriminatie:

- in hoofdorde: vast te stellen dat de vorderingen ongegrond zijn omdat eisers falen in hun bewijslast met betrekking tot voldoende zekere en pertinente feiten die discriminatie doen vermoeden;
- in subsidiaire orde: de vorderingen ongegrond te verklaren;
- in uiterst subsidiaire orde: de vorderingen tot schadevergoeding te herleiden tot 3 maanden loon:
 - voor de heer H. tot 9.304,30 EUR bruto;
 - voor de mevrouw V. L. : tot 5.356,36 EUR bruto;
 - voor de heer V. H. : tot 6.684,75 EUR bruto;
 - voor de heer A. : tot 8.063,94 EUR bruto;
 - voor de heer R. : tot 8.061,05 EUR bruto;
 - voor de heer T. : tot 8.061,05 EUR bruto;
 - voor mevrouw V. G. : tot 5.674,96 EUR bruto.

Inzake de gevorderde interesten en gedingkosten:

- de vorderingen van eisers ongegrond te verklaren en eisers te veroordelen tot de gedingkosten, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen.

Inzake de gevorderde sociale en fiscale documenten:

- in hoofdorde: de vorderingen ongegrond te verklaren;
- in subsidiaire orde: de veroordeling tot het opleggen van sociale en fiscale documenten niet op te leggen onder verbeurte van een dwangsom;

Inzake de uitvoerbaarheid:

- in hoofdorde: het vonnis niet uitvoerbaar te verklaren;
- in subsidiaire orde: kantonement toe te staan.

Rechtdoende op tegeneis:

- de tegenvorderingen ontvankelijk en gegrond te verklaren, vermeerderd met de gerechtelijke interesten vanaf heden;
- gerechtelijke compensatie te bevelen tussen de hoofdvorderingen (voor de heer H. 1.448,79 EUR bruto; voor mevrouw V. L. : 750,50 EUR bruto; voor de heer V. H. : 1.000,57 EUR bruto; voor de heer A. : 1.482,99 EUR bruto, te herleiden naar 1.254,84 EUR bruto volgens verweerster; voor de heer R. : 2.680,79 EUR bruto, te herleiden tot 2.281,52 EUR volgens verweerster; voor de heer T. : 1.140,76 EUR bruto), te verminderen met de wettelijke afhoudingen, en de tegenvordering (voor de heer H. 406,42 EUR netto; voor mevrouw V. L. : 503,65 EUR netto; voor de heer V. H. : 278,74 EUR netto; voor de heer A. : 389,50 EUR netto; voor de heer R. : 644,02 EUR netto; voor de heer T. : 409,28 EUR netto);
- eisers te veroordelen tot de kosten van het geding, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen (in de zaak tegen de heer H. 3.000 EUR; in de zaak tegen mevrouw V. L. : 2.400 EUR; in de zaak tegen de heer V. H. : 2.400 EUR; in de zaak tegen de heren A. , R. , T. en mevrouw V. G. : 6.000 EUR).

3. Samenhang

Voornoemde zaken zijn onderling zo nauw verbonden, dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten teneinde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk worden berecht.

4. Feiten

Op basis van de voorgelegde stukken en de niet betwiste elementen voorgebracht door partijen acht de rechtbank volgende relevante feiten als bewezen.

Gemakkelijkshalve verwijst de rechtbank, net zoals het openbaar ministerie, enkel naar de stukken in het dossier van de heer H. (dossier 19/2413/A). Indien andere stukken uit andere dossiers worden vermeld, zal de rechtbank dit apart aanduiden.

Verweerster baat een vishandel uit. Tot 26 juli 2018 stond zij vanuit de bedrijfszetel te Essen in voor de verkoop van verse visproducten via haar winkel alsook via tien marktwagens die aanwezig waren op 70 markt- en/of standplaatsen (stuk 32 van verweerster). Er werden zo'n 40 werknemers tewerkgesteld.

Eisers zijn in dienst getreden bij verweerster met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur als arbeider om met een viskraam op vaste marktplaatsen te staan (als verkoper of chauffeur/verkoper):

- (1) De heer H. op 1 december 1999 (chauffeur/verkoper);
- (2) Mevrouw V. L. op 16 maart 1988 (verkoper);
- (3) De heer V. H. op 1 oktober 1979 (verkoper);
- (4) De heer A. op 5 september 1989 (chauffeur/verkoper);
- (5) De heer R. op 21 oktober 1996 (chauffeur/verkoper);
- (6) De heer T. op 2 maart 1999 (chauffeur/verkoper);
- (7) Mevrouw V. G. op 13 oktober 2008 (verkoper).

Op 27 juli 2018 werd verweerster getroffen door een brand, waarbij het bedrijf, inclusief de winkel en 7 markt wagens werden vernield (stuk 1 van verweerster). Onmiddellijk na de brand werd nog uitgereden naar de markten met de overgebleven markt wagens maar na 30 juli 2018 werd besloten om dit niet meer te doen en eerst op zoek te gaan naar een geschikte, tijdelijke locatie.

Bij email van 5 augustus 2018, liet verweerster aan de werknemers weten dat een geschikte locatie voor de vishandel werd gevonden in Tholen, bij een collega-visboer. Verweerster communiceerde dat in dit pand alles was voorzien om zo goed als mogelijk de activiteiten van verweerster te kunnen voortzetten en dat een beperkt aantal wagens kon worden geplaatst (stuk 3 van verweerster).

Bij identieke mail van 10 augustus 2018 wordt aan alle eisers door verweerster gecommuniceerd dat in de week van 13 augustus welbepaalde activiteiten zullen worden heropgestart, evenwel zonder eisers (stuk 4 van verweerster):

"Beste...

Zoals aangekondigd bevestigen we nog even wat we tijdens ons gesprek van deze week met jou bespraken:

Fijn dat je hebt willen komen om zoals we vorige week aangaven na te denken over de toekomst. Wij hebben individuele gesprekken gehad deze week met al onze medewerkers.

Wij vinden het belangrijk je persoonlijk op de hoogte te houden van hoe de zaken ervoor staan sedert vorige week dinsdag toen we elkaar het laatst zagen.

Door de brand worden wij gedwongen een aantal moeilijke beslissingen te nemen die wij niet graag doen.

Volgende week gaan wij de heropstart doen van welbepaalde activiteiten, met een beperkte capaciteit en een beperkt aantal mensen. We doen het maximaal haalbare op dit moment, rekening houdende met maar beperkt beschikbare middelen en mogelijkheden, We kunnen dus helaas niet al onze medewerkers inzetten,

Helaas maak jij geen deel uit van de ploeg die heropstart.

Wat dit voor de toekomst gaat betekenen kunnen wij je op dit moment nog niet met zekerheid zeggen.

Wij trachten zo snel mogelijk een definitieve beslissing te nemen met het oog op de toekomst en zullen je daarvan dan onmiddellijk op de hoogte brengen. Dat betekent concreet dat voor jou de situatie van tijdelijke werkloosheid bij de RVA nog voort zal duren tot wanneer wij alle mogelijkheden grondig hebben kunnen bekijken.

Waar je volgens onze informatie op kan rekenen is het feit dat jouw loon tot drie maanden na de brand gegarandeerd is door RVA technische werkloosheid uitkering, aangevuld tot 100% door onze verzekering. Wij hebben je uitkering onmiddellijk vanaf vrijdag 27 juli, de dag van de brand, in gang gezet.

*In deze drie maanden zal verdere informatie duidelijk worden en van zodra dat bekend is, informeren we jou onmiddellijk.
(...)"*

In de week van 13 augustus 2018 worden de activiteiten van verweerster weer opgestart en rijden er markt wagens uit naar verschillende markten. Hierover wordt bij mail dd. 17 augustus aan de werknemers gecommuniceerd (stuk 5 van verweerster):

"Beste werknemers,

Hierbij een update ter informatie:

Afgelopen week zijn we eindelijk kunnen uitrijden met onze 3 overgebleven marktwagens vanuit onze tijdelijke vestiging in Tholen.

Vandaag is daar een vierde marktwagen bij gekomen. Dit is een huurwagen.

Daarnaast hebben we nog een tweedehands marktwagen besteld/gekocht. Hopelijk wordt deze volgende week geleverd.

(...)"

Bij mail van 15 september 2018 worden de werknemers verder op de hoogte gehouden (stuk 6 van verweerster):

"Beste werknemers,

Hierbij een nieuwe informatie-update.

In afwachting van een validatie attest is het nog altijd niet mogelijk om de 5de marktwagen (tweedehands aangekocht) in gebruik te nemen;

we rijden momenteel met 4 marktwagens vanuit de tijdelijke locatie in Tholen/NL.

Op het gebied van de verzekering volgen er nog een aantal verdere expertises waarvan de laatste 7 november gaat zijn...

Wij hopen dat we na de eerste afspraak van 21 september as het akkoord krijgen voor de start van de opruimingswerken.

Als het aan ons ligt beginnen we daar zo snel mogelijk mee, zodat we kunnen toeleven naar concrete plannen voor wederopbouw.

(..)"

Op 10 oktober 2018 werd de vijfde (tweedehands) marktwagen ingeschakeld.

Op 15 oktober 2018 werden eisers door verweerster per mail uitgenodigd voor een gesprek (stuk 7 van verweerster):

"Beste...

Het is bijna drie maanden geleden dat een brand zich heeft voorgedaan en ons volledige bedrijfspand inclusief het exploitatiemateriaal, winkel en de meerderheid van de marktwagens onherroepelijk werd vernield.

Ondertussen hebben wij van deze periode gebruik gemaakt om al onze mogelijkheden na te gaan.

Wij willen u dan ook uitnodigen om u persoonlijk te informeren over uw en onze toekomst en dit op 22 oktober 2018...".

Op 26 oktober 2018 wordt de arbeidsovereenkomst van eisers verbroken wegens definitieve overmacht (stuk 8 van verweerster):

(...)

Betreft: vaststelling van de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst wegens definitieve overmacht

Zoals u weet werd ingevolge een brand die zich op vrijdag 27 juli 2018 heeft voorgedaan, ons volledige bedrijfspand inclusief het exploitatiemateriaal, winkel en de meerderheid van de marktwagens onherroepelijk vernield.

Wij hebben van een reflectieperiode gebruik gemaakt om na te gaan wat onze mogelijkheden zijn. Wij zijn hierbij tot de conclusie gekomen dat voornoemde feiten het definitief onmogelijk maken nog verder uitwerking te geven aan uw arbeidsovereenkomst en dit door omstandigheden onafhankelijk van onze wil.

Bijgevolg zijn wij genoodzaakt uw arbeidsovereenkomst als definitief beëindigd te beschouwen wegens definitieve overmacht vanaf 26 oktober 2018."

Dit ontslag wordt nog diezelfde dag door eisers betwist: zij stellen dat niet wordt bewezen dat er sprake is van definitieve overmacht ingevolge de brand, vermits de economische activiteiten werden heropgestart binnen de 14 dagen na het plaatsvinden van de brand waardoor er dagelijks tewerkstelling mogelijk is en uitgevoerd wordt. Zij verzoeken om het motief van ontslag conform de cao 109 kenbaar te maken (stuk 9 van verweerster).

Verweerster antwoordde op dit schrijven via haar raadsman op 20 november 2018. Zij stelt dat er wel degelijk sprake is van overmacht daar het volledige bedrijfspand op 27 juli 2018 volledig in vlammen op ging (stuk 10 van verweerster):

“(…)

De voortzetting van de normale exploitatie van de bedrijfsactiviteiten, met activiteiten op 70 marktplaatsen en in de winkel te Essen, is daardoor volstrekt onmogelijk gebleken.

Na de brand heeft cliënte bewarende maatregelen getroffen en is de bedrijfsleiding uitgeweken naar een tijdelijk onderkomen in Nederland (Tholen) om van daaruit tijdelijk en schadebeperkend te kunnen optreden.

(…)

Wanneer cliënte definitieve overmacht heeft vastgesteld, was gebleken dat er definitief geen mogelijkheid was om uw arbeidsovereenkomst- op basis waarvan u als chauffeur en verkoper vanuit een marktwagen prestaties leverde voor een werkgever met exploitatie in Essen- verder uit te voeren.

(..)"

Op 12 december volgde een schrijven van de vakorganisatie van eisers waarbij de overmacht nogmaals werd betwist en verweerster in gebreke werd gesteld om een verbrekingsvergoeding te betalen (stuk 11 van verweerster):

“(…)

De brand die op 27 juli plaatsvond had als gevolg dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met betrokkene tijdelijk onmogelijk was. Deze periode werd opgevangen door tijdelijke werkloosheid overmacht. De brand zorgde er niet voor dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op lange duur onmogelijk werd.

Doordat de economische activiteiten van de onderneming binnen de 14 dagen na de brand werd verdergezet vanop een andere plaats en hierdoor dus opnieuw dagelijkse tewerkstelling mogelijk was en werd uitgevoerd, is er geen sprake van een definitieve overmacht voor betrokkene in de zin van art. 32,5° Arbeidsovereenkomstenwet.

(…)"

Bij schrijven van haar raadsman van 2 januari 2019, antwoordde verweerster dat er geen verbrekingsvergoeding verschuldigd was (stuk 12 van verweerster):

"(..)

Het is vaststaande rechtspraak dat een situatie van definitieve overmacht beoordeeld wordt op het ogenblik dat de feiten zich voordoen. Handelingen die zich nadien voordoen worden hierbij niet in aanmerking genomen (Arbh. Gent (2e k.) 13 april 1987, JTT 1988,44).

Op het moment van de brand is het volledige bedrijfspand (...) in vlammen opgegaan waardoor de voortzetting van de normale exploitatie van de bedrijfsactiviteiten niet meer mogelijk bleek. Dit kan niet anders dan als definitieve overmacht worden opgevat.

Wanneer cliënte definitieve overmacht heeft vastgesteld, was gebleken dat er definitief geen mogelijkheid was om de arbeidsovereenkomst — op basis waarvan de heer H. als chauffeur en verkoper vanuit een marktswagen prestaties leverde voor een werkgever met exploitatie in Essen- verder uit te voeren.

Dat er in de daaropvolgende periode werd nagegaan of er andere mogelijkheden waren, doet geen afbreuk aan het feit dat er definitieve overmacht plaatsvond. Bijgevolg kan ook geen rekening worden gehouden met het feit dat enkele weken na de brand een klein site in Nederland beschikbaar was voor een andere en beperkte exploitatie.

(..)"

Bij schrijven van de raadsman van 4 april 2019 werd opnieuw de betaling van een verbrekingsvergoeding gevraagd alsook van achterstallig loon en overuren. De raadsman van eisers argumenteert dat er slechts sprake was van een tijdelijke onmogelijkheid van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst maar dat de brand niet als gevolg had dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op lange termijn onmogelijk werd. De raadsman vroeg aan verweerster om mee te delen waarom zij heeft beslist de arbeidsovereenkomst van eisers te beëindigen op basis van overmacht en die van andere te behouden (stuk 12 van verweerster).

De raadsman van verweerster liet op 24 april 2019 weten dat het nodige werd gedaan voor het achterstallig loon voor overuren die niet gerecupereerd werden en bevestigde opnieuw dat de situatie van definitieve overmacht moet beoordeeld worden op het moment dat de feiten zich voordoen (stuk 14 van verweerster):

“(..)

Dat er in de daaropvolgende periode werd nagegaan of er andere mogelijkheden waren, doet geen afbreuk aan het feit dat definitieve overmacht plaatsvond. (...) Bijgevolg kan ook geen rekening worden gehouden met het feit dat enkele weken na de brand een kleine site in Nederland beschikbaar was gesteld door een concurrent voor een andere en beperkte exploitatie. Dit is overigens een tijdelijke situatie. Het is zowel feitelijk als juridisch onjuist te stellen dat dit gelijk zou staan met het hernemen van normale economische activiteiten.

Cliënte is bijgevolg geen verbrekingsvergoeding verschuldigd.

(...)"

Op 2 mei 2019 herhaalde de raadsman de vraag waarom eisers werden ontslagen terwijl andere werknemers met een veel kortere anciënniteit in dienst bleven (stuk 15 van verweerster).

Bij schrijven van haar raadsman van 9 mei 2020 antwoordde verweerster dat zij niet verplicht was mee te delen waarom de arbeidsovereenkomst van de werknemers met een hogere anciënniteit werd beëindigd wegens overmacht terwijl die van andere werknemers met een lagere anciënniteit zou zijn behouden. Zij stelt dat enkel relevant is dat de brand tot de definitieve onmogelijkheid heeft geleid om de arbeidsovereenkomst verder te zetten (stuk 16 van verweerster).

Omdat verweerster niet wenste in te gaan op de aanspraken van eisers, werd de procedure door eisers ingeleid bij verzoekschrift dd. 16 september 2019 en 21 oktober 2019 voor de arbeidsrechtbank te Antwerpen.

In de periode van 27 juli 2018 tot 26 oktober 2018 werd bij de RVA tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aangevraagd voor 21 personeelsleden van verweerster. Bij beslissing van 8 augustus en 21 augustus 2019 van de RVA werd de tijdelijke werkloosheid opgeheven, aangezien verweerster studenten en flexi-jobwerknemers had tewerkgesteld tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid. Bijgevolg zou er geen volledige onmogelijkheid zijn om de arbeidsovereenkomst verder uit voeren en kon er geen sprake zijn van overmacht. Bij bovenvermeld vonnis werden de beslissingen van de RVA vernietigd wegens schending van de zorgvuldigheidsplicht als beginsel van behoorlijk bestuur. Volgens de arbeidsrechtbank had de RVA de beslissingen getroffen op basis van een zeer summier onderzoek en werd niet geval per geval getoetst of de prestaties van de studenten en de werknemers met een flexi-job, gelet op de aard van de door hun geleverde prestaties, er aan in de weg stonden dat voor de andere vaste werknemers de tijdelijke werkloosheid werd aangevraagd. De arbeidsrechtbank benadrukte dat de betrokken studenten en flexi-werknemers al geruime tijd in dienst waren en er voor de brand al een duidelijke taakverdeling moet zijn geweest tussen hen en de vaste werknemers. De RVA toonde niet aan dat het werk dat normaal door de vaste werknemers werd verricht, zou zijn uitbesteed aan de studenten en de werknemers met een flexi-job, dit in afwijking van de taakverdeling die voor de brand bestond (AR nr. 19/2998/A, vonnis dd. 16 november 2020 van de arbeidsrechtbank te Antwerpen).

Op 10 oktober 2019 wordt door de verzekeringsmaatschappij een bedrag van 1.078.254,88 EUR uitgekeerd (stuk 31 van verweerster).

De bedrijfszetel te Essen werd heropgebouwd en sedert november 2020 opereert zij terug vanuit Essen.

Tot op heden blijven er slechts 37 staanplaatsen (=markten) over van de oorspronkelijke 70.

5. Beoordeling

5.1. Rechtsmacht en bevoegdheid

Noch over de rechtsmacht, noch over de bevoegdheid van de rechtbank bestaat betwisting. De rechtbank stelt in dit verband geen middelen vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

5.2. Ontvankelijkheid

Over de ontvankelijkheid van de vordering bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen van onontvankelijkheid vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

5.3. Ten gronde

5.3.1. Betreffende de schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon

Bij schrijven van 2 juli 2021 aan de rechtbank, verklaarde de raadsman van eisers uitdrukkelijk afstand te doen van de vorderingen met betrekking tot de schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon. Bij schrijven van 6 juli 2021 aan de rechtbank, verklaarde de raadsman van verweerster hiermee akkoord te gaan.

De rechtbank neemt akte van deze afstand in toepassing van artikel 821Gerechtelijk Wetboek.

5.3.2. Betreffende de verbrekingsvergoeding

A. De arbeidsovereenkomst van eisers werd onterecht beëindigd wegens overmacht

Verweerster heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van eisers vastgesteld op 26 oktober 2018. Eisers voeren aan dat verweerster ten onrechte overmacht heeft ingeroepen om de arbeidsovereenkomst als beëindigd te aanzien, zodat zij gehouden is tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

Principes

Artikel 20, 1°, van de Arbeidsovereenkomstenwet verplicht de werkgever de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals overeengekomen. De hoofdverbintenis van de werkgever uit de arbeidsovereenkomst bestaat in het verschaffen van de bedongen arbeid. Dit is een resultaatsverbintenis. De werkgever die deze verbintenis niet nakomt, is enkel van zijn contractuele aansprakelijkheid bevrijd als hij overmacht kan aantonen.

Met toepassing van artikel 32, 5°, van de Arbeidsovereenkomstenwet nemen de verbintenissen voortspuitend uit de arbeidsovereenkomst een einde door overmacht.

Artikel 1147 van het Burgerlijk Wetboek voorziet dat de schuldenaar als daartoe grond bestaat, wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding wegens het niet uitvoeren van de verbintenis, hetzij wegens vertraging in de uitvoering, wanneer hij niet bewijst dat het niet nakomen het gevolg is van een vreemde oorzaak die hem niet kan worden toegerekend, en hij niet te kwader trouw is. Met toepassing van artikel 1148 van het Burgerlijk Wetboek is de schuldenaar geen schadevergoeding verschuldigd als hij "door overmacht of toeval verhinderd is geworden datgene te geven of te doen waartoe hij verbonden was, of datgene gedaan heeft wat hem verboden was."

Overmacht wordt omschreven als een vreemde oorzaak die een onoverkomelijke hinderpaal vormt voor de uitvoering van een contractuele verbintenis. Daarbij mag de schuldenaar die zich op overmacht beroept, geen schuld treffen. Er is alleen sprake van overmacht als die voortvloeit uit een gebeurtenis die onafhankelijk is van de wil van de betrokkene, die de gebeurtenis niet kon voorzien noch voorkomen (D. CUYPERS, "Overmacht in het arbeidsrecht", in J. ROZIE, S. RUTTEN en A. VAN OEVELEN (eds.), *Overmacht*, Antwerpen — Cambridge, Intersentia 2015, p. 95).

Met toepassing van artikel 1315, lid 2 van het Burgerlijk Wetboek moet de schuldenaar die beweert door overmacht van zijn verbintenis bevrijd te zijn, hiervan het bewijs leveren. Het gaat om het bestaan van een rechtsfeit. Het bewijs mag dus met alle middelen van recht worden geleverd (A. VAN OEVELEN, *Overmacht en imprevisie in het Belgische contractenrecht*, in J. ROZIE, S. RUTTEN en A. VAN OEVELEN (eds.), *Overmacht*, Antwerpen — Cambridge, Intersentia 2015, p. 9).

Artikel 26 van de Arbeidsovereenkomstenwet maakt duidelijk dat een tijdelijke onmogelijkheid tot uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet leidt tot beëindiging. Dit artikel bepaalt:

"De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen."

Het is dan ook vaste rechtspraak dat overmacht slechts tot beëindiging leidt, indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk wordt. Indien de stopzetting van de ondernemingsactiviteit na de brand in het bedrijf onzeker was, staat het volgens het Hof van Cassatie immers niet vast dat overmacht de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk maakt. (Cass., 10.11.1976, R.W., 1977-78,197; Cass., 10.01.1994, J.T.T., 1994, 209)

Het volstaat dus niet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeilijker, lastiger of duurder wordt (Arbh. Luik, 25.01.1989, T.S.R., 1989,218).

De onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren moet beoordeeld worden in functie van de gewone taken van de werknemer (W. Van Eeckhoutte, Sociaal Compendium 2012-2013, Arbeidsrecht, nr. 3899, p. 1997).

Voor de beoordeling van de gevolgen, mag enkel rekening gehouden worden met de brand zelf en niet met een eventuele vergoeding die uit de brand volgt (Cass., 10.11.1976, R.W., 1977-78, 197). Wanneer de rechter evenwel oordeelt dat, in de feitelijke omstandigheden eigen aan de zaak, op het ogenblik waarop de werkgever zich op overmacht beriep, de stopzetting van de ondernemingsactiviteit na de brand die in het bedrijf had gewoed, onzeker was, verantwoordt hij niet naar recht zijn beslissing dat overmacht de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk maakt (Cass. 10.01.1994, J.T.T., 1994, 209).

Toepassing

De rechtbank moet dus nagaan of de brand van 27 juli 2018 in het bedrijf van verweerster de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst van eisers al dan niet definitief onmogelijk maakte op 26 oktober 2018,

Het wordt niet betwist dat ten gevolge van de brand op 27 juli 2018 het volledige bedrijfspand te Essen, inclusief het exploitatiemateriaal, de winkel en zeven van de tien marktwagens volledig werden vernield. Door eisers wordt erkend dat dit tot gevolg had dat de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst tijdelijk onmogelijk was. In de periode van 27 juli 2018 tot 26 oktober 2018 werd bij de RVA hiervoor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aangevraagd voor 21 personeelsleden van verweerster. Eisers zijn evenwel van mening dat verweerster niet bewijst dat de brand tot gevolg had dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomsten van eisers op lange termijn onmogelijk werd. Volgens eisers is er dan ook geen sprake van een definitieve overmacht in de zin van artikel 32,5° Arbeidsovereenkomstenwet.

Overmacht mag niet te wijten zijn aan de fout van de werkgever. Eisers poneren in besluiten dat niet werd vastgesteld of de brand buiten de wil van verweerster is ontstaan en lijken dus te suggereren dat de brand te wijten is aan een fout van verweerster. Dit argument van eisers is evenwel niet ernstig. Uit geen enkel element blijkt dat verweerster enige schuld treft aan de brand. Bovendien ontving verweerster na uitgebreide expertise een schadevergoeding van de verzekeringsmaatschappij wat uiteraard niet het geval zou zijn indien haar enig foutief gedrag kon verweten worden.

Wanneer een bedrijf door een brand is vernield, kan de werkgever zich op de overmacht beroepen om de arbeidsovereenkomst met de daar tewerkgestelde werknemers als beëindigd te beschouwen, wanneer de gevolgen van de door overmacht ontstane gebeurtenissen definitief of minstens van zeer lange duur zijn.

De rechtbank is van oordeel dat verweerster niet aantoont dat de gevolgen van de brand het definitief onmogelijk maakten voor verweerster om voor de helft van haar werknemers werk te verschaffen. Op het moment dat verweerster zich op de overmacht beriep, met name op 26 oktober 2018, stond het naar het oordeel van de rechtbank niet vast, rekening houdende met alle elementen, dat een verhoging van de capaciteit van de bedrijfsactiviteiten met meer marktwagens en meer marktplaatsen definitief niet mogelijk was. De rechtbank baseert zich hiertoe op volgende overwegingen:

-De rechtbank heeft eerst en vooral bedenkingen bij de timing van het invoeren van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van eisers wegens overmacht op 26 oktober 2018.

Uit de correspondentie blijkt immers dat op 15 september 2018, aan de werknemers als volgt werd gecommuniceerd (stuk 6 van verweerster, eigen onderlijning):

"Beste werknemers,

Hierbij een nieuwe informatie-update.

In afwachting van een validatie attest is het nog altijd niet mogelijk om de 5de marktwagen (tweedehands aangekocht) in gebruik te nemen;

we rijden momenteel met 4 marktwagens vanuit de tijdelijke locatie in Tholen/NL.

Op het gebied van de verzekering volgen er nog een aantal verdere expertises waarvan de laatste 7 november gaat zijn...

Wij hopen dat we na de eerste afspraak van 21 september als het akkoord krijgen voor de start van de opruimingswerken.

Als het aan ons ligt beginnen we daar zo snel mogelijk mee, zodat we kunnen toeleven naar concrete plannen voor wederopbouw.

(..)"

Op 10 oktober 2018 werd dan de vijfde (tweedehands) marktwagen ingeschakeld.

Op 15 oktober 2018 werden eisers door verweerster per mail uitgenodigd voor een gesprek (stuk 7 van verweerster) om op 26 oktober 2018 de arbeidsovereenkomst van eisers te beëindigen wegens definitieve overmacht (stuk 8 van verweerster).

De rechtbank vindt het uiterst merkwaardig dat op 15 september 2018 nog wordt gesproken over plannen voor een wederopbouw om dan een maand later te beslissen om de arbeidsovereenkomst van eisers te beëindigen wegens overmacht, terwijl intussen een vijfde marktwagen operationeel was. Op geen enkel ogenblik wordt aan eisers gecommuniceerd waarom verweerster plots heeft beslist om zich te beperken tot vijf marktwagens en om de zaak niet opnieuw op te bouwen zoals voorheen.

-Het komt de rechtbank zeer vreemd voor dat nergens in het ontslagschrijven wordt verwezen naar de redenen waarom het definitief onmogelijk was om eisers verder te werk te stellen omwille van de brand. Hierbij is het niet voldoende te argumenteren dat "het volledige bedrijfspand inclusief het exploitatiemateriaal, winkel en de meerderheid van de marktwagens onherroepelijk werd vernield" vermits verweerster binnen de 14 dagen haar bedrijfsactiviteiten heeft opgestart en na twee maanden reeds op de helft van haar oorspronkelijke bedrijfsactiviteit zat.

Ook in het kader van de procedure voor de arbeidsrechtbank wordt dit op geen enkele wijze toegelicht. Er ligt zelfs geen begin van redenering voor, laat staan een analyse van bv. financiële middelen, noodzakelijke investeringen, mogelijke technische en logistieke uitdagingen etc. die geleid heeft tot de beslissing van verweerster op 26 oktober 2018 dat een heropbouw door de brand niet tot de mogelijkheden behoorde.

Men mag toch verwachten dat bij een dermate ingrijpende beslissing om de arbeidsovereenkomst van een groot aantal van de werknemers te beëindigen wegens overmacht, dit niet op lichtzinnige wijze gebeurt en er een diepgaande analyse aan vooraf ging.

Verweerster stelt in haar besluiten ten onrechte dat, vermits eisers de definitieve overmacht betwisten, zij dienen aan te tonen dat verweerster zich ten onrechte op definitieve overmacht heeft beroepen. Het is uiteraard aan verweerster die zich op de overmacht beroept, om te bewijzen dat zij op 26 oktober 2018 terecht de arbeidsovereenkomsten van eisers beëindigde omwille van overmacht.

Bij gebrek aan het voorliggen van enige analyse, blijkt naar het oordeel van de rechtbank nergens uit dat het op 26 oktober 2018 vaststond dat omwille van de brand een heropbouw van het bedrijf niet langer mogelijk was. Verweerster bewijst dan ook niet het bestaan van de definitieve overmacht.

-Zeven van de tien marktwagens werden vernield door de brand. Vanaf de week van 13 augustus 2018, werd er met de drie overblijvende marktwagens uitgereden naar de markten nadat een tijdelijke

geschikte locatie in Tholen in Nederland bij een concurrent werd gevonden. Vanaf 17 augustus 2018 reed er een extra gehuurde marktswagen uit en vanaf 10 oktober 2018 kon een vijfde tweedehands marktswagen worden ingezet (stuk 6 van verweerster). Na een periode van iets meer dan twee maanden, zat verweerster dus reeds aan de helft van haar capaciteit van voor de brand.

Verweerster toont niet aan dat het onmogelijk was om meer markt wagens in te schakelen en aldus te komen tot het niveau van de bedrijfsactiviteit van voor de brand (met hetzelfde aantal markt wagens en markt plaatsen). Ter zitting licht verweerster toe dat uit stukken 20 en 21 zou moeten blijken dat de productie van een markt wagon ongeveer een jaar duurt. Uit deze stukken blijkt dat de prijsofferte voor de markt wagon werd ondertekend in april 2016 en dat de laatste factuur werd betaald in april 2017. Nergens staat vermeld dat de leveringstermijn een jaar is. Bovendien is het perfect mogelijk dat verweerster de markt wagon pas in april 2017 nodig had en dat een kortere leveringstermijn mogelijk was geweest. Uit deze stukken kan de rechtbank dan ook niet met zekerheid afleiden dat de productie van een markt wagon effectief een jaar duurt. En zelfs indien dit toch zo zou zijn, dan nog bleek het niet onmogelijk om een geschikte huur-of tweedehands wagon te vinden.

-Zelfs in de veronderstelling dat het onmogelijk zou zijn geweest een geschikte huur-of tweedehands wagon te vinden en dat een nieuwe wagon pas een jaar na bestelling klaar zou zijn, dan nog kan men zich de vraag stellen of een jaar een periode van voldoende lange duur is om te kunnen spreken van een definitieve onmogelijkheid. De rechtbank is van oordeel dat het niet kunnen verschaffen van werk gedurende een jaar nog geen definitieve onmogelijkheid aantoont. Te meer daar deze tijdelijke periode overbrugd kan worden met het regime van tijdelijke werkloosheid voor de betrokken werknemers.

De rechtbank kan zich niet van de indruk ontdoen dat verweerster voorbarig gehandeld heeft en zichzelf een korte reflectieperiode van drie maanden heeft opgelegd om een beslissing te nemen. Dit blijkt uit de correspondentie die naar eisers werd verstuurd. "Waar je volgens onze informatie op kan rekenen is het feit dat jouw loon tot drie maanden na de brand gegarandeerd is door RVA technische werkloosheid uitkering, aangevuld tot 100% door onze verzekering. Wij hebben je uitkering onmiddellijk vanaf vrijdag 27 juli, de dag van de brand, in gang gezet.

In deze drie maanden zal verdere informatie duidelijk worden en van zodra dat bekend is, informeren we jou onmiddellijk" (stuk 4 van verweerster).

"Beste...

Het is bijna drie maanden geleden dat een brand zich heeft voorgedaan en ons volledige bedrijfspand inclusief het exploitatiemateriaal, winkel en de meerderheid van de markt wagens onherroepelijk werd vernield.

Ondertussen hebben wij van deze periode gebruik gemaakt om al onze mogelijkheden na te gaan.

Wij willen u dan ook uitnodigen om u persoonlijk te informeren over uw en onze toekomst en dit op 22 oktober 2018..." (stuk 7 van verweerster).

Hoewel de initiële voorziene werkloosheidsduur voor overmacht is voorzien voor maximum drie maanden, is het mogelijk om een nieuwe melding te verzenden aan de RVA indien de werkloosheid langer aanhoudt. Deze informatie is voor iedereen algemeen toegankelijk op de website van de RVA (<https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e24>) en dus ook voor verweerster. Indien een wederopbouw langer dan drie maanden duurt omwille van bv. de aankoop van nieuwe markt wagens, de heropbouw van de bedrijfsgebouwen etc., is het mogelijk om in afwachting hiervan een verlenging van de tussenkomst van de RVA te vragen. Naar het oordeel van de rechtbank dienden alle pistes overwogen te worden om een zo maximaal mogelijke tewerkstelling te kunnen blijven garanderen voor de werknemers alvorens de definitieve onmogelijkheid van het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst in te roepen. Nergens blijkt uit dat verweerster de mogelijkheid van een verlenging van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht overwogen heeft en dat dit geen optie was in afwachting van een wederopbouw van de bedrijfscapaciteit.

-Beëindigende overmacht kan enkel worden ingeroepen indien definitief is vast te komen staan dat een verdere tewerkstelling van de betrokken werknemer onmogelijk is. Noch in de brief ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst noch in de daaropvolgende correspondentie, gaf verweerster aan waarom zij de definitieve overmacht omwille van de brand in hoofde van eisers in riep en niet in hoofde van andere werknemers die nochtans dezelfde functie uitoefenden als eisers en die wel degelijk verder tewerkgesteld werden.

In haar synthesebesluiten haalt verweerster dan de volgende argumenten aan:

- voor de heer A. , de heer R. ; de heer T. was er definitief geen werk meer omdat de marktswagen van waaruit zij arbeidsprestaties leverden volledig was uitgebrand;
- voor mevrouw V. G. , de heer V. H. mevrouw B. was er definitief geen werk meer omdat zij deel uitmaakten van de "vliegende brigade";
- ingevolge de brand vielen verschillende marktplaatsen weg waarop eisers bedienden;
- mevrouw V. L. zou duidelijk hebben aangegeven dat zij niet wenste samen te werken met bepaalde collega's.

Het argument van de uitgebrande marktswagen overtuigt de rechtbank niet vermits nergens uit blijkt dat de werknemers een vaste marktswagen hadden; integendeel er werd telkens uitgereden vanuit de bedrijfszetel. Ook het argument van de "vliegende brigade" overtuigt niet: noch uit de arbeidsovereenkomst noch uit een ander stuk blijkt dat deze functie bestond. Integendeel, uit het overzicht van de standplaatsen, blijkt dat de werknemers die zogezegd geen vaste standplaatsen bemanden, wel degelijk opgenomen werden in deze lijst met vaste markten. Ter rechtvaardiging van haar keuze om eisers en niet de andere werknemers te ontslaan, stelt verweerster dat ze in functie van het, rendement heeft gekozen welke marktplaatsen behouden bleven. Verweerster geeft dan ook onrechtstreeks toe dat het niet langer bedienen van bepaalde marktplaatsen eerder een bedrijfseconomische beslissing was dan dat deze markten niet langer bediend konden worden omwille van overmacht. Bovendien blijkt dat bij werknemers die mochten blijven, ook marktplaatsen wegvielen en dat bij eisers ook marktplaatsen behouden bleven maar dat die door andere werknemers werden overgenomen. Voor een uitgebreidere analyse verwijst de rechtbank naar het onderdeel met betrekking tot de schadevergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet. De rechtbank kan geen rekening houden met het argument dat mevrouw V. L. niet wilde samenwerken met bepaalde collega's vermits hiervan geen enkel bewijs voorligt.

Naar het oordeel van de rechtbank toont verweerster dan ook niet aan waarom er definitieve overmacht in hoofde van eisers diende te worden vastgesteld en waarom zij niet verder tewerkgesteld konden worden terwijl dit wel het geval was voor andere werknemers met dezelfde functie.

-Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie mag voor de beoordeling van de gevolgen enkel rekening gehouden worden met de brand zelf en niet met een eventuele vergoeding die uit de brand volgt. Immers wanneer door de brand de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bestendig onmogelijk wordt, kan de latere uitbetaling van verzekeringsvergoedingen deze verbintenissen niet laten herleven. Echter aangezien de laatste expertise van de brandverzekeraar op 7 november 2019 was gepland (zie stuk 6 van verweerster), werd de arbeidsovereenkomst van eisers beëindigd wegens overmacht op een moment dat verweerster nog geen zicht had op de vergoeding van de verzekering die zij mogelijk zou ontvangen. Het komt de rechtbank dan ook niet aannemelijk voor dat verweerster op het moment van het inroepen van de definitieve overmacht reeds een zicht kon hebben op het feit of een heropbouw al dan niet definitief onmogelijk was. Het al dan niet ontvangen van een bedrag van de verzekering en de grootorde van het bedrag lijkt de rechtbank toch een belangrijk element te zijn in de analyse of een heropbouw na de brand tot de capaciteit van voor de brand al dan niet een optie was. Het komt de rechtbank dan ook voor dat de onmogelijkheid om de bedrijfsactiviteit verder uit te bouwen, op het ogenblik dat verweerster zich op de overmacht beriep, nog onzeker was vermits een belangrijk element zoals de tussenkomst van de verzekeraar nog niet gekend was. Dat overmacht de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst van eisers definitief onmogelijk maakte, stond dan ook niet vast.

Op 10 oktober 2019 betaalde de verzekering een schadevergoeding van ongeveer één miljoen euro (stuk 31 van verweerster). Verweerster geeft echter geen enkele inkijk in wat met de ontvangen verzekeringsgelden is gebeurd noch een analyse dat zelfs bij het mogelijk ontvangen van verzekeringsgelden een opbouw definitief onmogelijk was. Verweerster heeft het recht om er voor te kiezen om de bedrijfsactiviteit niet weder op te bouwen en om het verzekeringsgeld hier niet aan te besteden. Echter mocht dit het geval zijn dan werd het einde van de arbeidsovereenkomst van eisers niet veroorzaakt door definitieve overmacht maar door de eigen beslissing van verweerster.

-Het volledige bedrijfspand te Essen, inclusief het exploitatiemateriaal en de winkel werden vernield. Het kantoorgebouw stond wel nog overeind. Intussen werd de bedrijfszetel heropgebouwd en in november 2020 (zoals verklaard door de raadsman van verweerster ter zitting), kon verweerster daar opnieuw haar intrek nemen. Tot op heden rijdt verweerster uit naar slechts 37 standplaatsen van de oorspronkelijke 70 en is het personeelsbestand gehalveerd. Verweerster licht echter op geen enkele wijze toe waarom het aanschaffen van markt wagens om zo opnieuw meer marktplaatsen te bedienen en de normale bedrijfsactiviteit te hernemen geen optie was.

Naar het oordeel van de rechtbank blijkt dan ook nergens uit dat op termijn de normale bedrijfscapaciteit hernemen niet mogelijk was en evenmin dat de onmogelijkheid het gevolg was van de brand. Zelfs indien op 26 oktober 2018 zou gebleken zijn dat er redenen waren om de capaciteit niet meer uit te breiden met meer markt wagens en om van 37 naar 70 marktplaatsen te gaan zoals voorheen (bv. wegens het beperkte rendement van bepaalde marktplaatsen), dan maakt dergelijke economische beleidsbeslissing tot stopzetting nog geen overmacht uit.

Gelet op al deze overwegingen, is de rechtbank van oordeel dat verweerster niet bewijst dat de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst van eisers door overmacht definitief onmogelijk was. De eis van eisers tot betaling van een opzeggingsvergoeding is dan ook gegrond.

Verweerster argumenteert dat de heer T. geen aanspraak kan maken op een verbrekingsvergoeding omdat hij de vaststelling van de definitieve overmacht voor akkoord heeft ondertekend. Zij verwijst hiervoor naar stuk 4 (stukkenbundel verweerster voor de heer T.). De rechtbank treedt de heer T. bij dat hij zich niet akkoord kon verklaren vermits overmacht voortvloeit uit een gebeurtenis buiten de wil van betrokkene. Bovendien heeft de rechtbank vastgesteld dat er geen sprake is van definitieve overmacht, zodat men zich hier ook niet met akkoord kan verklaren. Bijgevolg heeft ook de heer T. wel degelijk recht op een verbrekingsvergoeding.

B. Bedrag van de verbrekingsvergoeding

Gelet op de onrechtmatig beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, maken eisers terecht aanspraak op een verbrekingsvergoeding.

Verweerster betwist in ondergeschikte orde de samenstelling van het basisjaarloon van de heer A. , de heer H. en de heer V. H. en vraagt de bedragen van de verbrekingsvergoedingen te herleiden:

- voor de heer H. tot 18.608,61 EUR bruto;
- voor de heer V. H. : tot 20.568,45 EUR bruto;
- voor de heer A.: tot 21.710,61 EUR bruto.

Verweerster argumenteert dat de heer H. , de heer V. H. en de heer A. bij de berekening van het basisjaarloon ten onrechte rekening houden met 'regelmatige overuren laatste 12 maanden'. Zij stelt dat de overuren noch gecompenseerd noch gepresteerd werden gedurende de laatste 12 maanden voor de beëindiging van de tewerkstelling en bijgevolg niet in aanmerking mogen worden genomen voor het bruto jaarloon.

Verweerster verwijst naar een email van de heer V. D. van Acerta aan verweerster dd. 27 februari 2019 en naar de loonfiches van de heer H. , de heer V. H. en de heer A. opgesteld op 28 maart 2019. Volgens nazicht door Acerta zou het bedrag van 168,86 EUR bruto betaald aan de heer V. H. betrekking hebben op 11,25 niet- gecompenseerde overuren die hij presteerde in 2008; het bedrag van 2.645,51 EUR bruto zou betrekking hebben op 176,25 niet-gecompenseerde overuren die de heer A. presteerde tussen 2007 en 2014; het bedrag van 6.147,82 EUR bruto zou betrekking hebben 354,75 niet-gecompenseerde overuren die de heer H. presteerde tussen 2007 en 2014. Nadat verweerster door de heer H. , de heer V. H. en de heer A. werd gewezen op de openstaande overuren, ging zij over tot betaling op 17 april 2019. Dit alles wordt door eisers niet betwist. De rechtbank neemt dan ook aan dat de hiervoor vermelde bedragen voor 'regelmatige overuren laatste 12 maanden' effectief betrekking hebben op de jaren 2008 en de jaren 2007-2014, alleszins op uren die niet werden gepresteerd in de laatste twaalf maanden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Het overloon dat in aanmerking komt voor het bepalen van de basis van de opzeggingsvergoeding, moet berekend worden aan de hand van de in artikel 39 § 1 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet opgenomen regel m.b.t. het variabel loon. Overeenkomstig deze bepaling wordt voor het veranderlijk gedeelte, wanneer het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend geval, het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was. In de Memorie van Toelichting bij de Wet Eenheidsstatuut wordt gepreciseerd dat "rekening moet worden gehouden met het gemiddelde van die lonen en/of voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan" (MvT Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, Parl. St., Kamer, 2013-2014, DOC 53 3144/001, 19). Het is dus het recht dat bepalend is en niet de betaling, zodat geen rekening mag worden gehouden met een bonus die weliswaar is betaald in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag, maar die betrekking heeft op arbeidsprestaties van voordien (Cass. 6 mei 2019, 5.17.0085.F). Zo ook moet een regularisatiepremie die verbonden is aan arbeidsprestaties die grotendeels dateren van voor de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag, enkel voor het beperkt gedeelte dat wel betrekking heeft op arbeidsprestaties in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag worden in aanmerking genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (Arbh. Brussel 22 april 2008, JTT 2008, afl. 1015, 335).

Vermits eisers niet aantonen dat er sprake was van regelmatig gepresteerde overuren in de laatste twaalf maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, treedt de rechtbank verweerster bij dat met de bedragen 'regelmatige overuren laatste 12 maanden' geen rekening mag gehouden worden voor de samenstelling van het basisjaarloon voor de berekening van de verbrekingsvergoeding. De rechtbank stelt overigens vast dat eisers niet antwoorden op dit argument van verweerster.

Vermits verweerster geen andere opmerkingen maakt met betrekking tot het bedrag van de verbrekingsvergoeding, dienen de volgende bedragen ten titel van verbrekingsvergoeding te worden toegekend:

- voor de heer H. 18.608,61 EUR bruto;
- voor de heer V. H. : 20.568,45 EUR bruto;
- voor de heer A. : 21.710,61 EUR bruto;
- voor mevrouw V. L. :16.481,11 EUR bruto;
- voor de heer T.: 16.122,10 EUR bruto;
- voor mevrouw V. G. : 10.040,32 EUR bruto;
- voor de heer R. : 18.602,42 EUR bruto.

5.3.3. Betreffende de schadevergoeding op grond van de antidiscriminatiewet

A. Voorafgaand: bijkomende stukken bij repliek op advies OM door verweerster

Samen met haar repliek op het advies van het openbaar ministerie, heeft verweerster bijkomende stukken neergelegd. Eisers vragen dat deze stukken uit de debatten worden geweerd.

Overeenkomstig artikel 771 Gerechtelijk Wetboek mogen geen stukken, nota's of conclusies worden neergelegd na het sluiten van de debatten met uitzondering van de repliek op het advies van het openbaar ministerie (artikel 767 Gerechtelijk Wetboek) en het ontdekken van een nieuw feit of stuk van overwegend belang waarvoor de heropening der debatten wordt gevraagd (artikel 772 Gerechtelijk Wetboek).

De replieken op het advies van het openbaar ministerie zijn niet-tegensprekelijk. Dit impliceert dat partijen geen nieuwe stukken kunnen neerleggen bij hun repliekbesluiten. Het toelaten van dergelijke nieuwe stukken zou een schending van het recht van verdediging uitmaken. Overeenkomstig artikel 771 Gerechtelijk Wetboek dienen dergelijke stukken buiten het beraad gehouden worden (M.-A. M., Arbeidsgerechten en sociaal procesrecht, Mechelen, 2018, 239).

De rechtbank is ook van oordeel dat er geen sprake is van nieuwe stukken of feiten van overwegend belang die overeenkomstig artikel 772 Gerechtelijk Wetboek de heropening der debatten rechtvaardigt.

B. Eisers hebben recht op een schadevergoeding op grond van de antidiscriminatiewet

Eisers vorderen op basis van artikel 18 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 de betaling van een schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon. Eisers zijn van oordeel dat er voldoende feiten zijn die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden op basis van leeftijd omdat hun arbeidsovereenkomst werd beëindigd op basis van overmacht, terwijl die van andere werknemers die jonger waren en/of een lagere anciënniteit hadden, werden behouden zonder dat verweerster daar enige verantwoording voor geeft.

Verweerster is in hooforde van oordeel dat eisers geen voldoende zekere en pertinente feiten aantonen die het bestaan van discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden. In subsidiaire orde is zij van oordeel dat zij de beweerd discriminatie weerlegt en in uiterst subsidiaire orde vraagt zij de schadevergoeding te herleiden tot drie maanden loon.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, kortweg de Antidiscriminatiewet, verbiedt discriminatie bij de beëindiging van de arbeidsbetrekking op grond van leeftijd (artikel 3 en 5 §2 3° Antidiscriminatiewet).

In artikel 4, 6° Antidiscriminatiewet is een direct onderscheid gedefinieerd als de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria. Een indirect onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen (artikel 4, 8° Antidiscriminatiewet).

Wat de bewijslastverdeling betreft, bepaalt artikel 28 Antidiscriminatiewet dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen: (1) de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; of (2) de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen: (1) algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of (2) het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of (3) elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Aangezien eisers zich het slachtoffer achten van een discriminatie in de zin van voornoemd artikel 28 §1, moeten zij in eerste instantie voldoende elementen aandragen die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden. Bijgevolg dient het slachtoffer aan te tonen dat verweerster daden heeft gesteld die prima facie discriminerend zouden kunnen zijn. De bewijslast ligt derhalve in de eerste plaats bij het slachtoffer (o.a. Parl. St., Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

De aldus aan te voeren feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat daarbij niet dat een persoon aantoont dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. Hiertoe kan hij bijvoorbeeld aantonen dat zijn situatie vergelijkbaar is met de situatie van een referentiepersoon (artikel 28, § 2, 2° Antidiscriminatiewet), zijnde een persoon die niet wordt gekenmerkt door een beschermd criterium en die door de verweerster op een verschillende wijze wordt behandeld. De feiten mogen niet van algemene aard zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid toegeschreven kunnen worden. De rechter dient de juistheid van de gegevens die hem worden voorgelegd te beoordelen in overeenstemming met de regels van gemeen recht, waarbij hij geval per geval moet oordelen over de regelmatigheid van de aangebrachte elementen. De rechter heeft hiervoor de nodige appreciatievrijheid (GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009; Arbh. Brussel 18 december 2018, JTT 2019, 317).

De rechtbank is van oordeel dat de vermoedens van het bestaan van discriminatie op grond van een beschermde grond die door het slachtoffer moeten worden aangevoerd, niet te strikt mogen worden beoordeeld. Het doel van de wetgever, Europees of Belgisch, was immers om de zwakkere partij te beschermen door het systeem van de verdeling van de bewijslast. Dit is ingegeven door de vaststelling dat slachtoffers van discriminatie moeilijkheden ervaren om de discriminatie te bewijzen en dat de dader soms poogt dit te verhullen. Anders zou er ook geen onderscheid meer zijn tussen het bewijs van de feiten die aanleiding geven tot een vermoeden van discriminatie op grond van een beschermd criterium en het bewijs van de discriminatie zelf (Arbh. Brussel, 8 januari 2020, www.unia.be).

Eisers zijn van oordeel dat er sprake is van een directe of indirecte discriminatie op basis van leeftijd omdat enkel werknemers met een oudere leeftijd of met een hogere anciënniteit werden ontslagen terwijl dit niet het geval was voor jongere werknemers of werknemers met een lagere anciënniteit. Eisers hadden op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst de volgende leeftijd en anciënniteit: de heer H. : 52 jaar en 18 jaar; mevrouw V. L. : 51 jaar en 30 jaar; de heer V. H. : 55 jaar en 39 jaar; de heer A. : 61 jaar en bijna 29 jaar; de heer R. : 53 jaar en bijna 22 jaar; de heer T. : 46 jaar en 19 jaar; mevrouw V. G. : 60 jaar en bijna 10 jaar.

Verweerster stelt dat noch anciënniteit noch leeftijd een rol heeft gespeeld bij de beslissing over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij brengt hiertoe in besluiten een tabel bij die aantoont dat de gemiddelde anciënniteit en leeftijd in de onderneming voor en na de brand vergelijkbaar is gebleven. De rechtbank is van oordeel dat deze tabel weinig zinvol is vermits het geen vergelijking betreft tussen de werknemers in dienst en de werknemers uit dienst in een vergelijkbare situatie. Bovendien kunnen enkele oudere werknemers of werknemers met een hoge anciënniteit de gemiddelde anciënniteit/leeftijd in de onderneming verhogen zodat het hanteren van een gemiddelde anciënniteit/leeftijd weinig representatief is voor het aantal werknemers binnen de onderneming met een hoge leeftijd en/of anciënniteit.

Verweerster argumenteert dat anciënniteit geen beschermd criterium is. Het klopt dat anciënniteit een ogenschijnlijk neutrale bepaling uitmaakt en dat anciënniteit als criterium voor beloning in principe

geen indirecte discriminatie uitmaakt op grond van leeftijd omdat het een passend criterium is om beroepservaring te belonen die de werknemer in de regel in staat stelt om zijn prestaties beter uit te voeren (HvJ 3 oktober 2006, nr. C-17/05, Cadman). In het kader van een ontslag oordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel dat het ontslag op basis van zes jaar anciënniteit geen indirecte discriminatie is op basis van leeftijd (Arbrb.- Brussel, 20 juni 2011, www.unia.be). De rechtbank treedt het arbeidsauditoraat evenwel bij dat in dit vonnis geen vergelijking van de leeftijd van de ontslagen werknemers en de werknemers die niet ontslagen werden, gebeurde waardoor eigenlijk niet vaststaat of er in die zaak een potentieel nadelig effect was voor de oudere werknemers. Bovendien was er in de zaak voor de arbeidsrechtbank van Brussel sprake van ontslag van werknemers met een anciënniteit van zes jaar, wat een relatief lage anciënniteit is die mogelijk ook door relatief veel jonge werknemers reeds opgebouwd kon worden zodat er hierdoor mogelijk geen potentieel nadelig effect was voor oudere werknemers in vergelijking met de jongere collega's.

Het klopt dat niet alle oudere werknemers bij verweerster een hoge anciënniteit hebben opgebouwd. Er zijn evenwel proportioneel gezien beduidend meer oudere werknemers met een hoge anciënniteit dan jonge werknemers, wat ook logisch is vermits over het algemeen anciënniteit oploopt met de leeftijd van de werknemer. Het feit dat enkele jonge werknemers een hoge anciënniteit hebben en enkele oudere werknemers een lage anciënniteit doet hier geen afbreuk aan. Verweerster meent af te leiden uit het hogere uurloon van sommige werknemers met een lage anciënniteit dat er geen verband bestaat tussen de leeftijd en anciënniteit. Ook al blijkt dat er enkele werknemers zijn met een lagere anciënniteit die toch hoger worden vertoond dan werknemers met een hogere anciënniteit, belet dit niet dat de werknemers met een hogere anciënniteit in geval van ontslag recht hebben op een langere opzeggingstermijn of hogere verbrekingsvergoeding. De rechtbank treedt dan ook het arbeidsauditoraat bij dat de leeftijd of de anciënniteit in deze zaak determinerend kunnen zijn voor aanwijzingen van discriminatie bij een ontslag, in het bijzonder wanneer de oudere leeftijd wordt gekoppeld aan een hogere anciënniteit. Een ontslag van oudere werknemers (met een hogere anciënniteit) kan overigens ook ingegeven zijn vanuit een ander motief dan kostenbesparing, bv. vanuit de idee dat oudere werknemers die reeds lang in dienst zijn vaker afwezig of minder dynamisch zouden zijn.

Bij de vaststelling van de feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden, moet de werknemer bewijzen dat hij of zij tot een bepaalde groep behoort op grond van een beschermd criterium zoals leeftijd, dat zijn of haar situatie vergelijkbaar is met die van een werknemer die niet tot die groep behoort, en dat hij of zij anders wordt behandeld (Arbh. Brussel, 13 november 2012, www.terralaboris.be). Het vaststellen van discriminatie is het resultaat van een vergelijking: A wordt zonder redelijke verantwoording benadeeld ten opzichte van B vanwege een bepaald kenmerk dat A draagt en B niet (L. Vermeulen, *Discriminatie in de arbeidsrelaties 2.0*, Antwerpen, Gent, Cambridge, Intersentia 2020, 13). Een eventuele ongelijke behandeling van onvergelijkbare categorieën van personen leidt immers niet tot discriminatie. Een vergelijkbare situatie van eisers die stellen gediscrimineerd te worden ten aanzien van de "referentiepersoon" is dus een essentiële voorwaarde om te kunnen spreken van discriminatie.

Opdat van discriminatie sprake zou kunnen zijn, moeten eisers dus kunnen worden vergeleken met een vergelijkbare categorie van werknemers die wel verder werden tewerkgesteld na 26 oktober 2018. De rechtbank sluit zich aan bij het arbeidsauditoraat dat deze vergelijkbare categorie slechts kan worden samengesteld met werknemers met een vergelijkbare leeftijd en anciënniteit, die een vergelijkbare activiteit uitoefenen bij verweerster, met name het verkopen van vis via marktwagens op marktplaatsen/standplaatsen, en die zich in vergelijkbare (persoonlijke) omstandigheden bevinden. Voor de vergelijkbare categorie van werknemers houdt de rechtbank dan ook geen rekening met de werknemers die waren tewerkgesteld als mecaniciens, kuiser, in de onderhoudsploeg, die zich niet op de standplaatsen bevonden en die gepensioneerd zijn op 26 oktober 2018. Het argument van verweerster dat mevrouw V. G. , de heer V. H. en mevrouw B. niet in de lijst van werknemers in een vergelijkbare categorie mogen worden opgenomen omdat zij tot de 'vliegende brigade' behoren, kan door de rechtbank niet worden bijgetreden. De functie van 'vliegende brigade' blijkt nergens uit de stukken. Integendeel in het overzicht van de standplaatsen (stuk 32), worden mevrouw V. G. , de heer V. H. en mevrouw B. wel degelijk vermeld. Op basis van de stukken 30 (overzicht van tewerkstelling op 26 oktober 2018) en 32 (overzicht standplaatsen) kunnen de volgende ontslagen werknemers niet worden opgenomen in de

lijst van de slachtoffers: de heer D. J. C., de heer V. E. J. en mevrouw K. E. omdat zij jobstudenten zijn, de heer K. K., mevrouw J. G. en mevrouw N. L. omdat zij op 26 oktober 2018 gepensioneerd waren en mevrouw V. V. L. en de heer L. V. D. B. omdat zij niet aanwezig waren op vaste standplaatsen. De werknemers vanaf 10 tot en met 17 in de lijst met de ontslagen werknemers op 26 oktober 2018 kunnen dan ook niet worden weerhouden in de categorie van slachtoffer zodat de rechtbank tot volgende lijst van werknemers komt:

(1)	H. K.	52 jaar	18 jr. anc.
(2)	A. R.	61 jaar	28 jr. anc;
(3)	B. P.	52 jaar	27 jr. anc.
(4)	R. E.	53 jaar	21 jr. anc.
(5)	T. W.	46 jaar	19 jr. anc.
(6)	V. H. L.	55 jaar	39 jr. anc.
(8)	V. G. M.	60 jaar	10 jr. anc.
(9)	V. L. M.	51 jaar	30 jr. anc.
(10)	D. J. C.	19 jaar	0 jr. anc.
(11)	K. E.	18 jaar	0 jr. anc.
(12)	V. E. J.	18 jaar	0 jr. anc.
(13)	V. L. V.	41 jaar	10 jr. anc.
(14)	K. K.	67 jaar	12 jr. anc.
(15)	V. D. B. L.	28 jaar	0.07 jr. anc.
(16)	G. J.	65 jaar	9.22 jr. anc.
(17)	L. N.	65 jaar	12.43 jr. anc.

Uit dit overzicht kan worden geconcludeerd dat de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd op 26 oktober 2018 allen minstens 50 of 60 jaar oud waren op het ogenblik van ontslag met uitzondering van één werknemer die 46 jaar oud was. Allen hadden ze een hoge anciënniteit van minstens tien jaar oud (één werknemer, alle andere minstens 18 jaar en hoogstens 39 jaar). Uit dit overzicht blijkt zeer duidelijk dat geen enkele jongere werknemer in een vergelijkbare categorie werd ontslagen.

Uit stuk 30 blijkt ook welke werknemers nog in dienst bleven op 26 oktober 2018 (zie hieronder). De heer A., de heer B., de heer D. J. , de heer D'H., de heer O., mevrouw S. en mevrouw W. C. kunnen niet op de lijst van relevante werknemers in dienst na 26 oktober 2018 weerhouden worden vermits zij geen vergelijkbare functie (het verkopen van vis via markt wagens op de standplaatsen) uitoefenen (met name mecaniciens, kok, keukenhulp en visverwerker). Uit stuk 30 blijkt dat de heer V geen vaste standplaats had, bovendien was hij jobstudent. Hij kan dan ook niet worden weerhouden in de vergelijkbare categorie, net zoals de heer S omwille van zijn familiebanden met verweerster. De rechtbank komt dan ook tot de volgende lijst van werknemers in een vergelijkbare categorie als eisers die na 26 oktober 2018 in dienst bleven:

(1)	A. B.r	53 jaar	15 jr. anc.
(2)	B. E.	55 jaar	8 jr. anc.
(3)	B. J.	24 jaar	4 jr. anc.
(4)	B. K.	35 jaar	13 jr. anc.
(5)	B. C.:	38 jaar	21 jr anc.
(6)	D. J. A.	50 jaar	6 jr. anc.
(7)	D. W. C.	56 jaar	2 jr. anc.
(8)	D. A.-M.	53 jaar	32 jr anc.
(9)	D'H. C.	57 jaar	2 jr anc.
(10)	G. F.	29 jaar	10 jr. anc.
(11)	O. J.	65 jaar	33 jr. anc.
(12)	S. H.	65 jaar	42 jr. anc.

(13)	S. J.	23 jaar	1 jr. anc.
(14)	S. G.:	26 jaar	4 jr. anc.
(15)	V. O. M.:	58 jaar	13 jr. anc.
(16)	V. I.:	16 jaar	0 jaar anc.
(17)	W. C.:	54 jaar	6 jr. anc.
(18)	W. L.:	52 jaar	19 jr. anc.

De rechtbank treedt de conclusie van het openbaar ministerie dan ook bij dat uit deze lijst van negen werknemers slechts drie werknemers, met name mevrouw D. A.-M., mevrouw W. L. en mevrouw V. O. M., een hogere leeftijd (46 jaar of ouder) gekoppeld aan een hogere anciënniteit (tien jaar of hoger) bezitten en dus kunnen worden weerhouden als werknemers met een vergelijkbare functie, ouderdom en anciënniteit als eisers. Alle overige nog tewerkgestelde werknemers na 26 oktober 2018 met een vergelijkbare functie en vergelijkbare persoonlijke omstandigheden zijn beduidend jonger of bezitten een lagere anciënniteit. Het feit dat er nog vier werknemers met een hoge leeftijd met een vergelijkbare functie en vergelijkbare persoonlijke omstandigheden (waarvan drie met tevens een hoge anciënniteit) verder werden tewerkgesteld, belet uiteraard niet dat er wel degelijk sprake kan zijn van discriminatie ten aanzien van eisers. De argumentatie van verweerster dat zij nog oudere werknemers in dienst heeft is dan ook niet afdoende als verantwoording. Te meer daar uit de lijst van werknemers in een vergelijkbare categorie zoals hierboven vermeld zeer duidelijk blijkt dat enkel oudere werknemers met een hogere anciënniteit werden ontslagen.

Bovendien blijkt uit het overzicht van de standplaatsen en uit de uiteenzetting van verweerster in haar repliek op het advies van het openbaar ministerie, dat de behouden standplaatsen van diverse oudere ontslagen collega's die een beroep doen op de Antidiscriminatiewet, werden overgenomen door beduidend veel jongere collega's (in leeftijd en anciënniteit):

-De standplaatsen in Aartselaar en Meise van de heer H. werden overgenomen door de heer S. (26 jaar). Verweerster stelt dat de logische verklaring hiervoor is dat voor de heer S. slechts één standplaats was weggevallen terwijl voor de heer H. twee standplaatsen waren weggevallen. De heer H. had echter oorspronkelijk zes standplaatsen terwijl de heer S. er slechts vier had zodat zelfs na het wegvallen van de standplaatsen de heer H. nog altijd meer standplaatsen had dan de heer S. (vier tegenover drie). Het wegvallen van de standplaatsen komt de rechtbank dan ook niet voor als een aannemelijke verklaring. Verweerster argumenteert bovendien dat de heer D. W. die ouder is dan de heer H. nog steeds de standplaats te Brasschaat bediende op maandag. De heer D. W. heeft echter slechts een lage anciënniteit van twee jaar zodat dit argument de rechtbank eveneens niet overtuigt.

-De standplaatsen van mevrouw V. L. (Kapelle-op-den-Bos, Kalmthout en Essen) werden overgenomen door mevrouw B. (24 jaar). Zowel voor mevrouw V. L. als mevrouw B. viel er één standplaats weg zodat het wegvallen van de standplaatsen niet verklaart waarom mevrouw B. de standplaatsen kon overnemen van mevrouw V. L. en niet omgekeerd.

-De standplaatsen van de heer A. (Merksplas, Grobbendonk-Nijlen, Arendonk en Sint-Katelijne-Waver) worden bemand door de heer B. (35 jaar). In Merksplas en Arendonk stond de heer B. reeds voor het ontslag van de heer A. , de standplaatsen Grobbendonk, Nijlen en Sint-Katelijne-Waver nam hij over na het ontslag van de heer A. . De rechtbank begrijpt het argument van verweerster niet dat Grobbendonk en Nijlen niet tot de vaste standplaatsen van de heer A. zouden hebben behoord vermits dit wel zo staat vermeld op het door verweerster voorgelegde stuk 32. Bovendien bevestigt verweerster in haar repliek op het advies van het openbaar ministerie dat de heer A. op woensdag inderdaad meestal op de standplaatsen in Grobbendonk en Nijlen stond samen met de heer S. Het aantal weggevallen standplaatsen is geen verklaring voor het aan boord houden van de heer B. en niet de heer A. : zowel voor de heer A. als voor de heer B. vielen er drie standplaatsen weg (voor de heer A. : Kalmthout, Wildert en Broechem; voor de heer B. : 's Gravenwezel, Poederlee en Wuustwezel). Bovendien bleven er voor de heer A. vijf standplaatsen gespreid over vier werkdagen terwijl voor de heer B. slechts drie standplaatsen overbleven gespreid over slechts drie werkdagen. Tenslotte overtuigt ook het argument dat de marktswagen van de heer A. was uitgerand niet vermits uit geen enkel stuk blijkt dat de

werknemers een vaste marktwagen hadden. Bovendien was de manier van werken zo dat de werknemers met vaste standplaatsen zich eerst met eigen vervoer naar de bedrijfszetel begaven om van daaruit met de marktwagen naar de standplaatsen te rijden; het is dus zeker niet zo dat de heer A. met zijn vaste marktwagen naar huis reed.

-De heer S. (26 jaar) staat op drie standplaatsen van de heer R. die behouden bleven, met name Hoogstraten, Hemiksem en Vorselaar. Voor de heer S. viel er inderdaad maar één standplaats weg (Wilrijk) terwijl er voor de heer R. drie wegvielen (Kessel, Hoogstraten, Kapelle-op-den-Bos). De heer R. had echter oorspronkelijk zes standplaatsen terwijl de heer S. er slechts vier had zodat na het wegvallen van de standplaatsen de heer R. en de heer S. beide nog drie standplaatsen gespreid over drie werkdagen hadden. Het wegvallen van de standplaatsen komt de rechtbank dan ook niet voor als een aannemelijke verklaring waarom de heer S. de overgebleven standplaatsen toebedeeld kreeg en niet de heer R. . Verweerster argumenteert bovendien dat de heer S die ouder is dan de heer R. even goed een standplaats bedient die vroeger toebedeeld was aan de heer R. . Zoals hierboven reeds uiteengezet wordt de familieband tussen de heer Sen verweerster niet ontkend zodat de heer S niet kan worden opgenomen in de lijst van werknemers in een vergelijkbare categorie. Bovendien doet het feit dat er mogelijk een standplaats van een jongere werknemer werd toebedeeld aan een oudere werknemer geen afbreuk aan het feit dat uit het overzicht zoals uiteengezet in de repliek van verweerster blijkt dat alle standplaatsen van de ontslagen oudere werknemers werden overgenomen door jongere collega's.

-De overgebleven standplaatsen van de heer T. (Loenhout en Westmalle) werden overgenomen door de heer S. (26 jaar). Op de standplaatsen in Loenhout kon mevrouw G. (29 jaar) blijven bedienen terwijl dit niet mogelijk was voor de heer T. . En hoewel voor mevrouw G. ook vier standplaatsen verdwenen, zoals bv. Retie-St. Antonius waar de heer T. ook werkzaam was, en zij hierdoor slechts drie dagen werk zou hebben gehad (net zoals de heer T.), werd zij niet ontslagen. Het klopt dat er voor de heer T. meer standplaatsen verdwenen dan voor de heer S. . De rechtbank is echter van oordeel dat verweerster de mogelijkheid had om werknemers flexibel in te zetten; uit geen enkel stuk blijkt immers dat eisers contractueel enkel op die bepaalde markten konden worden ingezet te meer daar men steeds vertrok vanuit de bedrijfszetel. Hoewel voor de heer T. in vergelijking met de heer S. meer standplaatsen verdwenen, had verweerster er ook voor kunnen opteren om de heer T. aan boord te houden en in te zetten op andere overgebleven standplaatsen. Zoals hierboven reeds uiteengezet met betrekking tot de heer R. en de heer A. overtuigen bovendien de argumenten dat de heer S. die ouder is dan de heer T. en even goed een standplaats kreeg toebedeeld en dat de marktwagen van de heer T. was uitgebrand de rechtbank niet.

-Met betrekking tot de heer V. H. , mevrouw V. G. en mevrouw B. argumenteert verweerster dat zij behoorden tot de vliegende brigade waardoor zij geen vaste standplaatsen zouden hebben gehad. Zij stelt dat deze functie na de brand niet meer nodig was, dat om die reden de arbeidsovereenkomst werd beëindigd en dat zij niet kunnen worden weerhouden als werknemers in een vergelijkbare categorie. Zoals hierboven reeds uiteengezet, is de rechtbank van oordeel dat uit geen enkel stuk blijkt dat er sprake zou zijn geweest van een vliegende brigade. Bovendien zijn de heer V. H. , mevrouw V. G. en mevrouw B. wel degelijk opgenomen in het overzicht van de standplaatsen van voor de brand dat door verweerster wordt bijgebracht. Uit het overzicht van de behouden standplaatsen zoals opgenomen in de repliek van verweerster op het advies van het openbaar ministerie blijkt dat de standplaats Berendrecht van de heer V. H. werd overgenomen door de heer S. (26 jaar). Net zoals de heer V. H. en mevrouw B. was de heer B. (36 jaar) werkzaam op de verdwenen standplaatsen 's Gravenwezel en Poederlee maar werd hij in tegenstelling tot de heer V. H. en mevrouw B. niet ontslagen. Voor mevrouw V. G. is er slechts één standplaats weggevallen (Kessel) en bleef haar tewerkstelling na het wegvallen van die standplaats gespreid over drie dagen zoals voorheen. Het wegvallen de standplaats kan dan ook zeker geen verklaring vormen voor het ontslag van mevrouw V. G. .

Uit bovenstaand overzicht blijkt duidelijk dat de jongere werknemers systematisch de standplaatsen van de oudere werknemers toebedeeld kregen zonder dat hiervoor een aannemelijke verklaring voor wordt gegeven door verweerster. Dat mogelijk enkele oudere werknemers standplaatsen overnamen van jongere werknemers doet hier uiteraard geen afbreuk aan. Verweerster haalt overigens als voorbeeld de

heer S., mevrouw D. en mevrouw W. aan die enkele standplaatsen overnamen van eisers. Eisers zijn weliswaar iets jonger dan de heer S., mevrouw D. en mevrouw W. maar niet beduidend jonger, zodat men bezwaarlijk op basis hiervan de stelling kan poneren dat ook oudere werknemers standplaatsen overnamen van jongere werknemers. Het argument van verweerster zoals uiteengezet in haar repliek op het advies van het openbaar ministerie dat er wel degelijk oudere werknemers zijn na 26 oktober 2018 die op standplaatsen van jongere collega's staan en dat oudere werknemers helemaal niet stevast dienden te wijken voor jongere collega's die op eenzelfde standplaats waren tewerkgesteld, overtuigt dan ook niet. Mevrouw D. nam één standplaats over van de heer S. die wel beduidend jonger is; echter vermits de heer S. de standplaatsen overnam van eisers, kan men moeilijk op basis van dit argument van verweerster stellen dat oudere werknemers even goed standplaatsen overnamen van de jongere werknemers. De rechtbank treedt het openbaar ministerie dan ook bij in haar besluit dat de beduidend jongere collega's systematisch de rondes en standplaatsen overnamen van de oudere collega's (wiens tewerkstelling werd beëindigd), terwijl het omgekeerde niet het geval is: de nog resterende oudere werknemers nemen geen rondes/standplaatsen over van de beduidend jongere collega's.

Verweerster stelt dat de selectie om door te gaan met bepaalde werknemers gemaakt werd op basis van geoorloofde en niet-discriminatoire criteria namelijk de beschikbare standplaatsen en markt wagens, de functie en de inzet van de medewerkers en dat het openbaar ministerie ten onrechte geen rekening houdt met het feit dat de markt wagens van bepaalde werknemers volledig waren uitgebrand. Verweerster stelt dat omwille van het uitbranden van de markt wagens, werd besloten om enkel de markten met de hoogste omzet te behouden en er maar vijf chauffeurs/verkopers konden blijven van de tien en er geen vliegende brigade meer kon worden ingezet. De rechtbank is van oordeel dat deze rechtvaardiging niet overtuigt en niet volstaat om uit te sluiten dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet te wijten is aan de leeftijd van eisers.

Ten eerste vindt de rechtbank het opvallend en betekenisvol dat verweerster pas in besluiten een uitleg geeft. In de brief waarbij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht wordt meegedeeld aan eisers, werd op geen enkele wijze toegelicht waarom de arbeidsovereenkomst van eisers en niet van de andere werknemers werd beëindigd (vermits de helft van de bedrijfsactiviteit werd verdergezet). Zelfs indien er sprake was geweest van overmacht, is dit geen vrijgeleide om de redenen van zulke beslissing niet nader te kaderen. Zelfs op herhaaldelijk uitdrukkelijk verzoek van de raadsman van eisers om mee te delen waarom verweerster heeft beslist de arbeidsovereenkomst van eisers te beëindigen op basis van overmacht en die van andere te behouden, werd geen enkel antwoord gegeven.

Vervolgens kan de rechtbank alleen maar vaststellen dat er geen enkel bewijs van de concrete analyse die door verweerster zou zijn gebeurd, wordt voorgelegd, zoals bijvoorbeeld de lijst met de markten met het meeste rendement. Zoals hierboven uiteengezet, blijkt de door verweerster ingeroepen rechtvaardiging bij een concrete toetsing ook niet te kloppen: er ligt helemaal geen bewijs voor van het bestaan van een vliegende ploeg, bij verschillende ontslagen oudere werknemers met een hoge anciënniteit bleven er evenveel standplaatsen/werkdagen over dan bij verschillende jongere werknemers met een lage anciënniteit die niet werden ontslagen, er was geen sprake van vaste markt wagens zodat het uitbranden van een bepaalde wagen geen rechtvaardiging kan zijn voor ontslag. Zelfs indien men kiest om de meest rendabele markt plaatsen te behouden, wat vanuit het oogpunt van de continuïteit van de onderneming uiteraard een logische keuze is, dan nog had men kunnen kiezen om eisers in te zetten op die markten. Elke werknemer was immers werkzaam op verschillende markten, vertrok vanuit de bedrijfszetel en kon flexibel worden ingezet. Er blijkt nergens uit dat de werknemers van verweerster contractueel enkel op die bepaalde markten konden worden ingezet. Ook bij de jongere werknemers verdwenen er markten en die konden wel blijven, men had er ook voor kunnen kiezen om eisers aan boord te houden. Bovendien blijkt uit het overzicht dat indien bij eenzelfde standplaats een jongere en oudere werknemer werkzaam was en deze standplaats verdween, dat dan de oudere werknemer werd ontslagen en niet de jongere. De rechtbank treedt het openbaar ministerie dan ook bij dat dit aantoon dat een rechtvaardiging louter op grond van rendement is uitgesloten en er andere motieven speelden om de oudere werknemers te ontslaan.

De rechtbank besluit op basis van het geheel van al deze elementen zoals hierboven uiteengezet (Le. enkel oudere werknemers met hoge anciënniteit werden ontslagen terwijl jongere werknemers aan boord bleven; de jongere werknemers namen de standplaatsen over van de oudere werknemers; voor de nadelige behandeling wordt geen adequate uitleg gegeven door verweerster), dat eisers voldoende feiten aanvoeren die een discriminatie op grond van leeftijd kunnen doen vermoeden. Vermits eisers het verband tussen het ontslag en hun leeftijd voldoende aannemelijk maken, wordt de bewijslast verschoven naar verweerster. Zoals hiervoor reeds door de rechtbank uiteengezet, brengt verweerster geen afdoende argumenten naar voren die bewijzen dat er geen sprake van discriminatie zou zijn. Ook de door verweerster ingeroepen rechtvaardiging dat de selectie om door te gaan met bepaalde werknemers werd gemaakt in functie van de beschikbare standplaatsen en marktwagens, de functie en de inzet van de medewerkers, blijkt bij een concrete toetsing, zoals hierboven uiteengezet, niet te kloppen. Bovendien blijkt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie dat de legitieme doelstellingen die een verbod van discriminatie op grond van leeftijd kunnen rechtvaardigen, doelstellingen van sociaal beleid zijn met een karakter van algemeen belang (zoals in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding). Deze doelstellingen onderscheiden zich dan ook van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen. De beweegredenen van verweerster om enkel de medewerkers te behouden die werkzaam waren op de markten die het meest rendabel waren, kan naar het oordeel van de arbeidsrechtbank dan ook niet als een legitieme doelstelling van sociaal beleid worden beschouwd die het onderscheid op grond van leeftijd kan rechtvaardigen. Het betreft immers geen doelstelling van sociaal beleid maar een louter economische en bedrijfsmatige doelstelling gericht op het persoonlijk belang van de onderneming.

De arbeidsrechtbank besluit dat eisers het slachtoffer zijn van discriminatie op grond van hun leeftijd.

C. Bedrag van de schadevergoeding

Overeenkomstig artikel 18 §2 2° Antidiscriminatiewet wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning indien de ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn,

De rechtbank treedt de argumentatie van verweerster bij dat de economische gevolgen van de brand (tot op heden blijven er slechts 37 markten over van de oorspronkelijke 70) geleid zouden hebben tot een aanzienlijke reductie van het personeelsbestand en het ontslag van eisers.

De schadevergoeding dient dan ook te worden begroot op drie maanden bruto beloning i.p.v. zes maanden.

5.3.4. Sociale documenten

Eisers vordert de afgifte van aangepaste sociale en fiscale documenten. Aangezien hun vorderingen gedeeltelijk gegrond zijn, is er reden om verweerster te veroordelen tot het afleveren van de aangepaste sociale documenten, zoals gevorderd.

Eisers voeren echter geen enkele reden aan waarom verweerster zich aan de verplichting tot het afleveren van aangepaste sociale documenten zou onttrekken. Bijgevolg wordt de vordering tot betalen van een dwangsom afgewezen

5.3.5. Voorlopige tenuitvoerlegging

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.

De redenen die door verweerster worden ingeroepen tot schorsing van de tenuitvoerlegging als zijnde de principiële aard van de betwisting en het feit dat er meerdere gelijklopende betwistingen aanhangig zijn, aanvaardt de rechtbank niet als afdoende reden om de voorlopige tenuitvoerlegging niet toe te staan.

Het kantonement is een recht van de veroordeelde partij. Het kan slechts uitgesloten worden wanneer de partij die de uitsluiting ervan vordert, aantoont dat vertraging in de betaling haar aan een ernstig nadeel blootstelt (art. 1406 Ger.W.). Eisers leveren geen bewijs van een ernstig nadeel, zodat het kantonement is toegestaan

5.3.6. Gerechtskosten

De rechtbank heeft verweerster in het ongelijk gesteld. Overeenkomstig artikel 1022 Ger. W. en het KB van 26 oktober 2007 verwijst zij haar in de kosten, zoals bepaald in het beschikkend gedeelte van dit vonnis.

Het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding wordt bepaald aan de hand van de waarde van de eis zoals blijkt uit de gedinginleidende akte of uit het bedrag dat in de laatste conclusie wordt gevorderd. De rechtbank houdt geen rekening met het bedrag gevorderd voor het gedeerd loon vermits van deze vordering afstand werd gedaan. Voor de heer H. bedraagt de gevorderde hoofdsom 43.365,06 EUR, voor mevrouw V. L. 27.194,12 EUR, voor de heer V. H. 34.152,26 EUR, voor de heer A. 40.491 EUR, voor de heer R. 34.724,52 EUR, voor de heer T. 32.244 EUR, voor mevrouw V. G. 21.390,25 EUR.

De rechtbank ziet geen reden om een ander bedrag dan het basisbedrag toe te kennen. Wanneer meerdere partijen met eenzelfde advocaat in dezelfde zin conclusie nemen, kan er slechts aanspraak worden gemaakt op één rechtsplegingsvergoeding. Overeenkomstig artikel 1022, vijfde lid Ger.W. bedraagt het totaalbedrag van de rechtsplegingsvergoeding maximum het dubbel van de maximale rechtsplegingsvergoeding waarop de begunstigde die gerechtigd is om de hoogste vergoeding te eisen aanspraak kan maken. Ze wordt door de rechter tussen partijen verdeeld. De hoogste rechtsplegingsvergoeding voor eisers is die van de heer H. en de heer A. , met name 3000 EUR zodat het totale bedrag overeenkomstig artikel 1022 vijfde lid Ger.W. niet meer mag bedragen dan 6000 EUR, te verdelen tussen de partijen, voor de heer H. 1000 EUR, voor de heer A. 1000 EUR, voor mevrouw V. L. 800 EUR, voor de heer V. H. 800 EUR, voor de heer R. 800 EUR, voor de heer T. 800 EUR, voor mevrouw V. G. 800 EUR.

6 Beslissing

Na beraadslaging beslist de rechtbank op tegenspraak, als volgt.

De rechtbank:

- verleent akte van de afstand van de vordering met betrekking tot de schadevergoeding gelijk aan het gedeerd loon;
- verklaart de vordering van eisers ontvankelijk en in de volgende mate gegrond.
- veroordeelt verweerster tot betaling:

1. aan H. K. :

- 18.608,61 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 9.3043 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

2. aan V. L. M. :

- 16.481,11 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 5.356,36 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

3. aan V. H. L. :

- 0.568,45 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 6.684,75 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

4. aan A. R. :

- 21310,61 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 8.063,94 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

5. aan R. E. :

- 18.602,42 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 8.061,05 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

6. aan T. W. :

- 16.122,10 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 8.061,05 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

7. aan V. F. M. :

- 10.040,32 EUR bruto verbrekingsvergoeding;
- 5.674,96 EUR schadevergoeding omwille van leeftijdsdiscriminatie;

bedragen 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 de datum van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van het inleidend verzoekschrift;

- verwerende partij te veroordelen tot afgifte van de overeenstemmende sociale en fiscale documenten, zijnde een aangepast formulier C4, gecorrigeerde loonfiches en fiscale fiches;
- verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding:
 - o voor de heer H. 1000 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor mevrouw V. L. : 800 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor de heer V. H. : 800 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor de heer A. : 1000 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor de heer R. : 800 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;

- o voor de heer T. : 800 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
 - o voor mevrouw V. G. : : 800 EUR rechtsplegingsvergoeding en 20 EUR bijdrage fonds voor juridische bijstand;
- het vonnis uitvoerbaar te verklaren, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met verbod van kantonnement.

Dit vonnis werd gewezen door

A. Goethals, rechter, voorzitter van de kamer
T. Wustenberghs, rechter in sociale zaken, werkgever
K. Samison, rechter in sociale zaken, werknemer
met bijstand van C. Karsman, griffier

en uitgesproken op zeven oktober tweeduizend eenentwintig in openbare terechtzitting van de 1e kamer van de arbeidsrechtbank Antwerpen - afdeling Antwerpen door A. Goethals, rechter, voorzitter van de 1e kamer, met bijstand van C. Karsman, griffier