

# ARBEIDSRECHTBANK TE GENT

## VAN 11 JULI 2019

In de zaak van:

1. XX, (RRN: X),  
wonende te X, X
2. XX, (RRN: X),  
wonende te X, X,
3. XX, (RRN: X),  
wonende te X, X,
4. XX, (RRN: X),  
wonende te X, X,

eisende partijen,

allen ter zitting persoonlijk aanwezig en bijgestaan door Meester XX, advocaat, en Meester XX, advocaat, beiden met kantoor te X, X.

tegen:

XX nv, (KBO: X), met zetel te Gent, X,

verwerende partij,

ter zitting vertegenwoordigd door Meester X, advocaat, en Meester X, advocaat, beiden met kantoor te X, X.

### 1. Procedure

De vordering werd regelmatig ingesteld bij gedinginleidend exploit van dagvaarding betekend op 7.6.2018 door X, plaatsvervangend gerechtsdeurwaarder loco XX, gerechtsdeurwaarder met standplaats te X, X, zoals blijkt uit het dossier van de rechtspleging.

De zaak werd ingeleid ter openbare terechtzitting van 18.6.2018.

De partijen werden in kennis gesteld van de conclusietermijnen en rechtsdag door middel van een afschrift van het proces-verbaal van de openbare terechtzitting dat hen werd toegestuurd op 27.6.2018, overeenkomstig artikel 747, § 2, vierde lid Ger.W.

De rechtsdag werd bepaald op de openbare terechtzitting van de kamer GI van 20.5.2019.

Op deze terechtzitting dd. 20.5.2019 kende de poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 Ger. W. geen resultaat.

De Rechtbank heeft alle partijen op deze zitting gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies, en heeft de debatten gesloten.

De heer XX, eerste substituut-arbeidsauditeur, legde een schriftelijk advies ter griffie neer op 17.6.2019 waarop eisers en verweerster schriftelijk hebben gerepliceerd op 24.6.2019.

De Rechtbank heeft de stukken van het geding, onder meer die gevoegd bij het dossier van de rechtspleging, ingezien.

De zaak werd in beraad genomen.

De Wet van 15.6.1935 betreffende het taalgebruik in gerechtszaken werd gerespecteerd.

## 2. Feiten

### 2.1.

De heer X was in dienst van de NV X (hierna genoemd als de NV) als arbeider middels een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met ingang van 3.9.2012 (stuk la bundel eisers - stuk a2 bundel NV). Uit stuk al van het bundel van de NV kan tevens worden afgeleid dat de heer X voorafgaand tewerkgesteld was als uitzendkracht sinds 13.12.2010 en met een IBO-contract voor de periode van 13.2.2012 t/m 2.9.2012.

Hij was tewerkgesteld aan de deurlijn (afdeling eindassemblage).

### 2.2.

De heer X was in dienst van de NV als arbeider middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met ingang van 3.9.2012 (stuk lb bundel eisers - stuk b2 bundel NV). Uit stuk b1 van het bundel van de NV kan tevens worden afgeleid dat de heer X voorafgaand tewerkgesteld was als uitzendkracht sinds 21.10.2010 en met een IBO-contract voor de periode van 13.2.2012 t/m 2.9.2012.

Hij was tewerkgesteld op de afdeling pretrim (afdeling eindassemblage).

### 2.3.

De heer X was in dienst van de NV als arbeider middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met ingang van 3.9.2012 (stuk lc bundel eisers - stuk c2 bundel NV). Uit stuk cl van het bundel van de NV kan tevens worden afgeleid dat de heer X voorafgaand tewerkgesteld was als uitzendkracht sinds 21.10.2010 en met een IBO-contract voor de periode van 13.2.2012 t/m 2.9.2012.

Hij was tewerkgesteld op de afdeling trim A (afdeling eindassemblage).

### 2.4.

Mevrouw X was eerst in dienst van de NV XX, een toeleverbedrijf van de NV, als arbeider middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur sinds 21.11.2011. Vermits de NV dit bedrijf heeft overgenomen, werden eveneens de loon -en arbeidsvoorwaarden overgenomen. Er werd met de NV een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur afgesloten vanaf 22.7.2014 (stuk ld bundel eisers - stuk dl bundel NV), waaruit tevens kan worden afgeleid dat er sprake was van een overname van de conventionele anciënniteit.

Zij was tewerkgesteld aan de deurlijn (afdeling eindassemblage).

#### 2.5.

De NV verwijst, wat betreft de heer X en de heer X, naar enkele functioneringsgesprekken waarbij enkele opmerkingen werden gegeven (voor de heer X: stukken a3 t/m a6 bundel NV - voor de heer X : stukken c3 t/m c5 bundel NV).

De heer X en mevrouw X legden een vlekkeloos parcours af tijdens hun periode van tewerkstelling. Voor het overige doet dit echter weinig ter zake bij de beoordeling van onderhavig geschil.

#### 2.6.

Uit de besluiten van zowel eisers als de NV blijkt dat de feiten dd. 31.1.2018 (die eveneens aanleiding hebben gegeven tot het ontslag van de heer X, de heer X, de heer X en mevrouw X, zie infra) dienen te worden bekeken in een bijzondere context op de werkvloer.

Er waren op de werkvloer reeds geruime tijd problemen ontstaan met betrekking tot de werkdruk aan de lijn. In september 2017 vond er in dat kader een spontane werkonderbreking plaats, waar na de eerste dag er een officiële aanzegging door de vakbonden werd gedaan en de verzoeningsprocedure conform de sectorale regelgeving werd aangevat.

De staking was uitgebroken gelet op de beslissing van de NV om de lijnsnelheid te verhogen van 73 seconden naar 71 seconden.

Na vier dagen staking werd deze beëindigd op 12.9.2017, nadat er die dag een verzoeningsbesluit (stuk 5 bundel NV) werd opgesteld. Meer bepaald werd hierin o.a. vermeld in verband met de acties met betrekking tot de vermindering van de huidige werkdruk :

"Verlaging lijnsnelheid in de fabriek naar 75 sec om dan geleidelijk te evolueren naar de uiteindelijk geplande lijnsnelheid van 67 sec volgens volgend scenario. Overgang naar het volgend niveau in samenspraak met de syndicale delegatie."

Er werd een trapsgewijs scenario beschreven om de lijnsnelheid telkenmale te verhogen.

Tevens werden verscheidene andere actiepunten in dit verzoeningsbesluit besproken (o.a. het gebruik van het Andon-systeem, economische werkloosheid, actiepunten met betrekking tot vakantie en inhaalrust,...).

Er werd een referendum gehouden onder de werknemers inzake de al dan niet goedkeuring van dit verzoeningsbesluit. 57,71% van de werknemers stemde tegen de inhoud van dit verzoeningsbesluit. De staking werd echter toch beëindigd, vermits er geen tweederdemeerderheid tegen het akkoord stemde, wat in de metaalsector vereist is om de staking verder te zetten.

#### 2.7.

Het hoeft niet te worden gezegd dat wanneer meer dan de helft van de deelnemende werknemers aan het referendum tegen de inhoud van het verzoeningsbesluit stemde, doch dat de staking diende te worden beëindigd, er toch met een bepaalde dosis argwaan werd gekeken door de werknemers naar wat de toekomst zou brengen binnen de NV.

De werknemers hebben alleszins het werk hervat na deze staking. De NV trad in verbinding met de vakbonden om het akkoord verder proberen uit te voeren. Er werden diverse overlegmomenten georganiseerd. Deze overlegmomenten waren intensief in de periode van oktober 2017 t/m december 2017 (stuk 6 bundel NV). Maar ook daarna werden er nog verscheidene opvolgmomenten georganiseerd (stukken 6-7-8 bundel NV). Er werden tevens teammeetings georganiseerd elke tweede donderdag van de maand.

Van deze overlegmomenten werd steeds een neerslag gecommuniceerd aan alle leidinggevendenden van de NV (stukken 8 bundel NV), waarna deze mededelingen eveneens werden gecommuniceerd aan alle werknemers via de weekberichten (stukken 9 bundel NV).

Uit deze verslagen kon worden afgeleid dat op 2.10.2017 (een kleine maand na het einde van de stakingsactie van vier dagen) de lijnsnelheid al opnieuw werd verhoogd naar 73 seconden (stuk 8c bundel NV). Op 9.10.2017 werd de lijnsnelheid opnieuw verhoogd naar 71 seconden (stuk 8d bundel NV) en op 24.10.2017 naar 69 seconden (stuk 8a bundel NV). In het weekbericht dd. 3.11.2017 (stuk 9 bundel NV) werd aan de werknemers meegedeeld dat vanaf 7.11.2017 de lijnsnelheid op 67 seconden zou worden gebracht.

Er kan aldus worden vastgesteld dat na het einde van de staking op 12.9.2017, die handelde over de toenemende lijnsnelheid (de beslissing om van 73 seconden naar 71 seconden te gaan), de lijnsnelheid opnieuw werd vastgesteld op 75 seconden, maar dat op 7.11.2017 (amper twee maanden later) deze lijnsnelheid op 67 seconden werd gebracht. De lijnsnelheid op 7.11.2017 was aldus zelfs hoger dan de lijnsnelheid die nog vóór de algemene staking in september 2017 gold.

2.8.

Mede gelet op het referendum, waarbij toch meer dan de helft van de werknemers tegen de inhoud van het verzoeningsbesluit hadden gestemd, was het duidelijk dat er een sluimerend ongenoegen onder (sommige van de) werknemers op de werkvloer bleef bestaan.

Op 30.11.2017 vond in team 23 van de nachtploeg een korte werkonderbreking plaats van een kwartier. Ook op 7.12.2017 vond in teams 22 en 23 opnieuw een korte werkonderbreking van een half uur plaats na de teammeeting.

Niettegenstaande de NV deze werkonderbrekingen niet vermeldt in besluiten, staat het vast dat deze werkonderbrekingen wel degelijk hebben plaatsgevonden, vermits zij de aanleiding waren van een geding dat geleid heeft tot een beschikking van de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank dd. 9.1.2019, waarbij de beschermde werknemer de heer XX een sanctie ontving (stuk F bundel NV).

Gelet op deze acties stelt de NV in besluiten dat eind december 2017 er nogmaals werd samengezeten met de vakbonden om een volledig actieplan op te stellen, getiteld "werken aan de toekomst", om naast de uitvoering van het verzoeningsbesluit nog pro-actiever te werken en om tegemoet te komen aan de verzuchtingen van de werknemers. De NV legt hiervan echter geen stukken voor.

2.9.

Hierop volgde de actie van 31.1.2018, die niet werd aangezegd via de officiële kanalen (nl. de sectorale verzoeningsprocedure, stuk 11 bundel NV).

Vanaf hier lopen de feitenrelazen van de partijen uiteen.

Eisers stellen dat zij tijdens het begin van de ochtendshift vernamen dat er om 7u een staking zou plaatsvinden om een oplossing te vinden voor onder andere de hoge werkdruk en het gebruik van het Andon-systeem, het herbalanceren van de posten, het openen van bijstandposten waar nodig en cma-problemen. Zij stellen eveneens dat, omdat de verbeteringsvoorstellen van de werknemers werden geweigerd en uit solidariteit met de andere collega's, zij zich hebben aangesloten bij deze staking, die ongeveer twee uur heeft geduurd. Volgens eisers zouden er ongeveer een 150-tal werknemers hebben deelgenomen aan deze actie. Om 9u werden zij dan aangesproken door enkele leidinggevendenden, waarbij eisers stellen te zijn bedreigd en voor de keuze te zijn gesteld om ofwel het werk te hervatten ofwel hun spullen op te halen en de fabriek onmiddellijk te verlaten. Na de pauze die afliep om 9u15 zijn alle werknemers, waaronder ook eisers, opnieuw aan het werk gegaan.

De NV stelt op haar beurt dat het een wilde actie betrof, waarbij de directie omstreeks 7u het bericht verkreeg dat er een groep medewerkers na de pauze van 7u tot 7u15 het werk zou neerleggen. Een groep

van +/- 30 man bevond zich ter hoogte van het logistiek bureau in de afdeling eindassemblage. De shiftleader zou omstreeks 7u15 enkele werknemers, waaronder de heer x, de heer X en mevrouw X, hebben aangesproken om na te gaan hoe en waarom er een wilde actie zou plaats vinden, doch niemand wenste te luisteren of te praten. De NV stelt hierbij dat er continu onderling tussen de werknemers afspraken werden gemaakt in een voor de directie vreemde taal. De groep werd gevolgd door de heer X en de heer X, en later eveneens door de heer X. Er werd voornamelijk contact gezocht met de koplopers van de groep. Later zijn eveneens de lokale als de hoofddelegaties gekomen om in dialoog te gaan met de groep werknemers, doch ook deze werden genegeerd. Alle mogelijke acties werden ondernomen om in dialoog te gaan en om de groep te laten halt houden, doch zonder succes. De uiteindelijke groep bestond uit 40 à 50 personen (stuk 3 bundel NV). Er werd een heel parcours afgelegd binnen het bedrijf (stuk 2 bundel NV). Na enige tijd werd de groep opnieuw kleiner. Toen de heer X de groep toesprak (vnl. naar de koplopers toe) ontstond er bij enkele mensen paniek, waardoor de groep nog afslankte tot een groep van ongeveer 20 werknemers. De groep werd toen voor een ultimatum gesteld : ofwel het werk hervatten, ofwel het bedrijf verlaten. De staking werd toen stopgezet.

#### 2.10.

Het moge duidelijk zijn dat enerzijds eisers en anderzijds de NV deze stakingsactie verschillend hebben ervaren. Waar eisers stellen dat zij met een totaal gebrek aan respect werden behandeld (ondanks dat zij zich zeer rustig en respectvol zouden hebben gedragen), stelt de NV dat eisers zich hebben gedragen als heethoofden, halsstarrig weigerend om te praten, daarbij specifieke vragen van zowel leidinggevenden als vakbonden negerend. Zij zouden onrespectvol gedrag hebben vertoond ten aanzien van de leidinggevenden.

Na deze actie werd een lijst opgesteld van 48 werknemers die zouden hebben meegelopen met deze actie, dit op basis van de informatie van de leidinggevenden van de afdelingen (stuk 3 bundel NV). 39 werknemers werden voor 2u niet betaald. Er vond tevens meteen een evaluatiemoment plaats, waarbij de directie zou hebben besloten dat dergelijke wilde acties niet door de beugel konden. Er wordt door de NV geen verslag van deze evaluatievergadering voorgelegd.

Op basis van de getuigenissen en visuele observaties van de heer X, de heer X en de heer X, werden uit de groep van 48 werknemers een aantal mensen geïdentificeerd als "grootste onruststokers", met name 9 mensen waaronder ook de 4 eisers.

#### 2.11.

Op het einde van hun shift werden de heer X, de heer X en mevrouw X diezelfde dag ontboden bij het management (bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde), waarna, volgens de NV na een gesprek en volgens eisers zonder enig voorafgaand gesprek met enige mogelijkheid tot wederwoord, zij in kennis werden gesteld van de beslissing om hun arbeidsovereenkomst te verbreken, mits betaling van een opzeggingsvergoeding.

Het ontslag van de heer X vond plaats op 1.2.2018. Hij kreeg dezelfde mededeling te horen, waarbij eveneens een vakbondsafgevaardigde de heer X bijstond.

Met aangetekende brief dd. 1.2.2018 werd deze ontslagbeslissing betekend aan de heer X, de heer X en mevrouw X (stukken 2a-2c-2d bundel eisers). Met aangetekende brief dd. 2.2.2018 werd de ontslagbeslissing betekend aan de heer X (stuk 2b bundel eisers).

De formulieren C4 werden tevens afgeleverd met telkens de volgende juiste oorzaak van werkloosheid : "past niet meer in de organisatie" of "post niet langer in de organisatie" (stukken 4a t/m 4d bundel eisers).

#### 2.12.

Op 1.2.2018 verscheen tevens het weekbericht waarin werd vermeld (stuk 9 bundel eisers) :

"Korte werkonderbreking In GC

Woensdagmorgen was er een korte werkonderbreking in GC, waarbij een relatief kleine groep arbeiders spontaan het werk neerlegde.

In reactie hierop wenst de directie duidelijk te stellen dat zij zich maar al te goed bewust is van het feit dat er een hoge druk ligt op ieder van jullie. Toch blijven wij ervan overtuigd dat wij alleen in dialoog en met respect voor het bestaande sociaal overlegmodel constructief kunnen werken aan onze toekomst. Hoewel dit misschien niet altijd tot onmiddellijk zichtbare resultaten en volledige oplossingen biedt, blijven wij erin geloven dat dit de enige werkwijze is die op langere termijn zijn vruchten afwerpt. Wij blijven dan ook samen met onze vakbonden dagelijks hard werken aan onze hoofddoelen, namelijk meer stabiliteit in onze fabriek brengen en de knelpunten die ons productieproces bemoeilijken, wegwerken. Zowel directie als vakbonden betreuren de actie van woensdag. Zij willen dan ook alle collega's bedanken die deze morgen blijf hebben gegeven van het vertrouwen in Volvo en in het sociaal overleg door te beslissen niet deel te nemen aan de actie. Alleen door samen te werken en in dialoog te gaan, kunnen wij alle uitdagingen aan en de toekomst van onze fabriek verzekeren. "

2.13.

Met mailbericht dd. 2.2.2018 vroeg de toenmalige raadsman van eisers om een gesprek aan te gaan en de re-integratie van deze werknemers te bespreken, te meer daar de feiten een collectieve actie betroffen, waarop per mailbericht dd. 5.2.2018 onmiddellijk door de raadsman van de NV werd gereageerd (stuk 12 bundel NV).

Met aangetekende brief dd. 6.4.2018 (stuk 5 bundel eisers - stuk 13 bundel NV) stelde de raadsliden van eisers in gebreke om tot re-integratie over te gaan en ondergeschikt tot betaling van een schadevergoeding op basis van kennelijk onredelijk ontslag, de Antidiscriminatiewet en misbruik van ontslagrecht.

Hierop werd nog met brief dd. 3.5.2018 gereageerd door de raadsman van de NV, waarbij elke vordering van eisers werd betwist (stuk 6 bundel eisers - stuk 14 bundel NV).

2.14.

Er was aldus geen vergelijk mogelijk tussen partijen zodat eisers zich genoodzaakt zagen om over te gaan tot het uitbrengen van een dagvaarding voor deze Rechtbank.

### 3. Voorwerp van de vorderingen

Met conclusie neergelegd ter griffie dd. 25.2.2019 luidt de actuele vordering van eisers als volgt :

- De vorderingen ontvankelijk en gegrond te horen verklaren.
- Dienvolgens,
  - O In hoofdorde :
    - De NV te veroordelen om tot de re-integratie van eisers in dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden over te gaan een maand na de betekening van het vonnis en een schadevergoeding te betalen gelijk aan het gederfd loon tot aan het moment van de re-integratie van eisers, provisioneel begroot op € 1,00 per eiser
  - O In ondergeschikte orde :
    - De NV te veroordelen tot betaling aan eisers van een schadevergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet en/of de Antiracismewet zijnde voor :
      - De heer X : € 21.010,93 bruto
      - De heer X : € 23.812,12 bruto
      - De heer X : € 20.301,56 bruto
      - Mevrouw X : € 21.738,01 bruto

■ De NV te veroordelen tot betaling aan eisers van een schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijk ontslag zijnde voor:

- De heer X : € 13.737,92 bruto
- De heer X : € 15.569,46 bruto
- De heer X : € 13.274,09 bruto
- Mevrouw X : € 14.213,31 bruto

■ De NV te veroordelen tot betaling aan eisers van een schadevergoeding op grond van misbruik van ontslagrecht ex aequo et bono begroot op € 10.000,00 voor elke eiser.

O In beide hypothesen :

■ De publicatie van het tussen te komen vonnis binnen een maand na de betekening van het vonnis in de onderneming op het aanplakbord voor de mededelingen aan het personeel gedurende een periode van dertig dagen en in twee dagbladen naar keuze van eisers evenals het overmaken binnen een maand na de betekening van het vonnis in de onderneming via hun gekend emailadres en per aangetekend schrijven, dit alles op kosten van de NV en onder verbeurte van een dwangsom van € 50,00 per dag vertraging.

- Voormelde bedragen, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding, te vermeerderen met de vergoedende interesten vanaf de vervaldatum en de gerechtelijke interesten vanaf datum van dagvaarding tot de datum van betaling
- De NV eveneens te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, gecorrigeerde loonfiches, C4 en gecorrigeerde fiscale fiches, onder verbeurte van een dwangsom van € 50,00 vanaf één maand na de betekening van het vonnis, per document en per dag vertraging
- De NV te veroordelen tot betaling van al de kosten van het geding, inbegrepen de dagvaardingskosten, de rechtsplegings- en de uitgavenvergoeding, zoals voorzien bij artikel 1022 Ger.W., zijnde : € 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding en € 290,64 dagvaardingskosten
- Ten slotte het te vellen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren niettegenstaande alle verhaal en zonder de mogelijkheid van borgstelling noch kantonnement.

Met conclusie neergelegd ter griffie dd. 29.3.2019 luidt de actuele vordering van de NV als volgt :

- In hoofdde :  
O de vorderingen van de eisers (ontvankelijk doch) ongegrond te verklaren

O de eisers te veroordelen tot de betaling van alle kosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van € 3.000,00 (basisbedrag).

In ondergeschikte orde :

O Indien de arbeidsrechtbank enige twijfel zou hebben over de feitelijkeheden, de NV toe te laten deze te bewijzen door alle middelen van recht met inbegrip van het getuigenverhoor onder ede, teneinde volgende feiten aan te tonen :

- onredelijke, niet constructieve houding van elk van de eisers gedurende de werkonderbreking;
- weigering van elk van de eisers gedurende de werkonderbreking om in dialoog te treden en aldus op respectvolle manier te communiceren;
- vertonen van onaanvaardbaar onrespectvol gedrag van elk van de eisers ten aanzien van leidinggevend en/of vakbondsafgevaardigden en/of werknemers die bleven doorwerken en zich niet aansloten bij de groep;
- opruiend, provocerend gedrag van elk van de eisers;
- eisers als koplopers ervaren werden, ten aanzien van de andere werknemers die ook participeerden in de werkonderbreking;

- na de werkonderbreking men heeft samengezeten om de ergste onruststokers / werknemers die werkelijk onaanvaardbaar gedrag hebben vertoond te identificeren, hierbij geen rekening houdend met enig mandaat of afkomst.

#### 4. Bespreking

##### 4.1. Toelaatbaarheid van de vorderingen

De vorderingen van eisers werden tijdig en regelmatig naar de vorm ingesteld, waardoor zij ontvankelijk zijn.

##### 4.2. Ten gronde

##### 4.2.1. Re-integratie en schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon tot aan het moment van de re-integratie

###### 4.2.1.1.

Eisers vorderen in hoofdorde om gereïntegreerd te worden.

Zij menen dat de enige effectieve sanctie voor een ontslag dat een flagrante schending zou inhouden van het stakingsrecht, de re-integratie betreft van eisers evenals de betaling van een schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon vanaf het ontslag tot aan het moment van de re-integratie.

De re-integratie werd onmiddellijk door eisers, bij monde van hun raadslieden, gevraagd, doch hierop werd niet ingegaan (stuk 12 bundel NV). Eisers stellen dat deze weigering in strijd is met het Internationaal recht en verwijzen hierbij onder andere naar de Internationale Arbeidsorganisatie, waarbij wordt gesteld dat respect voor de vrijheid van vereniging vereist dat werknemers niet ontslagen worden of re-integratie van werknemers niet geweigerd wordt omdat zij hebben deelgenomen aan een staking of andere collectieve actie. Eisers zijn van oordeel dat de Belgische wetgeving dient te worden geïnterpreteerd rekening houdende met de internationaalrechtelijke normen.

###### 4.2.1.2.

Vooreerst dient te worden opgemerkt dat deze vordering niet kan kaderen in de toepassing van artikel 17 Antidiscriminatiewet, noch in de toepassing van artikel 15 Antiracismewet (die beiden een gelijkaardige bepaling bevatten).

Artikel 17 §1 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §1 Antiracismewet stellen :

"Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht"

De "klacht" dient in casu gelijkgesteld te worden met het instellen van de rechtsvordering op 7.6.2018 (zie eveneens artikel 17 §3 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §3 Antiracismewet). De "nadelige maatregel" dient in casu gelijkgesteld te worden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 31.1.2018 (voor drie eisers) en op 1.2.2018 (voor één eiser) (zie eveneens artikel 17 §2 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §2 Antiracismewet).

Artikel 17 §5 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §5 Antiracismewet voorzien in de mogelijkheid tot re-integratie :

"Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de



onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen."

Artikel 17 §6 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §6 Antiracismewet voorzien in een vergoeding die de werkgever dient te betalen wanneer de betrokkene na het verzoek tot re-integratie niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met §1

#### 4.2.1.3.

Alleszins dient te worden vastgesteld, samen met het auditoraat, dat de als "negatieve maatregel" te weerhouden gedraging van de NV zich situeert vóór dat er van enige klacht sprake was, zodat er van represailles in het kader van de arbeidsbetrekkingen, waartegen de persoon die een klacht wegens discriminatie indient, door de Antidiscriminatiewet beschermd wordt, geen sprake kan zijn (zie Memorie van toelichting bij het wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. St. Kamer, zitting 2006-2007, nr. 51-2722/001, P- 57).

De bepalingen van artikel 17 Antidiscriminatiewet en artikel 15 Antiracismewet kunnen aldus niet van toepassing zijn, ongeacht of de Antidiscriminatiewet of de Antiracismewet voor onderhavig geschil van toepassing zijn of niet (zie infra).

Zelfs indien zou worden aangenomen dat de mail van de raadsman van eisers aan de NV op 2.2.2018 (stuk 12 bundel NV) of het officieel schrijven van de raadsman van eisers aan de NV dd. 6.4.2018 (stuk 13 bundel NV, dat trouwens zich situeert buiten de termijn van 30 dagen zoals voorzien in artikel 17 §5 Antidiscriminatiewet en artikel 15 §5 Antiracismewet) zou moeten gekwalificeerd worden als "een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures", quod non, kan nog steeds besloten worden dat de represaillebescherming zoals voorzien in voormelde bepalingen niet van toepassing is.

#### 4.2.1.4.

Voor het overige is de Rechtbank van oordeel dat er geen enkele (andere) rechtsregel bestaat, op basis waarvan eisers in rechte hun re-integratie zouden kunnen afdwingen, dit ongeacht de vaststelling dat de verbreking van hun arbeidsovereenkomst geschiedde met schending van de Antidiscriminatiewet, dan wel met schending van de Antiracismewet. Zelfs indien er sprake zou zijn van een kennelijk onredelijk ontslag of een misbruik van ontslagrecht kan een dergelijke maatregel niet afgedwongen worden.

Er wordt in dat geval (zoals b.v. in het geval van artikel 17 §6 Antidiscriminatiewet of artikel 15 §6 Antiracismewet), wanneer de werkgever het verzoek tot re-integratie zou afwijzen, voorzien in de verplichting in hoofde van de werkgever om aan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd werd, een schadevergoeding te betalen. Dit is inderdaad een verplichting vermits deze bepalingen stellen :

"Wanneer de betrokkene na het in §5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met §1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto

beloning van zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, in laatstgenoemde geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen" (eigen onderlijning)

Voor het overige blijft de ontslagmacht van de werkgever (maar ook van de werknemer) tot op zekere hoogte een absoluut en discretionair recht.

Ontslagmacht wordt gedefinieerd als : "de mogelijkheid voor elk van de partijen bij de overeenkomst om deze te beëindigen door ontslag, i.e. door eenzijdige wilsuiking" (zie P. H., R. J., W. R. en M. R., Algemene beginselen van Belgisch arbeidsrecht, II, Diegem, Ced.Samsom, 1996,155).

In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij steeds de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de verdere uitvoering van de overeenkomst te vorderen (Cass. 16 oktober 1969, RGB, 1970, 527; Cass. 27 november 1986, J.T.T., 1988, 47; Cass. 20 juni 1988, Arr. Cass., 1987-88,1368; Arbrb. Brussel 8 maart 1995, J.T.T., 1995, 273).

De Rechtbank kan alleszins de partijen evenmin verplichten de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren, eens een partij bij een arbeidsovereenkomst heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen (Arbh. Brussel 27 november 1986, J.T.T. 1988, 47, noot; Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 18 april 1989, Limb. Rechtsl. 1989, 105; Arbh. Brussel 30 augustus 2002, Journ. Proc. 2002, afl. 443, 18, noot P. D.; Arbh. Brussel 7 mei 2015, J.T.T. 2015, afl. 1225, 344).

Het wordt de Rechtbank evenmin toegestaan, ongeacht of hij ten gronde dan wel in kort geding uitspraak doet, de werknemer te bevelen een werknemer opnieuw in dienst te nemen die wegens discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers onregelmatig zou zijn ontslagen (Cass. 20 juni 1988, Arr. Cass. 1987-88,1368-1370 (1369-1370)).

#### 4.2.1.5.

Kritiek op de ontslagmacht en de eventuele beperkingen hieraan verbonden (door het b.v. invoeren van de mogelijkheid tot re-integratie) is mogelijk, doch tot op heden voorziet de Belgische wetgeving aldus niet in dergelijke mogelijkheden of afwijkingen van de ontslagmacht van de werkgever. Ook de rechtspraak van het Hof van Cassatie is (nog) niet gewijzigd.

De voorkeur van de arbeidswetgever gaat in de meeste gevallen van niet-naleving van de rechtsregels uit naar een pecuniaire sanctionering (zie K. S., De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht, Brugge, die Keure, 2004, 243 e.v.). Slechts in een beperkt aantal gevallen (zoals de ontslagbescherming bij personeelsafgevaardigden, de bescherming tegen represaillemaatregelen in de Antidiscriminatiewet en Antiracismewet,...) werd een fijner sanctiemechanisme in het leven geroepen, met name de mogelijkheid tot verzoek de betrokken werknemer te re-integreren, waarbij, wanneer de werkgever dit verzoek naast zich neerlegt, er eveneens opnieuw een pecuniair gevolg aan verbonden is.

Deze laatste mogelijkheden betreffen trouwens ook louter facultatieve re-integratiemogelijkheden. In het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht wordt alleszins niet voorzien in een gedwongen re-integratie (zie M. R., "Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten", in M. R. (ed.), Actuele problemen van het arbeidsrecht 4, Antwerpen, Maklu, 1993,491).

De Rechtbank deelt de opmerking van het auditoraat hierbij dat het bovendien bijzonder moeilijk zou zijn om aan een rechterlijke beslissing die de re-Integratie beveelt, een concrete uitvoering te geven. Niet enkel kan geen dwangsom opgelegd worden (zie artikel 1385bis lid 2 in fine Ger.W.) (C. ziet hier de bevestiging in dat de wetgever eigenlijk geen herplaatsing wil in D. C., "Ontslag : macht of recht (voor en na WES)" in Marakante standpunten. Opstellen opgedragen aan prof. dr. M. R., Antwerpen-Cambridge, Intersentia, p. 35).

Bovendien kan de vraag gesteld worden hoe de professionele samenwerking van mensen tussen wie het vertrouwen ernstig verstoord is, nog verder kan worden uitgevoerd.

#### 4.2.1.6.

Eisers verwijzen in besluiten echter naar de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) nummers 87 ("Freedom of Association and Protection of the Right to Organise convention, 1948") en 98 ("Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949"), evenals naar het standpunt van het Freedom of Association Committee van de voormelde organisatie.

Wat betreft de IAO-verdragen dient te worden opgemerkt dat zij geen rechtstreekse werking hebben en in België aldus uitvoering vergen door een wet, een besluit of een CAO (zie W. V. E., Sociaal Compendium '16-'17. Arbeidsrecht, Mechelen, Kluwer, 2017, p. 23, nr. 26). Bij een wet dd. 20.11.1953 (B.S. 30.12.1953) werd voorzien dat IAO-verdrag nr. 98 volledige uitwerking zou hebben in de Belgische rechtsorde.

Artikel 1 van het IAO-verdrag nr. 98 stelt dat het verdrag de werknemers een volledige bescherming wil geven tegen elke daad van onderscheid die erop gericht is inbreuk te maken op de vakverenigingsvrijheid in verband met het werk.

Eisers stellen nu dat de weigering van de NV tot de re-integratie van eisers in strijd is met het internationaal recht en aldus de IAO-verdragen nr. 87 en 98. Deze verdragen houden voornamelijk bepaalde doelstellingen in om een volledige bescherming te bieden aan werknemers die het slachtoffer zouden worden van een inbreuk zoals beschreven in artikel 1 van het IAO-verdrag nr. 98. Nergens wordt in deze verdragen aan de Belgische werknemers een afdwingbaar recht op re-integratie verleend. Nergens wordt in deze verdragen aan de Belgische overheid opgelegd om wettelijke maatregelen te nemen om een dergelijk recht afdwingbaar te maken.

De Rechtbank is bovendien, samen met het auditoraat, van oordeel dat de conclusie die eisers voorts aan de beslissing nummer 663 van het Freedom of Association Committee ontleen, gebaseerd is op een verkeerde lezing ervan. De opmerking dat de werknemers niet zouden mogen ontslagen worden of dat hun re-integratie niet mag geweigerd worden op basis van hun deelname aan een staking, impliceert geenszins dat het Committee van oordeel is dat een dergelijke re-integratie zou moeten ingevoerd worden, maar impliceert dat, daar waar een dergelijke verplichting reeds bestaat, de re-integratie niet mag geweigerd worden op basis van de deelname aan een staking door een werknemer die deze re-integratie vraagt.

Door de (nog steeds heersende) primatie van de ontslagmacht (zie supra) is een gedwongen re-integratie in deze specifieke situatie niet in de wet voorzien. De Rechtbank is van oordeel dat, gelet op de vaststelling van deze onmogelijkheid tot re-integratie, dit besluit geldt ongeacht of de Rechtbank ervan uit gaat dat de ontslagen van eisers al dan niet in causaal verband zouden staan met de staking dd. 31.1.2018 en of de Antidiscriminatiewet en/of de Antiracismewet al dan niet van toepassing zouden zijn (zie infra).

Voor het overige wordt vastgesteld dat eisers geen andere rechtsgrond, geldig in de Belgische rechtsorde, aanreiken waaruit een wettelijk verankerd recht tot re-integratie zou moeten blijken.

#### 4.2.1.7.

Gelet op hetgeen voorafgaat, is de Rechtbank van oordeel, ongeacht of de ontslagen van eisers rechtstreeks al dan niet het gevolg zouden zijn van de uitoefening van hun vrijheid van vergadering en vereniging en aldus de staking dd. 31.1.2018 (zie infra), dat de vordering tot re-integratie en de vordering tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan het gederfd loon tot aan het ogenblik van de re-integratie dienen te worden afgewezen als ongegrond.

### 4.2.2. Schadevergoeding wegens discriminatie op grond van syndicale overtuiging en afkomst

#### 4.2.2.1. Algemene principes

Artikel 14 van de Antidiscriminatiewet bepaalt het algemene discriminatieverbod :

"In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap."

In artikelen 7 en 9 van de Antidiscriminatiewet worden de directe en indirecte discriminatie beschreven :

"Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd dooreen legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden."

Op grond van artikel 3 van deze wet vormen de syndicale overtuiging en afkomst beschermde criteria, die op grond van artikel 5 van toepassing zijn in de arbeidsbetrekkingen.

Dit laatste artikel omvatten volgens artikel 4,1" onder andere de werkgelegenheid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen in de private sector.

Artikel 5, §2, 3°, 1<sup>ste</sup> streepje bepaalt dat de Antidiscriminatiewet, wat betreft de arbeidsbetrekking van toepassing is op de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer de ontslagbeslissing.

Artikel 18 Antidiscriminatiewet voorziet in een systeem van rechtsbescherming als volgt :

"§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1" met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-

discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°."

Artikel 28 van de Antidiscriminatiewet regelt de bewijslastverdeling :

"§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt ondermeer, 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; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. 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."

Het Hof van Cassatie oordeelde dat het slachtoffer enkel de feiten dient te bewijzen die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden en dat, wanneer een dergelijk vermoeden bestaat, de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verwerende partij valt (zie Cass. 18 december 2008, Arr. Cass. 2008, 3108).

Alleszins zal het vermeende slachtoffer van de discriminatie moeten kunnen aantonen dat hij of zij ongunstig werd behandeld en dat aan deze ongunstige behandeling ongeoorloofde motieven ten grondslag liggen (zie ook GwH 12 februari 2009, arrest nr. 17/2009).

Wanneer het slachtoffer aldus slaagt in de bewijslast, staat de discriminatie vast tenzij de tegenpartij het tegenbewijs levert dat er geen sprake is van discriminatie door aan te tonen dat het verschil in behandeling niet plaatsvond op grond van het verboden criterium, maar uitsluitend op grond van andere, meer geoorloofde criteria. Zodra echter een beschermd criterium heeft meegespeeld bij de ongunstige behandeling, is er sprake van een discriminatoire handeling die aanleiding geeft tot schade (zie o.a. M. V., Arbeidsongeschiktheid en re-integratie in het arbeidsrecht, Brugge, die Keure, 2017,104).

Het bewijs van discriminatie kan worden geleverd door alle wettige bewijsmiddelen (zie W. V. E., Sociaal Compendium Arbeidsrecht '15-'17, Kluwer, Mechelen, 2016,1128, nr. 2240).

4.2.2.2. Wat dient te worden verstaan onder "syndicale overtuiging" in de zin van de Antidiscriminatiewet ?

4.2.2.2.1.

Om vooreerst na te gaan of eisers slagen in hun bewijslast van de feiten die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, dient er te worden nagegaan of de Antidiscriminatiewet wel degelijk van toepassing is in onderhavig geschil, meer bepaald of het beschermd criterium "syndicale

overtuiging", zoals voorzien in de Antidiscriminatiewet, effectief aan de orde is of niet. Het criterium "afkomst" komt later onder randnummer 4.2.2.6. aan bod.

De NV concentreert zich in besluiten voornamelijk op de mogelijke beperkingen op het stakingsrecht en het mogelijke misbruik van de uitoefening van het stakingsrecht, doch zij zegt weinig over het al dan niet van toepassing zijn van de Antidiscriminatiewet op grond van het vermelde beschermd criterium "syndicale overtuiging".

Eisers van hun zijde zijn van oordeel dat het beschermd criterium "syndicale overtuiging" een ruime interpretatie verdient, waardoor deze toepassing in onderhavig geschil dient te worden gemaakt.

#### 4.2.2.2.

In artikel 4,4° Antidiscriminatiewet wordt het criterium "syndicale overtuiging" vermeld als één van de beschermde criteria in het kader van de Antidiscriminatiewet.

De Antidiscriminatiewet dd. 25.2.2003 maakte vroeger gebruik van een gesloten lijst van criteria waarin het criterium "syndicale overtuiging" niet voorkwam. Klaarblijkelijk bestond er geen interesse en/of noodzaak om dit criterium op te nemen in de Antidiscriminatiewet. Mede omdat eveneens de criteria "taal" en "politieke overtuiging" ontbraken, stelde het toenmalige Arbitragehof dat deze gesloten lijst diende te worden vernietigd (Arbitragehof 6 oktober 2004, nr. 157/2004, B.S. 18 oktober 2004, 72389). De wet diende immers de algemene doelstelling te hebben om discriminatie te verbieden, waardoor het niet kon worden verantwoord dat deze twee laatste criteria zouden ontbreken.

Toen de "nieuwe" Antidiscriminatiewet (dd. 10.5.2007) werd ingevoerd, werd er nog steeds een (weliswaar ruimere) gesloten lijst van criteria gehanteerd, doch opnieuw ontbrak het expliciet verbod om te discrimineren wegens "syndicale overtuiging". Wat betreft de redenen waarom de toenmalige minister van oordeel was dat het criterium "vakbondslidmaatschap" (zoals het toen werd vermeld) niet diende te worden opgenomen in de gesloten lijst van beschermde criteria, kan worden verwezen naar de parlementaire stukken (voor een overzicht: zie I. V. H., "Vrijheid van vakvereniging en verbod van discriminatie op grond van syndicale overtuiging", T.S.R. 2017/4,742-743).

#### 4.2.2.3.

Alleszins werd de Antidiscriminatiewet dd. 10.5.2007 opnieuw voorgelegd bij het Grondwettelijk Hof en dit specifiek wegens het ontbreken van een discriminatieverbod voor "lidmaatschap van een vakorganisatie, syndicale overtuiging en syndicale activiteit". Deze drie begrippen worden door het Grondwettelijk Hof in haar arrest dd. 2.4.2009 (arrest nr. 64/2009) samengebracht onder het criterium "syndicale overtuiging".

Onder overweging B.8.3 stelde het Grondwettelijk Hof het volgende :

"Het lidmaatschap van of het behoren tot een vakorganisatie en de activiteit die in het kader van een dergelijke organisatie wordt gevoerd, moeten worden beschouwd als uitingen van de syndicale mening van de betrokken persoon. Het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn lidmaatschap van een vakorganisatie, van het feit dat hij daartoe behoort of van zijn syndicale activiteit is derhalve eveneens het slachtoffer van een discriminatie op grond van zijn syndicale overtuiging, zodat de drie aangehaalde discriminatiegronden vervat zijn in die van de syndicale overtuiging."

Het Hof oordeelde dat de wetgever, door onder de vermelde discriminatiegronden niet de grond van de syndicale overtuiging op te nemen, de slachtoffers van discriminatie op basis van die grond en de slachtoffers van discriminatie op basis van een van de gronden opgesomd in artikel 4, 4° van de bestreden wet zonder redelijke verantwoording verschillend heeft behandeld. De rechtsbescherming die sommige nationale bronnen bieden aan slachtoffers van discriminatie op basis van een syndicale overtuiging is, volgens het Hof, niet afdoende dan in vergelijking met de bescherming die kan worden geboden op basis van de Antidiscriminatiewet,

Op 30.12.2009 vulde de wetgever in die zin de Antidiscriminatiewet aan met het criterium "syndicale overtuiging" via de wet van die datum houdende diverse bepalingen (B.S. 31 december 2009).

#### 4.2.2.2.4.

De vraag stelt zich nu wat er onder het begrip "syndicale overtuiging" dient te worden begrepen.

Het arrest dd. 2.4.2009 van het Grondwettelijk Hof distilleerde drie, aspecten : het lidmaatschap, het mandaat en de activiteit (zie overweging B.8.3) (zie eveneens I. V. en S. R., "Discriminatie op de arbeidsplaats : gewikt en gewogen", Or. 2011/4,118).

Gelet op de staking die plaats vond op 31.1.2018, en naar aanleiding van de feiten die zich hebben afgespeeld op deze dag, is voor de onderliggende casus van belang na te gaan wat er dient te worden begrepen onder "syndicale activiteit".

Het auditoraat verwijst in het ter griffie neergelegd advies enerzijds naar deze bewuste overweging B.8.3 en anderzijds naar de parlementaire voorbereidingen (p. 15-16 advies) waarbij er wordt geciteerd als volgt :

"het lidmaatschap van of het behoren tot een vakorganisatie en de activiteit die in het kader van een dergelijke organisatie wordt gevoerd" (onderlijning auditoraat)

Op basis van deze parafasering besluit het auditoraat dat het criterium "syndicale overtuiging" drie aspecten omvat : het lidmaatschap van een vakorganisatie, het mandaat van een vakorganisatie en de activiteit die in het kader van een vakorganisatie wordt gevoerd.

#### 4.2.2.2.5.

De Rechtbank volgt deze ietwat stringente interpretatie niet en is van oordeel dat het criterium "syndicale overtuiging" ruimer dient te worden begrepen dan louter (o.a.) een activiteit die in het kader van een vakorganisatie wordt gevoerd.

Vooreerst dient te worden opgemerkt dat er op zich geen enkele interpretatie van het begrip "activiteit" in het kader van het criterium "syndicale overtuiging" wordt gemaakt in het arrest dd. 2.4.2009 van het Grondwettelijk Hof, dat zich louter uitspreekt over de al dan niet opname van het criterium "syndicale overtuiging" in de Antidiscriminatiewet. In overweging B.8.3 stelt het Grondwettelijk Hof wel dat het criterium "syndicale overtuiging" de drie eerder aangehaalde aspecten behelst, zonder zich uit te laten wat er wel of niet dient te worden begrepen onder deze drie deelaspecten.

De Rechtbank volgt eisers in hun repliek op het advies dat deze overweging niet op limitatieve wijze kan worden gelezen (zie eveneens I. V. H., "Syndicale overtuiging beschermt ook niet-lid dat syndicale bijstand wenst", noot onder Arbh. Brussel 19 juni 2018, Soc. Kron. 2018, 28)

#### 4.2.2.2.6.

In die zin wenst de Rechtbank de parallel te leggen met het criterium "politieke overtuiging", dat eveneens staat vermeld in de lijst van beschermde criteria in de Antidiscriminatiewet. In het arrest R. van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (arrest dd. 6 november 2012, nr. 47335/06, voor een weergave zie Juristenkrant 2013, afl. 264, 6) werden Staten een positieve verplichting opgelegd om bescherming tegen het ontslag door werkgever te verzekeren wanneer dit ontslag alleen is ingegeven door het lidmaatschap van een bepaalde politieke partij. De Staten dienen aldus een adequate bescherming te bieden aan werknemers tegen ontslag op grond van politieke overtuiging of lidmaatschap. In die zin kan worden aanvaard dat het discriminatieverbod op basis van "politieke overtuiging", naast het lidmaatschap van een politieke partij, dient te worden open getrokken naar het uiten van "elke met anderen gedeelde opvatting omtrent de bestuurlijke en sociale inrichting van de maatschappij" (zie Y. S., Discriminatie en identiteit, Brussel, Larcier, 2010,74). Deze ruime interpretatie, conform het internationaal recht, werd eveneens zo mee opgenomen in de parlementaire voorbereidingen van de Antidiscriminatiewet (zie Par. St. Kamer 2006-07, nr. 51-2722/001, XVII).

Dat de Rechtbank deze parallel met dit welbepaald criterium maakt is niet verwonderlijk, in die zin dat, ten tijde van de uitgebrachte amendementen aan de Antidiscriminatiewet vóór het arrest van het Grondwettelijk Hof, de toenmalige minister tijdens de bespreking in het parlement, uiteenzette waarom het (toen nog gehanteerde begrip) "vakbondslidmaatschap" niet als beschermd criterium voorkwam in de Antidiscriminatiewet en daarbij zelf de bedenking maakte dat de discriminatie op grond van geloof, levensbeschouwing en politieke overtuiging reeds wel werd verboden, en een werknemer die zich slachtoffer voelt van een discriminatie op basis van zijn vakbondslidmaatschap, zich reeds kon beroepen op deze bestaande verboden tot discriminatie (Pari. St. Kamer 2006-07, doe 51-2720/009,47-49).

Vanuit deze parallel is de Rechtbank van oordeel dat kan worden gesteld dat het begrip "syndicale overtuiging" niet alleen situaties omvat waarbij de betrokken persoon effectief lid is van een syndicale organisatie, maar eveneens waarbij deze geen lid is van een syndicale organisatie. Meer zelfs, niet alleen activiteiten in het kader van dergelijke syndicale organisatie kunnen dan vallen onder het beschermde criterium "syndicale overtuiging", maar ook activiteiten die niet worden gevoerd in het kader van een syndicale organisatie maar die wel een syndicaal karakter hebben.

#### 4.2.2.2.7.

De Rechtbank volgt de rechtsleer die stelt dat, om in aanmerking te komen op de bescherming die de Antidiscriminatiewet biedt op grond van het beschermd criterium "syndicale overtuiging", er sprake dient te zijn van gestelde gedragingen of activiteiten waaraan werd deelgenomen, die uit hun aard een syndicaal karakter hebben. Gedragingen en activiteiten hebben dergelijk karakter wanneer zij een uiting zijn van het grondrecht op syndicale vrijheid. Het recht op syndicale vrijheid houdt het recht voor de werknemers in om hun beroepsbelangen te verdedigen en om op te komen voor hun belangen als maatschappelijke groep (zie M. R., "De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht", in G. C. en M. R. (eds.), De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht, Mechelen, Kluwer, 2005,11, met volgende eensgezinden : K. N., "Discriminatie op grond van politieke of syndicale overtuiging : vergt overtuiging lidmaatschap ?" van 9 augustus 2014 op [www.sociaalrecht.bloespot.be/2014/08/discriminatie-op-grond-van-politieke-of.html](http://www.sociaalrecht.bloespot.be/2014/08/discriminatie-op-grond-van-politieke-of.html) en I. V. H., "Vrijheid van vakvereniging en verbod van discriminatie op grond van syndicale overtuiging", T.S.R. 2017/4, 757). Deze laatste auteur bekijkt het zelfs zeer breed waarbij zij stelt dat het criterium "syndicale overtuiging" zelfs werknemers beschermt die er een andere of geen syndicale overtuiging op na houden.

Daar waar het auditoraat adviseert om het aspect "activiteit", onder de noemer van het criterium "syndicale overtuiging", zo te interpreteren dat het louter gaat om activiteiten die in het kader van een syndicale organisatie worden gevoerd, vindt dit evenmin steun in het arrest dd. 19.6.2018 van het Arbeidshof Brussel dd. 19.6.2018 (Soc. Kron. 2018, 25), waarbij het Arbeidshof de interpretatie van de Arbeidsrechtbank te Brussel (en die gelijkaardig is als deze van het auditoraat, met name de syndicale activiteit is beperkt tot activiteiten van vakbondsleden binnen hun organisatie) naast zich neerlegt, en zich aldus als aanhanger uitspreekt van een ruimere interpretatie van het begrip "syndicale activiteit".

#### 4.2.2.2.8.

Kortom, de Rechtbank oordeelt dat, van zodra er een idee, overtuiging of activiteit ontstaat, dat uit haar aard een syndicaal karakter bezit of verkrijgt, met name wanneer werknemers voor het belang van de groep (of zelfs voor individueel belang) zich verenigen om op te komen voor deze belangen, en middels dit idee, overtuiging of activiteit hieraan uiting geven, er wel degelijk sprake is van de toepassing van het beschermd criterium "syndicale overtuiging" in de Antidiscriminatiewet. Hier valt aldus eveneens een collectieve actie onder die uiting geeft aan een bepaalde syndicale overtuiging.

Eisers stellen hierbij terecht in besluiten dat het feit of men al dan niet aangesloten was bij een vakorganisatie geen rol speelt, net zo min het relevant was of de vakorganisaties de actie dd. 31.1.2018 hebben ondersteund of niet. Het feit dat aan de basis ligt voor de beoordeling of het verbod van discriminatie op grond van syndicale overtuiging werd geschonden of niet, is wel degelijk de "activiteit" as such die op 31.1.2018, plaatsvond, met name de stakingsactie waaraan eisers hebben deelgenomen.



Om na te gaan of het beschermd criterium "syndicale overtuiging" in het kader van de Antidiscriminatiewet aldus speelt, dient er, in de ruime interpretatie die de Rechtbank aldus volgt (zie supra), te worden gekeken of er een bepaalde inwendige en/of uitwendige maar voornamelijk persoonlijke overtuiging met syndicale karaktereigenschappen kan worden ontwaard bij de werknemer die zich als slachtoffer van een mogelijke discriminatie kenbaar maakt. Om terug te grijpen naar de analogie met het criterium van de "politieke overtuiging" is de Rechtbank van oordeel dat een restrictieve interpretatie van het begrip "syndicale overtuiging" een onrechtmatig onderscheid zou invoeren tussen enerzijds personen die zich op de bescherming van een politieke overtuiging beroepen en personen die dit doen op basis van een syndicale overtuiging. Net mede omdat de grens tussen beide criteria inhoudelijk flinterdun kan zijn, verdient het de voorkeur te geven aan een ruime interpretatie van het begrip "syndicale overtuiging", teneinde te waarborgen dat elke werknemer, die een bepaalde overtuiging van syndicale aard wenst te uiten, beschermd is tegenover een mogelijk discriminatoir handelen.

4.2.2.3. Is het criterium "syndicale overtuiging" überhaupt van toepassing op onderhavig geschil?

4.2.2.3.1.

Nu de Rechtbank heeft geoordeeld dat het beschermde criterium "syndicale overtuiging", zoals opgenomen in de Antidiscriminatiewet, ruim dient te worden geïnterpreteerd, stelt zich de vraag of de zich voorgedane feiten dd. 31.1.2018 wel degelijk kunnen vallen onder de noemer "syndicale overtuiging".

Onder de feitelijke voorgaanden werd reeds een chronologisch overzicht gegeven van de acties die hebben plaatsgevonden op de werkvloer bij de NV (zie supra).

De grote stakingsactie in september 2017 gedurende 4 dagen resulteerde in het organiseren van een referendum, waarbij 57% van de werknemers zich tegen het verzoeningsbesluit had uitgesproken. Omdat de tweederdemeerderheid niet werd behaald, werd de staking stopgezet. Reeds eerder haalde de Rechtbank aan dat, gelet op het percentage van tegenstemmers, er toch steeds een ongenoegen bleef sluimeren onder het personeel inzake de pijnpunten, die het onderwerp uitmaakten van de stakingsactie in september 2017.

Dat de grote stakingsactie in september 2017 als syndicale activiteit kon worden bestempeld staat buiten kijf. Zelfs in de strikte interpretatie die de NV voorhoudt, was deze stakingsactie duidelijk ingegeven door de syndicale organisaties (en werd ze na 2 dagen ook officieel aangezegd). De reden van deze stakingsactie betrof de werkdruk, met onder andere de verhoging van de lijnsnelheid en het gebruik van het Andon-systeem. Hierover kan geen discussie bestaan tussen partijen. Omwille van deze redenen werden er ook onderhandelingen opgestart tussen de directie en de vakbonden.

Er werd echter wel vastgesteld dat amper 2 maanden na deze stakingsactie de lijnsnelheid dermate werd verhoogd, dat er een snelheid werd opgelegd die zelfs vóór de grote stakingsactie van september 2017 niet werd aangehouden. In de tussentijd waren er eveneens nog twee kleinere acties (werkonderbrekingen op 23.11.2017 en 30.11.2017), opnieuw omwille van de verhoogde lijnsnelheid.

4.2.2.3.2.

Wanneer op 31.1.2018 er dan opnieuw een actie onder de werknemers ontstaat, stelt zich de vraag of deze actie voortvloeide uit de eerder gehouden acties en de pijnpunten die aan het licht kwamen tijdens de grote stakingsactie in september 2017.

De Rechtbank is van oordeel dat dit wel degelijk het geval is. Niettegenstaande er onduidelijkheid bestaat over het aantal deelnemers aan de staking dd. 31.1.2018, leidt de Rechtbank af dat deze werknemers het werk hebben onderbroken om (opnieuw) de werkdruk binnen de NV aan te kaarten. Dit wordt trouwens ook bevestigd door de verklaring die de toenmalige woordvoerder van de NV, de heer XX, aflegde ten aanzien van de media (stuk 8 bundel eisers) :

"Het was een staking in een deel van de fabriek. Aanvankelijk konden de meeste mensen nog doorwerken, maar de band is uiteindelijk toch volledig stilgevallen. Het ging om een spontane actie die niet heel erg gecoördineerd leek. Echt concrete eisen stelden de actievoerders niet, maar ze stelden wel dat er te weinig resultaat was bij de onderhandelingen over tegemoetkomingen naar het personeel die sinds september aan de gang zijn. Die lopen trouwens nog steeds, maar door externe factoren lopen die vertraging op."

De heer X, waarvan mag worden verondersteld dat hij op dat moment de NV vertegenwoordigde, legt aldus zelf het verband tussen enerzijds de actie in september 2017 en de daarna lopende onderhandelingen (die aldus vertraging opliepen) en anderzijds de actie dd. 31.1.2018. Ook in het weekbericht dd. 1.2.2018 (stuk 9 bundel eisers) stelde de NV :

"(...) In reactie hierop wenst de directie duidelijk te stellen dat zij zich maar al te goed bewust is van het feit dat er in de huidige situatie, ondanks alle geleverde inspanningen, een hoge druk ligt op ieder van jullie. Toch blijven wij ervan overtuigd dat wij alleen in dialoog en met respect voor het bestaande sociaal overlegmodel constructief kunnen werken aan onze toekomst ! Hoewel dit misschien niet altijd tot onmiddellijk zichtbare resultaten en volledige oplossingen leidt, blijven wij erin geloven dat dit de enige werkwijze is die op langere termijn zijn vruchten afwerpt. Wij blijven dan ook samen met onze vakbonden dagelijks hard werken aan onze hoofdoelen, namelijk meer stabiliteit in onze fabriek brengen en knelpunten die ons productieproces bemoeilijken, wegwerken."

Hieruit kan duidelijk worden afgeleid dat de NV erkent dat de werkdruk op de schouders van de werknemers hoog was, dat de lopende onderhandelingen (opgestart sinds de stakingsactie in september 2017) niet altijd tot onmiddellijk zichtbare resultaten en volledige oplossingen hadden geleid en dat de uiteindelijke doelstelling erin lag meer stabiliteit in de fabriek te brengen en de knelpunten die het productieproces bemoeilijken, weg te werken.

#### 4.2.2.3.3.

De syndicale overtuiging van eisers is naar het oordeel van de Rechtbank in de loop van de periode van september 2017 tot januari 2018 dan ook niet gewijzigd. In september 2017 werd er gestaakt om diverse pijnpunten aan de kaak te stellen (waaronder voornamelijk de verhoogde werkdruk). In januari 2018 werd het werk opnieuw stilgelegd, net omwille van dezelfde redenen (wat ook door de NV werd erkend middels haar woordvoerder van de NV en middels het weekbericht, zie supra).

In die zin is de Rechtbank van oordeel dat de syndicale overtuiging van eisers die reeds aanwezig was tijdens de stakingsactie in september 2017, is blijven voortbestaan. Met de actie op 31.1.2018 namen eisers deel aan een activiteit die uit haar aard een syndicaal karakter bezat. Zowel met de stakingsactie in september 2017 als deze op 31.1.2018 kwamen de werknemers op voor het belang van de groep, met name in zeer algemene bewoordingen voor het verlagen van de werkdruk.

4.2.2.4. Slagen eisers erin om feiten aan te voeren die een discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden ?

#### 4.2.2.4.1.

Nu de Rechtbank heeft geoordeeld dat de staking dd. 31.1.2018 wel degelijk kan worden beschouwd als zijnde een activiteit, deel uitmakend van het begrip "syndicale overtuiging", erkend als één van de beschermde criteria in de Antidiscriminatiewet, zal de Rechtbank de oefening van de bewijslastverdeling conform artikel 28, §1 Antidiscriminatiewet maken.

De eerste vraag die hierbij dient te worden gesteld is of eisers erin slagen om feiten aan te voeren die een discriminatie op grond van de syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden. Slagen eisers er in de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat zij het slachtoffer werden van een ongunstige behandeling die is ingegeven door ongeoorloofde motieven?

#### 4.2.2.4.2.

De Rechtbank is van oordeel dat eisers hierin slagen.

Er kan geen betwisting bestaan over de vaststelling dat eisers werden ontslagen na de stakingsactie dd. 31.1.2018. Drie van de vier ontslagen vonden plaats op dezelfde dag, na afloop van de shift. Alleen de heer X werd ontslagen op 1.2.2018, een dag na de stakingsactie.

Tevens is het voor de Rechtbank duidelijk dat deze ontslagen er zijn gekomen naar aanleiding van de stakingsactie dd. 31.1.2018.

Waar eisers echter stellen dat de reden van de ontslagen in de deelname van eisers aan deze werkonderbreking lag, stelt de NV dat deze reden voornamelijk te zoeken was in de houding van eisers tijdens deze werkonderbreking.

Eisers tonen genoegzaam aan, aan de hand van voldoende sterke en pertinente feiten, dat de deelname aan de werkonderbreking dd. 31.1.2018 heeft kunnen leiden tot het discriminatoir ontslag van eisers. Eisers maken het eveneens aannemelijk dat zonder de deelname aan de stakingsactie, de NV niet zou zijn overgegaan tot de kwestieuze ontslagen.

Dit wordt trouwens ook zo bevestigd door de NV in besluiten waarbij men erkent dat het ontslag niet werd doorgevoerd omwille van de staking, maar wel omwille van een aantal feitelijkheden die zich rond de staking hebben voorgedaan.

De ontslagbeslissingen vielen hierbij vrijwel op dezelfde dag als de stakingsactie zelf.

Bovendien werd er een lijst opgesteld van 48 werknemers (opgedeeld onder 39 gesanctioneerden en 9 ontslagenen) getiteld : "volgende medewerkers hebben meegelopen tijdens de spontane actie" (stuk 3 bundel NV). Uit deze lijst blijkt vooral de deelname aan de stakingsactie van determinerend belang te zijn geweest om opgenomen te worden op deze lijst, eerder dan een bepaalde foutieve houding die aan de dag zou zijn gelegd.

In die zin tonen eisers wel degelijk aan, mede gelet op het ontbreken van enig ander bewijs inzake de aannahme van een bepaalde foutieve houding tijdens deze stakingsactie (zie infra), dat de deelname aan deze stakingsactie één van de mogelijke aanleidingen is geweest tot het nemen van de ontslagbeslissingen door de NV.

#### 4.2.2.4.3.

De vergelijking die door de NV wordt gemaakt met het vonnis zoals in kort geding dd. 9.1.2019 van de Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent (stuk F bundel NV) gaat niet op, vermits uit het feitenrelaas duidelijk blijkt dat in hoofdzaak de (in dat dossier door de NV bewezen) onredelijke en niet-constructieve houding van de betrokken werknemer als hoofdreden naar voren kwam, eerder dan zijn syndicale overtuiging.

De gestelde gedragingen door de betrokken werknemer werden effectief hard gemaakt door de NV. Bovendien konden deze gedragingen sterk geïndividualiseerd worden, daar waar in casu de individuele toewijzingen naar eisers vaag blijven (zie infra).

#### 4.2.2.4.4.

De Rechtbank is van oordeel dat de door eisers aangevoerde feiten voldoende sterk en pertinent zijn, in die zin dat het onbetwistbaar is dat eisers inderdaad hebben deelgenomen aan de werkonderbreking dd. 31.1.2018, daarna zijn opgeroepen door de NV om hun houding tijdens deze werkonderbreking te bespreken, om nadien te worden ontslagen. Dit blijkt tevens uit de argumentatie van de NV zelf.

Deze feiten doen minstens vermoeden dat eisers ongunstiger werden behandeld (ten aanzien van de niet-ontslagenen, namelijk de gesanctioneerden met 2u schorsing loon, die wel degelijk zich bevonden in

een vergelijkbare situatie) door de deelname aan de stakingsactie. Eisers tonen dan ook aan dat deze ongunstige behandeling werd ingegeven door ongeoorloofde motieven.

Eisers slagen aldus in hun prima facie bewijslast van de feiten die een discriminatie op grond van syndicale overtuiging kunnen doen vermoeden.

4.2.2.5. Slaagt de NV in het leveren van het tegenbewijs, met name dat er een discriminatie op grond van de syndicale overtuiging is geweest ?

4.2.2.5.1.

Nu de Rechtbank heeft geoordeeld dat eisers erin slagen pertinente feiten aan te voeren die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, verschuift de bewijslast naar de NV, die als verwerende partij dient aan te tonen dat er geen discriminatie is geweest.

De NV stelt dat zij is overgegaan tot ontslag van eisers omwille van hun houding die zij aan de dag hebben gelegd tijdens de werkonderbreking op 31.1.2018. Daarnaast stelt de NV dat eisers misbruik hebben gemaakt van hun stakingsrecht.

4.2.2.5.2.

De Rechtbank is van oordeel dat de NV niet slaagt in haar bewijslast.

Zij stelt aldus vooreerst dat de werkelijke reden van het ontslag lag in de houding van eisers tijdens de werkonderbreking :

"Het ontslag werd doorgevoerd daar eisers één voor één onaanvaardbaar gedrag hebben vertoond, nl. het onregelmatig aanstoken van andere werknemers om acties te voeren/zich als "heethoofden" hebben gedragen, halsstarrig weigerden om te praten, specifieke vragen van zowel leidinggevendenden als vakbonden negeren, onrespectvol gedrag vertoonden ten aanzien van de leidinggevendenden (in strijd met artikel 16 van de arbeidsovereenkomstenwet dat oplegt dat de werknemer eerbied en achting aan de dag dient te leggen), hetgeen niet door de beugel kan (...) Dergelijke houding van werknemers kon door Volvo niet worden getolereerd en vormden de rechtstreekse aanleiding tot ontslag." (p. 23 van besluiten van de NV)

En nog :

"De rol die zij gedurende de actie vervuld hebben daarentegen was hiertoe cruciaal" (p. 38 van besluiten van de NV)

De NV heeft zeer omstandige besluiten opgesteld, doch wanneer er wordt gekeken naar de concrete bewijsstukken waaruit zou moeten blijken dat er geen discriminatoir ontslag heeft plaats gevonden (op basis van de syndicale overtuiging van eisers), stelt de Rechtbank vast dat er slechts drie getuigenverklaringen (opgesteld overeenkomstig artikel 961/2 Ger.W.) kunnen worden weerhouden, waarmee de NV aldus tracht om het tegenbewijs te leveren.

Het betreffen getuigenverklaringen, allen daterend van geruime tijd na het ontslag van eiseres, van de heer X (stuk Ia bundel NV), de heer X (stuk Ib bundel NV) en de heer X (stuk Ic bundel NV).

Deze getuigenverklaringen leveren echter niet het voor de NV vereiste tegenbewijs.

4.2.2.5.3.

Onmiddellijk kan worden opgemerkt dat de getuigen in deze verklaringen op de vlakte blijven wat betreft het vermelden van naam en toenaam van de deelnemers van de actie dd. 31.1.2018.

De heer X stelt dat hij geen namen van medewerkers in de kopgroep van de actie kan geven, vermits hij deze personen niet kent en hij verantwoordelijk is voor de afdeling logistiek.

Zo is het eveneens opvallend dat in geen enkele verklaring de naam van de heer X kan worden teruggevonden. Er kan aldus niet worden afgeleid of de heer X zich effectief heeft gedragen als een "heethoofd" tijdens de actie dd. 31.1.2018, laat staan welke handelingen de heer X zou hebben gesteld op 31.1.2018.

De heer X, de heer X en mevrouw X worden wel bij naam genoemd in de verklaringen, doch de verklaringen blijven, wat betreft de eventuele verantwoordelijkheid en de grootte van de hoofdrol van betrokken personen, zeer vaag.

Zo stelt de heer X dat hij verschillende werknemers individueel heeft proberen aan te spreken, waarna hij onder andere de drie bovenstaande personen vermeldt, doch hieruit blijkt niet dat deze personen effectief de "paniekzaaiers" en "heethoofden" waren voor wie de NV hen verslijt.

De heer x stelt b.v. wel dat mevrouw X vooraan van de groep liep en dat hij haar herhaaldelijk heeft gevraagd om te praten en om de problemen te benoemen. De heer X verduidelijkt hieromtrent zelf dat zij "onder druk van haar collega-actievoerders" niet in dialoog mocht gaan. Uit deze bewoordingen blijkt evenmin dat mevrouw X effectief één van de initiatiefnemende onruststokers zou geweest zijn.

Maar ook voor het overige raakt men aan de verklaring van de heer x niet wijs. Wie gebruikte er schunnige taal ? Wat werd er concreet gezegd ? Wie was "één van de actievoerders" die de heer X toch kreeg te horen en die stelde dat men met de hoofddelegatie wenste te praten ? Met wie heeft de heer x dan effectief wel gesproken ? Wie zette mevrouw X onder druk ?

Wat betreft de verklaring van de heer X gelden dezelfde opmerkingen. De heer X stelt dat hij tijdens de rondgang verschillende werknemers individueel heeft proberen aan te spreken om het hoe en waarom van de actie te kunnen begrijpen. Hij verwijst daarbij onder andere naar de heer X en de heer X. Opvallend genoeg verwijst de heer X niet naar mevrouw X die, volgens de heer x, althans ook vooraan de groep liep. Pas op het einde van de actie wordt mevrouw X vernoemd door de heer X, waarbij zij angstig reageerde en begon te roepen naar mensen die op de lijn bleven staan.

Maar ook deze verklaring overtuigt niet. De heer X verkreeg een antwoord van één van de actievoerders, met name dat hij niet de leider was, maar wie was dit ? Welke vragen werden er gesteld door de heer X ? Wie riep "staken" en "slaven" ?

Ook het beeld dat de heer X van mevrouw X schetst is niet bepaald het beeld van een "aanstoker" of "koploper".

Samen met het auditoraat is de Rechtbank trouwens van oordeel dat de plaats die een werknemer tijdens de actie innam, hoegenaamd niet relevant is bij de te maken beoordeling. Inderdaad, Iedere deelnemer aan een syndicale actie is immers beschermd, of hij nu vooraan of achteraan de rij loopt.

Er moet bijkomend en in het algemeen opgemerkt worden dat de deelnemers aan de actie de andere collega's geenszins belet hebben om hun normale werk verder te zetten. Dat zij hen verbaal hebben trachten te mobiliseren, is een overigens niet bijzonder succesvolle poging (zoals door de NV zelf benoemd) die bedoeld was om aan hun actie deel te nemen en die voorts eigen is aan een dergelijke actie : de kracht van het signaal dat men met een actie wenst te geven, is inderdaad recht evenredig met het aantal deelnemers aan deze actie.

Dat er trouwens toch werd gedialoogd, blijkt uit de verklaring van de heer X die stelde dat er argumenten door de actievoerders werden aangehaald dat toeleveranciers veel meer extra kregen als ze op zaterdag moesten komen werken.

#### 4.2.2.5.4.

In het beschikkend gedeelte van haar besluiten doet de NV een getuigenaanbod om enkele feitelijkheden te mogen bewijzen.

Naar het oordeel van de Rechtbank kan het door de NV gevraagde getuigenaanbod niet worden ingewilligd.

Artikel 915 Ger.W. bepaalt immers :

"Indien een partij aanbiedt het bewijs van een bepaald en terzake dienend feit te leveren, door een afmeer getuigen, kan de rechter die bewijslevering toestaan, indien het bewijs toelaatbaar is"

De feitenrechter oordeelt hierbij op soevereine wijze of de aangevoerde feiten nauwkeurig genoeg, terzake dienend en voor tegenbewijs vatbaar zijn (Cass. 3 december 1971, Arr. Cass. 1972, 329 en Pas. 1972, I, 326; Cass. 20 januari 2003, RABG 2004, 1192 en Pas. 2003, I, 38; Cass. 5 november 2004, Arr. Cass. 2004, nr. 535 en Pas. 2004, nr. 535).

Alleszins moet het aanbod tot getuigenverhoor betrekking hebben op een bepaald en terzake dienend feit. Feiten zijn hierbij aangelegenheden die zich hebben voorgedaan, d.w.z. in tijd en ruimte meetbare wijzigingen. Alleszins zijn bepaalde beschrijvingen of appreciaties geen bepaalde en terzake dienende feiten. Wanneer aldus een aanbod van getuigenverhoor dergelijke omschrijvingen of subjectieve waarnemingen inhoudt zonder enig feitelijk karakter (met name niet in tijd en ruimte meetbaar), kunnen deze niet het voorwerp van een getuigenverhoor uitmaken. Tevens moeten de aangeboden feiten nauwkeurig gesitueerd worden waarbij deze aldus vatbaar zijn voor tegenbewijs.

De Rechtbank is van oordeel dat de door de NV geformuleerde omschrijvingen in haar getuigenaanbod niet als bepaalde en terzake dienende feiten kunnen worden beschouwd. "Een onredelijke niet constructieve houding", "weigering om op respectvolle manier te communiceren", "onaanvaardbaar onrespectvol gedrag" en "opruïend provocerend gedrag" zijn vrij vage omschrijvingen die niet voor tegenbewijs vatbaar zijn.

#### 4.2.2.5.5.

Gelet op de vaststelling dat deze drie getuigenverklaringen de enige bewijsstukken betreffen die de NV voorbrengt in het kader van onderhavige procedure om aan te tonen dat er geen sprake zou zijn van enige discriminatie, is de Rechtbank van oordeel dat eisers terecht stellen dat de door de NV ingeroepen feitelijkheden op geen enkele wijze worden aangetoond, met name dat er niet wordt aangetoond dat eisers als "onruststokers" of "heethoofden" konden worden geïdentificeerd.

Voor het overige is de opmerking van eisers eveneens terecht dat de NV tot op heden in gebreke blijft om aan te tonen hoe de identificatie van de actievoerders concreet is gebeurd. Er wordt geen enkele verduidelijking gegeven inzake de lijst werknemers die wordt bijgebracht door de NV (stuk 3 bundel NV). Waarom verkregen 39 andere werknemers een sanctie en waarom verkregen 9 werknemers (waaronder eisers) hun ontslag ? Dit blijft zeer onduidelijk.

De NV slaagt aldus niet in haar bewijslast om aan te tonen dat de houding van eisers als "onruststokers" of "heethoofden" effectief aan de basis heeft gelegen van hun ontslag. Andere feitelijkheden, los van de staking zelf, die het ontslag van eisers zouden kunnen rechtvaardigen, worden evenmin door de NV aangetoond.

Alleszins blijft het een vaststaand feit dat de NV niet krijgt uitgelegd dat er geen rechtstreekse link tussen het ontslag en de werkonderbreking zou bestaan. Immers, de door de NV ingeroepen houding tijdens de werkonderbreking en die aanleiding zou hebben gegeven tot het ontslag van eisers, was er niet geweest moest de werkonderbreking niet hebben plaats gevonden.

#### 4.2.2.5.6.

Een tweede mogelijke niet-discriminatoire rechtvaardiging voor het ontslag van eisers tracht de NV te ontlenen aan een misbruik van het stakingsrecht in hoofde van eisers.

De NV erkent uitdrukkelijk het stakingsrecht, doch stelt dat eisers dit recht zouden hebben misbruikt, nu deze niet-gecoördineerde en wilde actie niet passend en niet noodzakelijk was. In dit verband wordt door de NV gewezen op het feit dat geen voorafgaand overleg gepleegd werd, dat er geen stakingsaanzegging gedaan werd en dat er geen verzoening georganiseerd werd.

Voorts wordt erop gewezen dat de actievoerders tijdens de staking halsstarrig weigerden om in dialoog te treden, zodat, zolang de actie duurde, de vraag dan ook rees naar het doel van deze "wilde actie".

Tevens stelt de NV dat het proportionaliteitsprincipe niet werd geëerbiedigd. De eisen, waaromtrent de actievoerders gedurende de actie weigerden te communiceren en die dus pas post factum aan het licht kwamen, waren compleet onevenredig met de aangewende middelen, zeker nu de onderneming sedert de grote stakingsactie van september 2017 veel inspanningen gedaan had, ten gevolge waarvan de actie een doelloos karakter had.

#### 4.2.2.5.7.

Vooreerst bestaat er geen discussie over de erkenning van het stakingsrecht als grondrecht. Er werd hier door beide partijen zeer uitgebreid op ingegaan in besluiten. Alleszins, het principe staat vast, net zoals de rechtsleer en rechtspraak in het geval van het misbruik van stakingsrecht, zodat de Rechtbank hier dan ook slechts zeer sporadisch nog verder op ingaat.

Tevens merkt de Rechtbank op dat de NV aldus dient te bewijzen dat er geen discriminatoire handeling op basis van syndicale overtuiging werd gesteld. Zij tracht dit door te poneren dat eisers misbruik zouden hebben gemaakt van het stakingsrecht. Ongeacht of de Rechtbank oordeelt of er effectief misbruik werd gemaakt van dit stakingsrecht of niet (zie infra), blijft vaststaan dat de stakingsactie dd. 31.1.2018 (met name de activiteit waarbij het stakingsrecht werd uitgeoefend) in elk geval nog steeds de aanleiding is geweest van de ontslagbeslissing van eisers. Zodoende slaagt de NV er sowieso niet in om een andere reden dan de activiteit dd. 31.1.2018 (die onder het begrip "syndicale overtuiging valt, zie supra) aan te halen waaruit zou kunnen voortvloeien dat ervan discriminatie geen sprake zou zijn.

#### 4.2.2.5.8.

Alleszins is de Rechtbank van oordeel dat er evenmin sprake is van enig misbruik van het stakingsrecht in hoofde van eisers.

De Rechtbank vertrekt vanuit het principiële arrest van het Hof van Cassatie dd. 21.9.1981 (R.W. 1981-82, 2525, J.T.T. 1982, 329) dat stelt dat geen enkele wetsbepaling de werknemer verbiedt deel te nemen aan welke staking dan ook en dat deelname aan een staking geen onrechtmatige daad uitmaakt. Het Hof van Cassatie kwam hiertoe via een a contrario-redenering gevonden in de wet dd. 19.8.1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, waar in deze strafrechtelijk gesanctioneerde wet een opsomming werd gegeven van de werkzaamheden tot het verrichten waarvan stakende werknemers kunnen worden verplicht, wat meteen het recht inhoudt voor de niet-aangewezen stakende werknemers om geen welkdanige arbeid te verrichten.

xx stelt hierover :

"De consequenties van deze redenering zijn verregaand. Wanneer men de Wet Prestaties Algemeen Belang als uitgangspunt neemt voor het recht te staken, kan men niet anders dan tot het besluit komen dat dit recht aan geen bijzondere voorwaarden ins onderworpen. De voornoemde wet maakt geen onderscheid naargelang van het motief van de staking, noch naargelang van de wijze van staking. De wet heeft het enkel over "collectieve en vrijwillige stopzetting van de arbeid", maar die aspecten behoren tot het wezen van elke staking. Eigenlijk vereisten stelt de Wet Prestaties Algemeen Belang dus niet. Politieke, professionele en solidariteitsstakingen staan derhalve op gelijke voet."

(W. V. E., Sociaal Compendium '16-'17. Arbeidsrecht, Mechelen, Kluwer, 2017, 1853).

Er is aldus een vrij onbeperkt principe dat het recht tot staken erkent. 4.2.2.5.9.

Bij gebreke aan Belgisch positief recht inzake het stakingsrecht, dient er voornamelijk te worden gekeken naar de internationaalrechtelijke normen.

Meer bepaald wordt er dan verwezen naar het Europees Sociaal Handvest (ESH), dat voorziet in een erkenning van het stakingsrecht, als onderdeel van het algemenere recht om collectief op te treden.

Deze rechten hebben grenzen, met name zoals voorzien in artikel 6.4 ESH en artikel G (het ouder artikel 31) ESH.

4.2.2.5.10.

Artikel 6.4 van het Europees Sociaal Handvest (ESH) erkent het recht van de werknemers om te staken, behoudens de verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Wat betreft de uitzondering in artikel 6.4 ESH verwijst de NV in besluiten naar de voorafgaandelijke verzoeningsprocedure die niet werd gevolgd door eisers om de staking te organiseren. Het is Inderdaad correct dat de obligatoire bepalingen van een CAO bepaalde rechten en verplichtingen scheppen tussen de contractsluitende partijen, met name de werkgevers -en werknemersorganisaties (of alleen de werkgever wanneer er een ondernemings-CAO wordt afgesloten en hij zelfde contractsluitende partij is) (zie eveneens L. E. en I. V. H., Beschermde werknemers, Brussel, Marcier, 2013, 238-239).

Zo wordt de vredesplicht inherent geacht aan elke CAO, met name het verbod voor de ondertekenende partijen om tijdens de geldingsduur van de CAO die zij hebben gesloten, acties te ondernemen die indruisen tegen de inhoud van de CAO (W. V. E., Sociaal Compendium '16-'17. Arbeidsrecht, Mechelen, Kluwer, 2017,91).

De naleving van een dergelijk beding van sociale vrede wordt algemeen geacht een morele verplichting te zijn. Als obligatoire bepaling geldt zij echter slechts voor de werknemersorganisaties en niet voor de werknemers zelf (zie ook Arbrb. Charleroi dd. 12 juni 1989, Soc. Kron. 1989, 349, noot J. J.). Dit laatste houdt aldus in dat zelfs wanneer een verzoeningsprocedure als obligatoire bepaling (die trouwens geldt als middelenverbintenis en niet als resultaatverbintenis) wordt opgenomen in een CAO dit de individuele werknemer het recht om te staken niet kan ontzeggen.

De NV stelt dat beperkingen van het stakingsrecht eveneens in individueel normatieve bepalingen kunnen voorkomen (onder verwijzing naar W. R.). Individueel normatieve bepalingen betreffen bindende normen die betrekking hebben op de verhouding tussen de werkgevers en hun individuele werknemers. Het kan dan inderdaad zo zijn dat ook individueel normatieve bepalingen bepaalde beperkingen van het stakingsrecht kunnen bevatten, doch in casu is dit niet het geval, vermits de sectorale verzoeningsprocedure (stuk 11 bundel NV) naar het oordeel van de Rechtbank duidelijk collectief normatieve bepalingen bevat (met name bindende normen betrekking hebbend op de verhouding tussen de werkgevers en de collectiviteit van het personeel of van een bedrijfstak).

Dergelijke collectief normatieve bepalingen zijn niet bindend voor de individuele werknemer (zie Arbh. Luik 2 augustus 1984, T.S.R. 1984, 588, noot T. L. en J. V. D.).

In die zin is de Rechtbank van oordeel dat het niet voorafgaandelijk hebben gevolgd van de verzoeningsprocedure en de niet-aanzegging van de staking dd. 31.1.2018 in casu niet kunnen leiden tot het vaststellen van een misbruik van het stakingsrecht.

4.2.2.5.11.

De uitzondering van artikel 6.4 ESH gaat aldus niet op, waardoor eisers terecht stellen dat in die zin het algemeen recht aan eenieder om collectieve actie te voeren kan worden erkend.



De Rechtbank volgt het auditoraat inderdaad niet in die zin dat een collectieve actie slechts kan beschermd worden door artikel 6.4 ESH voor zover die actie kan rekenen op maatschappelijke aanvaarding in het sociaal verkeer tussen werkgevers en werknemers in geval van conflict over arbeidsvoorwaarden.

Ondertussen is de rechtsleer van oordeel dat artikel 6.4 ESH een ruime interpretatie verdient. Eisers verwijzen terecht naar de bijdrage van XX die stelt :

"Artikel 6.4 ESH erkent het recht op collectief optreden. Dit betekent niet alleen door een vakbond georganiseerde en geleide acties onder de werking ervan vallen. De uitoefening van het stakingsrecht is namelijk niet gekoppeld aan vakverenigingen, maar aan de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Het artikel erkent het actierecht van enig collectief van werknemers dat in staat is te onderhandelen met de werkgever over zaken van gemeenschappelijk belang, daarin al dan niet bijgestaan dooreen vakvereniging. Daarom vallen ook wilde acties die door enig ander collectief van werknemers worden georganiseerd onder de scope van artikel 6.4 ESH : elke groep van werknemers, ongeacht of zij een permanente organisatie vormt of niet, kan zich op artikel 6.4 ESH beroepen. Dit principe geldt ook wanneer die groep slechts gevormd wordt rond een lopend conflict met de werkgever. " (XX, Proportioneel stakingsrecht, Antwerpen, Intersentia, 2012,29-30).

In die zin is het duidelijk dat de actie dd. 31.1.2018 wel degelijk valt onder deze beschrijving van een collectieve actie zoals begrepen moet worden onder artikel 6.4 ESH. Het betrof duidelijk een collectief van werknemers die opkwamen voor hun belangen, ongeacht of de vakbondsorganisaties deze staking hebben gesteund of niet.

4.2.2.5.12.

Maar ook de uitzondering zoals voorzien in artikel G (oud artikel 31) ESH is niet van toepassing.

Deze bepaling maakt het de wetgever mogelijk om de rechten te beperken in de mate dat dit noodzakelijk is "voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden".

Het Arbeidshof te Brussel dd. 5.11.2009 (J.T.T. 2010,141) stelde hierover :

"Het beginsel dat de rechter verbiedt om een standpunt in te nemen in het collectief conflict en dus om uitspraak te doen over de opportuniteit van de staking, verhindert hem eveneens om zich te moeien in het collectief conflict door zichzelf het recht toe te kennen om het beroep op de staking als onrechtmatig te bestempelen volgens de criteria die hij zelf stelt."

Er wordt tevens verder gesteld :

"Het stakingsrecht is een grondrecht van de werknemer. Het plaatsen van stakingspiketten is een praktijk die inherent is aan stakingen. Deze stakingsmodaliteit maakt deel uit van de normale uitoefening van het stakingsrecht; ze heeft pas een onrechtmatig karakter wanneer zij gepaard gaat met strafbare feiten, zoals fysiek geweld, verstoring van de openbare orde of andere gedragingen die misdrijven uitmaken. De bezetting van de onderneming, wanneer deze kadert in een 'belangenconflict' tussen werknemers en werkgever en als doel heeft de effectiviteit van het recht op onderhandelingen te verzekeren, is eveneens een vorm van sociale actie die moet worden aanvaard, voor zover ze niet gepaard gaat met beschadigingen van materiaal of met feiten die de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemers in het gedrang brengen. "

De Rechtbank stelt vast dat er in casu geen sprake was van enige strafbare feiten ten gevolge van de actie dd. 31.1.2018 (zoals lichamelijk geweld, verstoring van de openbare orde,...). Dit wordt trouwens evenmin opgeworpen door de NV, zodat ook de uitzondering als mogelijke beperking op het stakingsrecht, zoals voorzien in artikel G ESH, niet van toepassing is.

Het Arbeidshof te Brussel besluit als volgt : "De rechtscolleges hebben niet de bevoegdheid om te beslissen of een sociale actie al dan niet wettelijk is op grond van de doelstelling ervan, hetgeen neerkomt op een inmenging in het collectief conflict. De enige beoordelingscriteria - en de enige grenzen, buiten het verbod op het begaan van misdrijven naar aanleiding van een collectief optreden - zijn de criteria die blijken uit de art. 6 en 31 (G) van het Europees Sociaal Handvest."

Uit dit alles leidt de Rechtbank tevens af dat de proportionaliteitstoets moeilijk tot niet kan worden gemaakt door de Rechtbank. Deze proportionaliteitstoets hangt immers nauw samen met een opportuniteitsbeoordeling van de staking (wat aldus niet kan worden uitgevoerd door de Rechtbank) (zie hiervoor ook F. D., "Staking mag niet afhangen van wil van de meerderheid", Juristenkrant 2001, afl. 34, 12; L. D. M., Proportioneel stakingsrecht ?, Antwerpen, Intersentia, 2012,47-52, met verwijzingen), net zoals het finaliteitscriterium.

#### 4.2.2.5.13.

In die zin staat het vast dat noch de uitzondering zoals voorzien in artikel 6.4, noch deze in artikel G van het ESH van toepassing zijn op onderhavig geschil, zodat er van enig misbruik van het stakingsrecht, bij gebreke aan andere beoordelingscriteria, geen sprake kan zijn.

Alleszins gaat de Rechtbank niet akkoord met de stelling dat er geen sprake zou zijn van enige bescherming van een collectieve actie onder artikel 6.4 ESH louter en alleen omwille van de "beperkte steun van de werknemers" voor de ondernomen actie dd. 31.1.2018, net zo min de eventueel opgelopen schade voor de NV een criterium kan zijn om na te gaan of een collectieve actie onder de bescherming van artikel 6.4 ESH zou vallen.

#### 4.2.2.5.14.

Evenmin overtuigt de NV de Rechtbank niet waar zij stelt dat, indien er sprake zou zijn van enige discriminatie, dat het onderscheid gerechtvaardigd werd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk waren. Waar reeds werd vastgesteld dat de NV er absoluut niet in slaagt om aan te tonen dat een onaanvaardbare houding en gedrag in hoofde van eisers aan de basis zou liggen van hun ontslag, kan de NV op geen enkele wijze een gerechtvaardigd onderscheid aantonen tussen enerzijds eisers, die samen met 5 andere collega's werden ontslagen, en anderzijds de andere deelnemers aan de staking die slechts met 2u schorsing van het loon werden gesanctioneerd.

Het blijft absoluut onduidelijk waarom de NV deze opsplitsing tussen gesanctioneerden en ontslagenen heeft gehanteerd teneinde een sereen werkklimaat na te streven als legitiem doel. Of het ontslag van eisers passend en noodzakelijk was teneinde de rust op de werkvloer te herstellen wordt niet aangetoond door de NV. Waarom de andere deelnemers tevens niet werden ontslagen of waarom eisers tevens niet werden gesanctioneerd blijft onduidelijk.

Omdat de NV faliekant faalt in haar bewijslast van de onruststokerij in hoofde van eisers, blijft de vaststelling over dat dergelijk gemaakt onderscheid op geen enkele wijze gerechtvaardigd kan worden en dat eisers aldus ongunstiger werden behandeld omdat zij beweerdelijk een "grotere" uiting zouden hebben gegeven aan hun syndicale overtuiging dan anderen.

#### 4.2.2.5.15.

Gelet op hetgeen voorafgaat is de Rechtbank aldus van oordeel dat noch de houding van eisers tijdens de actie dd. 31.1.2018, noch enig misbruik van stakingsrecht kan worden aangetoond door de NV, in het kader van het door haar te leveren tegenbewijs, waardoor er van discriminatie op grond van syndicale overtuiging geen sprake kan zijn.

4.2.2.6. Slagen eisers erin om feiten aan te voeren die een discriminatie op grond van afkomst kunnen doen vermoeden ?

#### 4.2.2.6.1.

Naast een mogelijke discriminatie op basis van syndicale overtuiging, roepen eisers eveneens een discriminatie op grond van hun afkomst in.

Wat betreft de principes verwijst de Rechtbank naar de voorgaande randnummers. In de Antiracismewet werden gelijkaardige bepalingen opgenomen.

Meer concreet dienen eisers afdoende feiten aan te tonen die het bestaan van een discriminatie op grond van hun afkomst kunnen doen vermoeden.

#### 4.2.2.6.2.

De Rechtbank is van oordeel dat eisers hierin niet slagen.

Eisers poneren de stelling dat de NV de Turkse afkomst van eisers zou hebben laten meespelen in de ontslagbeslissing, wat zou blijken uit de lijst van alle werknemers die de dag van de staking werden ontslagen (stuk 3 bundel NV). Deze werknemers zouden allen van Turkse origine zijn. Even later in besluiten zouden 7 van 9 ontslagen werknemers van andere origine zijn, vermits er 2 van de 9 een duidelijk "Belgische naam" hebben, wat dit ook moge betekenen.

Ook uit de lijst van 48 bij de staking aanwezige werknemers (gesanctioneerden en ontslagenen), zouden er 26 werknemers met een naam van andere origine tussen zitten.

In die zin werd volgens eisers aldus een significant groter aandeel werknemers ontslagen met een naam waaruit een andere origine blijkt. Bijgevolg stellen eisers dat de NV een selectie heeft gemaakt van de werknemers van andere origine waaronder eisers.

#### 4.2.2.6.3.

Eisers maken het echter niet aannemelijk dat de NV een discriminatoire ontslagbeslissing op grond van de afkomst zou hebben genomen.

Daar waar eisers stellen dat de twee werknemers met "een duidelijk Belgische naam" pas later werden ontslagen nadat er verontwaardiging zou zijn gerezen bij het personeel dat enkel werknemers van buitenlandse origine werden ontslagen omwille van de staking, wordt dit op geen enkele wijze aangetoond, laat staan dat er enige aanwijzing kan worden gegeven waaruit deze selectie dan zou hebben bestaan.

Het loutere feit dat de NV wel honderden werknemers tewerkstelt van "vreemde afkomst", zoals de NV het stelt in haar besluiten, en dat er sterk wordt ingezet op het thema "diversiteit", doet hierbij niet ter zake. Ondanks deze vaststellingen zou een discriminatie op grond van afkomst nog steeds kunnen plaatsvinden. Het is echter aan eisers om de feiten aan te voeren die het bestaan van dergelijke discriminatie kunnen doen vermoeden, doch zij falen hierin.

Bovendien blijkt uit de lijst van 48 werknemers dat er slechts 22 werknemers een "duidelijk Belgische naam" hebben, daar waar er 26 van de werknemers een naam waaruit een andere origine zou blijken. Dit geeft naar het oordeel van de Rechtbank net aan dat eisers er niet in slagen bepaalde feiten aan te voeren die een discriminatie kunnen doen vermoeden. Waarom zou de NV dan nog 22 werknemers (in geval van de sanctie) of nog 2 werknemers (in geval van het ontslag) mee opnemen in de lijst, wanneer men toch zou willen discrimineren op grond van afkomst?

#### 4.2.2.6.4.

Ook het loutere feit dat de getuigen in hun verklaringen stellen dat er in de groep tijdens de stakingsactie overleg werd gepleegd in een vreemde taal, kan eisers niet helpen om hieruit bepaalde pertinente feiten af te leiden die het bestaan van een discriminatie op grond van afkomst kunnen doen vermoeden.

Alleszins slagen eisers er niet in om het verband aan te tonen van de objectieve vaststelling dat er een vreemde taal werd gesproken tijdens de stakingsactie enerzijds en de keuze van gesanctioneerden en ontslagenen anderzijds.

Tot slot stoort het de Rechtbank dat eisers net zelf een bepaald onderscheid creëren door te spreken van een naam "waaruit een andere origine zou blijken" en "duidelijk Belgische namen". De vraag die daarbij kan gesteld worden is : wat zijn Belgische namen en wat zijn namen waaruit een andere origine zou blijken ? In een evoluerende multiculturele samenleving als de onze is dergelijk onderscheid zeer relatief.

#### 4.2.2.6.5.

Eisers slagen er aldus niet in om bepaalde feiten aan te voeren die het bestaan van een discriminatie op grond van afkomst kunnen doen vermoeden.

#### 4.2.2.7. Gevolgen van het bestaan van een discriminatoire handeling op basis van syndicale overtuiging

##### 4.2.2.7.1.

Eisers vorderen een forfaitaire schadevergoeding per eiser gelijk aan het brutoloon voor 6 maanden, op basis van artikel 18 §2, 2° Antidiscriminatiewet.

Voor de heer X wordt deze begroot op € 21.010,93.

Voor de heer X wordt deze begroot op € 23.812,12.

Voor de heer X wordt deze begroot op € 20.301,56.

Voor mevrouw X wordt deze begroot op € 21.738,01.

##### 4.2.2.7.2.

De Rechtbank heeft geoordeeld dat er wel degelijk sprake is van een discriminatoire handeling op basis van syndicale overtuiging in hoofde van de NV.

In die zin zijn de vorderingen van eisers gegrond en zijn zij elk gerechtigd op een forfaitaire schadevergoeding strekkende 6 maanden brutoloon.

Cijfermatig worden deze vorderingen door de NV niet betwist.

#### 4.2.3. Kennelijk onredelijk ontslag

##### 4.2.3.1. Principes inzake kennelijk onredelijk ontslag

Artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 definieert het kennelijk onredelijk ontslag als zijnde :

"een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever".

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag betreft een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft) (zie commentaar artikel 8 C.A.O. nr. 109).

Deze toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag bestaat uit twee oefeningen (zie o.a. Arbrb. Brussel 24 februari 2017, A.R. nr. 15/1654/A, niet gepubliceerd; Arbrb. Antwerpen, afdeling Hasselt 13 maart 2017, A.R. nr. 16/638/A, niet gepubliceerd) :

- de Rechtbank dient na te gaan of de redenen van het ontslag al dan niet intrinsiek verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en of ze op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming berusten
- de Rechtbank dient tevens te onderzoeken of een normale en redelijke werkgever nooit tot het ontslag overgegaan zou zijn, rekening houdend met de specifieke context waarin het ontslag plaats gevonden heeft.

De bewijslast inzake het kennelijk onredelijk ontslag wordt bepaald in artikel 10 van de C.A.O. nr. 109 en dit naargelang de werkgever het ontslag al dan niet gemotiveerd heeft :

- indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast
- het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is
- het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

In artikel 9 van de C.A.O. nr. 109 wordt de sanctie voorzien in het geval er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, m.n. een vergoeding gaande van 3 tot 17 weken loon die, volgens de commentaar bij deze bepaling, afhangt van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Het is aan de Rechtbank om de hoogte van de sanctie in te schatten op een schaal die gaat van "nauwelijks kennelijk onredelijk", via "matig kennelijk onredelijk" tot "uiterst kennelijk onredelijk", in totaal 15 graden van kennelijke onredelijkheid (zie Arbh. Luik, afdeling Luik 8 februari 2017, A.R. 2016/AL/328, niet gepubliceerd).

Artikel 9 §3 van de C.A.O. nr. 109 voorziet dat de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag niet cumuleerbaar is met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

#### 4.2.3.2. Toepassing

##### 4.2.3.2.1.

Eisers stellen een vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag in per eiser. Zij zijn immers van oordeel dat het stakingsrecht, het recht op collectieve actie, het recht op vergadering en vereniging en het recht op vrije meningsuiting fundamentele rechten zijn, waarbij het ontslag in casu rechtstreeks en enkel en alleen gesteund wordt op de deelname aan de staking en het uitoefenen van deze fundamentele rechten, waardoor het ontslag kennelijk onredelijk is.

De NV werpt op dat er geen twijfel kan bestaan dat het de werknemers niet toekomt om zowel een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag als een schadevergoeding op basis van de Antidiscriminatiewet te vorderen.

De Rechtbank is van oordeel dat deze laatste opmerking terecht voorkomt.

##### 4.2.3.2.2.

Artikel 9 §3 van de C.A.O. nr. 109 stelt een algemeen cumulverbod in voor de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Er wordt in deze bepaling echter voorzien in 4 uitzonderingen (nl. vergoedingen die wel cumuleerbaar zijn), waaronder de schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag niet wordt vermeld, wat aldus betekent dat beide vergoedingen niet cumuleerbaar zijn.

De tekst van artikel 9 §3 van de C.A.O. nr. 109 is duidelijk en niet voor interpretatie vatbaar (zie eveneens W. V. E., Sociaal Compendium '16-'17. Arbeidsrecht met fiscale notities, Mechelen, Kluwer, 2017, nr. 4499, p. 2519).

#### 4.2.3.2.3.

In besluiten stellen eisers dat de schadevergoeding wegens een inbreuk op de Antidiscriminatiewet niet kan worden beschouwd als een vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar wel als een vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de discriminatie.

Deze redenering gaat uiteraard niet op. De vergoeding op basis van een discriminatoir ontslag is net verschuldigd naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, naar het oordeel van eisers (en de Rechtbank geeft hen hierin gelijk, zie supra), op een discriminerende wijze uitgevoerd. De discriminatie situeert zich net op het vlak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met name de discriminatoire ontslaghandeling op grond van syndicale overtuiging.

De loskoppeling die door eisers wordt vooropgesteld, snijdt aldus geen hout.

#### 4.2.3.2.4.

De werknemer verliest aldus het recht op schadevergoeding op grond van deze CAO. nr. 109 wanneer hij enige andere vergoeding (dan de vier in artikel 9 §3 van deze C.A.O. vernoemde vergoedingen) vordert naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer er aldus enerzijds een vordering wordt gesteld om een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te verkrijgen en anderzijds een vordering wordt gesteld om een niet-cumuleerbare vergoeding, zoals b.v. een vergoeding wegens discriminatoir ontslag, te verkrijgen, dient de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag als ongegrond te worden afgewezen (zie Nl. Arbrb. Brussel 18 december 2018, inzake A.R. 18/106/A, onuitgegeven).

#### 4.2.3.2.5.

Gelet op de verschuldigdheid van een schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag, is de vordering tot betaling van een vergoeding kennelijk onredelijk ontslag van eisers ongegrond.

### 4.2.4. Misbruik van ontslagrecht

#### 4.2.4.1. Principes

Rechtsmisbruik kan worden omschreven als de uitoefening van een recht, niet alleen met het enkele opzet om te schaden, maar eveneens op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon, met andere woorden het abnormale gebruik van een recht wegens een kennelijke fout.

Veelal worden als criteria voor rechtsmisbruik onderscheiden: het gebruik van een recht om een ander te schaden, zonder redelijk belang, met een gelijk voordeel, maar met een nadeel voor de andere partij, met een disproportioneel nadeel voor de andere partij en het afwenden van het recht van zijn wettelijk doel (D. C., "Rechtsmisbruik in het arbeidsrecht revisited", in Actuele problemen van het arbeidsrecht 5, M. R., en W. V. E., eds., Gent, Mys & Breesch, 1997, nr. 205, p. 85; nr. 211, p. 93).

De uitoefening van het ontslagrecht door de werkgever maakt als zodanig nog geen rechtsmisbruik uit. Opdat er sprake van misbruik van recht kan zijn, is het aan de eisende partij te bewijzen dat de uitoefening van het recht gebeurde op een wijze die "kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon" (Cass. 10 september 1971, Arr. Cass., 1972,31; Cass. 16 januari 1986, R.W., 1987-88, 1470; Cass. 18 februari 1988, R.W., 1988-89,1226).

Er is sprake van misbruik van het recht om te ontslaan wanneer het ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die klaarblijkelijk de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever (Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006,155; Cass. 18 februari 2008, J.T.T. 2008, afl. 1002,117, concl. J. G. en noot P. J.).

Het staat de werkgever vrij om tot ontslag van een personeelslid over te gaan wegens bedrijfseconomische overwegingen of om een reden die verband houdt met de persoon van de werknemer, wanneer niet blijkt dat het ontslag of de omstandigheden ervan gebeurden op een voor de werknemer krenkende wijze. Het komt de rechtbank niet toe zich in de plaats te stellen van de werkgever bij het beoordelen van de opportuniteit van het ontslag om een reden als het niet voldoen van de werknemer, of om in het belang van de werkgever genomen beheersmaatregelen te beoordelen. De rechtbank kan slechts een marginale toetsing uitoefenen bij het beoordelen van het belang van de werkgever (D. C., Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag, Bibliotheek Sociaal Recht L. nr. 4, Brussel, D. B. & L., 2002, nr. 66, p. 153 en er aangehaalde rechtspraak).

De loutere miskennis van de ontslagregels levert geen rechtsmisbruik op. Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag is vooreerst een fout vereist die aldus onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (W. V. E., Sociaal Compendium Arbeidsrecht '16-'17, Mechelen, Wolters Kluwer België, 2016, nr. 4013, 2140).

Er moet daarenboven worden bewezen dat er schade wordt geleden die in al haar elementen verschilt van de schade die door de opzeggingsvergoeding wordt hersteld. Volgens een meerderheidsopvatting vergoedt de opzeggingsvergoeding immers de materiële en de morele schade veroorzaakt door het ontslag (D. C., Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag, Bibliotheek Sociaal Recht L. nr. 4, Brussel, D. B. & L., 2002, nr. 15, p. 42-43).

De vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht kan slechts worden toegekend voor andere schade dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, dienvolgens voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass. 26 september 2005, J. T. T. 2005,494).

Het bewijs van het rechtsmisbruik bij ontslag berust op degene die beweert daarvan het slachtoffer te zijn. De werknemer moet de fout, de schade en het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade bewijzen.

#### 4.2.4.2. Toepassing

##### 4.2.4.2.1.

Eisers vorderen eveneens een schadevergoeding op grond van rechtsmisbruik t.b.v. € 10.000,00 per eiser.

Zij zijn van oordeel dat de NV duidelijk een fout heeft begaan, met name de omstandigheden waarmee het ontslag van eisers gepaard is gegaan zouden van die aard zijn dat hun ontslag zou zijn aangetast door rechtsmisbruik. Zij verwijzen hierbij naar het feit dat zij de dag zelf of de dag na de staking werden ontslagen. Tevens klagen zij de wijze van identificatie van de ontslagen personen aan en stellen zij eveneens dat zij voorafgaandelijk niet werden gehoord, zonder enige mogelijkheid om zich te verweren.

Wat betreft de vereiste bijzondere schade stellen eisers dat zij allen zwaar aangeslagen zijn door hun ontslag, waarbij zij van de ene op de andere hun werk zijn verloren louter en alleen omdat zij hun fundamentele rechten hebben uitgeoefend. Verder stellen zij dat zij een moeilijke periode meemaken, een stuk eigenwaarde zijn verloren en het moeilijk hebben hun leven terug op te nemen en om een nieuwe job te vinden.

#### 4.2.4.2.2.

De Rechtbank oordeelt dat de vordering op basis van misbruik van ontslagrecht ongegrond is.

De bewijslast betreffende misbruik van ontslagrecht rust uiteraard bij eisers. Zij dienen te bewijzen dat er een fout in hoofde van de NV aanwezig zou zijn, maar eveneens dienen zij een bijzondere schade en het oorzakelijk verband tussen de fout en schade te bewijzen.

De Rechtbank is van oordeel dat eisers niet aannemelijk kunnen maken dat de NV in de fout is gegaan door het nemen van de ontslagbeslissingen. Zo tonen zij niet aan dat zij zich niet hebben kunnen verweren bij hun ontslag.

Maar evenmin tonen eisers aan dat er enige bijzondere schade aanwezig is, andere dan de schade die reeds wordt gedekt door de beëindigingsvergoeding die zij mochten ontvangen.

#### 4.2.4.2.3.

De Rechtbank is van oordeel dat eisers aldus falen in hun bewijslast en dat de ontslagen kaderden binnen de grenzen van de ontslagmacht van de werkgever.

De redenen die zij aanhalen worden reeds gedekt door de uitbetaling van de opzeggingsvergoeding.

Wat betreft de overige vermelde gronden slagen eisers er niet in om aan te tonen dat de NV, door de gegeven ontslagen, haar ontslagrecht zou hebben misbruikt.

De vordering op basis van misbruik van ontslagrecht is ongegrond.

### 4.2.5. Publicatie van het tussen te komen vonnis

#### 4.2.5.1.

Eisers vorderen dat een aanplakking van het tussen te komen vonnis binnen de maand na betekening van dit vonnis zou geschieden als volgt :

- in de onderneming op het aanplakbord voor de mededelingen aan het personeel gedurende een periode van 30 dagen
- in twee dagbladen naar keuze van eisers en op kosten van de NV onder verbeurte van een dwangsom van € 50,00 per dag vertraging.

Tevens vorderen eisers dat de NV wordt veroordeeld tot het overmaken binnen de twee weken na het tussen te komen vonnis (in besluiten stellen eisers verkeerdelijk beschikking) van dit tussen te komen vonnis aan alle personeelsleden via hun gekend emailadres en per aangetekende brief.

#### 4.2.5.2.

Artikel 20 §3 Antidiscriminatiewet stelt :

"De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden."



Uit de letterlijke lezing van deze bepaling kan aldus worden afgeleid dat de vordering die eisers stellen alleen maar mogelijk is wanneer dergelijke publicatie en/of aanplakking ertoe kan bijdragen dat de gewraakte daad (nl. de discriminatoire ontslaghandeling) of de uitwerking ervan ophouden.

#### 4.2.5.3.

Gelet op het onherroepelijk en definitief karakter van de ontslaghandeling en de onmogelijkheid om over te gaan tot re-integratie (zie supra) is het onmogelijk om de gewraakte daad of de uitwerking ervan te laten ophouden.

In die zin is de vordering van eisers om over te gaan tot publicatie en/of aanplakking van het tussen te komen vonnis ongegrond.

Ook de vordering van eisers om het tussen te komen vonnis te verspreiden onder alle personeelsleden van de NV middels een aangetekende brief en per mail, komt ongegrond voor, gelet eveneens op het ontbreken van enige rechtsgrond.

### 5. Afgifte van sociale en fiscale documenten

Eisers vorderen om de NV te horen veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, met name gecorrigeerde loonfiches, C4 en gecorrigeerde fiscale fiches, dit onder verbeurte van een dwangsom van € 50,00 vanaf één maand na de betekening van het vonnis, per document en per dag vertraging.

Deze vordering komt gegrond voor, behoudens de vordering onder verbeurte van een dwangsom.

Niets in het dossier laat toe te besluiten dat NV zich aan haar wettelijke verplichtingen zal onttrekken, zodat het niet nodig is de veroordeling tot afgifte van sociale en fiscale documenten te bevelen onder de verbeurte van een dwangsom.

### 6. Uitvoerbaarheid bij voorraad - kantonnement

Artikel 1397 lid 1 Ger.W. stelt dat, behoudens de uitzonderingen die de wet bepaalt of tenzij de rechter ambtshalve of op verzoek van een van de partijen, bij met bijzondere redenen omklede beslissing anders beveelt, onverminderd artikel 1414, de eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad zijn, zulks niettegenstaande hoger beroep en zonder zekerheidsstelling indien de rechter deze niet heeft bevolen.

De Rechtbank ziet geen aanleiding om over te gaan tot dergelijke met bijzondere redenen omklede beslissing, waardoor artikel 1397, lid 1 Ger.W. onverkort blijft gelden.

Wie veroordeeld is tot het betalen van een geldsom bij een uitvoerbare beslissing waartegen hij effectief hoger beroep óf verzet heeft aangetekend, heeft immers in principe het recht om het bedrag waartoe hij werd veroordeeld te kantonneren (art. 1404 Ger.W.).

Dit recht kan enkel worden uitgesloten indien de vertraging in de regeling de schuldeiser aan een ernstig nadeel blootstelt (art. 1406 Ger.W.).

Dit laatste wordt door eisers niet aangetoond.

Het vermogen tot kantonnement dient te worden toegestaan.

### 7. Kosten van het geding

Uit de bepaling van art. 1017, vierde lid Ger.W. volgt dat de rechter de gedingkosten kan omslaan telkens wanneer de partijen over en weer in enig geschilpunt worden afgewezen. Voor de toepassing van deze bepaling is derhalve niet vereist dat de partijen wederzijdse vorderingen hebben ingesteld (vgl. Cass. 19 januari 2012, F.10.0142.N/1, [www.cassonline.be](http://www.cassonline.be)).

Partijen werden effectief over en weer in enig geschilpunt afgewezen, zodat de Rechtbank het in casu passend acht om de gerechtskosten om te slaan (vgl. Cass. 23 november 2012, RABG 2013, 336), in die zin dat alle partijen hun eigen kosten dragen.

Wanneer verschillende vorderingen op eenzelfde grondslag zijn ingesteld en in wezen eenzelfde geschil vormen, zal de Rechtbank de in het ongelijk gestelde partij veroordelen tot één rechtsplegingsvergoeding, ook al doet iedere vordering in beginsel een afzonderlijke procesverhouding ontstaan (Cass. 8 december 2014, RABG 2015, 421, noot N. C. en R.W. 2015-16, 223, noot J. V. D.).

Deze rechtsplegingsvergoeding wordt in dat geval verdeeld onder de in het gelijk gestelde partijen naar verhouding van hun aanspraken (zie B. V. D. B. en S. S., *De rechtsplegingsvergoeding in al zijn facetten*, Mechelen, Kluwer, 2016,99).

Zowel eisers als de NV begroten hun rechtsplegingsvergoeding op een bedrag van € 3.000,00.

Gelet op de in geld waardeerbare vordering voor elke eiser, vervat in de schaal tussen € 40.000,01 en € 60.000,00, werd de rechtsplegingsvergoeding aan beide zijden correct begroot op € 3.000,00.

## 8. Uitspraak

De Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, kamer GI, doet uitspraak op tegenspraak.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, inzonderheid de artikelen 2, 34,36, 37 en 41, werd nageleefd.

Gelet op het schriftelijk advies van het openbaar ministerie.

De Rechtbank verklaart de vordering van eisers ontvankelijk en deels gegrond, in volgende mate.

De Rechtbank veroordeelt de NV tot betaling van een bedrag van € 21.010,93 bruto aan de heer X, van € 23.812,12 bruto aan de heer X, van € 20.301,56 bruto aan de heer X en van € 21.738,01 bruto aan mevrouw X ten titel van een schadevergoeding wegens discriminatie, telkens te vermeerderen met de wettelijke intresten, voor de heer X, de heer X en mevrouw X vanaf 31.1.2018 tot 7.6.2018 en voor de heer X vanaf 1.2.2018 tot 7.6.2018, en vanaf 7.6.2018 met de gerechtelijke intresten tot de dag van algehele betaling.

De Rechtbank zegt dat de NV ertoe gehouden is op de bruto bedragen de bij de wet bepaalde inhoudingen te verrichten.

De Rechtbank veroordeelt de NV tot afgifte van alle verbeterende sociale documenten en fiscale documenten, nl. gecorrigeerde loonfiches en fiscale fiches en een formulier C4, conform de veroordeling.

De Rechtbank wijst het meergevorderde af.

De Rechtbank slaat de gerechtskosten krachtens artikel 1017 lid 4 Ger.W. om, in die zin dat alle partijen hun eigen kosten dragen.

De te vereffenen kosten worden tot op heden begroot aan de zijde van eisers op € 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding voor alle partijen en € 290,64 dagvaardingskosten, daarin begrepen € 80,00 bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de Juridische Tweedelijnsbijstand en aan de zijde van de NV begroot op € 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen en ondertekend door:

XX : rechter,

XX : rechter in sociale zaken, benoemd als werkgever,

XX : rechter in sociale zaken, benoemd als werknemer-arbeider,

Bijgestaan door :

XX, griffier

En uitgesproken op elf juli tweeduizend negentien in buitengewone openbare zitting van de arbeidsrechtbank Gent, Afdeling Gent, Kamer G1 door XX, rechter en bijgestaan door XX, griffier