

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN

VAN 8 DECEMBER 2020

1^{ste} kamer

In de zaak:

V. R.,
(...),

Eisende partij
met als raadsman meester VERMEULEN LUDO, advocaat te 2230 HERSELT, voor wie pleit meester
MELIS ROY.

Tegen

G.-H. nv , KBO: (...), (...)

Verwerende partij
met als raadsman meester VANGOMPEL AN, advocaat te 3500 HASSELT,

1. Procedure

De rechtbank heeft de volgende documenten ingezien:

- het inleidend verzoekschrift neergelegd ter griffie op 14 november 2019;
- de beschikking met toepassing van artikel 747 Ger.W. dd. 27 januari 2020;
- de besluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 27 maart 2020;
- de besluiten voor eisende partij, neergelegd ter griffie op 27 mei 2020;
- de besluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 29 juni 2020;
- de synthesebesluiten voor eisende partij, neergelegd ter griffie op 31 juli 2020;
- de tweede besluiten voor verwerende partij, neergelegd ter griffie op 31 augustus 2020;
- de stukken van de partijen.

De rechtbank heeft de partijen in hun argumenten en besluiten gehoord ter zitting nadat bleek dat geen verzoening kon worden bereikt.

Gehoord het mondeling advies van mevrouw B., substituut-arbeidsauditeur, voor wat betreft de vordering gesteund op de antidiscriminatiewet, uitgebracht op de openbare terechtzitting van 28 september 2020. De partijen repliceerden niet.
Het advies strekt er toe de vordering gegrond te verklaren.

"Er zijn voldoende elementen aangevoerd door de eisende partij die een discriminatie op grond van leeftijd kunnen doen vermoeden. Bijgevolg wordt de bewijslast omgekeerd en is het aan verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest (art. 28, §1 antidiscriminatiewet).
Een direct onderscheid op grond van leeftijd vormt geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 12 antidiscriminatiewet).
De verwerende partij beweert dat het ontslag het resultaat is van de houding van eiser en de gevolgen daarvan. Zij bewijst dit evenwel niet."

De ontvankelijkheid van de vordering wordt niet betwist en door de rechtbank worden geen middelen van niet-ontvankelijkheid, die ambtshalve dienen te worden opgeworpen, vastgesteld, zodat de hoofd- en de tegenvordering beide ontvankelijk zijn.

2 De feiten

2.1.

De heer R. V. was in dienst van de nv G.-H. vanaf 1 april 2010 en vervulde er de functie van hoofdplanner. In de arbeidsovereenkomst werd een anciënniteit vanaf 1 november 1992 voorzien.

Met een aangetekende brief van 26 februari 2019 (hoofding H. E.) werd de heer V. opgezegd met een opzeggingstermijn van 26 weken omwille van pensionering ingaand op 4 maart 2019. De opzeg werd ondertekend " in opdracht "van de heer E. E..

2.2.

Op 7 mei 2019 verbrak G.-H. nv de arbeidsovereenkomst :

"Bij deze bevestigen wij het gesprek dat u vandaag gehad heeft met uw verantwoordelijke E. E.. Hierin werd u medegedeeld dat wij beslist hebben om uw arbeidsovereenkomst te verbreken.

De arbeidsovereenkomst wordt verbroken op 7 mei 2019. Het resterende gedeelte van uw opzegtermijn zal u uitbetaald worden..."

Deze brief bevat de hoofding G.-H. en werd ondertekend door E. E..

Een opzegvergoeding van 15.271,88 EUR bruto werd betaald.

2.3.

Op 20 juni 2019 stuurde de raadsman van de heer V. een aangetekende brief naar verwerende partij. Hij maant de gewezen werkgever aan over te gaan tot betaling van een aanvullende opzegvergoeding ten bedrage van 95.008,40 EUR en een schadevergoeding wegens leeftijdsdiscriminatie ten bedrage van 25.299,63 EUR.

In deze brief wordt voorgehouden dat de heer V. van nv G.-H. nooit enige opzegbrief heeft ontvangen zodat er geen opzegtermijn heeft gelopen en de volledige opzegvergoeding verschuldigd is.

Met een brief van 18 juli 2019 betwist de raadsman van verweerster een aanvullende opzegvergoeding verschuldigd te zijn alsook dat er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Zij wijst erop dat de partijen een akkoord hadden omtrent de toegepaste opzegtermijn

2.4.

Een minnelijke oplossing bleek niet mogelijk, waarna de heer V. op 31 oktober 2019 een verzoekschrift neerlegde bij de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt.

Op 18 november 2019 ging verweerster over tot betaling van een bijkomende opzegvergoeding van 77.372,02 EUR bruto- zijnde 41.759,99 EUR netto.

Verweerster erkent dat zij ten onrechte toepassing heeft gemaakt van de verkorte opzegtermijn van artikel 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet.

De heer V. bereikt pas op 4 november 2021 de wettelijke pensioenleeftijd.

3 De vordering

Hoofdvordering

De heer V. vorderde in het inleidend verzoekschrift de veroordeling van verwerende partij tot betaling van :

- 95.008,40 EUR aanvullende opzegvergoeding;
- 25.299,63 EUR schadevergoeding wegens discriminatie in hoofdorde;
- 16.542,02 EUR schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag in ondergeschikte orde voor zover de rechtbank van oordeel is dat de vordering wegens discriminatie ongegrond is.

De heer V. herleidt zijn vordering door het feit dat de gewezen werkgever na de neerlegging van het verzoekschrift meer bepaald op 18 november 2019 een aanvullende opzegvergoeding betaalde ten bedrage van 77.372,02 EUR bruto - als volgt:

- 18.521 EUR bruto aanvullende opzegvergoeding;
- 25.299,63 EUR schadevergoeding wegens discriminatie in hoofdorde;
- 16.542,02 EUR schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag in ondergeschikte orde voor zover de rechtbank van oordeel is dat de vordering wegens discriminatie ongegrond is.

De heer V. vordert alle bedragen te vermeerderen met de verwijlrenten (op het brutobedrag), c.q. vergoedende intresten, vanaf 7 mei 2019 alsook met de gerechtelijke intrest (desgevallend op het brutobedrag) vanaf de datum van het verzoekschrift tot op de datum van algehele betaling.

De heer V. vordert de afgifte binnen de maand na de betekening van het tussen te komen vonnis van de sociale en fiscale documenten, onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per ontbrekend document per dag vertraging;

Hij vordert de veroordeling van verweerster tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 3.000 EUR en de bijzondere bijdrage van 20 EUR voor het begrotingsfonds.

Ondergeschikt verzoekt hij de rechtbank om de kosten van het geding om te slaan in functie van de geschilpunten waar de partijen in het gelijk dan wel in het ongelijk zijn gesteld.

Tegenvordering

Verwerende partij vordert de veroordeling van de heer V. tot terugbetaling van een onverschuldigd bedrag aan loon ten belope van 4.646,42 EUR voor zover de rechtbank meent dat het ingehouden bedrag moet worden terugbetaald.

Zij vordert haar tegenvordering ontvankelijk en gegrond te verklaren. Ze vraagt de rechtbank om beide vorderingen desgevallend te willen compenseren.

Tot slot vraagt verwerende partij de heer V. te veroordelen tot de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van 6.000,00 EUR overeenkomstig artikel 1022 Ger.W.

4 Beoordeling

Hoofdvordering

4.1. Aanvullende opzegvergoeding.

4.1.1. Geldigheid van de opzegging

De heer V. houdt voor dat de opzegging niet uitgaat van de werkgever en aldus geen rechtsgevolg kan hebben.

Verweerster stelt dat het niet is omdat de heer E. geen bestuursmandaat heeft bij G.-H. dat hij geen ontslagbevoegdheid heeft. Verweerster houdt voor dat hij ontslagbevoegdheid heeft en dus perfect kon vragen om namens hem of in zijn opdracht een ontslagbrief te tekenen.

De rechtbank sluit zich aan hij dit standpunt.

Het feit dat de opzegbrief en de brief die de verbreking van de arbeidsovereenkomst vaststelt niet door dezelfde persoon werden ondertekend doet niet terzake.

De opzegbrief is i.o. van de heer E. ondertekend terwijl de brief die de verbreking van de verbreking van de arbeidsovereenkomst vaststelt ondertekend werd door de heer E. zelf.

Zelfs indien de persoon die overgaat tot ontslag geen mandaat heeft, kan de werkgever /de persoon die ontslagbevoegdheid heeft het ontslag stilzwijgend of uitdrukkelijk bekrachtigen.

Overigens moet de werknemer die de rechtmatigheid van het ontslag betwist de onbevoegdheid van de ontslaggever meteen aankaarten. Of in ieder geval zeer snel nadat het ontslag plaatsvond. In casu gebeurde dit pas vier maanden later, na de effectieve verbreking van de arbeidsovereenkomst en dit is laattijdig.

Vermits de opzeg geldig is mag de gepresteerde opzeg in mindering worden gebracht.

4.1.2. Begroting van de opzegvergoeding.

De rechtbank sluit zich aan bij het standpunt van verweerster dat het jaarloon correct werd samengesteld en dat alle looncomponenten en voordelen in natura correct werden opgenomen, met uitzondering van het privégebruik bedrijfswagen.

De rechtbank sluit zich aan bij het standpunt van verweerster dat het privégebruik bedrijfswagen door de heer V. te hoog (11.722 EUR) wordt geschat.

Het door verweerster voorgehouden bedrag van 300 EUR per maand of 3.600 EUR per jaar is evenwel te laag.

De rechtbank schat dit voordeel op 500 EUR per maand of 6.000 EUR per jaar.

Het voordeel dat in aanmerking dient genomen te worden moet niet worden geraamd op de last die het voor de werkgever betekent, maar wel op de besparing die het effectief vertegenwoordigt voor de werknemer.

Bij de begroting van dit voordeel in natura ligt de nadruk niet zozeer op het type van de firmawagen of de kostprijs ervan maar wel op het gebruiksgenot en de besparing die het voordeel aan de werknemer oplevert vanuit de afweging dat de werknemer niet noodzakelijk zelf een eigen wagen (eventueel van een ander type en/of met een lagere kostprijs) dient aan te schaffen of te gebruiken, gelet op het privé-gebruik dat hij van de hem ter beschikking gestelde firmawagen kan maken. Dit werd reeds meermaals in arresten van het Arbeidshof Antwerpen afdeling Hasselt beslist.

Aldus is bijkomend verschuldigd 200×22 maanden = 4.400 EUR
en $2.400/52 = 46 \times 18$ weken 831 EUR

5.231 EUR

4.2. Schadevergoeding leeftijdsdiscriminatie

Principes

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Anti-discriminatiewet) verbiedt discriminatie bij een ontslagbeslissing op basis van leeftijd.

Elk direct of indirect onderscheid op basis van een beschermd criterium is verboden, tenzij dit onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dit doel passend en noodzakelijk zijn (artikelen 7 en 9 Antidiscriminatiewet)

Het onderscheid wordt aangetoond aan de hand van een vergelijking met een ander persoon in een vergelijkbare situatie (artikel 4,6° en 8' Antidiscriminatiewet).

Om vast te stellen of er al dan niet sprake is van een discriminerende handeling moet naast de vergelijkbaarheidstoets ook de rechtvaardigingstoets worden toegepast (artikel 4, T en 9' Antidiscriminatiewet).

Een direct onderscheid op grond van leeftijd kan uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Er kan enkel sprake zijn van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met de leeftijd, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling (artikel 8 Antidiscriminatiewet).

Op het vlak van (onder meer) arbeidsbetrekkingen (waar het ontslag onder valt) vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer dat onderscheid "objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn" (artikel 12 §1 Antidiscriminatiewet dat een afwijking op artikel 8 voorziet).

Van zodra de werknemer feiten aanvoert die een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, is het aan de werkgever om te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie (artikel 28§ 1 Antidiscriminatiewet).

Toepassing

De rechtbank is de mening toegedaan in tegenstelling tot hetgeen verweerster beweert — en onderschrijft aldus het advies van het Auditoraat en het standpunt van de heer V. — dat uit de voorgelegde stukken meer bepaald de opzegging waarin melding wordt gemaakt van "beëindiging omwille van pensionering" en het C4 document waarin gemeld wordt als oorzaak van de opzeg "ikv pensioen", en uit het feit dat verweerster toegeeft gebruik te hebben willen maken van de verkorte opzegtermijn tegen de wettelijke pensioenleeftijd (onterecht zoals zij later erkent) blijkt dat er voldoende elementen zijn die een discriminatie op grond van leeftijd kunnen doen vermoeden.

"Pensionering" en "wettelijke pensioenleeftijd" hangen onlosmakelijk samen met de leeftijd van een persoon.

De bewijslast wordt aldus omgekeerd en is het aan verweerster te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest (art. 28, §1 antidiscriminatiewet).

De heer V. houdt voor dat onbetwistbaar de leeftijd aan de basis ligt van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

"De nv maakte ten onrechte gebruik - beter gezegd misbruik - van de verkorte verjaringstermijn bij opzegging tegen de wettelijke pensioenleeftijd (artikel 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet) en noteerde in het C4-document uitdrukkelijk als reden voor het ontslag 'opzeg ikv pensioen' (zie stuk 4).

Het staat dus vast dat V. ontslagen werd omwille van zijn leeftijd. V. werd omwille van zijn leeftijd ongunstiger behandeld dan zijn jongere collega's. De nv was in de veronderstelling dat zij gebruik kon maken van de verkorte verjaringstermijn van artikel 37/6 Arbeidsovereenkomst, zodat zij 'goedkoop' afscheid kon nemen van V.. De opzegtermijn van 26 weken is uiteraard slechts een peulenschil van de (wettelijke) opzegtermijn van 22 maanden en 18 weken.

De nv verwijst naar artikel 11 Antidiscriminatiewet (zie tweede conclusie tegenpartij, p. 10-11) om te argumenteren dat zij zich niet schuldig heeft gemaakt aan een verboden discriminatie. Dit artikel bepaalt dat een direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria geen verboden discriminatie inhoudt "wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet." Vervolgens verwijst zij naar de verkorte opzegtermijn van artikel 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet en de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof waarin zij bevestigde dat deze regeling niet discriminatoir is. Volgens de nv heeft zij "louter gebruik gemaakt van een wettelijk voorziene mogelijkheid." (zie tweede conclusie tegenpartij, p. 12). Dat is opmerkelijk, aangezien de nv zelf erkent dat ze verkeerdelijk gebruik heeft gemaakt van dit wetsartikel (vgl. tweede conclusie tegenpartij, p. 4 in fine). Zij erkent m.a.w. zelf dat de wet haar die mogelijkheid niet bood. Enerzijds beweren dat zij gebruik heeft gemaakt van de wettelijke mogelijkheid (waardoor zij erkent een onderscheid te maken op basis van leeftijd), maar anderzijds erkennen dat zij niet voldeed aan de voorwaarden om beroep te kunnen doen op die wettelijke mogelijkheid, is uiteraard klinkklare onzin. De bewering van de nv dat het ontslag gebaseerd was op een neutrale bepaling (zie tweede conclusie tegenpartij, p. 15) wordt daarmee volledig tegengesproken en tart werkelijk iedere verbeelding...

De heer V. verduidelijkt dat het Hof van Justitie erkende dat de nationale wetgever strikte voorwaarden kan bepalen waarop leeftijdsdiscriminaties geoorloofd zijn. Artikel 37/5 Arbeidsovereenkomstenwet is een Belgische implementatie van deze uitzondering.

"De nv erkent echter zelf dat de strikte voorwaarden van die uitzondering niet voldaan waren. In het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie dient dan ook a contrario geoordeeld te worden dat er sprake is van een verboden discriminatie..."

Verweerster wijst erop dat een direct of indirect onderscheid geen discriminatie vormt wanneer het wordt gerechtvaardigd op grond van de in de wet voorziene bepalingen.

"Zo voorziet de Antidiscriminatiewet uitdrukkelijk:

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

Concluante wijst erop dat de arbeidsovereenkomstenwet specifiek voorziet in een mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst van een oudere werknemer te beëindigen middels een korte opzegtermijn (artikel 37/6 AOW). Het Grondwettelijk Hof heeft bevestigd dat de verkorte opzegtermijnen bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd niet discriminatoir zijn (GwH 30.09.2010, nr. 107/2010)...

Concluante herhaalt dat de arbeidsovereenkomst van de heer V. werd opgezegd omdat er reeds geruime tijd problemen waren in de samenwerking. Er ontstonden regelmatig conflicten, en de sfeer was gespannen ten gevolge van de stuurse en botte houding van de heer V..

De leeftijd van de heer V. staat daar volledig los van.

Concluante wijst er bovendien op dat er in de arbeidsovereenkomstenwet specifiek voorzien is in een bijzondere regeling (verkorte opzegtermijn) die kan gebruikt worden ten aanzien van een oudere werknemer.

Concluante heeft toepassing gemaakt van deze bepaling in de arbeidsovereenkomstenwet. Overeenkomstig artikel 11 van de Antidiscriminatiewet kan er dan uiteraard geen sprake zijn van discriminatie. Concluante heeft louter gebruik gemaakt van een wettelijk voorziene mogelijkheid.

Het enkele feit dat nadien bleek dat de heer V. blijkbaar (nog) niet aan de voorwaarden van artikel 37/6 arbeidsovereenkomstenwet voldeed doet daaraan geen afbreuk. Het was de duidelijke bedoeling van concluante om toepassing te maken van een wettelijke mogelijkheid.

Concluante benadrukt daarbij dat de heer V. ook niet ontkent dat hij op het ogenblik van het ontslag gepensioneerd was in Nederland, en dit ook uitdrukkelijk zo had meegedeeld aan concluante. Uiteraard kan een loutere vergissing in de toepasselijke opzegtermijn een ontslag niet discriminatoir maken..."

De rechtbank is het niet eens met het standpunt van verweerster om navolgende motieven:

Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest 107/2010 van 30 september 2010 dat artikel 83, § 1, van de WAO (verkorte opzeggingstermijn thans 26 weken) de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt. Het Grondwettelijk Hof stelt vooreerst vast dat het verschil in behandeling voortvloeiend uit artikel 83 § 1 van de arbeidsovereenkomstenwet op een objectief onderscheidingscriterium berust, namelijk de omstandigheid of de bediende de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt of niet. De leeftijd van vijftenzestig jaar is niet willekeurig gekozen, maar hangt nauw samen met de normale pensioenleeftijd van de werknemer.

"Tevens is de in het geding zijnde bepaling in redelijkheid verantwoord. De toepassing van verkorte opzeggingstermijnen is enkel mogelijk wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van vijftenzestig jaar nadert. De keuze voor de leeftijd van vijftenzestig jaar is niet arbitrair, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen. "

De regeling waarbij een werknemer tegen zijn pensioenleeftijd wordt opgezegd met verkorte opzeggingstermijnen is niet in strijd met het gelijkheidsbeginsel.

De vraag naar de verenigbaarheid van artikel 83 § 1 van de Belgische arbeidsovereenkomstenwet met het verbod op leeftijdsdiscriminatie vervat in richtlijn 2000/78/EG kan op grond van het voorgaande niet met zekerheid beantwoord worden.

Deze vraag dient evenwel door de rechtbank niet te worden beantwoord nu blijkt dat verweerster overging tot het opzeggen van de heer V. met de verkorte opzeggingstermijn zonder dat de heer V. de vereiste wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar had bereikt.

Alleszins slaagt verweerster - op wie de bewijslast rust - er niet in het tegendeel aannemelijk te maken laat staan te bewijzen.

Verweerster houdt voor dat het ontslag het resultaat is van de (stuurse en botte) houding van de heer V. en de gevolgen daarvan.

Het enige stuk dat zij aanvoert dat op zo'n gedrag kan wijzen is de e-mail van 22 mei 2018 van de heer V. waarin staat dat een bepaald iemand een "zielig figuur" is. Tussen de e-mail en het ontslag zit een zeer lange periode.

Dat er al geruime tijd problemen waren in de samenwerking, dat er regelmatig conflicten waren en dat de sfeer gespannen was ten gevolge van de houding van de heer V. wordt niet aangetoond door verweerster.

De opzegging is discriminatoir en de vordering principieel gegrond.

Begroting van de vordering

Rekening houdend met het feit dat de rechtbank het privégebruik bedrijfswagen geschat heeft op 6.000 EUR per jaar (zie hoger) dient het jaarloon door verweerster begroot op 51.005,04 EUR te worden verminderd met 5.722 EUR zodat het jaarloon 45.283,04 EUR bedraagt.

De vordering is gegrond ten bedrage van $45.283,04 \text{ EUR} \times 6/12 = 22.641,52 \text{ EUR}$

Tegenvordering

De tegenvordering is ontvankelijk doch niet gegrond vermits de rechtbank oordeelde dat de opzegging geldig was zodat het gepresteerde deel ervan in mindering mocht worden gebracht.

De rechtbank heeft de voorschriften van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken nageleefd.

OM DEZE REDENEN

BESLIST DE ARBEIDSRECHTBANK

Na beraadslaging en op tegenspraak.

Akte te verlenen van de tegenvordering.

De hoofd- en de tegenvordering beide ontvankelijk te verklaren.

De hoofdvordering gegrond te verklaren zoals hoger bepaald en verweerster te veroordelen tot betaling aan de heer V. van navolgende bedragen:

- 5.231 EUR bruto ten titel van aanvullende opzeggingsvergoeding
- 22.641,52 EUR ten titel van schadevergoeding wegen discriminatie op grond van leeftijd

Deze bedragen te vermeerderen met de verwijlrenten (op het brutobedrag), c.q. vergoedende intresten, vanaf 7 mei 2019 en met de gerechtelijke intrest (in voorkomend geval op het brutobedrag) vanaf de datum van het verzoekschrift tot op de datum van algehele betaling.

Verweerster te veroordelen tot de afgifte binnen de twee maanden na de betekening van het vonnis van de sociale en fiscale documenten, onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per ontbrekend document per dag vertraging;

De tegenvordering ongegrond te verklaren.

De gerechtskosten ten laste te leggen van de verwerende partij, door eisende partij begroot op 20 EUR bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand en op 3.000 EUR rechtsplegingsvergoeding en dienovereenkomstig vereffend, door verwerende partij begroot op 6.000 EUR rechtsplegingsvergoeding en vereffend op 3.000 EUR rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen door

mevrouw Beatrix DEWAELE	voorzitter van de kamer;
mevrouw Ann JAMOUL	rechter in sociale zaken, werkgever;
mevrouw Sarah GORISSEN	rechter in sociale zaken, werknemer-bediende;

met bijstand van mevrouw Ramona GENTIER, griffier.

—en uitgesproken op ACHT DECEMBER TWEEDUIZEND TWINTIG in de openbare terechtzitting van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, door voormelde voorzitter van de kamer, met bijstand van mevrouw Ramona Gentier, Griffier