



Uitgifte

Repertoriumnummer
2023 /
Datum van uitspraak
17 januari 2023
Rolnummer
2021/AB/808
Beslissing waartegen beroep
20/736/A

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

A.,
Appellante,
vertegenwoordigd door mr.

tegen

WE R MONKEY bv (hierna "**WE R MONKEY**"), ON 0691.969.888, met maatschappelijke zetel
te 2050 ANTWERPEN, Blancefloerlaan 179 B
Geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr.

Na beraad, spreekt het arbeidshof Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder:

- het eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de arbeidsrechtbank Leuven, eerste kamer B op 5 augustus 2021 (AR 20/736/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op 26 november 2021
- de conclusies en de stukken van de beide partijen.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 20 december 2022, waarna de debatten werden gesloten en de zaak in beraad werd genomen voor uitspraak op heden.

1 FEITEN

Tussen mevrouw A. en WE R Monkey werd op 20 september 2019 een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde tijd ondertekend (stuk 1 mevrouw A.; stuk 1 WE R Monkey). In deze arbeidsovereenkomst kwamen de partijen overeen dat mevrouw A. met ingang van 20 september 2019 in dienst trad in de hoedanigheid van “*sale representative*”. Bij “*functiecategorie*” werd “201.00” vermeld. Dit is het nummer van het paritair comité voor de zelfstandige kleinhandel. Op het ogenblik van de ondertekening van de arbeidsovereenkomst werden door WE R Monkey twee kledingwinkels in Leuven uitgebaat. In de arbeidsovereenkomst werd de brutomaandwedde niet bepaald (de ruimte die voorzien is in het artikel 2 van de arbeidsovereenkomst om het bedrag in te vullen, werd blanco gelaten: “*De brutomaandwedde is vastgesteld op EUR en zal betaald worden: [...]*”). Bovenaan de arbeidsovereenkomst werd met de hand vermeld “*deeltijd*” (waarbij “*voltijds*” werd doorstreept). In artikel 3 werd de volgende uurregeling bepaald:

*“maandag: van u. tot u. en van u. tot u.
dinsdag: van u. tot u. en van u. tot u.
woensdag: van / u. tot / u. en van ..12.. u. tot ...18... u.
donderdag: van / u. tot / u. en van ..12.. u. tot ...18... u.
vrijdag: van ...10... u. tot ...12... u. en van ...12.30.. u. tot ...18.30... u.
zaterdag: van ...10... u. tot ...12... u. en van ...12.30.. u. tot ...18.30... u.”*

Op vrijdag 6 december 2019 werd aan mevrouw A. door de heer B., de vaste vertegenwoordiger van WE R Monkey, mondeling meegedeeld dat de samenwerking werd beëindigd en dit in aanwezigheid van haar collega's. Met een aangetekende brief van 6 december 2019 bevestigde de werkgever de eerdere mededeling. In deze brief was sprake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 1 week, ingaand op 16 december 2019 (stuk 3 mevrouw A.; stuk 2 WE R Monkey). Na de mondelinge mededeling verliet mevrouw A. de winkel. Enige dagen later bezorgde zij de werkgever een ziektebriefje, opgesteld op 9 december 2019, voor de periode van 6 december 2019 (met de vermelding “*PM*”, wat verwijst naar de namiddag) tot 21 december 2019 (stuk 2 mevrouw A.).

Op 27 december 2019 liet WE R Monkey met een aangetekende brief aan mevrouw A. weten dat de arbeidsovereenkomst op die datum verbroken werd en dat een verbrekingsvergoeding betaald zou worden overeenstemmend met de resterende periode van de opzeggingstermijn, zijnde één week (stuk 4 mevrouw A.; stuk 3 WE R Monkey).

Blijkbaar richtte de vakorganisatie van mevrouw A. daarop op 14 en 30 januari 2020 een brief aan WE R Monkey¹. Aangezien de brief van 14 januari 2020 niet kon afgeleverd worden

¹ Deze brieven worden door de partijen niet voorgelegd.

en de brief van 30 januari 2020 niet beantwoord werd, richtte de vakorganisatie op 17 februari 2020 een nieuwe brief aan WE R Monkey (stuk 6 mevrouw A.). In deze brief werd vermeld dat mevrouw A. het formulier C4, het tewerkstellingsattest en de vakantie-attesten nog niet mocht ontvangen. Er werd ook vermeld dat zij nog niet de betaling mocht ontvangen van bepaalde tekorten die aangehaald zouden zijn in de brief van 30 januari 2020. Tevens werd vermeld dat er een aantal correcties dienden te gebeuren aan de loonbrief van december 2019. Ook werd vermeld dat mevrouw A. nog recht had op de betaling van het loon voor de feestdag 1 januari 2020. De brief werd ook per e-mail overgemaakt aan de heer B. (zie laatste blad van stuk 7 van mevrouw A.).

De heer B. reageerde met een e-mail op 18 februari 2020 (stuk 7 mevrouw A.). Hierin valt onder meer te lezen:

“[...]

** Ontslagbescherming*

*We hebben nooit een doktersbriefje van mevrouw A. ontvangen, of een discussie met haar gehad ivm haar zwangerschap!
Zij heeft ons hiervan na haar ontslag geïnformeerd !*

We hebben beslist om met haar te stoppen omdat ze de laatst aangenomen verkoopster was, en dit om financiële redenen. De cijfers van de winkel waren 20% verlaagd in vergelijking met vorig jaar.

[...]”

Op 25 februari 2020 volgde een reactie vanwege de vakorganisatie van mevrouw A. waarin i.v.m. het bovenstaande het volgende te lezen valt (stuk 7 mevrouw A.):

“[...]

Op het moment van het ontslag was Mevr. A. al vier maand en half zwanger. Mevr. A. brengt ook een sms-conversatie met de winkelverantwoordelijke bij, waaruit duidelijk blijkt dat zij al op 27 november 2019 op de hoogte was van haar zwangerschap, zie de bijlage. Er kan dus bezwaarlijk ontkend worden dat u niet op de hoogte was van haar zwangerschap. De wetgeving voorziet ook geen specifieke manier waarop de werkneemster aan de werkgever moet meedelen dat zij zwanger is.

Aangezien zij daardoor beschermd is tegen ontslag, bent u gehouden om ofwel bewijs bij te brengen dat Mevr. A. ontslagen werd om een andere reden dan haar zwangerschap, dan wel de beschermingsvergoeding ten belope van zes maanden loon te betalen.

[...]”

Op 20 maart 2020 en 3 april 2020 stuurde de vakorganisatie van mevrouw A. herinneringen i.v.m. deze laatste e-mail (stuk 8 mevrouw A.).

Op 17 april 2020 beantwoordde dan iemand die zich voorstelde als “*de collega van meneer B.*” de e-mail van 25 februari 2020 waarbij hij aangaf dat de heer B. reeds 3 weken niet op kantoor aanwezig was wegens ziekte (stuk 9 mevrouw A.). In verband met de zwangerschap van mevrouw A. en de bescherming waarop zij aanspraak maakte, werd het volgende antwoord geformuleerd:

“Meneer B. was inderdaad niet op de hoogte van de zwangerschap van mevr. A. De conversatie werd gevoerd tussen twee collega’s waarvan hij niet op de hoogte was. Meneer B. was genoodzaakt om iemand te ontslaan om financiële redenen. Als u wil, kunnen we u de cijfers bezorgen. Omwille van de uurrooster was het niet mogelijk om een meisje te ontslaan die voltijds werkt. Meneer B. heeft dan besloten om Mevr. A. te ontslaan omdat zij er als laatste was bijgekomen.”

De vakorganisatie van mevrouw A. vroeg daarop in een e-mail van 7 mei 2020 om deze cijfers te bezorgen (stuk 10 mevrouw A.). Aangezien er geen antwoord volgde, werden er herinneringen verstuurd op 19 mei 2020 (stuk 10 mevrouw A.), op 11 juni 2020 (stuk 11 mevrouw A.) en op 26 juni 2020 (stuk 12 mevrouw A.). Aangezien ook de laatste herinnering onbeantwoord bleef, richtte de raadsman die mevrouw A. intussen onder de arm had genomen op 8 oktober 2020 een formele ingebrekestelling aan W R Monkey (stuk 13 mevrouw A.; stuk 5 WE R Monkey). W R Monkey werd verzocht om een bedrag van 13.119,42 euro te betalen en dit uit hoofde van ontslagbescherming wegens zwangerschap (7.119,42 euro), een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik (3.000,00 euro) en een morele schadevergoeding (3.000,00 euro). Daarop liet de heer B. weten dat hij de brief zou overmaken aan zijn raadsman en dat deze contact zou opnemen (zie e-mail gevoegd bij stuk 13 mevrouw A.).

Uit de stukken die door de beide partijen voorgelegd worden, kan niet opgemaakt worden of dit ook effectief gebeurde. In de dossiers van beide partijen is alleszins geen spoor van enige communicatie tussen de respectievelijke raadslieden terug te vinden. Mevrouw A. ging vervolgens op 29 december 2020 over tot dagvaarding van W R Monkey voor de arbeidsrechtbank Leuven.

2 PROCEDURE EERSTE AANLEG

De zaak van mevrouw A. werd bij de arbeidsrechtbank Leuven ingeschreven onder het nummer AR 20/736/A.

Mevrouw A. verzocht de arbeidsrechtbank om W R Monkey te veroordelen tot betaling van een beschermingsvergoeding van 9.000,00 euro, een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik van provisioneel 3.000,00 euro en een schadevergoeding wegens onomkeerbare morele schade van provisioneel 3.000,00 euro. Daarnaast vroeg zij om W R Monkey te veroordelen tot het afleveren van de socio-fiscale documenten. Tenslotte vroeg zij om W R Monkey te veroordelen tot de gerechtskosten.

Met een vonnis van 5 augustus 2021 verklaarde de arbeidsrechtbank Leuven de vordering van mevrouw A. ontv(M.)lijk, maar ongegrond. Mevrouw A. werd veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, vereffend op 207,14 euro dagvaardingskosten en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding ten voordele van W R Monkey.

3 PROCEDURE EN VORDERING IN HOGER BEROEP

Met een verzoekschrift dat bij de griffie van het arbeidshof Brussel werd neergelegd op 26 november 2021 tekende mevrouw A. hoger beroep aan tegen dit vonnis.

In haar “*syntheseberoepsconclusie*”, neergelegd op 20 september 2022, vordert mevrouw A.:

A.

Het hoger beroep van concludante ontv(M.)lijk en gegrond te verklaren;

B.

Het vonnis a quo d.d. 5 augustus 2021 integraal te hervormen, en opnieuw rechtdoende;

C.

De initiële vordering van concludante gegrond te verklaren en dienvolgens geïntimeerde te veroordelen in betaling ener bedrag van

- *beschermvergoeding van 9.000,00 € te vermeerderen met de wettelijke interesten sedert 30 januari 2020 tot aan de dagvaarding, meer de gerechtelijke interesten aan de wettelijke interestvoet sedert deze dagvaarding;*
- *schadevergoeding wegens rechtsmisbruik van provisioneel 3.000,00 € te vermeerderen met de wettelijke interesten sedert 30 januari 2020 tot aan de*

dagvaarding, meer de gerechtelijke interesten aan de wettelijke interestvoet sedert deze dagvaarding

- *schadevergoeding voor onomkeerbare morele schade provisioneel aan 3.000,00 € te vermeerderen met de wettelijke interesten sedert 30 januari 2020 tot aan de dagvaarding, meer de gerechtelijke interesten aan de wettelijke interestvoet sedert deze dagvaarding.*

Geïntimeerde te zien en horen veroordelen tot het afleveren van socio-fiscale documenten, binnen de 30 dagen na het definitief worden van het uit te spreken arrest, onder verbeurte van een dwangsom van a. 25,00 € per dag vertraging.

Geïntimeerde te veroordelen tot alle gerechtskosten, de dagvaardingskosten, inclusief tevens de wettelijke rechtsplegingsvergoedingen provisioneel begroot zoals voorzien in de artikelen 1022 e.v. Ger.W.;

RPV 1.320,00 € eerste aanleg

RPV 1.540,00 € hoger beroep”

4 ONTV(M.)LIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Op de zitting van 20 december 2022 bevestigde de raadsman van W R Monkey dat het vonnis betekend werd op 29 oktober 2021. Het verzoekschrift hoger beroep werd neergelegd op 26 november 2021. Het hoger beroep is bijgevolg tijdig (art. 1051 Ger.W.). De andere vormvoorwaarden werden eveneens nageleefd (art. 1057 Ger.W.). Het hoger beroep van mevrouw A. is bijgevolg ontv(M.)lijk.

5 BEOORDELING TEN GRONDE

5.1 Beschermingsvergoeding overeenkomstig art. 40 Arbeidswet

Mevrouw A. voert aan dat zij op het ogenblik dat zij werd ontslagen op 6 december 2019 beschermd was tegen ontslag. Zij stelt dat zij immers voordien haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte had gebracht. Zij voert voorts aan dat W R Monkey niet kan bewijzen dat er een reden die vreemd is aan de zwangerschap de oorzaak is van het ontslag. Zij maakt bijgevolg aanspraak op een beschermingsvergoeding overeenkomstig art. 40 Arbeidswet, dewelke zij begroot op 9.000,00 euro.

Volgens W R Monkey was de werkgever, zijnde de heer B., voorafgaand aan het ontslag niet op de hoogte van de zwangerschap van mevrouw A. zodat zij ten onrechte voorhoudt de bescherming tegen ontslag te genieten. Bovendien lagen economische en organisatorische redenen aan de oorzaak van het ontslag zodat er alleszins een reden vreemd aan de

zwangerschap voorligt. Mevrouw A. heeft dus in geen geval recht op een beschermingsvergoeding.

De arbeidsrechtbank Leuven was van oordeel dat mevrouw A. niet bewees dat zij de werkgever op de hoogte had gebracht van haar zwangerschap zodat de ontslagbeslissing alleszins vreemd is aan de zwangerschap van mevrouw A. De vordering van mevrouw A. werd door de arbeidsrechtbank Leuven ongegrond verklaard.

Beoordeling door het arbeidshof:

Art. 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971) bepaalt het volgende:

“Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling, mag een werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werkneemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.”

De periode van bescherming tegen ontslag gaat dus in vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap (art. 40, 1^{ste} lid Arbeidswet). De wijze waarop de werkgever moet worden ingelicht omtrent de zwangerschap wordt noch door de Arbeidswet, noch door enige andere relevante bepaling voorgeschreven. Het is niet vereist dat de werkneemster enig attest van een arts dat haar zwangerschap bevestigt, overmaakt aan haar werkgever. Het inlichten van de werkgever kan zodoende op gelijk welke wijze gebeuren: schriftelijk of mondeling. Bovendien is ook niet vereist dat het de werkneemster zelf is die de werkgever op de hoogte brengt. De werkgever kan ook via een derde op de hoogte gebracht worden van de zwangerschap.

Mevrouw A. stelt dat zij de heer B. heeft ingelicht omtrent haar zwangerschap nog voor het ontslag. W R Monkey betwist dit. Volgens W R Monkey was de heer B. niet op de hoogte van de zwangerschap en was dit voor hem een volledige verrassing.

Het is de werkneemster die moet bewijzen dat zij de werkgever heeft ingelicht omtrent haar zwangerschap. Teneinde het arbeidshof hiervan te overtuigen, brengt mevrouw A. verschillende verklaringen van voormalige collega's bij:

- Verklaring van mevrouw S. G. van 26 april 2021 (stuk 16 mevrouw A.: *“Net zoals de rest van het team, was ik op de hoogte van haar zwangerschap op het moment van haar ontslag. (A.) heeft hierover in de periode voordien duidelijk gecommuniceerd, zowel naar haar collega's als naar haar werkgever (B.) toe.”*
- Verklaring van mevrouw M. van 28 november 2021 (stuk 22 mevrouw A.): *“In diezelfde periode, oktober – november 2019, heb ik telefonisch contact gehad met B. die me vertelde dat A. hem op de hoogte had gebracht van haar zwangerschap. Hij vertelde me al lachend dat ze wat nerveus was om het hem te vertellen en vroeg zich af of hij de indruk gaf dat we schrik van hem moesten hebben. Ik heb daar verder niet echt op gereageerd, maar wens hierbij uitdrukkelijk te verklaren dat B. voor eind november 2019 ontegensprekelijk op de hoogte was van de zwangerschap van A., vandaar deze getuigenis.”*
- Verklaring van mevrouw R. van 8 januari 2022 (stuk 24 mevrouw A.): *“In deze meeting werd (A.) ontslagen in het bijzijn van team Leuven. Alle collega's, inclusief ikzelf, en de heer B. waren op dat moment al enige tijd op de hoogte van A. haar zwangerschap. Haar zwangere buik was toen al zichtbaar, leefden mee met de zwangerschap en hadden er geregeld gesprekken over.”*

Art. 961/1 e.v. Ger.W. betreft de overlegging van schriftelijke getuigenverklaringen. Art. 961/2 Ger.W. somt de vermeldingen op die in een dergelijke schriftelijke verklaring moeten worden opgenomen. Hierin wordt ook bepaald dat de verklaring moet geschreven zijn. Deze vormvereisten zijn evenwel niet op straffe van nietigheid voorgeschreven. Een verklaring die hieraan niet voldoet, kan toch door de rechter worden aangenomen, mits de redenen worden aangegeven waarom hij haar toch geloofwaardig acht ondanks het feit dat zij niet aan alle gestelde vereisten beantwoordt. (zie en vgl. Cass. 28 juni 2018, C.17.0319.N, <https://juportal.be>). Het arbeidshof stelt vast dat minstens een deel van de verklaringen niet handgeschreven zijn en dus niet beantwoorden aan het vereiste van art. 961/2 Ger.W. Niettemin acht het arbeidshof deze verklaringen geloofwaardig. De verklaringen zijn gelijklopend en uit sms-converstatie die wordt bijgebracht door mevrouw A. blijkt dat de zwangerschap inderdaad openlijk besproken werd. Mevrouw A. brengt een afdruk van een sms-conversatie tussen haarzelf en mevrouw S. G. bij (stuk 15 mevrouw A.) waarin mevrouw S. G. het volgende schrijft: *“En zeeeeeg, proficiat, een meisje zei (M.)?”* (onderlijning en nadruk door het arbeidshof; de datum van de conversatie valt niet uit de afdruk af te leiden, maar deze gaat alleszins vooraf aan 29 november 2019 gezien dit de datum is die vermeld wordt bovenaan het allerlaatste bericht dat op de afdruk te lezen valt). Volgens de stukken van W R Monkey werkten er in november 2019 en in december 2019 6 personen bij W R Monkey in Leuven (stuk 8 W R Monkey) (6 werkneemsters, naast dan mevrouw R. die volgens haar verklaring in november en december 2019 als zelfstandige werkzaam was). Dit is een zeer beperkte groep. Volgens W R Monkey kwam de heer B. *“verschillende dagen per*

week naar de winkels om deze en het personeel op te volgen” (zie p. 11 laatste conclusie voor W R Monkey). Aangezien de zwangerschap van mevrouw A. openlijk besproken werd, het aantal personeelsleden zeer beperkt is en de heer B. meerdere dagen per week naar de winkels kwam om zowel deze als het personeel op te volgen, is het arbeidshof van oordeel dat de heer B. wel degelijk op de hoogte moet zijn geweest van de zwangerschap van mevrouw A. en dat deze aan hem werd meegedeeld nog voor haar ontslag.

De zeer summiere verklaring van mevrouw Vandeloo die door W R Monkey wordt bijgebracht (stuk 13 W R Monkey) en waarin deze verklaart: *“Bij deze verklaar ik dat Meneer B. niet op de hoogte was van de zwangerschap van A. op het moment dat ze haar ontslag kreeg”*, acht het arbeidshof niet geloofwaardig. Zij kan immers niet in het hoofd van de heer B. kijken, dus hoe zij zonder enige verduidelijking of nadere precisering kan verklaren dat deze van niets wist, is het arbeidshof een raadsel.

Bovendien merkt het arbeidshof op dat noch de Arbeidswet, noch enige andere in dit verband relevante bepaling, bepaalt welke persoon in de onderneming moet ingelicht zijn opdat zou kunnen aanvaard worden dat *“de werkgever”* is ingelicht omtrent de zwangerschap. Het arbeidshof is van oordeel dat onder *“de werkgever”* in de zin van art. 40 Arbeidswet moet worden verstaan: de persoon die in de onderneming met enig werkgeversgezag is bekleed en van wie de werkneemster, hetzij op grond van de in de onderneming geldende gebruiken of op grond van een verwekte schijn, redelijkerwijze mag aannemen dat zij die persoon moet inlichten van haar zwangerschap (zie en vgl. Arbh. Antwerpen 7 april 2003, *Soc. Kron.* 2004, 84).

Het is niet omdat de heer B. de vaste vertegenwoordiger is van W R Monkey en degene die de arbeidsovereenkomsten ondertekende of de ontslagbeslissingen nam, dat hij de enige is die als *“de werkgever”* moet worden beschouwd.

Hoewel mevrouw S. G. misschien officieel wel dezelfde functie had als mevrouw A., blijkt uit alles dat zij in feite de verantwoordelijke was in Leuven. Uit e-mails die dateren van eind augustus 2019 – begin september 2019 blijkt dat mevrouw S. G. duidelijk betrokken was bij de aanwerving van mevrouw A. (stuk 14 mevrouw A.). In een sms-bericht van 29 november 2019 geeft zij uitleg omtrent het toekennen van korting (stuk 14 mevrouw A.). Tenslotte is er een sms-conversatie die dateert van voor 29 november 2019 met betrekking tot een aanpassing van het uurrooster (stuk 15 mevrouw A.). Mevrouw S. G. was dus alleszins bekleed met enig werkgeversgezag in de onderneming. Mevrouw S. G. was ontegensprekelijk op de hoogte gebracht van de zwangerschap nog voor het ontslag van mevrouw A. (zie stuk 15 mevrouw A.).

Het arbeidshof is dan ook van oordeel dat mevrouw A. bewijst dat zij *“de werkgever”* van haar zwangerschap op de hoogte heeft gebracht vóór 6 december 2020.

Mevrouw A. werd dus ontslagen tijdens de periode waarin er een principieel ontslagverbod gold.

Dit verbod geldt evenwel niet indien het ontslag door de werkgever gegeven wordt omwille van *“redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling”* (art. 40, 1^{ste} lid Arbeidswet). De bewijslast van het bestaan van de motieven die de opheffing van het ontslagverbod rechtvaardigen, ligt bij de werkgever (art. 40, 2^{de} lid Arbeidswet). Gelet op deze bewijslast speelt twijfel in het voordeel van de ontslagene (zie art. 8.4, 4^{de} lid, boek 8 “Bewijs”, nieuw Burgerlijk Wetboek; dit vormt een codificatie van de theorie inzake het bewijsrisico zoals die voorheen door de rechtspraak en een meerderheid van de rechtsleer reeds werd aanvaard, zie: J. BAECK, “Het nieuwe bewijsrecht in burgerlijke en ondernemingszaken – Algemene bepalingen”, p. 231 in I. CLAEYS (ed.), *Recente wetgevende hervormingen: nieuw en beter? XLVe Postuniversitaire Cyclus Willy Delva*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2021, 518p.; zie en vgl. ook bv. Arbh. Gent 25 oktober 2010, TGR 2011, 235 en Cass. 20 maart 2006, Soc. Kron. 2007, 332).

De werkgever moet voor het ontslag van de werkneemster bijgevolg een reden (of redenen) kunnen opgeven die geen verband houdt met de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap. Hij moet de echtheid van deze reden(en), of met andere woorden het bestaan ervan, bewijzen. Tenslotte moet hij het oorzakelijk verband tussen deze aangevoerde en bewezen reden(en) en het ontslag van de werkneemster aantonen. Dit laatste betekent dat de werkgever moet kunnen aantonen dat de aangevoerde motieven de determinerende oorzaak waren voor het ontslag van de werkneemster.

W R Monkey houdt voor dat de reden van het ontslag van mevrouw A. een sterk achteruitgaande economische situatie was die haar verplichtte om actie te ondernemen. In november 2019 zou W R Monkey van haar boekhouder te horen hebben gekregen dat de rentabiliteit van de zaak in gevaar kwam, onder andere door hoge huur- en personeelskosten. De huurkosten stegen omwille van de beslissing van W R Monkey om in 2019 een nieuwe winkel te openen in Antwerpen, beslissing die reeds genomen was voor het ontslag. W R Monkey verwijst naar het feit dat de moederverenootschap, Fabrik Agency BV, in oktober 2019 moest bijspringen voor de betaling van de lonen van de medewerkers van W R Monkey en dat de boekhouder dienaangaande aan de alarmbel trok. Er waren ook verschillende openstaande schulden aan leveranciers. De keuze viel op mevrouw A. omdat zij bij de laatste aanwervingen was en dat na enkele berekeningen bleek dat W R Monkey nog steeds tot een volledige personeelsbezetting zou kunnen komen, ook al was mevrouw A. er niet meer.

Bewijst W R Monkey deze redenen?

W R Monkey brengt een aantal e-mails bij die de boekhouder haar doorstuurde en waaruit blijkt dat de boekhouder vanwege een aantal leveranciers een aanmaning om te betalen mocht ontvangen (stuk 10 W R Monkey). Het gaat enerzijds over een aanmaning in januari 2020 voor een bedrag van 5.435,08. Anderzijds betreft het een aanmaning (23 juli 2019) en

vervolgens een herinnering (25 oktober 2019, wordt tweemaal bijgebracht) voor een bedrag van 136,10 euro. Uit deze enkele aanmaningen kan bezwaarlijk het bestaan van financiële moeilijkheden blijken die de onderneming genoodzaakt zouden hebben tot ontslag over te gaan.

Daarnaast brengt W R Monkey twee e-mails van haar boekhouder bij: de ene van 22 oktober 2019 en de andere van 26 november 2019 (stuk 10 W R Monkey):

- De e-mail van 22 oktober 2019 betreft de nieuwe winkel te Antwerpen. De boekhouder vraagt hierin eerst om de huurprijs toe te lichten (*“Betreft het hier de huurprijs van 1 maand voor dit pand? Dit is niet duidelijk uit de factuur af te leiden.”*). Hij vraagt eveneens om een kopie van de handelshuurovereenkomst over te maken. Voor het overige betreft de e-mail enkel het houden van een afzonderlijk kassasysteem voor deze winkel en de wijze waarop dat moet gebeuren. Nergens in de e-mail wordt met een woord gerept over mogelijke financiële moeilijkheden of de mogelijke impact van de opening van een nieuwe winkel in Antwerpen op het personeelsbestand in Leuven.
- Wat de e-mail van 26 november 2019 betreft die de boekhouder richtte aan de heer B. kan uit deze e-mail geenszins afgeleid worden dat de boekhouder zich zorgen maakte omtrent de financiële situatie van W R Monkey (stuk 10 W R Monkey). In de e-mail wijst de boekhouder de heer B. er enkel op dat een vermenging van fondsen tussen W R Monkey en Fabrik Agency BV niet toegelaten is en fiscaal nadelige gevolgen kan hebben (bv. verwerping van de boekhouding). De boekhouder geeft bovendien aan dat het toestaan van een lening van Fabrik Agency BV aan W R Monkey die dan door W R Monkey kan aangewend worden om betalingen te doen, wel toegelaten is en gebruikt kan worden om het vermengen van fondsen te vermijden.

Daarnaast is er nog een verklaring die door de boekhouder op 31 mei 2021 werd opgesteld (stuk 10 W R Monkey). In de verklaring verwijst de boekhouder naar de bovenstaande e-mails en wordt gesteld dat deze elementen gecombineerd met het feit dat er een tweede winkel geopend zou worden, ertoe geleid zouden hebben dat zij hun bezorgdheid over de gang van zaken geuit zouden hebben bij de bestuurders. Deze bewering wordt evenwel door geen enkel objectief stuk gestaafd. In geen enkele van de e-mails wordt verwezen naar mogelijke moeilijkheden of daarop zelfs maar gealludeerd. Uit niets blijkt hoe en wanneer de boekhouder dergelijke bezorgdheid dan wel geuit zou hebben. In zijn verklaring geeft de boekhouder zelf aan dat de balansen van W R Monkey een relatief positief beeld geven. Hij voegt er evenwel aan toe dat dit *“een vertekend beeld”* geeft. Waarom dit dan wel zo is of hoe de balans dan wel juist gelezen moet worden, vermeldt de boekhouder niet. Dat de moedervennootschap Fabrik Agency bv toelaat dat haar facturen niet of zeer laat betaald worden waardoor W R Monkey over voldoende cash flow blijft beschikken, wordt door de boekhouder beweerd, maar niet gestaafd. Uit het stuk 11 van W R Monkey (resultatenbalans

1/2/2019 – 31/1/2020) blijkt weliswaar een schuld aan Fabrik Agency van 124.877,50 euro, doch gezien het ontbreken van elke verdere precisering over de aard en de oorsprong van deze schuld, volstaat dit niet als bewijs van de beweerdde financiële moeilijkheden. De aangetekende brief die in december 2020 volgens de boekhouder zou verstuurd zijn (*“In december 2020 hebben we hier een bijkomende aangetekende brief voor gestuurd (zie bijlage)”*), wordt niet bijgebracht. Bovendien dateert het ontslag van mevrouw A. van een jaar voordien, zodat er alleszins aan getwijfeld kan worden of uit een brief van december 2020 met afdoende zekerheid de redenen voor haar ontslag op 6 december 2019 kunnen afgeleid worden.

W R Monkey wijst daarnaast ook nog op een verdere reductie in haar personeelsbestand in 2021 (stuk 8 W R Monkey). Dat W R Monkey het personeelsbestand voor de winkels in Leuven in maart 2021 herleidde tot 3 voltijdse werknemers, bewijst niet het bestaan van economische redenen in december 2019.

De stukken die door W R Monkey bijgebracht worden, bewijzen alleszins niet de beweerdde economische moeilijkheden in de periode november 2019 – december 2019.

Bovendien, zelfs in de hypothese dat zou aangenomen worden dat W R Monkey inderdaad in die periode financiële moeilijkheden kende en deze ook aantoonde, dan nog kan het arbeidshof niet anders dan vaststellen dat W R Monkey niet aantoonde dat deze motieven de determinerende oorzaak waren voor het ontslag van mevrouw A. Volgens W R Monkey viel de keuze op mevrouw A. omdat zij bij de laatste aanwervingen was en enige berekeningen zouden hebben aangetoond dat een volledige personeelsbezetting nog steeds mogelijk was zelfs als mevrouw A. er niet meer zou zijn. De berekeningen waarvan sprake worden niet bijgebracht. Dat wegens de deeltijdse arbeidsovereenkomst van mevrouw A. haar ontslag de enige organisatorische mogelijkheid was, wordt door W R Monkey niet aangetoond.

Vermits W R Monkey aldus niet het bewijs levert van de door haar ingeroepen redenen voor het ontslag en bijgevolg niet aantoonde dat het ontslag van mevrouw A. vreemd was aan haar lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, heeft mevrouw A. recht op de beschermingsvergoeding voorzien in art. 40, 3^{de} lid Arbeidswet. Dit betekent dat zij recht heeft op een forfaitaire beschermingsvergoeding van 6 maanden brutoloon.

Volgens mevrouw A. bedroeg haar brutoloon inclusief voordelen per maand minstens 1.500 euro. Zij maakt zodoende aanspraak op een beschermingsvergoeding van 9.000,00 euro bruto (6 x 1.500,00 euro bruto).

Het arbeidshof stelt vast dat W R Monkey geen betwisting voert voor wat betreft de becijfering van de beschermingsvergoeding (zie de uiteenzetting van W R Monkey onder het punt “2. De beschermingsvergoeding is niet verschuldigd” op p. 7 – 18 van de laatste conclusie voor W R Monkey).

Gelet op hetgeen verder onder het punt 5.2 wordt uiteengezet door het arbeidshof i.v.m. het basismaandloon en rekening houdend met de voordelen in natura voorzien in de arbeidsovereenkomst, komt de begroting van het brutoloon inclusief voordelen op 1.500,00 euro per maand het arbeidshof niet overdreven voor.

W R Monkey wordt bijgevolg veroordeeld tot betaling van een beschermingsvergoeding op grond van art. 40 Arbeidswet, bepaald op 9.000,00 euro bruto, te vermeerderen, zoals gevorderd, met de wettelijke interesten sedert 30 januari 2020 tot aan de dagvaarding, meer de gerechtelijke interesten aan de wettelijke interestvoet sedert de dagvaarding.

5.2 Schadevergoeding wegens rechtsmisbruik + achterstallig loon

Mevrouw A. maakt aanspraak op een “schadevergoeding wegens rechtsmisbruik + achterstallig loon”, dewelke zij als geheel begroot op 3.000,00 euro.

Volgens W R Monkey is er geen sprake van misbruik van ontslagrecht. Evenmin zijn er volgens W R Monkey loonachterstallen verschuldigd.

De arbeidsrechtbank Leuven besloot met betrekking tot “*de gemengde vordering rechtsmisbruik / achterstallig loon*” dat er geen loonachterstallen verschuldigd zijn en dat er geen sprake is van misbruik van ontslagrecht. De vordering van mevrouw A. werd ongegrond verklaard.

Beoordeling door het arbeidshof:

- *Schadevergoeding wegens rechtsmisbruik*

In een arrest van 19 september 1983 oordeelde het Hof van Cassatie dat -hoewel het beginsel dat overeenkomsten te goeder trouw ten uitvoer moeten worden gebracht, een partij verbiedt misbruik te maken van de rechten die een contract haar toekent- een dergelijk misbruik maar aanwezig is wanneer die partij uitsluitend in haar eigen belang gebruik maakt van een recht dat zij aan de overeenkomst ontleent en daaruit een voordeel trekt dat buiten verhouding is met de overeenkomstige last van de andere partij (zie Cass. 19 september 1983, *Arr.Cass.* 1983, 52; *JTT* 1984, 57). Aldus is er maar sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die “*kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon*” (zie en vgl. bv. Cass. 20 november 1987, *Arr. Cass.* 1987-88, 359, *RW* 1987-88, 1099; Cass. 8 februari 2001, *Arr. Cass.* 2001, 245, *RW* 2001-02, 778, noot A. VAN OEVELEN.)

De werkgever heeft het recht om op ieder ogenblik eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De uitoefening van het ontslagrecht door de werkgever maakt als zodanig geen rechtsmisbruik uit.

Opdat er sprake kan zijn van rechtsmisbruik, is het aan mevrouw A. om 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"*, dus op een foutieve wijze. Dat W R Monkey op de hoogte was van haar zwangerschap en dat de door W R Monkey ingeroepen economische en organisatorische redenen niet worden bewezen, betekent nog niet dat er sprake is van rechtsmisbruik. Rechtsmisbruik veronderstelt meer dan een ondeugdelijk gemotiveerd ontslag. Ook de e-mailcorrespondentie die voorafgaand aan het ontslag gevoerd werd omtrent het loon, vormt geen afdoende bewijs dat het ontslag beschouwd moet worden als een represaille. Het bewijs van een fout in hoofde van W R Monkey wordt dus niet geleverd door mevrouw A.

Er moet daarenboven door mevrouw A. een bijzondere materiële of morele schade worden bewezen, namelijk schade die is veroorzaakt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (de fout) (zie en vgl. Cass. 26 september 2005, *JTT* 2005, 494). Het moet hier gaan om een schade die onderscheiden is van de schade die veroorzaakt wordt door het ontslag zelf, met name een schade die in al haar elementen verschilt van de schade die reeds door de opzeggingsvergoeding wordt hersteld. De opzeggingsvergoeding vergoedt immers de materiële en morele schade veroorzaakt door het ontslag (zie en vgl. Cass. 7 mei 2001, S.00.0047.N en Cass. 26 september 2005, S.04.0176.N, beide te raadplegen via <https://juportal.be>).

Elk bewijs van dergelijke bijzondere materiële of morele schade ontbreekt. Mevrouw A. beperkt zich ertoe te poneren dat er sprake is van misbruik van ontslagrecht, zonder daarbij ook maar de minste indicatie te geven omtrent de bijzondere materiële of morele schade die zij hierdoor geleden zou hebben. Er wordt zodoende aan de hand van geen enkel toetsbaar element bewezen of aannemelijk gemaakt dat er een bijzondere materiële schade of een bijzonder moreel leed werd veroorzaakt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden.

Mevrouw A. maakt ten onrechte aanspraak op een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik. Dit onderdeel van haar vordering is ongegrond.

- *Schadevergoeding wegens achterstallig loon*

De toelichting die mevrouw A. in haar conclusie geeft omtrent dit achterstallig loon is bijzonder summier en weinig verhelderend. Echter, uit hetgeen vermeld wordt, kan het arbeidshof opmaken dat deze vordering betrekking heeft op het basisloon waarop mevrouw A. recht zou hebben en dat -zoals reeds vermeld- werd blanco gelaten in de arbeidsovereenkomst. Mevrouw A. spreekt van een basisloon van 1.500,00 euro, minstens 1.286,15 euro, dat zou zijn overeengekomen.

Wat een basisloon van 1.500,00 euro betreft, houdt mevrouw A. volgens het arbeidshof ten onrechte voor dat dit het bedrag is dat werd overeengekomen. Elke aanspraak van mevrouw A. op dit bedrag wordt in de verschillende e-mails die daaromtrent werden uitgewisseld tussen mevrouw A. en de heer B., door deze laatste ten stelligste ontkend (stukken 18 en 19 mevrouw A.). Er liggen geen stukken voor waaruit blijkt dat dit bedrag daadwerkelijk tussen de partijen werd overeengekomen.

Het basisloon dat volgens het arbeidshof tussen de partijen werd overeengekomen en in aanmerking genomen moet worden, is het deeltijds loon voor 28 uren uitgaand van een voltijds loon van 1750,00 euro voor 38 uren (zie de e-mails van de heer B. waarin telkens duidelijk verwezen wordt naar een voltijds loon van 1750,00 euro, stukken 18 en 19 mevrouw A.). De deeltijdse arbeidsovereenkomst van mevrouw A. betrof 28 uren en geen 27 uren (zie art. 3 van de arbeidsovereenkomst).

Uitgaande van dit loon, nl. 1.750,00 euro voor 38 uren per week, bedraagt een maandloon voor 28 uren per week 1.289,47 euro:

$$\begin{aligned} &1.750,00 \text{ euro} \times 3 \text{ maanden} / 13 \text{ weken}^2 = 403,8461 \text{ euro weekloon voor 38u} \\ &\rightarrow 403,8461 \text{ euro} / 38 \text{ uren} = 10,6275 \text{ euro uurloon} \\ &\rightarrow 10,6275 \text{ euro} \times 28 \text{ uur} = 297,5708 \text{ euro weekloon voor 28u} \\ &\rightarrow 297,5708 \text{ euro} \times 13 \text{ weken} / 3 \text{ maanden} = 1.289,47 \text{ euro.} \end{aligned}$$

Dit stemt op enkele euro's na overeen met hetgeen door de heer B. zelf berekend werd in zijn e-mail van 1 december 2019 (1.286,15 euro, stuk 19 mevrouw A.). Dit betekent ook dat mevrouw A. ten onrechte voorhoudt dat haar basisloon *“eigenlijk nog hoger gezien er sprake is van 28u i.p.v. 27u”* (zie laatste conclusie voor mevrouw A. p. 15).

Volgens mevrouw A. werd zelfs dit loon van 1.286,15 euro waarover de heer B. sprak niet betaald, waaraan zij toevoegt *“het laatst betaalde loon zonder voordelen bedroeg slechts 1.186,57 € (stuk 21).”* Het arbeidshof stelt vast dat dit bedrag inderdaad vermeld wordt als *“basismaandloon”* op de loonfiche voor de maand december 2019. Het arbeidshof stelt evenwel ook vast dat voor de berekening van het bedrag dat overeenstemt met de prestaties die mevrouw A. verricht heeft die maand (1 dag, 6 uren) er niet met dit loon gerekend werd, doch wel een hoger loon in aanmerking genomen werd: 74,16 euro voor 6 uren komt immers neer op een uurloon van 12,36 euro, wat zelfs meer is dan hetgeen werd overeengekomen (zie berekening hierboven: 10,6275 euro).

Bovendien valt noch in de conclusies, noch in de stukken van mevrouw A. ook maar enige berekening omtrent het achterstallige loon waarop zij meent recht te hebben als schadevergoeding te bespeuren. Er wordt geen enkele verantwoording gegeven voor de

² Een periode van 3 maanden of een trimester bestaat steeds uit 13 weken (52 weken / 4 trimesters = 13 weken).

begroting van deze vordering op een bedrag van 3.000,00 euro in combinatie met de vordering wegens misbruik van ontslagrecht. Geen enkele uitsplitsing ligt voor, geen enkele concrete becijfering. Wie een schadevergoeding vordert, moet zijn schade bewijzen, minstens aannemelijk maken. Mevrouw A. laat na zulks te doen en poneert zonder enige verantwoording een bedrag. Daarbij wijst het arbeidshof erop dat de tewerkstelling van mevrouw A. slechts de periode van 20 september 2019 tot en met 27 december 2019 betrof, dus net iets meer dan 3 maanden.

Het arbeidshof kan niet anders dan vaststellen dat beweringen van mevrouw A. i.v.m. achterstallig loon uit hoofde waarvan zij meent recht te hebben op een schadevergoeding door haar niet afdoende bewezen worden. Mevrouw A. maakt ten onrechte aanspraak op een schadevergoeding wegens achterstallig loon. Dit onderdeel van haar vordering is eveneens ongegrond.

5.3 Schadevergoeding wegens onomkeerbare morele schade

Mevrouw A. vordert een bijkomende morele schadevergoeding van 3.000,00 euro. Zij geeft aan dat het bijzonder zwaar was om zonder werk te vallen midden in haar zwangerschap en dat zij niet onmiddellijk ander werk vond. Verder verwijst zij naar de wijze waarop haar ontslag gecommuniceerd werd, in het bijzijn van collega's, als van een bedenkelijk niveau en kwetsend.

Volgens W R Monkey is ook deze vordering ongegrond.

De arbeidsrechtbank Leuven stelde dat een verbrekingsvergoeding geacht wordt alle schade te dekken, zowel morele als materiële door de impact van het verlies van de job. Er kan volgens de arbeidsrechtbank geen bijkomende fout worden verweten aan de werkgever. De vordering van mevrouw A. werd ongegrond verklaard.

Beoordeling door het arbeidshof:

De arbeidsovereenkomst van mevrouw A. werd aanv(M.)lijk op 6 december 2019 opgezegd met een te presteren opzeggingstermijn van 1 week, ingaand op 16 december 2019, doch het ontslag werd op 27 december 2019 door de werkgever omgezet in een verbreking met onmiddellijke ingang waarbij een verbrekingsvergoeding gelijk aan één week werd uitbetaald.

Zoals reeds hoger werd aangehaald, dekt een dergelijke verbrekingsvergoeding alle schade die uit de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit, zowel de

materiële als de morele schade, op forfaitaire wijze (zie en vgl. Cass. 7 mei 2001, S.00.0047.N en Cass. 26 september 2005, S.04.0176.N, beide te raadplegen via <https://juportal.be>).

Eventuele morele schade die mevrouw A. zou geleden hebben door het ontslag, werd dus reeds vergoed door de verbrekingsvergoeding die zij ontving.

Desgevallend kan een schadevergoeding toegekend worden voor andere schade die niet veroorzaakt is door het ontslag, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden. Het komt dan evenwel aan mevrouw A. toe deze andere schade te bewijzen. Het arbeidshof stelt vast dat mevrouw A. wel verwijst naar bepaalde omstandigheden, zoals bv. het feit dat het ontslag gegeven werd in het bijzijn van collega's, doch zij bewijst niet dat zij hierdoor schade heeft geleden die verschillend is van deze die reeds vergoed werd door de verbrekingsvergoeding.

Deze vordering van mevrouw A. is ongegrond.

5.4 Afgifte van sociale en fiscale documenten

Wat betreft de afgifte van loonfiches en fiscale documenten is W R Monkey wettelijk verplicht om deze af te leveren aan mevrouw A. m.b.t. de vergoeding tot betaling waarvan dit arrest haar veroordeelt. W R Monkey wordt dan ook veroordeeld tot afgifte van deze documenten binnen de daartoe voorziene wettelijke termijnen.

Mevrouw A. licht evenwel niet toe waarom aan deze veroordeling de verbeurte van een dwangsom gekoppeld zou moeten worden. Het arbeidshof is dan ook van oordeel dat er geen grond bestaat om aan deze veroordeling een dwangsom te koppelen.

6 KOSTEN VAN HET GEDING

Voor wat de kosten van het geding betreft, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, is het hof van oordeel dat het raadzaam is deze kosten om te slaan. Het vonnis van de arbeidsrechtbank dient immers gedeeltelijk hervormd te worden en in graad van beroep worden beide partijen immers onderscheidelijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk gesteld (art. 1017, 4^{de} lid Ger.W.). Dat de partijen niet om de toepassing van art. 1017, 4^{de} lid Ger.W. gevraagd hebben, doet niet ter zake (zie en vgl. B. VAN DEN BERGH en S. SOBRIE, *“Wie zal dat betalen...?” De rechtsplegingsvergoeding ont(k)leed*, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2021, p. 123-124).

Gezien de mate waarin de beide partijen in het gelijk en in het ongelijk werden gesteld, is het arbeidshof van oordeel dat mevrouw A. 1/3 van de kosten van het geding dient te dragen en W R Monkey 2/3.

Het arbeidshof vereffent deze kosten als volgt:

- Kosten van het geding in eerste aanleg:
 - In hoofde van mevrouw A.: 207,14 euro dagvaardingskosten (de bijdrage van 20,00 euro aan het Bijdragefonds voor de juridische tweedelijnsbijstand zit begrepen in dit bedrag) en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding;
 - In hoofde van W R Monkey: 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding.
- Kosten van het geding in hoger beroep:
 - In hoofde van mevrouw A.: 1.540,00 euro rechtsplegingsvergoeding³ en 20,00 euro bijdrage aan het Bijdragefonds voor de juridische tweedelijnsbijstand;
 - In hoofde van W R Monkey: 1.650,00 euro rechtsplegingsvergoeding⁴.

³ Bedrag zoals dat vermeld werd in de opgave in de laatste conclusie.

⁴ Zie voorgaande voetnoot.

OM DEZE REDENEN

BESLIST HET ARBEIDSHOF

De Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken werd nageleefd.

Het arbeidshof oordeelt op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben wat hierna volgt.

Het hoger beroep is ontv(M.)lijk en gedeeltelijk gegrond.

Het bestreden vonnis wordt hervormd en, opnieuw wijzend, verklaart het arbeidshof de vorderingen van mevrouw A. gedeeltelijk gegrond.

W R Monkey wordt veroordeeld tot betaling aan mevrouw A. van een beschermingsvergoeding op grond van art. 40 Arbeidswet, bepaald op 9.000,00 euro bruto, te vermeerderen met de wettelijke interesten sedert 30 januari 2020 tot aan de dagvaarding, meer de gerechtelijke interesten aan de wettelijke interestvoet sedert de dagvaarding.

W R Monkey wordt eveneens veroordeeld tot de afgifte van de sociale en fiscale documenten in verband met dit bedrag en dit binnen de wettelijke termijnen.

De overige vorderingen zijn ongegrond.

De kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep worden omgeslagen over beide partijen en voor 1/3 ten laste gelegd van mevrouw A. en voor 2/3 ten laste van W R Monkey. Het arbeidshof vereffent deze kosten als volgt:

- Kosten van het geding in eerste aanleg:
 - In hoofde van mevrouw A.: 207,14 euro dagvaardingskosten (de bijdrage van 20,00 euro aan het Bijdragefonds voor de juridische tweedelijnsbijstand zit begrepen in dit bedrag) en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding;
 - In hoofde van W R Monkey: 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding.
- Kosten van het geding in hoger beroep:
 - In hoofde van mevrouw A.: 1.540,00 euro rechtsplegingsvergoeding en 20,00 euro bijdrage aan het Bijdragefonds voor de juridische tweedelijnsbijstand;
 - In hoofde van W R Monkey: 1.650,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

, raadsheer

, raadsheer in sociale zaken, werkgever

, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende

Bijgestaan door , griffier

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 17 januari 2023 door

, raadsheer

griffier