

**NEDERLANDSTALIGE
ARBEIDSRECHTBANK BRUSSEL**

3^{de} kamer - openbare zitting van 20-01-2015

VONNIS

A.R. nr 14/3685/A

Aud. nr

Arbeidsovereenkomst arbeider

Rép. nr 15/ 0444

eindvonnis

IN DE ZAAK :

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~
wonende Lindenlaan 63 te 1180 Brussel,
eisende partij, vertegenwoordigd door Mter Remi Swennen, advocaat;

TEGEN :

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~
met zetel gevestigd Sint-Augustinuslaan 5 te 1190 Brussel,
verwerende partij, die niet verschijnt, noch vertegenwoordigd is;

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,
Gelet op de wet van 10 oktober 1967, houdend het Gerechtelijk Wetboek,

1. PROCEDURE

De rechtbank nam kennis van volgende procedurestukken :

- Het gedinginleidend verzoekschrift neergelegd ter griffie op 30 oktober 2014;
- de neergelegde stukken partijen.

Verwerende partij, alhoewel regelmatig opgeroepen via de Procureur des Konings, is niet verschenen, noch iemand voor haar.

De verzoeningspoging is mislukt gezien de afwezigheid van verwerende partij.

Eisende partij heeft gepleit op de zitting van 16 december 2014, waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad genomen werd.

De verzoeningspoging ter openbare terechtzitting van 16 december 2014 mislukte.

2. FEITEN

Op 01 november 2013 trad eiser in dienst bij de onderneming ~~SPYGLASS~~, waar hij tewerkgesteld werd in het restaurant l'Astebliet. Hij presteerde 38u per week, gedurende 6 dagen.

Aan de ~~baas~~ werd er geen arbeidsovereenkomst overhandigd, hoewel hij meerdere malen bij verwerende partij erop heeft aangedrongen om dit document te ondertekenen en af te leveren.

De laatste maal dat de ~~baas~~ aandrang op een arbeidscontract stelde de manager dat als hij een arbeidscontract wou hij zou worden ontslagen en zich niet meer hoefde aan te bieden.

Biser was aldus werkzaam geweest bij de onderneming ~~SPYGLASS~~ vanaf 01 november 2013 tot en met 30 november 2013 en dit zonder aangegeven te zijn door verwerende partij bij de RSZ.

Eiser diende klacht neer bij de sociale inspectie van de RSZ op 10 december 2013 (stuk 1 dossier eiser).

Op 17 februari 2013 zond de syndicale organisatie een schrijven naar verweerster om deze laatste aan te manen het loon voor de maand november 2013 van 1 november 2013 tot 30 november 2013 en een opzegvergoeding gelijk aan 7 kalenderdagen te betalen.

Aangezien geen minnelijke regeling mogelijk was tussen partijen, was eiser wel degelijke genoodzaakt huidige procedure in te leiden.

3. VOORWERP VAN DE VORDERING

Eiser vordert verweerster te horen veroordelen tot het betalen van de volgende bedragen :

- 2.615,99 € bruto ten titel van loon voor de periode van 01 november 2013 tot en met 30 november 2013, te verhogen met de gerechtelijke en wettelijke interesten vanaf de datum van eisbaarheid tot en met de volledige betaling;
- 9.103,64 € bruto ten titel van verbrekingsvergoeding, te verhogen met de gerechtelijke en wettelijke interesten en dit vanaf hun opeisbaarheid tot en met de dag van volledige betaling.
- 654,50 € bruto ten titel van verbrekingsvergoeding, te verhogen met de gerechtelijke en wettelijke interesten en dit vanaf hun eisbaarheid in uiterst ondergeschikte orde;
- 17.017,02 € bruto ten titel van vergoeding voor willekeurig ontslag, te verhogen met de gerechtelijke en wettelijke interesten en dit vanaf hun eisbaarheid.

In ondergeschikte orde vordert eiser een prejudiciële vraag te stellen aan het

Grondwettelijk Hof wat betreft de discriminatie die bestaat tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot art. 60 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten.

Eiser vordert tevens dat verwerende partij zou worden veroordeeld tot de afgifte van het document C4 en de loonfiche en hem in te schrijven bij de RSZ (DIMONA) en dit op straffe van een geldboete van 50 € per dag vertraging en per document vanaf de betekening van het vonnis.

Tenslotte vordert eiser verwerende partij te horen veroordelen tot de kosten van het geding.

4. IN RECHTE

A. Loon maand november

Uit de door eiser neergelegde getuigenverklaringen (stukken 3 tot en met 5 dossier eiser) blijkt duidelijk dat eiser werkzaam was als keukenchef in het restaurant l'Asteblijf dat toebehoort aan verweerster.

Verweerster dient dan ook het loon voor de periode gaande van 1 november 2013 tot en met 30 november 2013 te betalen overeenkomstig artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de Bescherming van het Loon der Werknemers.

De berekening zoals uitgevoerd door eiser komt correct over : $15,8988 \text{ €} \times 38 \text{ u} \times 4,33 \text{ weken} = 2.615,99 \text{ €}$ (keukenchef behoort tot categorie 9).

Verweerster toont niet aan dat zij dit bedrag heeft betaald.

Bijgevolg dient zij veroordeeld te worden tot betaling van voormeld bedrag, te verhogen met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf de datum van opeisbaarheid tot en met de dag van volledige betaling.

B. Verbrekingsvergoeding

Eiser vordert een opzeggingsvergoeding gelijk aan 3 maanden loon zich baserend op het bediendenstatuut en de mogelijke discriminatie voor de periode tussen 8 juli 2013 en de Wet van 26 december 2013 waarbij het statuut arbeider-bediende geharmoniseerd werd.

Het bedrag van 9.103,64 € bruto ($15,8988 \text{ €} \times 13,92/12 \times 38 \text{ u} \times 4,33 \text{ weken} \times 3 \text{ maanden}$) komt correct over.

De Wet op het eenheidsstatuut heeft met ingang van 1 januari 2014 nieuwe opzeggingstermijnen ingevoerd in de Arbeidsovereenkomstenwet.

In de regeling die geldt sinds 1 januari 2014 is in beginsel maar 1 stelsel van

opzeggingstermijnen van toepassing op alle werknemers en dat ongeacht de aard van hun belangrijkste activiteit. Voor bedienden, werklieden en dienstboden zijn dus dezelfde opzeggingstermijnen van toepassing.

Het door de Wet op het eenheidsstatuut ingevoerde stelsel van uniforme opzeggingstermijnen kwam tot stand naar aanleiding van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juni 2011. In dat arrest oordeelt het Grondwettelijk Hof dat de verschillende behandelingen van werklieden en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijn en de carenzdag het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en anti-discriminatieverbod schendt. Omwille van de rechtszekerheid werden de gevolgen van de ongrondwettig bevonden bepalingen echter gehandhaafd tot uiterlijk 8 juli 2013. Dat wil zeggen dat de wetgever tot 8 juli 2013 de tijd kreeg om de ongrondwettig bevonden wetsbepalingen te vervangen door andere, niet-discriminerende bepalingen (Grondwettelijk Hof, nr. 125/2011, 7 juli 2011, J.L.N.P. 2011, afl. 29, 1426).

Aangezien het Grondwettelijk Hof de verschillen in de opzegtermijn en de carenzdag tussen bedienden en werklieden ongrondwettig verklaarde vanaf 8 juli 2013 en de Wet Benheidsstatuut maar een einde maakt aan de verschillende behandeling op het vlak met ingang van 1 januari 2014, is er een lacune in de wetgeving met betrekking tot de periode tussen 1 juli 2013 en 1 januari 2014.

De lacune die de wetgever bewust laat, staat op gespannen voet met wat men mag verwachten van een normaal zorgvuldige en omzichtige wetgever. De tijds-lacune creëert immers rechtsonzekerheid.

De wetgever heeft echter geen retroactieve werking voorzien tot 8 juli 2013. Hij heeft evenmin een overgangsregeling voorzien voor de periode tussen 9 juli 2013 en 31 december 2013.

Zowel het Grondwettelijk Hof als het Hof van Cassatie hebben in enkele recente arresten geoordeeld dat het in sommige gevallen aan de rechter toekomt een einde te maken aan een vastgestelde ongrondwettige lacune in de wetgeving (Grondwettelijk Hof nr. 111/2008, 31 juli 2008, B10; Cass. 2 september 2008, B.08.1317.N).

Het Hof van Cassatie is evenwel van oordeel dat indien de leemte van die aard is dat ze noodzakelijk vereist dat een andere regeling wordt ingevoerd, die een hernieuwde maatschappelijke afweging van belangen of aanpassing van één of meer andere bepalingen door de wetgever vereist, de rechter zich hiervoor niet in de plaats van de wetgever kan stellen (Cass. 14 oktober 2008, J.T. 2008; Cass. 26 januari 2011, P.11.0035F). Als voorbeeld van zo'n geval wordt in de rechtsleer precies het discriminerende onderscheid tussen arbeiders en bedienden aangehaald (P. Koppel J. Rechtsbescherming tegen Discriminatie, Wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever, Rechtskundig Weekblad 2006-2007, afl. 7, 248). Lage rechters zijn geneigd om te zorgen voor rechtsherstel (Arbh. Antwerpen, 15 maart 2004, Or. 2004, afl. 11, 22).

De enige plausibele oplossing lijkt te zijn dat rechters, in geval dat de wetgever geen nieuwe wetsbepalingen aanneemt voor 9 juli 2013, er voor zullen opteren de

opzeggingstermijn voor bedienden toe te passen op arbeidsontslagen na 8 juli 2013. De opzeggingstermijnen voor bedienden zullen de enige wettelijke houvast zijn en zijn bovendien meer beschermend (L. Vermeulen, Wie betaalt de rekening voor ongrondwettig onderscheid arbeider/bediende, de Juristenkrant 14 september 2011, 11).

Het lijkt ook wel dat het Hof deze oplossing heeft willen suggereren door art. 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet op te nemen in het dispositief van het arrest van 7 juli 2011 (Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrestnummer 125/2011 van het Grondwettelijk Hof, Stefan Nerinckx en Liesbeth Vandenplas, Or. 2011/2010, blz 308 en volgende).

Art. 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding gelijk is aan het loon van de normaal toe te kennen opzeggingstermijn. Die opzeggingstermijn wordt voor arbeiders vastgesteld in art. 59 en voor bedienden in art. 82.

Doordat art. 59 buiten beschouwing moet blijven (ongrondwettig vanaf 9 juli 2013), kan de rechter enkel nog teruggrijpen naar art. 82 van de Wet, wil hij de Arbeidsovereenkomstenwet in overeenstemming met de Grondwet lezen en toepassen (Discriminatie van arbeiders, art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet, versie 1978 en de arbeider, Bruno Liétart, J.T.T. 2013, 1169, 413 e.v.)

De vordering tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 3 maanden loon wordt dan ook gegrond verklaard.

C. Vergoeding voor willekeurig ontslag

Eiser is van mening dat zijn ontslag overeenstemt met een willekeurig ontslag zoals omschreven in art. 63 van de Wet betreffende Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Verweerster toont niet aan dat het ontslag van eiser verband hield met zijn geschiktheid, gedrag of noch met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

Eiser heeft bijgevolg recht op de betaling van een compensatoire vergoeding gelijk aan 6 maanden loon en correct berekend op 17.017,02 € bruto (15.8988 € x 13/12) x 38u x 26 weken).

Dit bedrag dient vermeerderd te worden met de wettelijke en gerechtelijk intresten vanaf de datum van opeisbaarheid tot en met de dag van volledige betaling.

D. Document C4, Dimona-aangifte en loonfiche

Verweerster is gehouden het document C4 af te leveren aan eiser evenals de Dimona-aangifte bij de RSZ uit te voeren en de loonfiche af te leveren.

**OM DEZE REDENEN,
DE RECHTBANK,**

Rechtsprekende bij verstek en in eerste aanleg beslissend;

Verklaart de vordering van eiser ontvankelijk en als volgt gegrond;

Veroordeelt verweerster tot betaling aan eiser van de volgende bedragen :

- 2.615,99 € bruto ttv achterstallig loon voor de maand november 2013;
- 9.103,64 € bruto ttv verbrekingsvergoeding;
- 17.017,02 € bruto ttv vergoeding voor willekeurig ontslag ;

Veroordeelt verweerster tevens tot betaling van de wettelijke en gerechtelijke intresten op voormelde brutobedragen vanaf de datum van opeisbaarheid tot en met de dag van volledige betaling;

Veroordeelt verweerster alsook tot afgifte van het document C4 en de loonfiche en eiser in te schrijven bij de RSZ (Dimona) en dit op straffe van een geldboete van 25 € per dag vertraging en per ontbrekend document en met een maximum van 1.000 €, binnen 2 maanden vanaf de betekening van het vonnis;

Veroordeelt verwerende partij tenslotte tot betaling van de kosten van het geding, in hoofde van eiser niet begroot zijnde.

Aldus gevonnist door de 3^{de} kamer van de Nederlandstalige arbeidrechtbank Brussel
waar zitting hielden :

Nicole DUNON,
Jeanine HUINEN,
Freddy VAN DE WIELE,

Rechter, Voorzitter van de Kamer,
Rechter in sociale zaken - werkgever,
Rechter in sociale zaken -arbeider,

en uitgesproken ter openbare zitting van 20-01-2015
waar aanwezig was:

Nicole DUNON, Rechter, Voorzitter van de Kamer,
bijgestaan door Henk LAUWERYS, Griffier.

De Griffier,

De Rechters in Sociale Zaken,

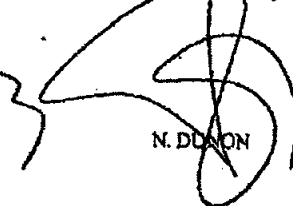
De Rechter,



H. LAUWERYS



F. VAN DE WIELE & J. HUINEN



N. DUNON

