



Uitgifte

Repertoriumnummer
2023 /
Datum van uitspraak
23 mei 2023
Rolnummer
2022/AB/61
Beslissing waartegen beroep
20/483/A

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

HONEYWELL NV, ON 0402.220.891, met zetel te 1831 DIEGEM, Hermes Laan 1H,
appellante,
vertegenwoordigd Mr DELMARCELLE Christophe en mr. VAN DAMME Joris, advocaten te
1050 BRUSSEL, Louizalaan 480

tegen

V G, RRN, wonende te
geïntimeerde,
Dhr. V G Luc verschijnt in persoon en wordt bijgestaan door Mr BUYENS Marc, advocaat te
2018 ANTWERPEN, Lange Lozanastraat 24

**

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 10 augustus 2021, 2^{de} kamer (A.R. 20/483/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 24 januari 2022,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

**

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 25 april 2023, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer V G trad in dienst van Intermec Technologies Benelux op 2 juli 2012 met schriftelijke arbeidsovereenkomst van dezelfde datum. Hij werd aangeworven als ‘strategic account manager’.

2.-

Met arbeidsovereenkomst van 26 december 2014 ging de heer V G over naar Honeywell nv (hierna genoemd: de nv) vanaf 1 december 2015. Zijn functie was deze van ‘partner manager’. In de arbeidsovereenkomst werd een anciënniteit bepaald vanaf 2 juli 2007 wanneer de arbeidsovereenkomst eenzijdig zou worden beëindigd door de werkgever ‘als resultaat van het feit dat de kennis en vaardigheden van de werknemer niet meer konden gebruikt worden ten gevolge van factoren niet veroorzaakt door de attitude, de actie of de nalatigheid van de werknemer’. De anciënniteit werd overgenomen vanaf 2 juli 2012 bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever ‘om eender welke andere reden of in geval van ontslaggeving door de werknemer’.

3.-

Met brief van 18 september 2019 stelde de raadsman van de heer V G dat de nv op 23 juli 2019 aan de heer V G een voorstel van beëindigingsovereenkomst had voorgelegd. Hij vermeldde hierbij:

“Dit voorstel volgde na een aankondiging van een reorganisatie van Honeywell Productivity Products op 14 juli en een gesprek met de HR en de manager van cliënt op 15 juli, waarbij duidelijk werd gemaakt dat de functie van cliënt ophoudt te bestaan.”

De raadsman maakte verder melding een fout in de voorgestelde overeenkomst van de aanvangsdatum van de anciënniteit, en van het gegeven dat de heer V G nog geen antwoord had ontvangen op drie interne sollicitaties, en vroeg naar de intenties van de nv.

4.-

Met aangetekende brief van 22 oktober 2019 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst van de heer V G met aankondiging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 7 maanden en 18 weken loon, en een outplacementaanbod. Op dezelfde datum deed de nv een tweede voorstel tot het sluiten van een beëindigingsovereenkomst, dat door de heer V G niet werd aanvaard.

Pas op 21 november 2019 betaalde de nv de aangekondigde opzeggingsvergoeding voor een bedrag van 117.401,60 euro.

5.-

Met aangetekende brief van 25 november 2019 vroeg de heer V G aan de nv om het ontslag te motiveren.

Het staat niet ter discussie dat de nv niet geantwoord heeft op deze brief.

6.-

Op 28 november 2019 ontving de heer V G de sociale documenten die verband hielden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder een werkloosheidsbewijs C4. Als juiste oorzaak van de werkloosheid werd 'reorganisatie' opgegeven.

II. RECHTSPLEGING

7.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 7 april 2020, stelde de heer V G een vordering in tegen de nv. In zijn laatste conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 26 maart 2021 vorderde hij:

132.483,55 euro opzeggingsvergoeding, te verminderen met 117.401,60 euro reeds betaalde opzeggingsvergoeding en 10.964,15 euro vergoeding voor outplacement, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 22 oktober 2019 en met de gerechtelijke intrest, deze intrest te verminderen met de creditintrest vanaf 21 november 2019

109,59 euro pro rata jaarlijkse premie 2019, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest

5.482, 08 euro schadevergoeding wegens gebrek aan kennisgeving van de ontslagreden, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest

46.597,66 euro schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens afgifte van de corrigerende sociale documenten einde dienst, meer bepaald de loonafrekening voor de maand oktober 2019, de individuele rekening voor het jaar 2019 en de fiscale fiche voor inkomstenjaar 2019, onder verbeurte van een dwangsom bij niet correcte aflevering van 50,00 euro per dag vanaf het definitief worden van het tussen te komen vonnis.

Tenslotte vorderde hij de veroordeling van de nv tot de kosten van het geding, begroot op 20,00 euro bijdrage pro deo fonds en 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

8.-

In haar conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 29 april 2021, vorderde de nv in hoofdde de vorderingen van de heer V G ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot de kosten van het geding waaronder de rechtsplegingsvergoeding en de bijdrage aan het pro deo fonds.

In ondergeschikte orde vorderde zij:

- Indien de arbeidsrechtbank van oordeel zou zijn dat een aanvullende opzeggingsvergoeding verschuldigd is, van de herrekende opzeggingsvergoeding na aftrek van de door haar reeds betaalde opzeggingsvergoeding een bedrag gelijk aan 4 weken loon af te trekken omwille van outplacement;
- Indien de arbeidsrechtbank van oordeel zou zijn dat een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag verschuldigd is, deze te beperken tot 3 weken loon, berekend op een jaarloon van 137.704,15 euro;
- niet veroordeeld te worden tot een dwangsom bij een veroordeling tot afgifte van sociale documenten.

9.-

Met vonnis van 10 augustus 2021 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van de heer V G ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de nv tot betaling aan de heer V G van volgende bedragen:

946,26 euro bruto aanvullende opzeggingsvergoeding
109,59 euro bruto pro rata jaarlijkse premie 2019
5.339,00 euro forfaitaire burgerlijke boete

26.695,00 euro schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

alle bedragen te verhogen met de nalatigheidsintrest aan de wettelijke rentevoet berekend vanaf 22 oktober 2019 tot 6 april 2020 en vervolgens de gerechtelijke intrest aan de wettelijke rentevoet vanaf 7 april 2020 tot de datum van algehele betaling.

De nv werd tevens veroordeeld tot afgifte van de bijbehorende sociale en fiscale documenten binnen de wettelijke termijnen.

Tenslotte werd de nv als in het ongelijk gestelde partij veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, in hoofde van de heer V G begroot op 20,00 euro bijdrage fonds juridische tweedelijsbijstand en 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van de nv niet begroot.

De arbeidsrechtbank verklaarde het vonnis met toepassing van artikel 1397 eerste lid Ger.W. uitvoerbaar bij voorraad.

10.-

Hierover ondervraagd ter zitting bevestigen partijen dat dit vonnis op verzoek van de heer V G op 23 december 2021 werd betekend aan de nv. Een betekenisakte wordt niet bijgebracht.

11.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op maandag 24 januari 2022, tekende de nv hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 10 augustus 2021 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen en:

In hoofdorde

- de vordering tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding te beperken tot 63,25 euro;
- alle andere vorderingen van de heer V G onontvankelijk [lees: ontvankelijk] doch ongegrond te verklaren;
- de heer V G te veroordelen tot de gerechtskosten, waaronder de wettelijke rechtsplegingsvergoeding (basisbedrag) en de bijdrage aan het pro deo fonds.

In ondergeschikte orde

- indien de rechtbank [lees: het hof] van oordeel zou zijn dat een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag verschuldigd is, deze te beperken tot 3 weken loon;
- het bestreden vonnis te bevestigen dat de nv niet gehouden is tot een dwangsom bij veroordeling tot afgifte van de sociale documenten.

12.-

In zijn syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 13 februari 2023, vordert de heer V G het bestreden vonnis in alle onderdelen te bevestigen, en de nv te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

13.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. De aanvullende opzeggingsvergoeding

14.-

De arbeidsrechtbank begrootte het jaarloon van de heer V G waarmee rekening gehouden dient te worden voor de berekening van de hem toekomende opzeggingsvergoeding correct op 138.814,02 euro.

(bestreden vonnis, pagina 8)

Het arbeidshof sluit zich aan bij deze berekening en maakt deze tot de zijne.

De nv is het ten onrechte niet eens over de wijze waarop het arbeidshof een aantal elementen van het jaarloon begrootte.

15.-

Wat de voordelen in natura betreft (in deze het privaat gebruik van de bedrijfswagen, van een GSM met abonnement), geldt als regel om het loon te bepalen ter berekening van de opzeggingsvergoeding, dat rekening moet gehouden worden met de werkelijke waarde van de voordelen in natura.

(vgl. Cass. 29 januari 1996, J.T.T. 1996, 188)

Wanneer de werkelijke waarde van het voordeel in natura niet met nauwkeurigheid kan worden bepaald, dient de rechter bij zijn begroting de werkelijke waarde zoveel mogelijk trachten te benaderen, rekening houdend met de concrete elementen die van aard zijn om op de waardering van het voordeel invloed uit te oefenen.

(vgl. Cass. 26 september 2005, J.T.T. 2005, 494)

Als beginsel kan hierbij worden aangehouden dat het voordeel in natura dan niet moet worden geraamd op last die het voor de werkgever betekent, maar wel op de besparing die het effectief betekent voor de werknemer. Met als uitgangspunt de besparing die de ter beschikking stelling van een bedrijfswagen en van een GSM met abonnement voor de heer V G betekende, kon de arbeidsrechtbank deze voordelen correct becijferen op:

voor de bedrijfswagen: 450,00 euro per maand

voor de gsm en abonnement: 25,00 euro per maand.

16.-

Partijen zijn het er over eens dat de met de opzeggingstermijn overeenstemmende vergoeding 7 maanden en 18 weken loon bedraagt, zodat een totale opzeggingsvergoeding verschuldigd is van 129.025,86 euro, waarop de vergoeding voor outplacement van 4 weken gelijk aan 10.678,00 euro in mindering mocht worden gebracht. De verschuldigde opzeggingsvergoeding bedraagt dan 118.347,86 euro; de nv betaalde reeds 117.401,60 euro bruto.

Samengevat betekent dit dat het arbeidshof van oordeel is dat de arbeidsrechtbank terecht het bedrag van de aan de heer V G toe te kennen aanvullende opzeggingsvergoeding begrootte op 946,26 euro.

Het hoger beroep van de nv met betrekking tot dit onderdeel van de vordering van de heer V G is ongegrond.

2. De forfaitaire burgerlijke boete

17.-

Artikel 3 van de cao 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag (verder: cao 109) bepaalt dat de werknemer het

recht heeft om van zijn werkgever de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Met toepassing van artikel 4 eerste lid van cao 109 moet de werknemer die de concrete redenen van zijn ontslag wenst te kennen, zijn verzoek met aangetekende brief tot de werkgever richten binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

18.-

De nv heeft de arbeidsovereenkomst van de heer V G beëindigd op 22 oktober 2019 met onmiddellijke ingang. Met aangetekende brief met als datum 25 november 2019, doch slechts verzonden op 26 november 2019, dit is binnen de door artikel 4 van cao 109 gestelde termijn en formeel correct, vroeg de heer V G onder uitdrukkelijke referte aan cao 109 om 'zijn ontslag te motiveren'. In de slotzin van zijn brief herhaalt de heer V G zijn vraag om 'kennisgeving van de correcte redenen'.

19.-

Ten onrechte betwist de nv dat de heer V G op 26 november 2019 aan de nv een aangetekende brief heeft verzonden met de vraag om de ontslagredenen te kennen. In het dossier van de heer V G bevindt zich een afschrift van deze brief, weliswaar gedateerd op 25 november 2019 doch met een afgiftebewijs waaruit blijkt dat deze op 26 november 2019 vanuit het postkantoor van Zwijndrecht (woonplaats van de heer V G) werd verzonden aan de personeelsdienst van de nv.

De verklaring van de nv, dat zij wel een aangetekende brief heeft ontvangen van 26 november 2019 doch dat deze uitging van de raadsman van de heer V G en betrekking had op de afgifte van sociale documenten, overtuigt niet. Er is vooreerst het gegeven dat het bijzonder onwaarschijnlijk is dat de raadsman van de heer V G , die kantoor houdt in Antwerpen, een aangetekende brief zou verzenden vanuit het postkantoor van Zwijndrecht; op de tweede plaats bevat de brief van de raadsman geen vermelding dat deze aangetekend verzonden zou zijn, integendeel zelfs vermits uit deze brief blijkt dat deze enkel per e-mail is verzonden.

Indien de nv voorhoudt dat de aangetekende brief die aan haar werd verzonden op 26 november 2019, niet de brief van de heer V G van 25 november 2019 bevatte waarin deze om mededeling van de redenen van zijn ontslag vroeg, maar wel een brief van zijn raadsman waarin deze om afgifte van sociale documenten vroeg, dient de nv hiervan het bewijs te leveren. Zij levert dit bewijs niet.

20.-

Artikel 5 van cao 109 bepaalt dat de werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, met aangetekende brief aan de werknemer de concrete redenen mee die tot het ontslag hebben geleid binnen twee maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer. Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben te kennen.

Het staat niet ter discussie dat de nv het voorschrift van artikel 5 van cao 109 niet heeft nageleefd.

21.-

Artikel 6 van cao 109 bepaalt dat in afwijking van artikel 5, de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid aan hem heeft meegedeeld, niet verplicht is om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

Ten onrechte argumenteert de nv dat zij aan de heer V G spontaan de ontslagredenen heeft meegedeeld, waarbij zij refereert aan het werkloosheidsbewijs C4 waarop als juiste oorzaak van de werkloosheid 'reorganisatie' werd opgegeven.

Nog afgezien van het pertinente argument van de arbeidsrechtbank dat het werkloosheidsbewijs C4 een document is dat bestemd is voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en dient om het recht van de heer V G op werkloosheidsuitkeringen te bepalen, is deze stelling strijdig met het vereiste van artikel 6 van cao 109. Mogelijk is 'reorganisatie' wel een juiste ontslagreden, maar de vermelding van één woord kan niet volstaan om te beschouwd te worden als een uiteenzetting van de elementen die de werknemer toelaten om de concrete reden (per hypothese 'reorganisatie') die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen. Er wordt immers helemaal niet verduidelijkt welke elementen er zijn die de nv ertoe brachten om tot reorganisatie over te gaan

Een vage, onpersoonlijke of stereotiepe formulering beantwoordt niet aan het vereiste de concrete motieven die tot het ontslag hebben geleid, mee te delen.

(vgl. Arbh. Luik 26 september 2017, J.T.T. 2018, 25; Arbh. Luik 24 april 2018, Soc. Kron. 2019, 16)

22.-

Voor het overige sluit het arbeidshof zich aan bij de pertinente overwegingen in het bestreden vonnis, waarbij het zich aansluit en deze tot de zijne maakt.

23.-

Artikel 7 § 1 van cao nr. 109 bepaalt dat indien de werkgever de concrete redenen die geleid hebben tot een door hem gegeven ontslag niet meedeelt aan de werknemer die hiertoe een verzoek heeft ingesteld met inachtneming van artikel 4 of deze meedeelt zonder inachtneming van artikel 5, is een forfaitaire burgerlijke boete verschuldigd die overeenstemt met twee weken loon.

Met toepassing van artikel 7 § 2 van cao 109 is deze boete niet van toepassing wanneer de werknemer uit eigen beweging de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag van de werknemer heeft meegedeeld overeenkomstig artikel 6. Hiervoor werd reeds aangetoond dat de stelling van de nv dat zij de ontslagreden op afdoende wijze aan de heer V G heeft meegedeeld door de enkele vermelding van het woord 'reorganisatie' op het werkloosheidsbewijs C4, faalt.

De heer V G heeft bijgevolg recht op betaling door de nv van een forfaitaire burgerlijke boete gelijk aan 138.814,02 euro (jaarloon, zie hiervoor nr. 14) x 2/52 is 5.339,00 euro, zoals correct becijferd en toegekend door de arbeidsrechtbank. Zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank is op dit bedrag intrest aan de wettelijke intrestvoet verschuldigd.

Ook met betrekking tot dit onderdeel van de vordering van de heer V G is het hoger beroep van de nv ongegrond.

3. Het kennelijk onredelijk ontslag

De bewijslast

24.-

Artikel 10 van cao 109 regelt de bewijslast bij betwisting met betrekking tot het ontslagmotief en bepaalt dat bij betwisting de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt wordt geregeld:

- indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft medegedeeld 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 en 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.

25.-

Artikel 4 van cao 109 bepaalt dat de werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid wenst te kennen, zijn verzoek met aangetekende brief tot de werkgever richt binnen een termijn van twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzeggingstermijn, dient dit verzoek aan de werkgever te worden gericht binnen een termijn van zes maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

Artikel 5 van cao 109 bepaalt dat de werkgever die het in artikel 4 bedoelde verzoek ontvangt, met aangetekende brief aan de werknemer de concrete redenen meedeelt binnen de twee maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer. Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

Artikel 6 van cao 109 bepaalt dat in afwijking van artikel 5, de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid aan hem heeft meegedeeld, niet verplicht is om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

26.-

In voorliggende betwisting heeft de heer V G met aangetekende brief van 25 november 2019, verzonden op 26 november 2019, aan de nv gevraagd om kennisgeving van de ontslagmotieven.

Zoals hoger werd geoordeeld heeft de nv geen gevolg gegeven aan deze vraag binnen de door artikel 5 van cao 109 gestelde termijn, en argumenteert de nv ten onrechte dat zij de

concrete redenen voor het ontslag zou hebben meegedeeld zoals mogelijk gemaakt door artikel 6 van cao 109.

27.-

Vermits de heer V G tijdig en formeel correct aan de nv de concrete motieven die tot zijn ontslag hebben geleid heeft gevraagd met inachtneming van artikel 5 van de CAO nr. 109 en de nv aan de heer V G de redenen van het ontslag niet tijdig en formeel correct en evenmin spontaan heeft medegedeeld met inachtneming van de artikel 5 en 6 van de CAO 109, dient de nv met toepassing van artikel 10 tweede gedachtestreepje van cao 109 aan te tonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.

Artikel 8 van de cao 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als het 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 nv dient bijgevolg het bewijs te leveren van volgende elementen:

- dat het ontslag van de heer V G niet gebaseerd is op redenen die verband houden met zijn geschiktheid of zijn gedrag of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst;
- dat tot het ontslag van de heer V G nooit zou zijn beslist door een normale of redelijke werkgever.

Het bewijs van de ontslagredenen

27.-

Met toepassing van wat hiervoor gesteld, is het aan de nv om vooreerst het bewijs te leveren van het feit dat het ontslag van de heer V G niet gebaseerd is op redenen die verband houden met zijn geschiktheid of zijn gedrag of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

28.-

Bij het beoordelen van bewijsmiddelen dient onderzocht te worden of de argumenten juist zijn en of zij ondersteund worden door bewijskrachtige documenten. Hierbij volstaat het niet voort te gaan op de loutere beweringen van de werkgever, die door geen ander document worden ondersteund.

Samen met de arbeidsrechtbank is het arbeidshof is van oordeel dat de nv niet het bewijs levert van het feit dat het ontslag van de heer V G het gevolg is van de reorganisatie die zij heeft doorgevoerd. Het arbeidshof stelt hierbij vast dat de nv wel documenten aanbrengt die erop wijzen dat zij minstens van plan was een reorganisatie door te voeren en dit mogelijk zelfs heeft gedaan, maar toont niet en alleszins op afdoende wijze aan dat deze reorganisatie noodzakelijk heeft geleid tot het ontslag van de heer V G .

29.-

Indien de nv voorhoudt dat haar structuur werd herzien en de functie van de heer Van Gerven op directieniveau werd geschrapt, dient zij meer te doen dan een loutere bewering te formuleren dat dit het geval is. Van de nv mag worden verwacht dat zij een beslissing voorbrengt waaruit blijkt dat de structuur (van de onderneming? van de directie? van iets anders?) werd herzien, wie en wanneer deze beslissing heeft genomen, hoe deze werd gecommuniceerd. Tevens dat door deze beslissing (of een andere) de functie van de heer V G overbodig werd, waarbij ook moet worden vastgesteld dat geen beslissing wordt bijgebracht, laat staan wie deze genomen heeft, hoe deze werd gecommuniceerd, en dergelijke.

30.-

Uit de door nv bijgebrachte documenten blijkt wel dat in juli 2019 er plannen circuleerden waarbij een reorganisatie in de verkoopstructuur werd voorgesteld. Het voorstel bestond erin dat de bestaande verkoopstructuur in Europa zou worden afgeslankt en gedeeltelijk zou worden verplaatst naar Boekarest (Roemenië). In dit voorstel ('proposed changes' – voorgestelde wijzigingen) werd melding gemaakt van het gegeven dat het tot gevolg zou hebben dat één niet nader genoemde werknemer in België ontslagen zou worden, wordt de kost voor dit ontslag opgegeven en vermeld dat het risico bestond dat naast de opzeggingsvergoeding een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag zou worden gevorderd. Dat het hier zou gaan over de heer V G wordt niet uitdrukkelijk aangegeven, en dat de ontslagvergoeding min of meer overeenstemt met wat in eerste instantie aan de heer V G werd aangeboden is onvoldoende om het oorzakelijk verband tussen de reorganisatie die in het voorstel werd uiteengezet en het ontslag van de heer V G .

31.-

Indien aanvaard zou worden (op basis van de getuigenverklaringen die thans door de nv worden bijgebracht en de brief van de raadsman van de heer V G van 18 september 2019 waarin deze refereert aan het gesprek dat zijn cliënt had met de personeelsdienst en zijn manager van 15 juli 'waarbij duidelijk werd dat de functie van cliënt ophoudt te bestaan'), dat de nv de bedoeling had om tot een reorganisatie over te gaan en zelfs dat hierdoor de

functie van de heer V G zou ophouden te bestaan, blijft de vaststelling dat hieruit enkel het bestaan van de reorganisatie wordt aanvaard, doch is dit niet voldoende om vast te stellen dat de nv het bewijs levert van de redenen die maken dat het ontslag van de heer V G noodzakelijk zou zijn.

32.-

Het feit dat de vakbondsafvaardiging van de nv (op de dag zelf) van het ontslag op de hoogte werd gesteld van het feit dat de heer V G ontslagen zou worden is evenmin een bewijs van het oorzakelijk verband tussen de voorgenomen reorganisatie en het ontslag van de heer V G . Dit geldt des te meer wanneer de communicatie aan de vakbondsafvaardiging geen melding maakt van een ontslagmotief, doch klaarblijkelijk enkel ging over de ontslagvergoeding.

Is het ontslag van de heer V G kennelijk onredelijk?

33.-

Artikel 8 van de cao nr. 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als het 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 kennelijk onredelijke houding van de werkgever bestaat wanneer diens handelswijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever.

(vgl. Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006, 155)

Wanneer zoals in voorliggende betwisting geen bewijs wordt geleverd van de ingeroepen reden, kan niet worden nagegaan of het ontslag deze verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Wanneer de werkgever niet het bewijs levert van de ontslagredenen die hij aanvoert, overschrijdt zijn handelwijze de grenzen van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever, en is het gegeven ontslag kennelijk onredelijk.

Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

34.-

Met toepassing van artikel 9 van de cao nr. 109 stemt de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag overeen met minimaal drie weken loon en maximaal 17 weken loon, waarbij de hoogte van de schadevergoeding afhangt van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Samen met de arbeidsrechtbank is het arbeidshof is van oordeel dat deze schadevergoeding begroot kan worden op 10 weken loon. Terecht overwoog de arbeidsrechtbank in dit verband dat het loutere feit dat het ontslag steunde op niet bewezen redenen op zich geen recht geeft op de maximale schadevergoeding. Hierbij werd verder terecht overwogen dat de heer V G geen bijzondere elementen aanreikt om de schadevergoeding te bepalen op het maximum, en de nv geen elementen voorbrengt op grond waarvan de schadevergoeding moet worden beperkt tot het minimum.

Op basis van het jaarloon van de heer V G dat door de arbeidsrechtbank correct werd bepaald op 138.814,02 euro, becijferde de arbeidsrechtbank de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag correct op 26.695,00 euro.

Het hoger beroep van de nv met betrekking tot dit onderdeel van de vordering van de heer V G dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen.

4. De kosten van het geding

35.-

In de mate dat de nv het niet eens is met de beslissing van de eerste rechter om de gerechtskosten in eerste aanleg volledig te haren laste te leggen, hoewel de heer V G slechts gedeeltelijk in het gelijk werd gesteld, dient het beroep als ongegrond te worden afgewezen.

Artikel 1022 eerste lid Ger.W. omschrijft de rechtsplegingsvergoeding als een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van advocaat van de in het gelijk gestelde partij. In de betwisting voor de eerste rechter is de heer Borremans ongetwijfeld de in het gelijk gestelde partij, zelfs wanneer slechts een gedeelte van zijn vordering werd toegekend.

36.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen of na hen hierover ondervraagd te hebben, en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit

van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting voorhanden is, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding zoals begroot door partijen kan worden aangehouden.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep van de nv Honeywell ontvankelijk doch ongegrond; bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de nv Honeywell in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de heer V G begroot op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aldus vereffend, en aan de zijde van de nv Honeywell niet begroot en bijgevolg niet vereffend;

Legt de bijdrage van 24,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de nv Honeywell.

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

Daniel R, plaatsvervangend raadsheer,
Wien D G, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Rita P, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly C, griffier

Kelly C,

Rita P,

Wien D G,

Daniel R,

Mevrouw P, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door de heer R, plaatsvervangend raadsheer en mevrouw D G, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

K. C, griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 23 mei 2023 door

Daniel R, plaatsvervangend raadsheer,

Kelly C, griffier

Kelly C,

Daniel R,