



Repertoriumnummer 2020 /
Datum van uitspraak 22 december 2020
Rolnummer 2020/AH/70

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof Antwerpen

Afdeling Hasselt

Kamer 2

Arrest

BVBA, ON

met maatschappelijke zetel te

met als raadsman mr.

advocaat te

die pleit

tegen:

B

D

RRN

, wonende te

vertegenwoordigd door

, afgevaardigde van een

representatieve werknemersorganisatie, die pleit

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 14 januari 2020 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

Met verzoekschrift neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren op 11 maart 2019, startte mevrouw B een procedure tegen de BVBA . Mevrouw B vorderde:

“ Verwerende partij te veroordelen om aan verzoekende partij te betalen een bedrag van:

- 14.870,51 EUR bruto als opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het bruto bedrag vanaf 27/09/2018;*
- 1157,24 EUR bruto als eindejaarspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;*
- 745,50 EUR bruto als attractiviteitspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;*
- 291,88 EUR bruto als vakantiegeld, te vermeerderen met de moratoire intrest vanaf 25/10/2018, zijnde de dag der aanmaning tot betaling, de vergoedende intrest aan de wettelijke rentevoet op het netto-opeisbare bedrag;*

Verwerende partij bijkomend te veroordelen tot de gerechtelijke intrest op de aldus toegekende bedragen en in de kosten van het geding.

Het te vellen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal,

Verzoekende partij zich voorbehoud te horen verlenen de gevorderde bedragen te verhogen of te verlagen in de loop van het geding, alsook om alle bedragen te vorderen

die verwerende partij in de loop van het geding, alsook om alle andere bedragen te vorderen die verwerende partij om het even welke reden dan ook zou verschuldigd zijn."

Met syntheseconclusie van 2 september 2019 vorderde mevrouw E :

*" De vordering ontvankelijk en gegrond minstens gedeeltelijk gegrond te verklaren;
De door verweerster gevraagde bewijsvoering af te wijzen als niet ter zake diendend;
Dientengevolge verweerster te veroordelen om aan aanlegster partij te betalen een bedrag van:*

- 14.870,51 EUR bruto als opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het bruto bedrag vanaf 27/09/2018;*
- 1157,24 EUR bruto als eindejaarspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;*
- 745,50 EUR bruto als attractiviteitspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;*
- 291,88 EUR bruto als vakantiegeld, te vermeerderen met de moratoire intrest vanaf 25/10/2018, zijnde de dag der aanmaning tot betaling, de vergoedende intrest aan de wettelijke rentevoet op het netto-opeisbare bedrag;*

Verwerende partij bijkomend te veroordelen tot de gerechtelijke intrest op de aldus toegekende bedragen en in de kosten van het geding (20 EUR begrotingsfonds).

Het te vellen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal,"

Met syntheseconclusie van 31 juli 2019 vorderde :

" In hoofdde

De vordering aangaande het vertrekvakantiegeld zonder voorwerp te verklaren;

De overige vorderingen ontvankelijk, maar ongegrond te verklaren.

Eiseres te veroordelen tot de kosten van het geding, in hoofde van concludante begroot op:

- Rechtsplegingsvergoeding: € 1.320,00*

In ondergeschikte orde

Concludante toe te staan om te bewijzen dat eiseres herhaalde malen ruzie heeft gemaakt met de directie, de hoofdverpleegkundige en haar collega's en daarbij haar stem verhef en dit meermaals in de periode van 2015-2018 en een laatste maal op 24/9/2018 ten aanzien van de hoofdverpleegkundige, mevrouw S B ."

Met vonnis van 14 januari 2020 besliste de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren als volgt:

" Verklaart de vordering ontvankelijk en als volgt GEGROND:

Veroordeelt BVBA tot betaling aan mevrouw D B... van:

€ 14.870,51 bruto als opzeggingsvergoeding

te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet op het brutobedrag vanaf 27.09.2018 tot de datum van effectieve betaling;

€ 1.157,24 bruto als eindejaarspremie

*te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet op het brutobedrag vanaf 27.09.2018 tot de datum van effectieve betaling;
€ 745,50 bruto als attractiviteitspremie
te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet op het brutobedrag vanaf 27.09.2018 tot de datum van effectieve betaling;
€ 291,88 bruto als vakantiegeld
te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet op het brutobedrag vanaf 27.09.2018 tot de datum van effectieve betaling;
Bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen, in zoverre deze verschuldigd zijn en aan de bevoegde instellingen worden overgemaakt;
Veroordeelt BVBA tot betaling van de kosten van het geding.
Vereffent de kosten ten aanzien van mevrouw B. op € 20,00 bijdrage fonds
tweedelijnsbijstand en ten aanzien van BVBA op € 1.320,00
rechtsplegingsvergoeding."*

Tegen dit vonnis tekende

op 11 maart 2020 hoger beroep aan.

II. EISEN IN HOGER BEROEP

Met conclusie van 22 juni 2020 vordert

" In hoofdorde

Het hoger beroep van conluante ontvankelijk en gegrond te verklaren;

Dienvolgens het bestreden vonnis te vernietigen en opnieuw recht doende;

De vorderingen van geïntimeerde ontvankelijk, maar ongegrond te verklaren.

Geïntimeerde te veroordelen tot de kosten van het geding, in hoofde van conluante begroot op:

- *Rechtsplegingsvergoeding: € 1.320,00*
- *Rechtsplegingsvergoeding: € 1.320,00*
- *Rolrechten: p.m.*

In ondergeschikte orde

Conluante toe te staan om te bewijzen dat geïntimeerde herhaalde malen ruzie heeft gemaakt met de directie, de hoofdverpleegkundige en haar collega's en daarbij haar stem verhief en dit meermaals in de periode van 2015-2018 en een laatste maal op 24/9/2018 ten aanzien van de hoofdverpleegkundige, mevrouw S B ."

Met conclusie van 31 augustus 2020 vordert mevrouw B

" *Het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond te verklaren;*

Dientengevolge het bestreden vonnis te bevestigen in al zijn beschikkingen;

Appellante bijkomend te veroordelen in de kosten van het hoger beroep.

Dientengevolge appellante te veroordelen om aan geïntimeerde te betalen een bedrag van:

- 14.870,51 EUR bruto als opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het bruto bedrag vanaf 27/09/2018;
- 1157,24 EUR bruto als eindejaarspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;
- 745,50 EUR bruto als attractiviteitspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest op het brutobedrag vanaf 27/09/2018;
- 291,88 EUR bruto als vakantiegeld, te vermeerderen met de moratoire intrest vanaf 25/10/2018, zijnde de dag der aanmaning tot betaling, de vergoedende intrest aan de wettelijke rentevoet op het netto-opeisbare bedrag;

De uitbreiding van de oorspronkelijke hoofdeis tot kapitalisatie van de intresten ontvankelijk en gegrond te verklaren en bijgevolg appellante te veroordelen tot de kapitalisatie van de intresten die vervallen zijn op datum van 08/04/2020 de neerlegging van de eerste beroepsconclusie;

Verwerende partij bijkomend te veroordelen tot de gerechtelijke intrest op de aldus toegekende bedragen en in de kosten van het geding (20 EUR begrotingsfonds)."

III. ONTVANKELIJKHEID

tekende tijdig en met een regelmatige akte hoger beroep aan. Het hoger beroep is ontvankelijk.

IV. TEN GRONDE

1. Feiten

is een woonzorgcentrum (wzc). Sinds 1994 biedt het valide en zorgbenvoedende senioren woongelegenheden aan. Volgens haar website is "er voor 59 bewoners die hulp nodig hebben bij hun dagelijks functioneren waarvan er 30 RVT erkend zijn." Sinds februari 2017 biedt ook dagopvang aan.

Mevrouw B behaalde in 2005 het diploma verpleegkundige A2. Van 2005 tot februari 2014 werkte zij als verpleegkundige bij het Wit-Gele Kruis.

Op 1 maart 2014 trad mevrouw B als bediende in dienst van . Haar arbeidsovereenkomst vermeldt volgende taken:

- " 1) Bereiding – verdeling – bestelling v/d medic
2) Bijhouden - aanvulling v/d zorgdossiers
3) Personeelsvergadering + bewonersraad organiseren
4) Animatie 5) Verpleging bewoners"

Aanvankelijk had mevrouw B een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk van 1 februari 2014 tot 1 mei 2014. Op 31 mei 2014 ondertekenden partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dit keer van 1 juni 2014 tot 30 september 2014. Deze overeenkomst vermeldt dezelfde taken als de vorige.

Op 30 september 2014 sloten partijen nogmaals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk van 1 oktober 2014 tot 31 december 2014. Voor de taken verwijst deze overeenkomst naar een bijlage.

Op 31 december 2014 sloten partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze overeenkomst startte op 1 januari 2015. Ook deze overeenkomst verwijst voor de taken van mevrouw B naar een bijlage.

Al deze overeenkomsten waren gesloten voor deeltijdse arbeid. Mevrouw B werkte zesendertig uur per week. Op 27 juni 2018 ondertekenden partijen een addendum bij de arbeidsovereenkomst. Dit bepaalde de wekelijkse arbeidsduur op achtendertig uur. Vanaf 1 juli 2018 werkte mevrouw B voltijds.

In juni 2017, dat wil zeggen tijdens haar tewerkstelling in het , behaalde mevrouw B een professionele bachelor in de verpleegkunde.

Volgens mevrouw B solliciteerde zij in juli 2017 voor de functie van hoofdverpleegkundige.

Tijdens haar tewerkstelling bij kreeg mevrouw B twee keer een waarschuwingsnota. De eerste dateert van 17 maart 2015 en gaat als volgt:

*“ Op maandag 14 maart 13.30’ hebt U op een ordinaire manier, al roepende en schreeuwende => NAAR DE DIRECTRICE uw ongenoegen geuit over de stress die U bij het uitvoeren van uw werk ondervindt en ook dat er te weinig ondersteuning was voor op uw afdeling in de loop van de voormiddag. U deed dit in de nabijheid van 2 pas beginnende stagiairs, zulk gedrag kan ik onmogelijk tolereren op de werkvloer. Vanaf 7.15 is het uw verantwoordelijkheid om de dienstwerking te sturen en op maandag 14/3/16 waren er voldoende personeelsleden aanwezig, het is dan aan U om dit te kunnen na 2 jaar tewerkstelling!!
Indien er in de toekomst nog een voorval van deze aard plaatsvindt, dan zijn wij genoodzaakt om verdere maatregelen te nemen, met mogelijke gevolgen voor het voortbestaan van onze arbeidsrelatie.”*

Op 23 februari 2018 kreeg mevrouw B een tweede schriftelijke waarschuwing:

“ Op maandag 19 februari 2018 in de namiddag heeft u een ernstige ruzie veroorzaakt met de hoofdverpleegkundige mevrouw B S waarbij u al schreeuwend en roepend haar vele en onterechte zaken hebt verweten met als gevolg dat u haar functie

hierdoor totaal ondermijnende. Dit alles vond plaats in het bijzijn van bewoners, bezoekers en andere medewerkers. In waarschuwingsnota 1 werd u ook aangeschreven over soortgelijke feiten en gedragingen. Bovenvermelde feiten passen niet in onze visie en beleid van respectvolle omgang en benadering van onze leidinggevenden en medewerkers.

Indien er in de toekomst nog een voorval van deze aard plaatsvindt, dan zijn wij genoodzaakt om verdere maatregelen te nemen, met mogelijke gevolgen voor het voortbestaan van onze arbeidsrelatie."

Met volgende aangetekende brief van 26 september 2018 ontsloeg mevrouw B :

" Tot onze spijt moeten wij u kennis geven van onze beslissing uw arbeidsovereenkomst wegens dringende reden te beëindigen. Deze verbreking heeft uitwerking vanaf heden om 22 uur, aangezien elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk geworden is.

De feiten die de grond voor de dringende reden vormen, zijn ons bekend sedert 24/9 en zijn hierna beschreven.

1) Op 24/9 ll. beschuldigt u onze hoofdverpleegkundige, mevrouw B S ervan dat zij zou liegen en ook grote fouten maakt en dat zij totaal geen hoofdverpleegkundige zou zijn en dit komt allemaal omdat zij u terecht wees op een fout die uzelf heeft begaan => uw reactie op een gewone sturing op de werkvloer eindigt zoals dikwijls is gebleken in een eindeloze ruzie met valse beschuldigingen (naar B S) - zie bijlage -

2) U verdraagt totaal geen sturing van de directie en van de hoofdverpleegster mevrouw B S . U veroorzaakt grote ruzies en onterechte woordenwisselingen met de hoofdverpleegster in de aanwezigheid van onze bewoners en hun eventueel aanwezige familieleden, dit is voor ons als directie onaanvaardbaar. Een toekomstige samenwerking met u is voor ons aldus onmogelijk.

3) In de periode van 15 juli tot aan 25 september hebben er meermaals grote onterechte woordenwisselingen plaatsgevonden waardoor een goede bewonerszorg in het gedrang komt.

Opsomming van enkele voorvallen:

- Het niet willen invullen van een palliatief dossier (opgesteld door onze CRA => is volgens u => papierverspilling)

- een zware ruzie die u had met een collega-verpleegster in de leefruimte op afd. 3 in het bijzijn van talloze bewoners en familieleden enz. enz.

4) Voorvallen van deze aard hebben zich in het verleden voorgedaan waarvoor u al 2 aangetekende brieven heeft ontvangen. De eerste brief op datum van 17/3/2015 en de tweede op datum van 23/02/2018.

Overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is bij deze verbreking geen opzeg of vergoeding verschuldigd.

Uw eindafrekening alsook uw individuele documenten zullen u binnen de wettelijke termijnen toegezonden worden. (...)"

postte de aangetekende brief op 26 september 2018 om 16.00 uur. Het wordt niet betwist dat mevrouw B die dag werkte van 15.00 uur tot 23.00 uur.

Met aangetekende brief van 25 oktober 2018 reageerde de vakorganisatie van mevrouw B op het ontslag:

“ Ons in rand vermeld lid was bij U in dienst van 01.03.2014 tot en met 26.09.2018 als verpleegkundige en verzoekt ons om haar belangen te verdedigen.

Op datum van 26.09.2018 heeft u betrokkene ontslagen om dringende reden.

Wij betwisten dit ontslag om dringende reden naar vormvereisten en naar inhoud.

Het ontslag om dringende reden is een zeer uitzonderlijke beëindigingswijze die slechts zelden kan toegepast worden.

Volgens art 35,3° lid van de wet op de arbeidsovereenkomsten kan de ontslaggevende partij slechts tot ontslag om dringende reden overgaan indien de ernstige tekortkoming hem niet langer dan 3 werkdagen bekend is. Het is de ontslaggevende partij die dit dient te bewijzen. Dit bewijs wordt echter op geen enkel moment geleverd!

Alleen de redenen waarvan kennis werd gegeven binnen de 3 werkdagen na het ontslag kunnen worden aangevoerd om het onmiddellijk ontslag te rechtvaardigen.

De dringende redenen ter verantwoording van het ontslag moeten in de ontslagbrief zo worden uitgedrukt dat de ontslagen werknemer op de hoogte is van wat hem verweten wordt, maar ook dat de rechter het ernstig karakter ervan kan beoordelen en eveneens kan nagaan of de feiten die voor hem worden ingeroepen dezelfde zijn als deze in de ontslagbrief vermeld.

De reden van ontslag die u in uw brief aanhaalt zijn zeer vaag omschreven: geen vermelding van wanneer de feiten hebben plaatsgevonden, geen vermelding van wat betrokkene juist gezegd heeft.

Voor zover de vormelijke argumenten ontoereikend zouden geacht worden, wensen wij ten stelligste te betwisten dat er voldoende redenen aanwezig zijn om een ontslag om dringende reden zelfs nog maar te overwegen.

Volgende redenen wensen wij hiervoor aan te halen: Betrokkene ontkent de feiten met klem. Betrokkene heeft meermaals aangehaald dat de interne communicatie niet goed zat, dit heeft zij zowel mondeling als via mail gemeld aan de directie.

Betrokkene ontkent dat zij palliatief dossier weigerde in te vullen. Zij merkte wel op dat dit efficiënter kan en stelde zich vragen bij de werkwijze.

Het staat bijgevolg vast dat het ontslag niet voldoet aan de vormelijke criteria en dat er evenmin inhoudelijke argumenten zijn die een ontslag om dringende reden rechtvaardigen.

Het ontslag om dringende reden is de zwaarste sanctie die een werknemer kan oplopen, hetgeen de reden is waarom deze contractbeëindiging aan dergelijke strikte voorwaarden gekoppeld is en slechts in zeer uitzonderlijke gevallen toepasselijk is.

Vermits elke grond hiertoe afwezig is, is betrokkene gerechtigd op een verbrekingsvergoeding.

Wij eisen dan ook de betaling van:

- Pro rata eindejaarspremie*

• **Opzeggingsvergoeding**
(...)”

Met een mail van 5 november 2018 antwoordde de raadsman van het volgende:

“ (...) *Cliënte heeft terecht beslist om over te gaan tot ontslag wegens dringende reden. Het ontslag werd tijdig en regelmatig naar vorm gegeven. In het verleden werd uw cliënte al twee geschreven waarschuwingen gegeven. De datum waarop de feiten hebben plaatsgevonden (24/9) werd duidelijk vermeld in de ontslagbrief. Het meermaals en herhaaldelijk beledigen van een overste/hoofdverpleegkundige, haar uitmaken voor leugenaar, tegen haar roepen en tieren (in aanwezigheid van derden) en dit ondanks twee eerdere schriftelijke uitdrukkelijke waarschuwingen over soortgelijk gedrag en woedeuitbarstingen/ruzies (nog afgezien van mondelinge opmerkingen), maakt wel degelijk een dringende reden uit.* (...)”

In de daaropvolgende correspondentie bleven beide partijen bij hun standpunt. Op 11 maart 2019 legde mevrouw B het inleidend verzoekschrift neer.

2. Beoordeling

2.1. Mevrouw B heeft recht op een opzeggingsvergoeding

bewijst niet dat de verdere professionele samenwerking met mevrouw E definitief en onmiddellijk onmogelijk was. Het ontslag wegens dringende reden was onterecht. Met toepassing van artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet is mevrouw B een opzeggingsvergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon voor de niet in acht genomen opzeggingstermijn.

Ontslag wegens dringende reden – relevante principes

Artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet omschrijft een dringende reden als “*de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt*”.

Opdat er sprake is van een dringende reden moeten volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van werkgever of werknemer;
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt;
- en dit op een bijzondere manier met name onmiddellijk en definitief.

Het ontslag om dringende reden is een uitzonderlijke ontslagmodaliteit van de arbeidsovereenkomst. Dit volgt enerzijds uit haar strenge begripsafbakening en anderzijds uit de ernstige gevolgen van een dergelijke beslissing voor de ontslagen partij. Bijgevolg moet het ontslag om dringende reden beschouwd worden als de *ultima ratio* in het ontslagrecht.

(W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en S. VAN OVERBEKE, "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1988 – 2005)", *TPR* 2006, p. 460 – 461, nr. 324; I. VANDEN POEL, A. VAN EECKHOUTTE, S. HEYNDRIKX, G. DE MAESENEIRE en E. DE KEZEL, "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (2005 – 2012)", *TPR* 2014, p. 374 – 375, nr. 381)

De ernst en het uitzonderlijk karakter van het ontslag om dringende reden nopen tot terughoudendheid bij de aanwending ervan. De toepassing ervan is dan ook slechts mogelijk in uitzonderlijke omstandigheden.

[Arbh. Brussel 20 december 1979, *TSR* 1980, 197; Arbh. Brussel 23 juni 1998, *Soc. Kron.* 1999, 483; C. ENGELS, *Ontslag wegens dringende reden*, reeks Recht en Praktijk nr. 46, Mechelen, Kluwer, 2006, p. 14; M. DE VOS, "De diligentie- en gematigheidsplicht van de werkgever bij de kennisverwerving van de dringende reden: deel I", *Or.* 1995, p. 68)

Het is kenmerkend voor een dringende reden dat de arbeidsrelatie niet meer in stand kan worden gehouden, zelfs niet gedurende een korte tijd. De onmogelijkheid om zelfs tijdelijk nog samen te werken, is essentieel voor het ontslag wegens dringende reden.

(Cass. 1 juni 1981, *JIT* 1981, 295, concl. H. LENAERTS)

Dat de verdere samenwerking niet (onmiddellijk) onmogelijk is, kan blijken uit het feit dat de werkgever de werknemer na diens ontslag wegens dringende reden nog één of twee dagen laat verder werken. Dit toont aan dat de voortzetting van de tewerkstelling ondanks de ingeroepen tekortkoming nog mogelijk was. Hetzelfde kan gelden als de werkgever de werknemer verder tewerkstelt tussen het ogenblik van de verzending van de aangetekende brief met de kennisgeving van de dringende reden en dat van de ontvangst ervan.

(Vgl. Arbh. Luik 24 oktober 2002, *JTT* 2003, 63; Arbh. Brussel 15 februari 1991, *JTT* 1991, 150)

Ontslag wegens dringende reden – toepassing

ontsloeg mevrouw B op 26 september 2018. Zij deelde zowel het ontslag als de redenen ervoor mee met een aangetekende brief die zij die dag om of rond 16.00 uur verstuurde.

Mevrouw E werkte op 26 september 2018. Zij vatte haar taak aan om 15.00 uur (volgens zelf pas om 16.00 uur) en beëindigde haar dagtaak om 23.00 uur. Uiteraard had mevrouw B de ontslagbrief nog niet ontvangen op 26 september 2018.

De post zou de aangetekende brief pas op 27 september 2018 aanbieden. Het arbeidshof acht dit echter niet van belang.

Vast staat immers dat de ontslagbeslissing werd verzonden bij of kort na de aanvang van het werk op 26 september 2018. Door mevrouw B desalniettemin nog een dag te laten verder werken om haar shift af te maken, gaf naar het oordeel van het arbeidshof aan dat het de verdere professionele samenwerking niet onmiddellijk onmogelijk achtte.

In conclusie geeft dit overigens met zoveel woorden aan. Volgens *"blijkt dat de arbeidsovereenkomst te dezen geacht moet worden door te lopen totdat de betrokken werknemer de volgende dag kennis nam van het ontslag."* Nog steeds volgens was *"de bedoeling van de werkgever (...) inderdaad dat het gegeven ontslag per aangetekende brief uitwerking zou hebben op het ogenblik dat de betrokkene hiervan kennis nam en dat zij haar laatste namiddagshift als verpleegster in het rusthuis zou (mogen) afwerken."* Een ontslag wegens dringende reden heeft echter onmiddellijk uitwerking. Een ontslag wegen dringende reden op termijn, meer bepaald op het ogenblik dat de werknemer er kennis van krijgt, om de werknemer zijn shift te laten afwerken, staat haaks op de essentie van de dringende reden, namelijk dat zij de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt omwille van de ernst van de vastgestelde tekortkoming.

Het arbeidshof besluit dan ook dat niet aantoonbaar is dat er sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De overige middelen en argumenten van de partijen doen noch in rechte, noch in feite afbreuk aan dit besluit.

Opzeggingsvergoeding

Over de hoogte van de verschuldigde opzeggingsvergoeding bestaat geen betwisting. Het bestreden vonnis kende het gevorderde bedrag terecht toe.

2.2. Mevrouw B heeft recht op de andere bedragen die zij vordert

Buiten de verwijzing naar het ontslag wegens dringende reden voert geen betwisting over de overige onderdelen van de eis. Er is geen sprake van een geldig ontslag wegens dringende reden. De arbeidsrechtbank kende deze bedragen dan ook terecht toe.

2.3. De intrest kan worden gekapitaliseerd

Met toepassing van artikel 1154 van het Oud Burgerlijk Wetboek kunnen vervallen intresten van kapitalen intresten opbrengen, ofwel ten gevolge van een gerechtelijke aanmaning

ofwel ten gevolge van een bijzondere overeenkomst, als de aanmaning of de overeenkomst betrekking heeft op intresten die ten minste voor een heel jaar verschuldigd zijn.

De neerlegging van een conclusie kan gelden als een handeling die gelijkwaardig is aan de bij artikel 1154 B.W. vereiste gerechtelijke aanmaning, als in die conclusie de aandacht van de schuldenaar wordt gevestigd op de kapitalisatie van de intrest.

(Cass. 26 juni 1989, *JTT* 1989, 435; Cass. 17 januari 1992, *Arr. Cass.* 1991-92, 436)

De intrest op de bedragen die mevrouw B vordert, komt in aanmerking voor kapitalisatie. Zij verzocht om kapitalisatie van de intrest in haar conclusie van 8 april 2020. Op dat ogenblik waren er intresten voor meer dan één jaar verschuldigd. Het arbeidshof willigt het verzoek tot kapitalisatie dan ook in.

BESLISSING

Het arbeidshof,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk maar ongegrond.

Bevestigt het vonnis van 14 januari 2020 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren.

Zegt voor recht dat de door verschuldigde intresten voor de periode van 26 september 2018 tot 8 april 2020 worden gekapitaliseerd op 8 april 2020 en dat de aldus gekapitaliseerde intresten bij de hoofdsommen worden gevoegd en opnieuw intrest afwerpen.

Verwijst in de kosten van het hoger beroep.

Laat deze kosten aan de zijde van mevrouw B onvereffend omdat zij er geen opgave van deed.

Aldus gewezen door:

raadsheer,
, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

en uitgesproken door de voorzitter van de tweede kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt, zitting houdend te Hasselt in buitengewone openbare terechtzitting van 22 december 2020 met bijstand van griffier