

Rep.Nr.

09/263

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 4 DECEMBER 2009.

1^e KAMER

Wet van 19/3/1999, art. 11
Tegensprekelijk
Definitief

In de zaak:

SANHA FITTINGS bvba, met zetel te 1740
TERNAT, Industrielaan 7;

Appellante, vertegenwoordigd door Mr. D.
Casaer, advocaat te Brussel;

Tegen:

1. L

Eerste geïntimeerde, vertegenwoordigd door
Mr. J. Thomas, advocaat te Brakel;

2. **ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND - ABVV**, met
regionale zetel te 1800 VILVOORDE,
Mechelsestraat 6;

Tweede geïntimeerde, niet verschijnend,
noch vertegenwoordigd ter zitting;

★

★

★

Na beraadslaging, velt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest:

Gelet op de stukken van de rechtspleging en ondermeer op:

- het arrest van 23 oktober 2009 op tegenspraak gewezen en bij verstek t.o.v. tweede geïntimeerde door de 1^e kamer van het Arbeidshof waarbij gezegd werd dat de besluiten van eerste geïntimeerde, ontvangen ter griffie op respectievelijk 11 en 28 september 2009 niet uit de debatten dienden te worden geweerd en waarbij aan de raadsman toelating gegeven werd ze te ondertekenen. De debatten werden heropend voor behandeling ten gronde.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging op de openbare terechtzitting van 20 november 2009. De debatten werden gesloten en de zaak werd in beraad genomen.

★

★

★

I. DE FEITEN EN DE RECHTSPLEGING.

1.

De heer L is op 12 maart 2007 in dienst getreden van de bvba Sanha Fittings als voltijds arbeider met de functie van productieoperator. Bij de sociale verkiezingen van het jaar 2008 werd hij verkozen tot lid van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk.

2.

Op 15 mei 2009 deed zich op de arbeidsplaats een incident voor tussen de heer L en zijn ploegbaas, de heer Staessens n.a.v. een door de heer L gesignaleerd defect aan de machine, waaraan hij aan het werk was. Het is daarbij tot een woordenwisseling gekomen waarbij, volgens de bvba Sanha Fittings, de heer L de heer S bedreigd zou hebben en hem hardhandig bij de arm zou genomen hebben.

Op 19 mei 2009 werd de heer L geroepen bij de statutaire zaakvoerder van de bvba Sanha Fittings, in het bijzijn van de personeelsverantwoordelijke. Volgens de bvba Sanha Fittings zou de heer L daarbij in de gelegenheid gesteld geweest zijn om zijn standpunt toe te lichten, hetgeen echter onmiddellijk tot nieuwe bedreigingen en verwijten ten laste van de heer S zou geleid hebben. Volgens de heer L zou hem onmiddellijk zijn medegedeeld dat een procedure zou opgestart worden ten einde de feiten van 15 mei 2009 te doen aanzien als een dringende reden, die de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk maakte.

3.

Bij aangetekend schrijven van 19 mei 2009 werden de heer L en zijn vakorganisatie in kennis gesteld van het voornemen van de werkgever om tot een ontslag om dringende redenen over te gaan en van de feiten die daarvoor ingeroepen werden. Op 20 mei 2009 heeft de bvba Sanha Fittings een verzoekschrift neergelegd bij de arbeidsrechtbank te Brussel tot erkenning van de dringende redenen.

Nadat in het kader van de voorafgaande procedure, zoals georganiseerd door de wet van 19 maart 1991 houdende een bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad en in de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (verder genoemd de wet van 19 maart 1991), geen verzoening tot stand kwam heeft de bvba Sanha Fittings de heer L gedagvaard voor de arbeidsrechtbank te Brussel op 5 juni 2009.

Bij vonnis van 13 augustus 2009 heeft de arbeidsrechtbank de vordering van de bvba Sanha Fittings als ongegrond afgewezen. Het vonnis werd aan partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief van 17 augustus 2009.

4.

Bij verzoekschrift van 27 augustus 2009 heeft de bvba Sanha Fittings hoger beroep ingesteld tegen dit vonnis.

Bij tussenarrest van 23 oktober 2009 heeft dit hof uitspraak gedaan over een incident dat was gerezen met betrekking tot de regelmatigheid van de

besluiten van de heer L , die enkel per fax aan de griffie bezorgd waren binnen de termijnen die vastgesteld waren in de beschikking van de Eerste Voorzitter van 1 september 2009. Het hof oordeelde dat de besluiten, die de heer L op 11 september en op 28 september 2009 per fax aan de griffie toegezonden had, niet uit de debatten dienden geweerd te worden en dat de raadsman van de heer L daarop zijn handtekening mocht aanbrengen.

Op de zitting van 20 november 2009, waarop partijen ten gronde gehoord werden, heeft de raadsman van de heer L zijn handtekening aangebracht op de besluiten van 11 september en van 28 september 2009.

5.

Overeenkomstig hetgeen verder beslist werd in het tussenarrest van 23 oktober 2009 neemt het hof de conclusies van de heer L van 8 oktober 2009 slechts in aanmerking in de mate dat daarin middelen worden ontwikkeld met betrekking tot de geldigheid van de voorheen neergelegde conclusies.

II. DE ONTVANKELIJKHEID.

Het verzoekschrift in hoger beroep is regelmatig naar de vorm. Het bevat een uiteenzetting van de middelen van hoger beroep. Het is neergelegd binnen de 10 werkdagen na de kennisgeving van de beslissing bij gerechtsbrief en is aldus tijdig. Het beroep is ontvankelijk.

★

★

★

III. BEOORDELING.

1.

Overeenkomstig artikel 2 § 1 van de voormelde wet van 19 maart 1991 kunnen de personeelsafgevaardigden en de kandidaten personeelsafgevaardigden in de onderneming slechts worden ontslagen om een dringende reden, die vooraf door het bevoegde arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen, die vooraf door het bevoegd paritair comité werden erkend. Overeenkomstig

artikel 4 § 1 van de wet dient de werkgever, die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, de werknemer evenals de organisatie die hem heeft voorgedragen, hierover in te lichten bij een ter post aangetekende brief. Deze dient verstuurd te worden binnen de 3 werkdagen, volgend op de dag gedurende dewelke de werkgever kennis gekregen heeft van het feit dat een ontslag zou rechtvaardigen. De werkgever dient eveneens, binnen dezelfde termijn, de zaak bij verzoekschrift aanhangig te maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Overeenkomstig artikel 4 § 3 van de wet moet de werkgever in de in § 1 bedoeld brieven de feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

Uit de procedurestukken voor de arbeidsrechtbank en uit de voorgelegde overtuigingsstukken blijkt dat de kennisgeving van de feiten, die volgens de werkgever het ontslag om dringende reden kunnen rechtvaardigen, en de neerlegging van het verzoekschrift voor de arbeidsrechtbank, gebeurd zijn binnen de wettelijke termijn, en volgens de voorgeschreven vormen. Dienaangaande wordt ook geen enkele betwisting gevoerd door de heer I

2.

In de kennisgevingen van 19 mei 2009 en het verzoekschrift neergelegd voor de arbeidsrechtbank heeft de bvba Sanha Fittings de feiten, die naar haar oordeel de professionele samenwerking tussen partijen definitief onmogelijk maken, als volgt omschreven:

"Op vrijdagmiddag 15 mei 2009 heeft zich in het bedrijf in de namiddagploeg een zwaar incident voorgedaan.

In de loop van uw tewerkstelling (die aanving om 14 u en ging tot 22 u) heeft u herhaaldelijk de heer Luc S , meestergast en uw hiërarchische overste, gewezen op een defect aan de machine die u bediende. Bij nazicht door de heer Johnny S (steller) merkt deze geen defect en oordeelt hij dat de machine correct werkt.

Iets later meldt U opnieuw dat de machine defect is. Bij nieuw nazicht door de heer S blijkt het om een abnormaal defect te gaan, dat niet het gevolg is van een normaal gebruik van de machine. De heer S meldt dit aan de heer S, die op zijn beurt u hierop wijst.

Hierop vliegt u uiterst agressief uit naar de heer S en stelt u dat u niet wenst beschuldigd te worden van sabotage, hetgeen niemand had gedaan. Gelijktijdig wordt u fysiek agressief en pakt u de heer S hardhandig bij de bovenarm. Deze laat hierop duidelijk merken hiervan niet gediend te zijn. U lost wel de arm van uw overste maar gaat over tot het uiten van uiterst grove beledigingen in de zin van: "ik ga op uw bakkes slaan", "ik ga u tussen de machines kloppen", "ik zal u weten te vinden" enzovoorts. Kortom bewoordingen die niet passend zijn, zeker niet tegenover een overste, zonder dat hiertoe aanleiding was. Nadien ging u uw beklag doen bij de heer Tom de L productiehoofd. Deze poogde u te bedaren door het conflict uit te praten in een nabijgelegen vergaderzaal. Tevergeefs echter, vermits de beschuldigingen aan uw overste onverkort doorgingen, dit ondersteund door het nodige stemvolume. Zowel het personeel (receptioniste) als een externe bezoeker hebben dit incident kunnen horen.

De heer Geert V de zaakvoerder van verzoekster, heeft op 19 mei 2009 van deze feiten kennis genomen.

In aanwezigheid van de HR verantwoordelijke, mevrouw Chantal J, werd u op 19 mei 2009 nog een kans geboden om uw versie te geven van voornoemde feiten. Dit eindigde helaas weerom in een scheldtirade tegen de heer St, waarbij U dreigde de heer S op te wachten aan de uitgang van het bedrijf, duidelijk met de bedoeling uw agressie fysiek uit te werken.

De zwaarwichtigheid van deze feiten worden bepaald en versterkt door de volgende omstandigheden:

1. Er werden reeds herhaaldelijk motivatieproblemen vastgesteld bij de heer L. Dit blijkt onder andere uit veelvuldige afwezigheden en ziektedagen.

2. In een vergadering van het CPBW van de tweede helft 2008 vond de heer L er niet beter op dan in de vergadering te verklaren dat hij geregeld op de toiletten rookte, hetgeen uitdrukkelijk verboden is.
3. Een paar dagen tevoren was er eveneens reeds een ruzie geweest met de heer Floris T van de onderhoudsafdeling waarbij ook deze te horen kreeg dat u, de heer L op zijn "bakkes" zou slaan.
4. De heer L werd in het verleden reeds herhaaldelijk aangemaand om zijn gedrag bij te sturen, vermits de werkgever van iedere werknemer verwacht dat hij zijn oversten en collega's met respect behandelt. Als personeelsafgevaardigde dient hij daarenboven te weten dat hij een voorbeeldfunctie heeft.

Deze feiten zijn volgens de bvba Sanha Fittings van aard om elke professionele samenwerking definitief onmogelijk te maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist een voldoende zwaarwichtig worden beoordeeld.

Deze feiten zijn volledig vreemd aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde.

U, zo blijkt uit het relaas van de feiten, geniet niet langer het vertrouwen van de collega's en van zijn oversten, meer zelfs zij hebben schrik van die verbale en fysieke agressie."

3.

Overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt onder dringende reden verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit, ter rechtvaardiging ervan, sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept. Het feit dat het ontslag zonder opzegging rechtvaardigt is het feit vergezeld van alle omstandigheden die het de aard van een dringende reden kunnen geven (Cass. 18 februari 1980, Arr. Cass. 1979- 80, 724). Vroegere feiten, die op zichzelf het ontslag om een dringende reden niet meer kunnen verantwoorden, kunnen ingeroepen worden

om de ernst van het feit, waarvoor ontslag om dringende reden gegeven wordt, toe te lichten.

(Cass. 21 mei 1990, J.T.T. 1990, 435).

Het is aan de partij die een dringende reden inroept het bewijs te leveren van de feiten, die zij inroept, evenals van het respect van de termijn voor het ontslag om dringende reden en de kennisgeving van de dringende reden (artikel 35, laatste alinea).

4.

Het is niet betwist dat zich op 15 mei 2009 een incident heeft voorgedaan tussen de heer I en de heer S. De heer I betwist ook niet dat hij daarbij geroepen heeft naar de heer S en dat hij op een zeker ogenblik diens arm heeft vastgenomen, met de bedoeling dat de heer S mee zou gaan naar de productieverantwoordelijke, de heer D.

Betwist is dat er sprake was van een 'abnormaal' defect aan de machine. Zulks wordt wel aangevoerd in de kennisgeving van de feiten, maar wordt door geen enkel stuk of verklaring bewezen. Evenmin wordt aangeboden dit feit door getuigen of op andere wijze aan te tonen. De bvba Sanha Fittings geeft ook geen enkele toelichting bij de aard van het defect.

Omgekeerd is niet betwist dat de heer Staessens een opmerking in die zin heeft geformuleerd aan de heer L. Zulks wordt uitdrukkelijk vermeld in de kennisgeving van de feiten, en blijkt eveneens uit de geschreven verklaring van de heer S, die voorgelegd wordt en waarin deze verklaart dat hij de heer L gezegd heeft: "je hebt zeker geen zin om te werken".

Betwist is ook dat de wijze waarop de heer L de arm heeft vastgenomen van de heer S, getuigde van een vorm van fysieke agressie en bijzonder hardhandig zou gebeurd zijn. Deze omstandigheid is evenmin bewezen. Uit de verklaring van de heer S blijkt niet dat hij hardhandig bij de arm werd gegrepen. Zulks blijkt evenmin uit de verklaring van de heer D.

Blijft dat de heer L - hetgeen hij ook niet ontkent - woorden in de mond heeft genomen waarbij gesproken werd over "op uw bakkes slaan". De heer L verklaart zijn reactie echter uit het feit dat hij ten onrechte beschuldigd werd van sabotage en dat de heer S bovendien gezegd heeft dat

"hij (de heer Lu) zich niet mocht voortplanten want dat hij twee abnormale kinderen heeft".

Alhoewel evenmin bewezen is dat de heer S de bewoordingen in de mond genomen heeft die door de heer L worden aangevoerd, blijkt alvast dat het conflict tussen de heer Lu en zijn ploegbaas zeker mee zijn oorsprong vindt in de beschuldigingen die aan hem gericht werden (er zou sprake geweest zijn van een abnormaal defect, wat in andere woorden betekende dat de heer L verweten werd dat hij de machine gesaboteerd had, en verder werd aan de heer L verweten dat hij niet wilde werken). De omstandigheid dat het conflict mee zijn oorsprong vond in de beschuldigingen van de heer Staessens wordt indirect bevestigd door de omstandigheid dat het de heer L was die het conflict ter kennis bracht van de productieverantwoordelijke en die, door de heer S bij de arm te grijpen om hem mee te nemen bij de productieverantwoordelijke, diens gedrag wou aankaarten bij de productieverantwoordelijke.

5.

In de verklaring van de heer D wordt bevestigd dat het de heer L was die zich bij hem heeft aangeboden en een gesprek vroeg met hem en met de heer S over het incident dat zich had voorgedaan bij de machines en de beschuldigingen die op dat ogenblik zouden zijn geuit zijn (sabotage van de machines/geen zin om te werken). Uit deze verklaring blijkt niet dat de heer Lu zich tijdens dit gesprek opnieuw te buiten gegaan is aan bedreigingen of beschuldigingen. Na verhaald te hebben wat partijen hem verklaard hadden m.b.t. het incident vermeldt de heer D enkel: " Tijdens dat gesprek wordt alles nog eens verteld/geroepen, op het einde loopt Filip kwaad weg".

6.

Met betrekking tot het incident van 19 mei 2009, op het ogenblik dat aan de heer L werd medegedeeld dat de werkgever de procedure zou opstarten om tot een beëindiging van de overeenkomst om dringende redenen te kunnen overgaan, staan de versies van partijen opnieuw tegenover elkaar. Volgens de bvba Sanha Fittings werd de heer L in de gelegenheid gesteld zijn relaas te doen van het incident van 15 mei, maar zou hij zich opnieuw te buiten gegaan zijn aan bedreigingen, zodanig dat

de heer V de heer St liet
verwittigen dat de heer L gedreigd had hem op
te wachten bij het verlaten van het werk. Volgens de
heer Luybaert zou hij niet in de gelegenheid gesteld
zijn versie van de feiten uiteen te zetten maar zou
hem onmiddellijk medegedeeld zijn dat de procedure
voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou
opgestart worden. Hij geeft wel toe dat hij met
luide stem gezegd heeft dat enkel de ploegbaas zijn
mening mocht geven.

Bij het incident van 19 mei 2009 waren, buiten de
heer L, enkel de heer V, en
mevrouw Chantal J. personeelsverantwoordelijke
(Human Relations) aanwezig en geen onafhankelijke
getuigen. Wel legt de bvba Sanha Fittings thans een
verklaring voor van de heer B, die vermeldt
dat de zaakvoerder hem gevraagd had de heer
St te waarschuwen dat de heer L hem
bij de fabriekspoort zou opwachten en dreigde met
fysiek geweld. Op basis van die verklaring kan
aangenomen worden dat de heer L in het
gesprek met de werkgever inderdaad verklaard heeft
zijn ploegverantwoordelijke te zullen opwachten
buiten het bedrijf. Het blijkt echter niet dat zulks
ook effectief gebeurd is. Uit een verklaring,
voorgelegd door de heer L, blijkt dat deze,
na het beëindigen van het werk, onmiddellijk naar
huis is gereden samen met andere collega's.

7.

Ten aanzien van de bijkomende elementen, aangevoerd
door de bvba Sanha Fittings, die de zwaarwichtigheid
van de feiten van 15 en 19 mei 2009 zouden bepalen
en versterken, dringen volgende vaststellingen zich
op.

Er wordt niet aangetoond, en er wordt daarover ook
geen enkel bewijsaanbod geformuleerd, dat er in het
verleden herhaaldelijk motivatieproblemen
vastgesteld waren bij de heer L. Evenmin
wordt aangetoond, of wordt een aanbod van bewijs
gedaan, dat de heer L in het verleden reeds
herhaaldelijk aangemaand werd om zijn gedrag bij te
sturen.

Het feit dat de heer L, op een niet nader
bepaalde datum in de tweede helft van het jaar 2008,
tijdens de vergadering van het Comité voor Preventie
en Bescherming op het werk, zou verklaard hebben dat
hij geregeld op de toiletten rookte, houdt geen

verband met de feiten die als dringende reden worden aangemerkt, en is niet van aard ten aanzien van deze feiten een verzwarende omstandigheid uit te maken. Dit feit is overigens onvoldoende bewezen op basis van de voorgelegde verklaring van de preventieadviseur die erg vaag is m.b.t. het ogenblik waarop deze verklaring zou zijn afgelegd is, en die wordt tegengesproken door de verklaringen van de nagenoeg volledige werknemersafvaardiging in het Comité.

Met betrekking tot het feit dat de heer I ook bedreigingen zou geuit hebben ten aanzien van een andere werknemer, wordt een verklaring voorgelegd van de heer Floris T. Volgens deze verklaring zou de heer Lu tegen hem eveneens bedreigingen geuit hebben, in de zin dat hij 'geluk had dat zij zich op de werkvloer bevonden want dat er anders onprettige dingen zouden gebeurd zijn'. Zoals de eerste rechter opmerkt is in de eerste plaats niet erg duidelijk wanneer dit incident zich zou afgespeeld hebben. In de kennisgeving van de feiten wordt vermeld dat het incident zich enkele dagen vroeger zou voorgedaan hebben. In de e-mail van de heer T, zoals die voorgelegd wordt, is echter geen datum vermeld en stelt de heer T integendeel dat hij het incident vermeldt "zo goed als hij het zich nog herinnert", hetgeen de stelling tegenspreekt dat het om een recent incident zou gaan. Uit deze verklaring blijkt verder dat, zoals in het incident met de heer S, de reactie van de heer L uitgelokt werden door bepaalde bewoordingen die tegen hem gebruikt werden: "Ik maande hem, toegegeven een beetje laconiek, aan tot kalmte". De heer T stelt verder in zijn verklaring dat hij aan de heer I gezegd heeft dat "als hij iets verkeerd opgevat zou hebben dat alleszins niet de bedoeling geweest was". De heer T heeft het incident op dat ogenblik ook niet gemeld aan een hiërarchische overste, en heeft zijn verklaring slechts opgesteld nadat hij daarom uitdrukkelijk gevraagd werd. Zulks illustreert dat hij het incident minimaliseerde of aanvoelde dat hij in het incident ook een verantwoordelijkheid droeg.

8.

Met de eerste rechter is het hof van oordeel dat het getuigenverhoor dat de bvba Sanha Fittings in ondergeschikte orde aanbiedt ten aanzien van bepaalde feiten, niet van aard is om bijkomende, bewijskrachtige en terzake dienende elementen aan te

brengen, die de beoordeling van de zaken zou kunnen beïnvloeden.

Indien inderdaad, zoals de bvba Sanha Fittings aanvoert, de rechter aan een partij het recht niet kan ontzeggen om een bewijs te leveren door middel van getuigen, dan is de rechter evenmin verplicht in te gaan op een bewijsaanbod met getuigen. (Cass. 20.06.1997, Arr. Cass. 1997, 680, Cass 18.03.1991, Arr. Cass.1990-1991, 747). De rechter oordeelt op soevereine wijze of het getuigenbewijs dienstig kan zijn.

In verband met het eerste feit waarvan het aanbod van bewijs met getuigen wordt gedaan, te weten dat "de heer L : tijdens een vergadering van het Comité Preventie en Bescherming op het werk gesteld had dat hij op de toiletten rookte", heeft het hof geoordeeld dat dit feit niet als een bezwarend feit kan beschouwd worden, omdat het geen enkel verband vertoont met de dringende reden die worden aangevoerd voor het ontslag. Overigens kan, op basis van de voorgelegde verklaringen, van nu af aan geoordeeld worden dat dit getuigenverhoor niets bij zal brengen aan het bewijs van de feiten vermits kan aangenomen worden dat de verschillende getuigen de tegengestelde schriftelijke verklaringen zullen bevestigen. Mevrouw J kan niet als onafhankelijke getuige beschouwd worden vermits zij de bvba Sanha Fittings vertegenwoordigd heeft in het kader van de voorafgaande procedure voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank

In verband met het tweede feit - het incident met de heer T - neemt het hof, op basis van de voorgelegde verklaringen, aan dat de heer Luybaert zich verbaal agressief heeft gedragen ten aanzien van deze persoon. Dat dit zonder aanleiding zou gebeurd zijn wordt door de verklaring van de heer Tr zelf tegengesproken (cfr. supra sub. 8). Het blijkt niet dat er, buiten de heer T, andere getuigen waren (alleen de heer Tr wordt als mogelijke getuige aangevoerd), zodanig dat ook hier het getuigenverhoor geen nieuwe dienstige elementen zou kunnen opleveren.

Ook ten aanzien van het derde feit - dat de heer L bedreigingen zou geuit hebben ten aanzien van de heer S en diens arm hardhandig zou vastgenomen hebben - moet vastgesteld worden dat uit de stukken van het dossier en de besluiten van

partijen blijkt dat van de drie getuigen, die zouden worden opgeroepen, enkel de heer S ; zelf bij het incident aanwezig was, en niet de twee anderen die het incident niet gezien hebben. Er kan aangenomen worden dat de heer S in het kader van een getuigenverhoor, geen andere verklaring zal afleggen dan degene die hij op papier gezet heeft. De bewijswaarde van deze verklaring is door het hof vroeger onderzocht. Het hof neemt aan dat de heer I inderdaad een dreigende taal zal gebruikt hebben en dat hij de heer St bij de arm genomen heeft. Dat de heer L de heer Staessens hardhandig bij de arm zou genomen hebben is een interpretatie van de bvba Sanha Fittings die niet blijkt uit de verklaring van de heer Staessens.

Ten aanzien van het laatste feit, waarvan het bewijs wordt aangeboden - het incident op 19 mei 2009 - worden als mogelijk getuigen aangevoerd de zaakvoerder van de vennootschap en de personeelsverantwoordelijke. Er wordt niet aangevoerd dat bij dit gesprek nog andere personen aanwezig waren. De zaakvoerder van een vennootschap vertegenwoordigt de vennootschap zowel ten aanzien van derden als in rechte (art.257 Wetboek van Vennootschappen). Hij dient derhalve beschouwd te worden als een emanatie van de bvba Sanha Fittings, dus als partij, en kan geen getuige zijn. Mevrouw J , de personeelsverantwoordelijke heeft, heeft krachtens volmacht, de bvba Sanha Fittings vertegenwoordigd in de voorafgaande procedure voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Zij kan derhalve evenmin als een (onafhankelijke) getuige beschouwd worden.

9.

In het licht van hetgeen als bewezen voorkomt, op basis van de voorgelegde verklaringen en stukken, kan er niet geoordeeld worden dat het incident zoals het zich op 15 mei 2009 voordeed, een ernstige tekortkoming uitmaakte die het onmiddellijk voortbestaan van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakte. De woede-uitbarsting van de heer L , waarbij weliswaar bewoordingen gebruikt werden die ook op de werkvloer ongepast zijn, dient gekaderd te worden in een conflictuele situatie, waarvoor hij zeker niet exclusief verantwoordelijk was.

Er is niet aangetoond dat de heer L : in het kader van het gesprek met de

productieverantwoordelijke, de heer D
nieuwe bedreigingen zou geuit hebben.

Het incident van 19 mei 2009, maakt evenmin, in zoverre het bewezen is, noch op zichzelf, noch samen genomen met het incident van 15 mei 2009, een voldoende ernstige tekortkoming uit die het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakte. Er kan aangenomen worden dat de heer L zich erg gekwetst heeft gevoeld door de verwijten die hem geformuleerd werden door zijn ploegbaas - en waarvan de gegrondheid op geen enkele wijze is aangetoond is in de procedure - en daarbij het gevoel gehad heeft dat de directie enkel de verklaringen van deze laatste ernstig nam. Hij heeft zich aldus laten verleiden tot ongepaste verwijten en bedreigingen. Het blijkt echter niet dat hij, hetzij op 15 mei 2009 hetzij op 19 mei 2009, verder gegaan is dan het roepen van bedreigingen en ooit aanstalten heeft gemaakt om, aan hetgeen in een opwelling geroepen werd, ook enige uitvoering te geven.

Er is niet aangetoond dat de heer L zich ooit in het verleden aan geweldplegingen heeft schuldig gemaakt. De vermelding in de kennisgeving van de feiten dat de collega's van de heer L schrik zouden hebben van zijn verbale en fysieke agressie wordt tegengesproken door het zeer grote gevolg dat gegeven werd aan de petitie die georganiseerd werd n.a.v. de ingestelde procedure en waarbij een zeer grote meerderheid van de arbeiders verklaarden dat zij geen schrik hadden van de heer L. Alhoewel kan aanvaard worden dat de vraagstelling van de petitie weinig genuanceerd was, kan toch aangenomen worden dat, wanneer de heer I als agressief bekend stond, een grote groep van de arbeiders zich onthouden zou hebben van een ondertekening van de petitie. Ook de 'bedreigingen' t.a.v. de heer I dienen ernstig genuanceerd te worden en blijken ook minstens gedeeltelijk uitgelokt te zijn.

11.

Het hof bevestigt aldus het vonnis van de eerste rechter.

★

★

★

OM DEZE REDENEN,

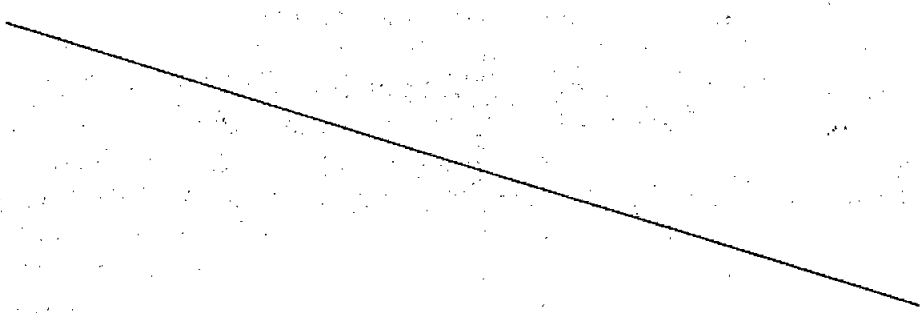
HET ARBEIDSHOF,

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24,

Rechtsprekend op tegenspraak, en dit in toepassing van art. 747 §2 en art. 775 van het Gerechtelijk Wetboek ten aanzien van het Algemeen Belgisch Vakverbond,

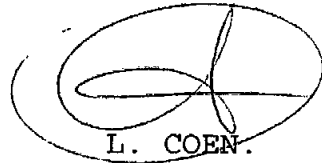
Verkaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond en bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de bvba Sanha Fittings tot de kosten van het hoger beroep, begroot in hoofde van de heer L op 1.200,- €.

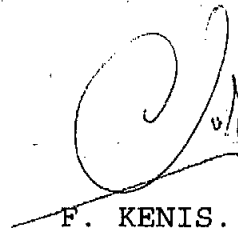


Aldus gewezen door de zevende kamer van het
Arbeidshof te Brussel en ondertekend door:

F. KENIS: Raadsheer
P. CLERINX: Raadsheer in sociale zaken als
werkgever
D. REGA: Raadsheer in sociale zaken als
werknemer-arbeider
L. COEN: dd. Griffier-hoofd van dienst



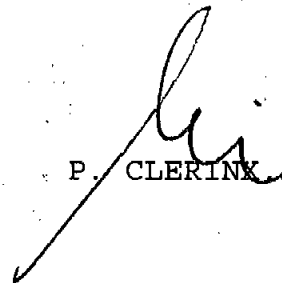
L. COEN.



F. KENIS.

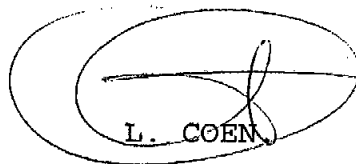


D. REGA.

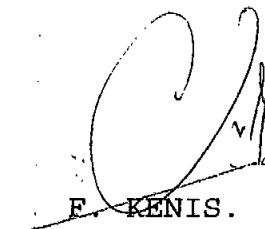


P. CLERINX.

Het arrest is uitgesproken op de openbare
terechtzing van de eerste kamer van het
arbeidshof te Brussel op 4 december 2009 door F.
Kenis, raadsheer en L. Coen, dd. griffier-hoofd van
dienst.



L. COEN.



F. KENIS.