

rep.nr. 2010/2016

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

BUITENGEWONE OPENBARE TERECHTZITTING VAN 2 JULI 2010

1 e KAMER

ARBEIDSRECHT - beschermde werknemer
(artikel L.19.03.91 Ger.W.)

tegensprekelijk tav appellante en eerste geïntimeerde, bij verstek tav tweede en derde geïntimeerde
definitief

In de zaak:

SOCIUS VZW, met zetel te 1030 BRUSSEL, Gallaitstraat, 86 bus 4,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. VERLINDEN Erik loco mr. VERMEULEN Ludo,
advocaat te 2230 HERSELT, Kerkstraat 65.

Tegen:

1. **V**

eerste geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. STROOBANTS Veerle loco mr. SIMEONS
Veerle, advocaat te 1080 BRUSSEL, Schoonslaapsterstraat 29 b1.

2. **ACV**, representatieve werknemersorganisatie, gevestigd te 1030
BRUSSEL, Haachtsesteenweg, 579,
tweede geïntimeerde,
ter zitting niet verschijnend en niet vertegenwoordigd,

3. **LBC-NVK**, representatieve werknemersorganisatie, gevestigd te 1000
BRUSSEL, Pletinckxstraat, 19,
derde geïntimeerde,
ter zitting niet verschijnend en niet vertegenwoordigd.

*

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit:

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 27 april 2010 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23e kamer (A.R. 2888/10 en 1992/10).
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 12 mei 2010;
- de conclusies voor de appellante, neergelegd ter griffie op 8 juni 2010,
- de conclusie voor de eerste geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 28 mei 2010 en 15 juni 2010;
- de voorgelegde stukken;

De aanwezige partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 18 juni 2010, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN VOORGAANDEN

De VZW SOCIUS, voluit Steunpunt voor Sociaal Cultureel Volwassenenwerk is een steunpunt voor de sector van het sociaal cultureel volwassenenwerk inz. Praktijkontwikkeling, praktijkondersteuning, beeldvorming en communicatie. De vereniging wordt bestuurd door de Raad van Bestuur die de bevoegdheid tot aanwerving en ontslag van het personeel heeft gedelegeerd aan het Dagelijks Bestuur, bestaande uit de voorzitter, Jos P., Katrien A. en Frank T. De directie is sinds 1-6-2006 in handen van Fred D. De vereniging telt zo'n 23 personeelsleden.

V. trad op 19-4-1999 in dienst als stafmedewerker van het Vlaams Centrum voor Volksontwikkeling, vanaf 2001 SOCIUS, met opdrachten als omschreven in de beheersovereenkomst tussen VCVO en de Vlaamse Gemeenschap inz. het cultuurcontactpunt in de algemene beheersovereenkomst art 4, IV,2. "In opdracht van de overheid, in het kader van de culturele en samenwerkingsakkoorden, deelnemen aan de overlegvergaderingen met de overheid en andere internationale steunpunten over de invulling van de werkprogramma's ter uitvoering van de voormelde akkoorden, die werkprogramma's helpen uitvoeren dwz projecten en programma's voorbereiden en samenstellen, de delegaties ontvangen en begeleiden".

In de loop van de jaren evolueerde de invulling van het aspect internationale samenwerking als gevolg van een beleidsbeslissing van toenmalig minister B. Anciaux dat de internationale werking van de steunpunten voortaan met eigen middelen moest worden betaald en het feit dat de VZW niet over die middelen beschikte.

Hierdoor kreeg V. in overleg andere taken.

In de loop van 2007 werden er besprekingen gevoerd ivm de herstructurering van de bovenbouw van de sociaal culturele sector. V. meent dat het initiatief daartoe uitging van de directeur, volgens SOCIUS betrof het een initiatief van het kabinet van toenmalig minister Anciaux.

Die besprekingen wekten het ongenoegen van het personeel op en het kwam tot een conflict tussen de voltallige personeelsgroep en de directeur en voorzitter P. Een aantal medewerkers met een lange staat van dienst werd ontslagen of stapte zelf op.

Op 18-9-2007 besliste het personeel tot de oprichting van een syndicale delegatie. V. en J.D. werden als syndicaal afgevaardigden aangesteld.

Begin 2008 ontstond er een conflict over de groepsverzekering. Een deel van het personeel genoot een groepsverzekering Fortis en een beperkte eindejaarspremie, een ander deel genoot geen groepsverzekering en een ruimere eindejaarspremie. De syndicale delegatie eiste een groepsverzekering voor alle personeelsleden. Volgens V. weigerde de directie daarop in te gaan.

Appellante legt uit dat die situatie een erfenis was uit het verleden en dat de directie zich in 2008 gewend heeft tot het bevoegd paritair comité nr. 329 voor meer informatie waarbij bleek dat een verplichte aansluiting van alle personeelsleden noodzakelijk was. Op 11-6-2009 kwam daarover dan een bedrijfs-CAO tot stand.

Volgens V. is er vanaf 2007 plots verandering ingetreden in de tot dan goede verstandhouding. Hij brengt dit in verband met zijn aanstelling tot syndicaal afgevaardigde en zijn tussenkomsten in die hoedanigheid.

Hij stelt dat de internationale projecten één voor één werden stopgezet zodat zijn takenpakket in 2010 geen enkel buitenlandse opdracht meer bevatte, terwijl de beslissing van de Vlaamse overheid waarop SOCIUS zich beroept enkel betrekking heeft op het samenwerkingsproject met Zuid Afrika.

Hij achtte zich niet opgewassen tegen de opdracht die hem werd toevertrouwd de gegevensverzameling van één van de drie binnen SOCIUS lopende onderzoeken op te volgen, wegens het ontbreken van de noodzakelijke achtergrond en een gebrek aan ondersteuning.

Er ontstond een conflict met de directeur mbt het functioneringsgesprek dat in april 2008 vervroegd werd gehouden.

Bij het functioneringsgesprek van 3-7-2009 ontstond er opnieuw een conflict.

Het ging er telkens om dat het verslag niet weergaf wat er werkelijk werd gezegd.

V. achtte zich het slachtoffer van pesterijen vanwege de directeur en nam contact op met de vertrouwenspersonen voor het opstarten van een interne procedure wegens pesten op het werk.

Over het verloop van de interne procedure ontstond eveneens een conflict waarna V. stappen ondernam om een formele klacht in te dienen via de externe preventieadviseur.

Deze formele klacht werd uiteindelijk niet ingediend.

Op 9-12-2009 had er een vergadering plaats met de voorzitter en een lid van het Dagelijks Bestuur doch in afwezigheid van de directeur, waarin de moeilijkheden werden besproken.

Na die vergadering werden tussen partijen afspraken gemaakt met het oog op een verdere goede samenwerking.

In de loop van de maand januari, meer bepaald bij mailberichten van 18 en 21-1 januari, verzocht de voorzitter V het verslag van de vergadering van 9-12-2009 te ondertekenen en aan het bestuur, de directie en het personeel mee te delen dat hij had afgezien van zijn klacht tegen de directeur wegens pesterijen.

Toen V daaraan geen gevolg wenste te geven, maakte de vzw SOCIUS aan V haar voornemen bekend hem om dringende reden te ontslaan bij aangetekende brief van 3-2-2010 en maakte diezelfde dag een verzoekschrift over aan de arbeidsrechtbank om daartoe machtiging te bekomen.

De inhoud ervan luidde als volgt:

"1 De feiten

1. Socius heet voluit Steunpunt voor Sociaal Cultureel Volwassenenwerk. Het doel van de vereniging is te dienen als steunpunt voor de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk inzake praktijkontwikkeling, praktijkondersteuning, beeldvorming en communicatie. De vereniging wordt bestuurd door een raad van bestuur die het personeelsbeleid en met name de bevoegdheid tot aanwerven en ontslaan heeft toevertrouwd en gedelegeerd aan het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter van de vereniging (en het dagelijks bestuur), de heer Jos P en mevrouw Katrien A en de heer Frank T. De directie is in handen van de heer Fred D (hierna 'D of 'de directeur'). Socius telt een 23-tal personeelsleden.

2. V werd destijds aangeworven in de functie van stafmedewerker internationale samenwerking. In de loop van de jaren heeft het aspect internationale samenwerking in de werking van concludante een andere invulling gekregen en is in lijn gebracht met het algemene organisatiebeleid. V kreeg in overleg andere taken maar bleef rancunes koesteren over dit beleid inzake internationale samenwerking (zie stuk 1i, p. 2).

Op 24 april 2008 had de directeur een functioneringsgesprek met V. Achteraf raakten zij het niet eens over de inhoud van het verslag van dat gesprek (zie stukken 1d tot en met 1i). Uiteindelijk kwamen zij overeen om aan beide verslagen een voorblad toe te voegen met de melding dat er geen overeenstemming over het verslag werd bereikt. Dat voorblad was conform de gemaakte afspraken opgesteld, waarna V het heeft ondertekend nadat hij daar zelf met de hand de volgende tekst aan had toegevoegd: "ondergetekenden gaan ermee akkoord om het volgende functioneringsgesprek te laten doorgaan in aanwezigheid van 2 getuigen ..." Zelfs in de verslagversie van de werknemer is niets terug te vinden over een vraag van zijn kant in die zin, laat staan over een akkoord. De directeur weigerde dan ook dat voorblad te ondertekenen (stuk 1d – het verhaal is

door V. bevestigd in zijn "bedenkingen bij het ontwerpverslag van het functioneringsgesprek van 3 juli 2009, stuk 1i).

Op 5 juli 2009 hadden de directeur en V opnieuw een functioneringsgesprek (stuk 1h). Ook bij het verslag van dat gesprek had V talrijke en uitgebreide bedenkingen (stuk 1i). Dat laatste niet ondertekende stuk zonder datum voegde hij bij zijn "dossier pesten op het werk" (zie hierna).

3. Op 16 september 2009 vernam voorzitter F dat V aan Peter A bestuurder van Socius en vertrouwenspersoon inzake pesten op het werk, had gevraagd om een dossier 'pesten op het werk' opgesteld door V op de agenda van de raad van bestuur te plaatsen. Het dossier zou 'intern' behandeld worden. Het bleek te gaan om een klacht gericht tegen de directeur van Socius.

Op 25 september werd V gehoord door het dagelijks bestuur, in aanwezigheid van beide vertrouwenspersonen (Peter A bestuurder en Sofie V personeelslid). Die laatste stelde het verslag van het gesprek op (stuk 2). V overhandigde zijn dossier aan het dagelijks bestuur. Dat dossier betreft een niet ondertekende en niet gedateerde bundel (stuk 1). Het dagelijks bestuur zegde toe te zullen onderzoeken of een constructief gesprek tussen V en de directeur mogelijk was. Het dagelijks bestuur wijdde een onderzoek aan het ingediende dossier en vroeg in het kader van dat onderzoek juridisch advies. De geraadpleegde advocaat deelde aan het dagelijks bestuur onder meer mee dat aan de hand van het dossier het niet duidelijk was welke feiten V verweet aan de directeur. Zijn advies luidde om aan V n daarover duidelijkheid te vragen.

4. V was arbeidsongeschikt van 8 oktober tot 8 december 2009.

5. De LBC-vakbondssecretaris, de heer Michael V. (hierna 'V') stuurde op 26 oktober 2009 aan alle leden van de raad van bestuur een brief waarin de klacht werd uiteengezet (stuk 5). Dezelfde dag stuurde Vandenbroucke namens V. de 'klacht', zijnde de genoemde bundel (stuk 1), via de vertrouwenspersoon naar de preventieadviseur (stukken 3 en 4). Hij schreef o.m.: "Bij deze wensen wij een met redenen omklede klacht in te dienen tegen de directeur van Socius vzw, Fred D."

6. Op 29 oktober 2009 stuurden de vakbondsafgevaardigden een bericht naar alle personeelsleden van Socius (stuk 7).

7. Omdat onder meer n.a.v. die mail meer en meer vragen werden gesteld door personeelsleden en binnen de raad van bestuur, reageerde de voorzitter van Socius in een brief aan de raad van bestuur en de personeelsleden (stuk 8).

8. In een brief van 3 november 2009 reageert voorzitter F op de brief van V. (stuk 6). Hij dringt er in die brief nogmaals op aan dat V duidelijk zou laten weten welke feiten hij nu concreet verweet of verwijt aan de directeur. F dringt nogmaals aan op een nauwkeurige omschrijving met plaats en datum van de feiten die volgens de klager neerkomen op onrechtmatig pestgedrag. Hij voegt eraan toe:

"Indien Theo die concrete feiten (die neerkomen op onrechtmatige gedragingen) niet kan of wil naar voor brengen, is het zijn dringende plicht tegenover zijn werkgever en zijn collega's om met zijn acties te stoppen."

9. V reageerde hierop in een mail van 19 november 2009 (stuk 9). Hij schreef onder meer:

"U vraagt om een nauwkeurige omschrijving van de feiten die 'volgens de heer V neerkomen op onrechtmatig pestgedrag. Het dossier dat we daaromtrent hebben ingediend is denk ik volledig en goed onderbouwd. Bovendien heeft u ook al een overzicht van de feiten gekregen op het informeel gesprek dat u met betrokkene heeft gehad (...)"

10. Op 26 november 2009 stuurde V en bericht aan voorzitter P waaruit bleek dat hij een gesprek had gehad met de externe preventieadviseur en uiteindelijk en voorlopig toch geen 'formele klacht' had ingediend (stuk 10). Hij verwees daarbij naar de grote kostprijs (3.600 euro) van een formele procedure en stelde voor om dergelijke "dure en omstandige formele procedure (te) voorkomen". Hij verbond daar wel de voorwaarde aan van "een bemiddelingsinitiatief waaraan wordt deelgenomen door enerzijds de Raad van Bestuur (of een door de Raad van Bestuur gemandateerde delegatie die ruimer is dan de leden van het Dagelijks Bestuur en de vertrouwenspersonen) en anderzijds de vakbondssecretaris en mezelf. Als blijk van goede wil ben ik bereid zulk een initiatief een kans te geven in de hoop dat hiermee een dure en omstandige formele procedure kan worden voorkomen".

11. P reageerde daarop met een e-mail van 1 december 2009 waarin hij – conform de beslissingen van de raad van bestuur – aan V en zijn vakbondssecretaris een gesprek aanbood met het dagelijks bestuur (stuk 11). Hij drong er nogmaals op aan dat V een nauwkeurige omschrijving zou geven met plaats en datum van de feiten die volgens hem neerkwamen op onrechtmatig pestgedrag.

12. Dezelfde dag antwoordde V dat hij en V de voorkeur gaven aan een gesprek in aanwezigheid van een ruimere delegatie van de raad van bestuur. Hij stelde een aantal data voor en voegde eraan toe:

"Voor wat betreft de nauwkeurige omschrijving van de feiten verwijs ik je naar het in september ingediende dossier."

13. Op 9 december 2009 had een bespreking plaats waaraan deelnamen P en mevrouw A (lid van het dagelijks bestuur) en de raadsman van Socius enerzijds en anderzijds V en V. Al stelde een verslag op van die bespreking (stuk 12) en stuurde dat naar de deelnemers met een e-mail van 18 december 2009. Tijdens de bespreking suggereerde de voorzitter als oplossing "dat hij samen met een of meer leden van het dagelijks bestuur gedurende een bepaalde tijd de functionerings- en evaluatiegesprekken voert met Theo. Theo vraagt dat bij die gesprekken dan een getuige zou aanwezig zijn. De voorzitter antwoordt dat dat niet het geval zal zijn en benadrukt dat hij die gesprekken met Theo zal voeren met een of meer leden van het dagelijks bestuur. Theo antwoordt dat dat dan ook niets uithaalt." (stuk 12, p. 3).

14. De raad van bestuur werd op 13 januari 2010 door het dagelijks bestuur ingelicht over het verloop van de zaak en gaf het dagelijks bestuur en de directie de opdracht de periode tot en met juni 2010 zo in te richten dat op basis van evaluatiegesprekken het functioneren van V in de organisatie kan beoordeeld worden. Op 18 januari 2010 stuurde de voorzitter een mail naar V met die boodschap en met de vraag om het verslag van de bespreking van 9 december 2009 ondertekend voor akkoord op 19 januari bij de directeur af te geven (stuk 13).

15. De mail van de voorzitter is duidelijk niet naar de zin van V zoals blijkt uit zijn mail van 20 januari (stuk 14). Hij noemt de taken die pas toevertrouwd waren aan V "gekkenwerk", de opdracht in kwestie noemt hij "een daad van slecht beleid, ofwel van slechte wil". Het verslag van de vergadering van 9 december 2009 noemt hij "bedenkkelijk". Hij besluit met de mededeling dat hij het 'in geen geval hierbij kan laten'. Tussendoor vermeldt hij dat V en eind 2009 beslist heeft geen formele procedure pesten op het werk op te starten.

16. In zijn reactie bij mail van 21 januari 2010 gericht aan V drukt de voorzitter zijn ongenoegen uit in de eerste plaats over de belediging aan het adres van A die het – 'bedenkkelijk' genoemde - verslag van 9 december 2009 had gemaakt en in de tweede plaats over de beschuldigingen over 'slecht beleid' en/of 'slechte wil' (stuk 15). Hij besluit als volgt:

"Met zijn aankondiging dat hij tegen de directeur een klacht zou indienen wegens pesten op het werk heeft Theo vanaf september 2009 tot nu voor onrust en commotie gezorgd in het bestuur, de directie en het personeel van Socius. Op een gegeven ogenblik schreef u zelf dat u namens Theo de formele klacht indiende. Theo stuurde zijn dossier naar de interne vertrouwenspersoon en naar de preventieadviseur. Ik lees in uw mail van 20 januari 2010 dat hij nu uiteindelijk besloten heeft om geen klacht in te dienen. Ik sta erop dat hij nu ook – en wel voor het einde van volgende week – aan alle leden van de raad van bestuur, aan de directie en het personeel per brief of e-mail een duidelijk en ondubbelzinnig bericht stuurt dat hij heeft afgezien van zijn voornemen om een klacht in te dienen tegen de directeur wegens pesten op het werk. Door die mededeling zal hopelijk de onrust in de ganse organisatie verdwijnen."

Mevrouw A. protesteerde in een mail van 22 januari 2010 tegen de opmerking dat haar verslag 'bedenkkelijk' was (stuk 16).

17. In zijn antwoord maakt V duidelijk dat V niet zal ingaan op de vraag van de voorzitter om de genoemde mededeling te verspreiden (stuk 17, p. 2). In verband met de reden waarom voor hem het verslag van de vergadering van 9 december 2009 'bedenkkelijk' was, verwijst hij naar het slot van het verslag waarin is vermeld dat V de vergadering verlaat zonder de voorzitter of wie dan ook de hand te drukken. Hij vindt dat dat soort 'waarnemingen' niet in een verslag moeten worden opgenomen. De waarneming zelf spreekt hij niet tegen.

18. In zijn repliek d.d. 22 januari 2010 reageert de voorzitter op alle opmerkingen en nodigt hij V, die een kopie van de mail krijgt, nogmaals uit om – ditmaal uiterlijk 27 januari 2010 - het verslag van de vergadering van 9 december 2009 te ondertekenen, desgewenst met de toevoeging dat hij de vermelding over de handdruk irrelevant vindt (stuk 17). De voorzitter herhaalt in zijn mail zijn dringend

verzoek aan V. om aan de raad van bestuur, de directie en het personeel te laten weten dat hij geen klacht zal indienen.

19. Tot op heden heeft V. geen enkel gevolg gegeven aan de dringende vragen van de voorzitter.

2. De redenen voor het voorgenomen ontslag

2.1 Het misbruik van de klachtenprocedure rond pesten op het werk

V. maakt misbruik van de klachtenprocedure rond pesten op het werk in zijn machtsstrijd met de directeur. Zijn bedoeling is niet meer of niet minder dan het totaal ondergraven van het gezag van de directeur.

De huidige situatie komt er kort samengevat op neer dat V. de uitklaring van zijn klachten over het zogezegde pestgedrag van de directeur onmogelijk maakt omdat hij geen concrete feiten noemt en geen formele klacht indient en daarmee enkel – bij herhaling – dreigt. De informele procedure die het dagelijks bestuur voerde heeft uiteindelijk door toedoen van Va geen enkele zin omdat het hem niet om het zogezegde pestgedrag van de directeur te doen is, maar wel om zijn machtspositie.

Objectief gezien is het resultaat van het ganse verhaal dat V. met de steun van zijn vakbond Socius al sinds medio september gijzelt.

Het misbruik van de klachtenprocedure blijkt uit de volgende feiten.

(i) Ondanks aandringen geeft V. geen duidelijkheid over het beweerde pestgedrag.

Uit de definitie van artikel 32bis wet Welzijn van de werknemers op het werk d.d. 4 augustus 1996 blijkt dat pesten op het werk gaat om "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen". De werknemer die een klacht indient, moet dan ook de nauwkeurige omschrijving geven van de feiten die volgens hem constitutief zijn voor geweld, pesterijen/of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Hij moet ook het ogenblik vermelden en de plaats waarop elk van die feiten zich heeft voorgedaan (zie artikel 27 KB 17 mei 2007). Ook voor het KB van 17 mei 2007 in werking trad was de rechtspraak reeds van oordeel dat de loutere bewering van pestgedrag of het louter aanvoeren in de zin van poneren van feiten niet als voldoende kan worden beschouwd. De belanghebbende dient met andere woorden duidelijk omschreven en concrete gedragingen van personen aan te voeren waaruit men bovendien moet kunnen afleiden dat hij het slachtoffer is van onrechtmatig pestgedrag in de zin van de wet.

Het dossier dat door V. 'klacht' wordt genoemd – en dat noch gedateerd noch ondertekend is – vangt aan met (stuk 1):

"Sinds mijn aantreden als syndicaal afgevaardigde (december 2007) heb ik geregeld en herhaaldelijk te maken met pesterijen op het werk uitgaande van de directeur. (...) In onderstaand document situeer ik de achtergrond van mijn klacht. Het blijft evenwel bijzonder moeilijk om pestgedrag schriftelijk aan te tonen. (...)

Een aantal documenten spreken evenwel voor zichzelf. (...) Het gaat om de volgende documenten/..."

Daarna volgen in zijn dossier enkele mails van de directeur aan V. en vice versa en de verslagen van de functioneringsgesprekken van 24 april 2008 en 3 juli 2009.

Het is uiteraard volstrekt onduidelijk welke in tijd en ruimte gesitueerde feiten V. met deze zgz. 'klacht' in de schoenen van de directeur wil schuiven, terwijl hij die wel op zeer verregaande wijze beschuldigt van "pesterijen".

De voorzitter van Socius drong er bij V. in een brief van 3 november 2009 op aan om duidelijkheid te verschaffen over de feiten die hij aan de directeur verweet (stuk 6). Noch V. en noch zijn vakbondssecretaris ging op die vraag in. De laatste schreef op 19 november aan de voorzitter dat het dossier "dat we daaromtrent hebben ingediend (...) volledig en goed onderbouwd (is)" (stuk 9). Op 1 december 2009 herhaalde de voorzitter zijn vraag om een nauwkeurige omschrijving met plaats en datum van de beweerde pesterijen (stuk 11). Dezelfde dag antwoordde V. dat hij verwees naar het in september ingediende dossier (stuk 11).

Daarop volgde de bespreking op 9 december 2009. In het verslag dat daarvan is opgesteld door A., lid van het dagelijks bestuur, leest men (stuk 12):

"Theo noemt als eerste feit dat er geen overeenkomst mogelijk is over de verslagen van de functioneringsgesprekken."

Men ziet werkelijk niet in welk onrechtmatig gedrag de directeur hier kan verweten worden... Vervolgens vermeldt het verslag:

"Hij zegt dat de directeur niet consequent is in zijn beslissingen: in 2008 wordt volgens Theo gezegd dat Theo zich niet kan onderwerpen aan gezag en als Theo dan in 2009 beslist zich niet te verzetten tegen een beslissing van de directeur, dan wordt hem verweten zijn werk niet goed te doen. Volgens Theo worden de zaken in het functioneringsgesprek niet objectief weergegeven. Er staan dingen in waarmee hij zich niet kan verzoenen. Theo geeft ook de onterechte opmerkingen van Fred over het zich niet voldoende toe-eigenen van het onderzoekswerk als voorbeeld. Hij vindt dat hem eenzijdig onderzoekswerk werd opgedrongen terwijl hij daarvoor niet de competenties noch de opleiding heeft."

Zelfs indien die beweringen juist zijn, quod non, ziet men niet in welk onrechtmatig gedrag de directeur zou betoond hebben.

Theo vat de feiten die hij aan de directeur verwijt samen als volgt: "functioneringsgesprekken worden niet correct weergegeven in verslagen, verwijten in die gesprekken en de verslagen ervan worden niet hard gemaakt en de vragen om uitleg en het verweer van Theo worden voor 20 % beantwoord met valse argumenten en voor 80 % niet beantwoord."

Concluante weet tot vandaag niet of een en ander ook volgens V. de correcte weergave is van hetgeen hij heeft gezegd, vermits hij tot vandaag weigert om het verslag van de bespreking van 9 december 2009 te ondertekenen.

(ii) Na drie maanden blijkt dat V- geen concrete feiten aanhaalt.

In de hypothese dat het verslag de correcte weergave is van hetgeen V op 9 december 2009 tegenover het dagelijks bestuur heeft uiteengezet – en concludante gaat daar vanuit – moet worden vastgesteld dat er geen concrete aantijgingen (met plaats en datum) van onrechtmatig gedrag zijn. Dat is wellicht ook de reden waarom uiteindelijk geen klacht wordt ingediend.

(iii) V geeft de interne informele procedure geen kans van slagen.

Bij het einde van het gesprek dat V op 25 september 2009 had met het dagelijks bestuur en de vertrouwenspersonen, werden de volgende afspraken gemaakt:

“Er wordt afgesproken dat het DB een voorstel voor verdere gang van zaken uitdenkt. Theo engageert zich om voorlopig geen verdere stappen te zetten tot het DB een voorstel gedaan heeft.”

Vanaf 8 oktober 2009 (en tot 8 december 2009) was V afwezig op het werk wegens arbeids-ongeschiktheid. In weerwil van zijn engagement liet hij op 21 oktober 2009 zijn formele klacht vertrekken (stuk 4a).

(iv) Het neerleggen van een klacht dient enkel als dreigement in het kader van een machtsstrijd.

In september dreigt V met een formele klacht waarbij hij zware beschuldigingen uit t.a.v. de directeur die hij van herhaalde pesterijen beschuldigt die een negatieve invloed hebben op zijn gezondheidstoestand (stuk 1). Zoals uit de tweede alinea van de eerste pagina van zijn ‘klacht’ blijkt, is het zijn bedoeling dat zijn dossier bij de raad van bestuur terechtkomt, terwijl hij weet dat het personeelsbeleid hoort tot de bevoegdheid van het dagelijks bestuur. Zijn eerste vraag (en dus duidelijk zijn eerste zorg) aan het dagelijks bestuur op de bespreking van 25 september 2009 is dan ook of de kwestie ter sprake is gekomen in de raad van bestuur.

Omdat het dagelijks bestuur van Socius haar directeur niet onmiddellijk desavoueerde, stuurde V op 26 oktober 2009 een brief naar alle leden van de raad van bestuur. In die brief wordt het neerleggen van de formele klacht wegens pesterijen lastens de directeur bevestigd. Hij schrijft: “Wij hebben hiertoe besloten, rekening houdende met de gezondheidstoestand van betrokkene Theo V de stress die verder uitstel bij hem teweegbrengt.” (stuk 5) Het is duidelijk dat V en V bij de raad van bestuur steun zochten in hun acties tegen de directeur.

Nadat met veel omhaal alle leden van de raad van bestuur door de vakbond schriftelijk op de hoogte waren gebracht van de ‘klacht’ en nadat V via V aan de voorzitter nog op 19 november 2009 meedeelde dat “ook zijn arts hem heeft aangeraden een formele klacht niet langer uit te stellen” (stuk 9), liet V in een mail aan de voorzitter d.d. 26 november 2009 weten dat hij voorlopig toch maar geen klacht indiende, op voorwaarde dat er een ‘bemiddelingsinitiatief’ kwam:

"waaraan wordt deelgenomen door enerzijds de Raad van Bestuur (of een door de Raad van Bestuur gemandateerde delegatie die ruimer is dan de leden van het Dagelijks Bestuur en de vertrouwenspersonen) en anderzijds de vakbondssecretaris en mezelf. Als blijk van goede wil ben ik bereid zulk een initiatief een kans te geven in de hoop dat hiermee een dure en omstandige formele procedure kan worden voorkomen."

Zo voegde hij bij het dreigement van het neerleggen van een klacht ook nog de kosten van de klachtenprocedure.

Het dagelijks bestuur was niet bereid om in te gaan om de eisen van V i.v.m. het 'bemiddelingsinitiatief' maar hoopte wel nog steeds de kwestie te kunnen uitklaren en oplossen door overleg. De voorzitter deelde dat mee in een mail van 1 december 2009 en vroeg nogmaals om een nauwkeurige omschrijving met plaats en datum van de aan de directeur verweten feiten (stuk 11).

V legde dat laatste verzoek nog maar eens naast zich neer. Hij herhaalde impliciet zijn wantrouwen tegenover de leden van het dagelijks bestuur door aan te dringen op "een ruimere delegatie van de Raad van Bestuur, op die manier krijgt de Raad van Bestuur een rechtstreekse weergave van de standpunten van beide partijen." Die laatste opmerking is bijzonder veelzeggend. Het was immers niet de bedoeling van het dagelijks bestuur noch die van V om de directeur in de eerste fase van het 'bemiddelingsinitiatief' te betrekken (zie stuk 10 en 11). Het dagelijks bestuur beschouwde hij blijkbaar als partijdig en dus te wantrouwen.

Op 9 december 2009 had dan een bespreking plaats in het kader van het 'bemiddelingsinitiatief' (zie p. 3, randnummer 13).

Op 20 januari 2010 schreef V dat V uiteindelijk eind 2009 had beslist bij Socius te blijven en geen formele procedure pesten op het werk op te starten (stuk 14).

Die mededeling kwam er op neer

- dat V gedurende meer dan 4 maanden ermee had gedreigd een klacht wegens pesterijen in te dienen tegen de directeur van zijn werkgever;
- dat hij eind oktober 2009 aan ieder die het horen (of niet horen) wilde, waaronder alle leden van de raad van bestuur, meedeelde dat hij effectief bij de preventieadviseur een formele klacht had ingediend;
- dat hij eind november 2009 in een mail enkel gericht aan de voorzitter meedeelde dat hij voorlopig toch maar geen klacht indiende, zij het onder bepaalde voorwaarden;
- en dat hij eind 2009 zonder daarvan iemand op de hoogte te brengen (laat staan excuses aan te bieden) had besloten om geen klacht in te dienen.

Uiteraard drong de voorzitter er zowel bij V als bij V op aan dat die laatste "aan alle leden van de raad van bestuur, aan de directie en het personeel per brief of e-mail een duidelijk en ondubbelzinnig bericht stuurt dat hij heeft afgezien van zijn voornemen om een klacht in te dienen tegen de directeur wegens pesten op het werk. Door die mededeling zal hopelijk de onrust in de ganse organisatie verdwijnen." (stuk 15)

De voorzitter herhaalde zijn vraag in een mail van 22 januari 2010:

"Ik til hier zwaar aan. Sinds september dreigt Theo met een klacht tegen de directeur, die hij dan weer zegt in te dienen en dan weer niet. In de kleine organisatie die Socius is, wordt elk lid van de raad van bestuur op de hoogte gebracht van de klacht en raakt het nieuws over het indienen van de klacht uiteraard ook verspreid onder het personeel. Dat zorgt voor onrust en wrevel waarbij sommige personeelsleden menen te moeten partij kiezen. Dat alles moet ophouden. Ik herhaal dan ook mijn dringend verzoek aan Theo om voor het einde van volgende week aan alle leden van de raad van bestuur, aan de directie en het personeel per brief of e-mail een duidelijk en ondubbelzinnig bericht te sturen dat hij heeft afgezien van zijn voornemen om een klacht in te dienen tegen de directeur wegens pesten op het werk."

V. legt tot op heden het herhaald verzoek van de voorzitter naast zich neer. De reden daarvoor is eenvoudig. Dergelijke mededeling zou niet passen in de strijd die hij samen met V voert tegen de directeur.

Dat het echt niet gaat om het feit dat de directeur V. zou gepest hebben of zich tegenover hem zou hebben bezondigd aan onrechtmatige gedragingen, mag ook blijken uit het volgende. Jaarlijks organiseert SoCiuS een introductiecursus voor nieuwe beroepskrachten in het werkveld. Zij doet daarvoor beroep op externe expertise. Jaarlijks nodigt zij zo naast de werkgeversfederatie ook de vakbond uit om toelichting te geven over rechten en plichten van werknemers binnen het PC 329. Tot nu toe ging LBC graag op die uitnodiging in, ze kreeg zo ook een forum. Op 1 februari 2010 liet LBC weten dat zij dit jaar niet deelneemt. Zij geeft daarvoor de volgende reden: "Ik verneem echter van mijn collega dat er inzake de syndicale werking en dan vooral de samenwerking met onze delegee er problemen zijn. Ik betreur dit ten eerste en zie mij dan ook genoodzaakt dat zonder oplossing of positieve evolutie LBC voorlopig zijn medewerking aan dit initiatief niet verleent."

Gezien het feit dat in het ganse verhaal m.b.t. de 'klacht' van V. nooit sprake is geweest van een verhinderen door concludante van de syndicale werking, is de houding van LBC op zijn minst merkwaardig. De andere vakbondsafgevaardigden hebben zich trouwens op geen ogenblik beklagd over een verhinderen van hun syndicale werking. Ook hier ligt het bewijs voor dat het niet gaat om vermeend pestgedrag maar om het destabiliseren en buitenwerken van de directeur. Die zal zich immers tegenover de raad van bestuur moeten verantwoorden over het feit dat LBC niet meer deelneemt aan (voorheen) gezamenlijke initiatieven.

2.2 Beledigingen

Krachtens artikel 16 arbeidsovereenkomstenwet zijn werkgever en werknemer mekaar eerbied en achting verschuldigd.

Bij herhaling beledigde V. rechtstreeks of via zijn vakbondssecretaris zijn werkgever, in de personen van de directeur, de voorzitter en een lid van het dagelijks bestuur.

➤ **tegenover de directeur**

V vat zijn 'klacht' – die het weze herhaald naar alle leden van de raad van bestuur werd gestuurd – aan met de mededeling dat hij sinds zijn aantreden als syndicaal afgevaardigde "geregeld en herhaaldelijk te maken (heeft) met pesterijen op het werk uitgaande van de directeur. Deze situatie creëert grote spanning en onbehagen en heeft een negatieve invloed op mijn gezondheidstoestand" (stuk 1). Hij schrijft enkele regels verder dat het pesten herhaaldelijk en subtiel gebeurt. Dat alles is een bijzonder zware beschuldiging aan het adres van de directeur.

In het document "bedenkingen bij het ontwerpverslag ...", dat alweer niet gedateerd en niet ondertekend is, verwijt hij de directeur dat zijn verslag "bijzonder tendentieus" is, dat "de agressie wordt weggemoffeld" (stuk 1i). De "directeur gaat voortdurend op een denigrerende manier met mij om en doet geen enkele moeite om zijn misprijzen voor mij als persoon en professional te verbergen". Verder: "een illustratie van het *dédain* van de directeur ten aanzien van mijn persoon", enzovoort. Ook in de andere teksten van de hand van de werknemer zijn de woorden "kwetsend", "vernederend" legio.

Na meer dan 4 maanden is geen enkele van de zware beschuldigingen aan het adres van de directeur concreet gemaakt, laat staan bewezen. Integendeel, uiteindelijk laat V via zijn vakbondssecretaris op 20 januari 2010 terloops weten dat hij geen klacht indient (stuk 14).

In het verleden is door rechtbanken reeds geoordeeld:

- vormt een zware fout, die het voortzetten van de arbeidsverhouding onmogelijk maakt, het feit zware beschuldigingen te uiten tegenover een verantwoordelijke van de werkgever, in casu een schepen van de gemeente, die de werknemer tewerkstelt, zonder te beschikken over voldoende bewijzen.

- De indiening door een bediende met een vakbondsmandaat van een tergende en roekeloze klacht tegen zijn werkgever schendt het elementaire beginsel van de uitvoering te goeder trouw van overeenkomsten en de wettelijke beginselen die de partijen opleggen elkaar te eerbiedigen en wederzijds respect te hebben voor elkaar. Deze houding maakt een dringende reden uit.

Daar komt bij dat Vandenbroucke, wiens uitspraken ook voor rekening van V komen, in zijn e-mail van 20 januari 2010 (stuk 14) de taken die pas onder de verantwoordelijkheid van de directeur toevertrouwd waren aan V "gekkenwerk" noemt en het toebedelen ervan "een daad van slecht beleid, ofwel van slechte wil". Een zoveelste belediging aan het adres van de directeur.

➤ **tegenover de voorzitter**

Wanneer de voorzitter tijdens de bespreking van 9 december 2009 voorstelt om samen met een of meer leden van het dagelijks bestuur gedurende een bepaalde periode de functionerings- en evaluatiegesprekken te gaan voeren met V,

, vraagt die laatste dat daarbij dan een getuige zou aanwezig zijn. Als de voorzitter dat afwijst, antwoordt V, "dat dat dan ook niets uithaalt" (stuk 12).

Daarmee gaf hij te kennen die hij ook geen vertrouwen had in de goede trouw en de oprechtheid van de voorzitter van de vereniging waarvoor hij werkt.

Vandenbroucke herhaalt die belediging aan het adres van de voorzitter door in zijn e-mail van 20 januari 2010 nog maar eens bezwaar te maken tegen een evaluatie door directeur en voorzitter (stuk 14).

➤ **tegenover een lid van de raad van bestuur**

Mevrouw A stelde in eer en geweten het verslag van de bespreking van 9 december 2009 op (stuk 12). V noemt dat verslag in zijn e-mail van 20 januari 2010 quasi terloops "bedenkkelijk" en vindt het niet nodig die omschrijving nader toe te lichten (stuk 14). Na de ontstemde reactie van de voorzitter en de verslaggeefster blijkt het (enige?) bezwaar tegen het verslag erin te bestaan dat vermeld werd dat V de bespreking verliet zonder de voorzitter of de andere aanwezigen de hand te drukken. Of er nog andere bezwaren zijn tegen het verslag is tot op heden niet geweten.

Het is niet omdat V lid is van het Comité voor preventie en bescherming op het Werk dat hij geen respect moet betonen voor zijn werkgever. De beledigingen aan het adres van de directeur, de voorzitter en een lid van de raad van bestuur zijn een uiting van het totaal gebrek aan respect voor het gezag van de werkgever. Dergelijk disrespect maakt het professioneel en sociaal leven in de onderneming onmogelijk.

2.3 Insubordinatie

Va n legde bij herhaling instructies van zijn werkgever naast zich neer en houdt zich zelfs niet aan gemaakte afspraken.

- (i) Tot op heden weigert hij om het verslag van de bespreking die gehouden werd op 9 december te ondertekenen. Dat is hem met aandrang gevraagd door de voorzitter op 18 januari 2010 (stuk 13) en op 22 januari 2010 (stuk 17).
- (ii) Zoals hierboven reeds is beschreven kwam V met het dagelijks bestuur op 25 september 2009 overeen om voorlopig geen verdere stappen te zetten tot het DB een voorstel had gedaan.

Vanaf 8 oktober 2009 (en tot 8 december 2009) was V afwezig op het werk wegens arbeids-ongeschiktheid. In weerwil van zijn engagement liet hij op 21 oktober 2009 zijn formele klacht vertrekken (stuk 4a).

- (iii) Typerend voor V is zijn houding na het compromis m.b.t. het verslag van het gesprek van 24 april 2008. Zoals hij zelf schrijft, was overeengekomen om aan beide verslagen een voorblad toe te voegen met de melding dat er geen overeenstemming over het verslag werd bereikt (stuk 1i). Dat voorblad was conform de gemaakte afspraken opgesteld, waarna hij het heeft ondertekend nadat hij daar zelf met de hand de volgende tekst aan had toegevoegd: "ondergetekenden gaan ermee akkoord om het volgende functioneringsgesprek te laten doorgaan in aanwezigheid van 2 getuigen ..." (stuk 1d). Zelfs in de verslagversie van de werknemer is niets terug te vinden over een vraag van zijn kant in die zin, laat staan over een akkoord.

De directeur ging met die toevoeging niet akkoord en heeft het voorblad niet ondertekend. In zijn "bedenkingen bij het ontwerpverslag van het functioneringsgesprek van 3 juli 2009" (stuk 1i) noemt de werknemer de door hem toegevoegde tekst "een vraag om het functioneringsgesprek 2009 te laten bijwonen door twee getuigen", wat onjuist is. Het was geen vraag, zoals ondubbelzinnig blijkt uit de door hem met de hand bijgeschreven tekst.

Dat alles toont aan dat V gewoon het laatste woord wil hebben en zich niet neerlegt bij het gezag van zijn werkgever.

- (iv) Bij herhaling drong de voorzitter er bij V op aan om klaarheid te scheppen over zijn klacht tegen de directeur. Dat gebeurde in een e-mail van 9 oktober 2009, in een brief van 3 november 2009 (stuk 6) en in een e-mail van 1 december 2009 (stuk 11). V weigerde steevast aan dat verzoek gevolg te geven en bleef verwijzen naar het 'dossier' dat hij in september 2009 had bezorgd.
- (v) Op 21 oktober ondertekent V een brief waarin hij zgz. een formele klacht doet. V vindt het op 26 oktober "opportunity om een formele procedure 'pesten op het werk' op te starten". Na een gesprek met de preventieadviseur is dat blijkbaar niet opportuun meer en gebruikt men de formele klacht terug als stok achter de deur om een informeel overleg onder eigen voorwaarden te eisen. Het toppunt daarbij is dat hij ook nog eens gaat zeggen wie namens de werkgever bij dat informeel overleg moet aanwezig zijn en dat hij de voorzitter onder de neus wrijft hoeveel een formele procedure Socius wel gaat kosten. Blijkbaar ondervond hij dat het dagelijks bestuur niet zomaar de directeur desavoueerde. In zijn poging om die directeur in diskrediet te brengen, zocht hij steun bij (sommige leden van?) de raad van bestuur.
- (vi) Zoals blijkt uit artikel 29 van de statuten van concludante heeft de raad van bestuur de bevoegdheid m.b.t. personeelszaken gedelegeerd aan het dagelijks bestuur (met de verplichting om op de volgende raad van bestuur verslag uit te brengen over de genomen beslissingen).
- V contesteert voortdurend de bevoegdheid van het dagelijks bestuur:
- zijn eerste vraag bij de eerste bespreking van zijn 'klacht' is of de kwestie ter sprake is gekomen in de raad van bestuur (stuk 2); er werd hem op dat ogenblik nogmaals duidelijk gemaakt dat enkel het dagelijks bestuur bevoegd was;
 - op 26 oktober 2009 stuurde V een brief naar alle leden van de raad van bestuur m.b.t. de ingediende 'klacht' (stuk 3 en 5); nochtans wist ook hij dat enkel het dagelijks bestuur bevoegd was en is;
 - in zijn mail van 26 november 2009 deelde hij mee dat hij ("tot op heden") toch geen formele klacht indiende, en stelde hij (om het indienen van een formele klacht te vermijden en "als blijk van goede wil") een 'bemiddelingsinitiatief' voor "waaraan wordt deelgenomen door enerzijds de Raad van Bestuur (of een door de Raad van Bestuur gemandateerde delegatie die ruimer is dan de leden van het Dagelijks Bestuur en de vertrouwenspersonen) en anderzijds de vakbondssecretaris en mezelf" (stuk 10). Een duidelijker miskennen van het gezag en de bevoegdheid van het dagelijks bestuur is niet mogelijk;
 - in zijn e-mail van 1 december 2009 schreef de voorzitter aan V dat de leden van de raad van bestuur betreurden dat zij betrokken werden in de klacht; dat weerhield V er niet van om in zijn antwoord van dezelfde

datum nogmaals aan te dringen op de "aanwezigheid van een ruimere delegatie van de Raad van Bestuur" (stuk 11).

Alleszins is duidelijk dat V het werkgeversgezag dat in de vereniging bij de directeur en het dagelijks bestuur ligt, niet wenst te erkennen noch te accepteren. Hij heeft trouwens ook problemen met de coördinatoren die bij het middenkader horen (zie de opmerkingen over Ronny L en Jon G in het verslag van de bespreking d.d. 9 december 2009 – stuk 12).

3. Besluit

"In zijn conflict met de directeur misbruikt tegenpartij de procedure van artikel 32bis e.v. van de welzijnswet door maandenlang met een klacht te dreigen en die dan uiteindelijk niet in te dienen. Daarbij blijven de feitelijke gegevens waarop de klacht steunt bijzonder vaag en worden ze allerminst hard gemaakt.

De klachtenprocedure mag niet misbruikt worden om dergelijk (hyper)conflict uit te vechten. Dat misbruik gaat gepaard met beledigingen en manifeste miskennen van het werkgeversgezag niet alleen tegenover de directeur met wie hij in conflict ligt maar ook tegenover de voorzitter van de vereniging en het dagelijks bestuur.

De zwaar foutieve houding van V gaat tot vandaag door vermits hij blijft weigeren om aan degenen (raad van bestuur en personeel) waaraan hij liet weten dat hij klacht indiende tegen de directeur wegens pestgedrag thans ook te laten weten dat hij afziet van het indienen van die klacht. Ook de vraag om het verslag van de vergadering van 9 december te ondertekenen blijft hij naast zich neerleggen".

De vzw Socius maakte de zaak aanhangig bij de voorzitter van deze rechtbank (artikel 4 § 2, van de wet van 19 maart 1991).

Bij beschikking van 15 februari 2010 heeft de voorzitter van de rechtbank vastgesteld dat er geen verzoening mogelijk was en besliste zij dat er redenen voorhanden waren om de arbeidsovereenkomst van de heer V te schorsen tijdens de duur van de procedure.

Op 18 februari 2010 liet de vzw Socius de dagvaarding in kort geding betekenen aan de heer Van Me het ACV en de LBC-NKV (artikelen 6 en 7 van de wet van 19 maart 1991).

Op de zitting van 25 februari 2010 heeft de voorzitter van de rechtbank vastgesteld dat de partijen niet konden worden verzoend en werden de termijnen voor het neerleggen van de conclusies vastgelegd".

Met het bestreden vonnis, gewezen op eensluidend advies van het Openbaar Ministerie, verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk doch ongegrond. Zij erkent de ingeroepen dringende reden voor het ontslag van V Theo niet en legde de kosten van het geding ten laste van de vzw SOCIUS.

II. VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De vzw SOCIUS is het niet eens met de beslissing van de arbeidsrechtbank. Zij vordert dat het hof haar hoger beroep ontvankelijk en gegrond zou verklaren, het bestreden vonnis zou vernietigen en zou zeggen voor recht de door haar beschreven

feiten als dringende reden aangenomen worden die elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik dat ze door het arbeidshof erkend worden.

V Theo vordert dat het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond zou worden verklaard en de vzw SOCIUS zou worden veroordeeld tot de kosten.

III BEOORDELING

A. ONTVANKELIJKHEID

Het verzoekschrift tot hoger beroep is regelmatig naar vorm en werd ter griffie neergelegd binnen de bij art. 11 van de bijzondere ontslagregelingswet van 19-3-1991 voorgeschreven termijn. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is dan ook ontvankelijk.

B. TEN GRONDE

De VZW SOCIUS formuleert volgende kritiek op het bestreden vonnis:

-Ten onrechte heeft de arbeidsrechtbank besloten dat zich na de periode van 11 tot 16 december 2009 geen nieuwe feiten meer hebben voorgedaan waardoor de professionele samenwerking definitief onmogelijk was geworden. De rechtbank ging daarmee voorbij aan het feit dat het misbruik dat V Theo maakte van de klachtenprocedure een voortdurende tekortkoming was die op 3-2-2010 nog steeds aan de gang was en waarmee V Theo zich tot op heden schuldig maakt aan insubordinatie en beledigingen aan het adres van de directeur.

-De arbeidsrechtbank verwijt haar ten onrechte de spanningen nodeloos te hebben opgerakeld door op 18-1-2010 van V Theo te eisen dat hij het verslag van 9-12-2009 voor akkoord zou tekenen en afgeven aan de directeur en door hem te verzoeken in een e-mail aan directie en personeel "duidelijk en ondubbelzinnig" mee te delen dat hij heeft afgezien van zijn voornemen een klacht in te dienen zodat de door hem gecreëerde onrust in de organisatie zou verdwijnen. Zij stipt hierbij aan dat het de werkgever toekomt te beoordelen wanneer een voortdurende tekortkoming de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt met verwijzing naar het arrest van het Hof van cassatie van 10-9-1994 (JTT '95, 29 noot; www.cass.be 18-10-2001).

-De arbeidsrechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat niet blijkt dat V Theo zich schuldig zou hebben gemaakt aan beledigingen waarvan de omschrijving luidt "iemand's eer en goede naam aantasten, krenken, kwetsen." Aangezien het een voortdurende tekortkoming betreft, heeft de arbeidsrechtbank ten onrechte gemeend daar niet nader te moeten op ingaan.

-Ten onrechte heeft de arbeidsrechtbank de door haar ingeroepen insubordinatie niet onderzocht.

Hoewel V Theo zich aansluit bij de beslissing van de arbeidsrechtbank wat de beoordeling ten gronde betreft, heeft hij kritiek op het feit dat de arbeidsrechtbank niet heeft geantwoord op de door hem ingeroepen laattijdigheid van het ontslag.

algemene overwegingen

De door de ontslagregelingswet personeelsafgevaardigden beschermde personen kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtbank werd erkend of om economische of technische redenen erkend door het paritair comité.

De bijzondere bescherming tegen ontslag ingesteld bij die wet, beoogt de werking van de overlegorganen binnen de onderneming veilig te stellen en de personeelsafgevaardigden toe te laten hun opdracht in de onderneming te vervullen en zich kandidaat te stellen voor een mandaat in de overlegorganen binnen de onderneming. Die bescherming werd ingesteld in het algemeen belang en raakt de openbare orde. (Cass; 1-12-1997, Soc.Kron 1998, 292; Cass.15-5-2000, RW 2000-2001, 1237).

Syndicaal afgevaardigden die de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk vervullen, genieten overeenkomstig art. 52 van de Welzijnswet van 4-8-1996 dezelfde bescherming.

Art 2§4 van de bijzondere ontslagregelingswet personeelsafgevaardigden bepaalt dat het mandaat van de personeelsafgevaardigde of zijn hoedanigheid van kandidaat personeelsafgevaardigde voor de betrokkene geen nadelen noch bijzondere voordelen mag tot gevolg hebben.

Het ontslag om dringende reden heeft zeer ingrijpende gevolgen voor de werknemer en in het geval van de door art 19-3-1991 beschermde werknemers ook voor de overlegorganen zelf.

Krachtens art 4§1 van de bijzondere ontslagregelingswet personeelsafgevaardigden dient de werkgever die het voornemen heeft een door die wet beschermde persoon om dringende reden te ontslaan, hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen daarover in te lichten bij een ter post aangetekende brief die verstuurd wordt binnen de drie werkdagen volgend op de dag gedurende dewelke hij kennis heeft gekregen van het feit dat zo'n ontslag zou rechtvaardigen. Binnen diezelfde termijn dient hij bij verzoekschrift de zaak aanhangig te maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Art 4§3 bepaalt dat de werkgever in de bij §1 bedoelde brieven alle feiten vermeldt 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.

Art 4§4 bepaalt dat de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt op straffe van nietigheid zijn voorgeschreven.

Art 7 bepaalt dat de dagvaarding de dringende reden vermeldt die het verzoek rechtvaardigd. De ingeroepen feiten mogen echter niet verschillen van deze die met toepassing van art 4§1 ter kennis worden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd...

In de bij §1 bedoelde brieven, het verzoekschrift en de dagvaarding moet de werkgever derhalve alle feiten vermelden die volgens hem elke professionele

samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik dat zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig beoordeeld worden.

De bijzondere ontslagregelingswet personeelsafgevaardigden geeft geen definitie van het begrip dringende reden.

Uit de parlementaire voorbereiding van die wet blijkt dat hetzelfde begrip werd bedoeld als dat van art 35 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO). Daarin wordt de dringende reden omschreven als: de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Gelet op de in de bijzondere ontslagregelingswet voorziene procedure, wordt dit tijdstip bepaald op het ogenblik dat het arbeidsgerecht de feiten als dringende reden erkent.

Ook het Hof van Cassatie bevestigde dat de rechter zich bij de beoordeling van de ernst van de tekortkoming slechts kan steunen op de criteria van art 35 WAO (Cass. 27-1-2003, JTT 2003, 121).

Niet elke ernstige tekortkoming is noodzakelijk een dringende reden. Uit de omschrijving van art 35 WAO volgt dat de ernstige tekortkoming van die aard moet zijn dat zij een verdere professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Het feit dat een ontslag om dringende reden rechtvaardigt is het feit met in achtneming van alle omstandigheden die er de aard van een dringende reden aan kunnen geven. (Cass.6-9-2004, RW 04-05, 742; Cass. 3-6-1996, JTT '96, 437; Cass. 13-12-1982, Arr. Cass. 82-83 nr 223).

Vroegere feiten die op zichzelf geen ontslag om dringende reden meer kunnen rechtvaardigen kunnen, voor zover ze in de ontslagbrief zijn vermeld, mee in aanmerking worden genomen om de ernst van de als dringende reden ingeroepen feiten te beoordelen. (Cass.21-1-1991, JTT 1991, 326) (Cass.28-3-1988, JTT'89, 82; Cass.2-3-1987, JTT 87,382; Cass.18-2-1980, RW 1980-81, 1417).

Voor het in aanmerking nemen van vroegere omstandigheden is niet vereist dat de als dringende redenen ingeroepen feiten op zichzelf reeds een ernstige tekortkoming uitmaken aangezien juist wordt aangevoerd dat ze slechts een dringende reden tot onmiddellijk ontslag uitmaken door ze te beschouwen in het licht van de voorheen voorgevallen feiten die als verzwarende omstandigheden zijn aangevoerd; (Cass. 6-9-2004, RW 2004-2005, 742; Cass.3-6-1996, JTT 1996, 437).

Op de werkgever rust de bewijslast, zowel met betrekking tot het bestaan van de feiten die als dringende reden worden ingeroepen als met betrekking tot de zwaarwichtige aard ervan.

Toepassing in voorliggend geschil.

Beoordeling door het Hof

Naleving van de termijnen voor ontslag

Het voornemen tot ontslag om dringende reden moet overeenkomstig art 4§1 en §3 van de bijzondere ontslagregelingswet personeelsafgevaardigden aangetekend

worden verstuurd binnen de drie werkdagen volgend op de dag gedurende dewelke de werkgever kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen, met vermelding van alle feiten die naar zijn oordeel de professionele samenwerking definitief onmogelijk maken.

V : Theo betoogt dat appellante heeft nagelaten aan te geven welk feit precies aanleiding gaf tot het voorgenomen ontslag en niet bewijst dat zij de voorgeschreven termijn heeft nageleefd.

De arbeidsrechtbank stelde reeds vast dat de reeks feiten die werden aangehaald dateerden van geruime tijd voor de kennisgeving van het voornemen tot ontslag en partijen in de loop van december 2009 een aantal afspraken hadden gemaakt voor de komende zes maanden om de verstandhouding tussen de directie en V M. Theo te verbeteren en de problematische arbeidsrelatie vlot te trekken. Zij heeft daaruit terecht opgemaakt dat die feiten op dat ogenblik voor appellante niet van die aard waren dat zij de samenwerking definitief onmogelijk maakten.

Op 9-12-2009 had er een vergadering plaats met het dagelijks bestuur, waarop aan V M. Theo voorstellen werden gedaan. In een mailbericht van 11-12-2009 herinnerde de voorzitter V M. Theo aan de voorstellen die het Dagelijks Bestuur hem had gedaan. Er werd van hem een antwoord verwacht m.b.t. volgende mogelijkheden:

"Mogelijkheid 1"

Ik zal als voorzitter en dus juridisch werkgever, samen met minstens één lid van het DB (of andere gemachtigde door de RvB) de taakomschrijving, functioneringsgesprekken met jou als werknemer opnemen gedurende een bepaalde periode. (wellicht van januari tot eind juni). We beschouwen deze periode als een afkoelingsperiode en als een mogelijkheid om een goede manier van samenwerken met je leidinggevenden te vinden. Als dit niet lukt moeten we sowieso naar mogelijkheid 2.

Mogelijkheid 2

We ervaren de arbeidsrelatie als onherroepelijk beschadigd en de samenwerking tussen jou en je leidinggevenden als onmogelijk door de incompatibiliteit van karakters en het wegvallen van internationalisering, als je gekende werkterrein en we praten over een goede manier om uit mekaar te gaan. We komen een opzegvergoeding overeen en bieden een outplacement waardoor je nieuwe en voor jou betere en gezondere arbeidsperspectieven kan vinden.

Graag wil ik een antwoord op die vragen ten laatste op woensdag 16 december 2009 voor 12 u 's middags.

Mag ik je ook vragen om je in de organisatie low-profile op te stellen en geen discussies omtrent jouw persoonlijk dossier en positie of mbt verzonden mails of standpunten die je niet zinnen te voeren? Dat bemoeilijkt een verdere samenwerking in de toekomst.

Natuurlijk is dit voor jou geen prettige situatie en is de druk hoog. Daar heb ik ook alle begrip voor.

Voor het DB en de RvB gaat de organisatie echter voor. En daar is een goede en loyale samenwerking voor noodzakelijk....

V : Theo antwoordde daarop met een e-mail van 16-12-2009:

Ik heb inmiddels gesproken met Michael V. en bevestig langs deze weg wat ik je vorige week vrijdag reeds via telefoon meedeelde, nl. dat ik opteer voor mogelijkheid 1.

Van mijn kant engageer ik me alvast voor een goede en loyale samenwerking. Ik hou me graag ter beschikking voor nadere toelichting.

De bereidheid tot een constructieve samenwerking werd hiermee door beide partijen bevestigd.

De feiten die SOCIUS aanhaalt mbt de periode tussen die afspraak en de kennisgeving van het voornemen tot ontslag, zijn het niet uitvoeren door V

Theo van de herhaalde verzoeken van voorzitter F bij e-mails van 18 januari 2010 en van 21 januari 2010.

Daarbij werd V Theo verzocht om het verslag van het gesprek op 9-12-2009 voor akkoord te ondertekenen en bij de directeur af te geven en op (donderdag) 21-1-2010 werd daar nog een bijkomende eis aan toegevoegd, nl deze om voor het eind van de daarop volgende week aan alle leden van de raad van bestuur, aan de directie en het personeel per brief of e-mail duidelijk en ondubbelzinnig het bericht te sturen dat hij had afgezien van zijn voornemen een klacht in te dienen tegen de directeur wegens pesten op het werk, in de hoop dat daarmee de onrust in de organisatie zou verdwijnen.

In zijn repliek van 22-1-2010 op het bericht van de vakbondssecretaris V van 21-1-2010, herhaalde de voorzitter zijn eis het verslag van de vergadering van 9-12 te ondertekenen, uiterlijk tegen 27 januari 2010.

Aangezien aan V Theo de tijd werd gelaten tot het eind van de week volgend op deze waarin het bericht van 21-1 werd verstuurd, verstreek het ultimatum op zaterdag 30-1-2010. Het hof is van oordeel dat die datum als vertrekpunt kan worden genomen voor de driedagentermijn. Tot dan kreeg V Theo immers de gelegenheid om het verzoek uit te voeren.

Het hof stelt vast dat het voornemen tot ontslag met vermelding van de redenen ervoor werd bekend gemaakt binnen de drie werkdagen te rekenen vanaf die datum, zodat de door de wet gestelde termijn werd nageleefd.

Met betrekking tot de gegrondheid van de dringende redenen.

Het bericht van 18-1-2010 luidde:

"in opvolging van onze eerdere gesprekken, voorstellen en gemaakte afspraken tussen het dagelijks Bestuur van Socius en u en in opvolging van een bespreking in de Raad van bestuur van Socius op 13-1-2010 wil ik u graag uitnodigen om het verslag van ons gesprek op 9-12-2009 door jou ondertekend voor akkoord morgen bij de directeur van Socius af te geven.

Ik wil je ook meedelen dat de Raad van Bestuur het dagelijks bestuur en de directie van Socius de opdracht geeft de periode tot en met juni 2010 zo in te richten dat op basis van evaluatiegesprekken uw functioneren in de organisatie kan beoordeeld worden.

Concreet geeft de Raad van Bestuur de opdracht aan de voorzitter en directeur van Socius om deze gesprekken te voeren met u.

Na het inleveren van het bovenvermelde ondertekende verslag willen we (voorzitter en directeur) u uitnodigen voor een gesprek waarin we toelichting zullen geven over te volgen stappen en daarbij horende afspraken."

Aan dat bericht ging een feit vooraf waaruit V: dat appellante zich niet hield aan de afspraken.

Theo meende op te maken

Er was in december reeds afgesproken dat V:

Theo twee evenementen

zou organiseren het ene op 19 mei 2010 en het andere op 22 juni 2010.

Op 5-1-2010 zou de directeur dan zonder overleg vooraf hebben beslist dat die twee evenementen zouden doorgaan op 22 juni en 30 juni 2010.

V: Theo meende dat hiermee de afspraak werd geschonden dat de voorzitter samen met minstens één lid van het dagelijks bestuur o.m. de taakomschrijving zou opnemen gedurende een bepaalde periode (wellicht van januari tot eind juni).

Hij achtte het bovendien niet realistisch beide evenementen in de tijdspanne van één week te organiseren, een mening die ook door andere collega's werd gedeeld, en meende dat zijn taakbelasting hierdoor werd verzwaard.

V: Theo stelde vast dat in dat mailbericht terug gekomen werd op de gemaakte afspraken. Waar overeengekomen was dat de evaluatie en de functioneringsgesprekken in de periode van januari tot juni door de voorzitter en een lid van het Dagelijks Bestuur zouden worden uitgevoerd, werd nu gesteld dat dit zou gebeuren door de voorzitter en de directeur.

De arbeidsrechtbank heeft terecht gesteld dat appellante er de oorzaak van is dat de spanningen opnieuw werden aangezwengeld door meer dan een maand na de vergadering van 9-12 en nadat V: Theo zich duidelijk had uitgesproken voor mogelijkheid 1 (zie hierboven) en zich bereid had getoond tot een constructieve en loyale samenwerking, plots te gaan eisen dat hij het verslag van de vergadering van 9-12-2009 zou ondertekenen.

Het verslag was een gedetailleerde uiteenzetting van de zeer gespannen sfeer op dat ogenblik en van de twistpunten die op die vergadering werden uiteengezet, doch er werden geen afspraken in opgenomen. De afspraken werden achteraf gemaakt via de wederzijds verstuurde e-mailberichten.

Met de arbeidsrechtbank vraagt het hof zich af wat de zin van de ondertekening van het verslag wel kan zijn geweest.

V: Theo had o.m. bezwaar tegen het opnemen van vermeldingen in het verslag die niets te maken hadden met de inhoud van het gesprek, zoals het feit dat hij bij het verlaten van het vertrek de aanwezigen geen hand drukte. In zijn mailbericht van 20-1-2010 noemde de heer V dit "bedenkkelijk".

Dat een kritische kanttekening werd gemaakt bij het verslag kan niet als een belediging worden beschouwd noch als een tekortkoming. Een werknemer heeft het recht zijn mening te uiten mits hij zich met het nodige respect uitdrukt.

Het hof stelt eveneens vast dat de afspraak in verband met het houden van functionerings- en evaluatiegesprekken zoals geformuleerd in mogelijkheid 1 (zie hierboven) kennelijk reeds door appellante zelf was gewijzigd, waarmee zij haar eis tot ondertekening van het verslag zelf ondermijnde.

V. Theo stelde vast dat over functioneringsgesprekken al niet meer werd gesproken en leidde daaruit af dat enkel nog evaluatie- en beoordelingsgesprekken zouden worden gehouden, een conclusie die naar de mening van het hof voorbarig was.

Met betrekking tot het vaststellen van de data voor de geplande evenementen, oordeelt het hof dat V. Theo ten onrechte het invullen van het takenpakket (aard van de uit te voeren taken) verwacht met de concrete organisatie ervan (tijdstip, plaats, modaliteiten). De beslissingsbevoegdheid komt de directie van de organisatie toe. V. Theo kon in voorkomend geval zijn opmerkingen daaromtrent meedelen, doch kan het beslissingsrecht van de directie als zodanig niet in vraag stellen.

Het bericht van 21-1-2010 waarbij de voorzitter nog een bijkomende eis stelde luidde als volgt:

"Ik lees in uw mail van 20-1-2010 dat hij (= V. Theo) nu eindelijk besloten heeft om geen klacht in te dienen. Ik sta erop dat hij nu ook - en wel voor het einde van volgende week - aan alle leden van de raad van bestuur, aan de directie en het personeel per brief of e-mail een duidelijk ondubbelzinnig bericht stuurt dat hij heeft afgezien van zijn voornemen om een klacht in te dienen tegen de directeur wegens pesten op het werk. Door die mededeling zal hopelijk de onrust in de ganse organisatie verdwijnen."

In een bericht van 20-1-2010 had de vakbondssecretaris V. nog bevestigd:

Ik wil er u aan herinneren meneer P. dat Theo er eind vorig jaar uitdrukkelijk voor gekozen heeft om bij Socius te blijven, omdat hij er ondanks alles graag werkt, omdat hij er ondanks alles van overtuigd is zijn taken tot een goed einde te kunnen brengen. Daarom heeft hij toen ook beslist geen formele procedure pesten op het werk op te starten.

Appellante meent dat de weigering van V. Theo het bericht te versturen in het geheel van de historiek i.v.m. de klacht van V. Theo wegens "pesten op het werk" moet worden gezien die volgens haar blijkt geeft van een aanhoudend misbruik van de klachtenprocedure.

Bij de behandeling van art 6,2^{de} lid, 7^o werd bij de wetvoorbereiding gesteld: "dat de bescherming van het slachtoffer tegen elke vorm van geweld op het werk niet tot gevolg mag hebben dat een persoon die onterecht van een dergelijke daad wordt beschuldigd, totaal rechteloos zou worden. Het kan immers niet uitgesloten worden dat een wet die de bescherming van een persoon tot doel heeft ongewenste neveneffecten kan hebben, vooral wanneer de reputatie van de vermeende dader wordt in het gedrang gebracht door wraak of kwade trouw. Daarom is het ook zo dat elke klacht duidelijk gemotiveerd moet worden. Maar door in de wet een verplichting op te nemen waarbij wordt gesteld dat de werknemer de klachtenprocedures niet wederrechtelijk mag gebruiken, wordt het bovendien mogelijk in dergelijke gevallen de sanctiemechanismen van het arbeidsrecht in werking te stellen..."

De werknemer heeft nochtans het recht zich te vergissen, daar de bescherming hem wordt toegekend, ongeacht het resultaat van de procedure die op basis van de klacht wordt gevoerd." (Parl.st.Kamer 2001-2002, zittingsperiode 50 nr 1583/001 p 11-12).

V. Theo heeft aanvankelijk de vertrouwenspersonen binnen de onderneming aangesproken omdat hij meende het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk vanwege de directeur. In de klachtbrief die toen werd opgesteld werden geen concrete feiten opgelijst, wel werden een aantal stukken toegevoegd, waaruit naar de mening van V. Theo voldoende bleek welke de aard was van de feiten die hij als pesterijen beschouwde.

Die feiten kunnen als volgt worden samen gevat: hij werd in diskrediet gebracht door het verdraaien van zijn woorden in een functioneringsgesprek, hij werd overladen met taken en er werden hem taken toegewezen die buiten zijn competentiegebied lagen, de evaluatie was onbillijk, er werd misbruik gemaakt van het functioneringsgesprek, er werden hem tegenstrijdige verwijten gemaakt, hij werd systematisch bekritiseerd, hij kreeg niet de toelating om belangrijke vergaderingen op te volgen... De toewijzing van taken en het evalueren ervan behoren tot de prerogatieven van het werkgeversgezag, eventuele kritiek op de uitvoering van de taak is in principe niet onrechtmatig, doch ook de uitoefening van het werkgeversgezag op een onredelijke wijze, kan onrechtmatig zijn.

De omschrijving van pesterijen in art 32ter van de welzijnswet van 4-8-1996 luidt: *"Pesterijen op het werk: meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd....."*

Er is derhalve een belangrijke subjectieve component waaraan niet kan worden voorbijgegaan. De subjectieve ervaring van het probleem kan variëren van de ene betrokkene tot de andere en het is erg moeilijk deze beleving in te schatten.

Indien die klachtbrief niet voldeed aan de vereiste van een "met redenen omklede klacht" dan kon van de vertrouwenspersonen worden verwacht dat zij V. Theo zouden bijstaan bij het nauwkeurig en concreet formuleren van zijn klachten. Het moet gezegd dat niet altijd een gemakkelijke opgave is.

V. Theo heeft kennelijk gevraagd dat de Raad van Bestuur zou tussen komen wat werd geweigerd daar deze de bevoegdheid m.b.t. de personeelszaken had gedelegeerd aan het Dagelijks Bestuur. De klacht kwam aldus terecht bij het Dagelijks Bestuur dat beloofde deze verder op te volgen.

V. Theo merkt op dat daarbij niet de procedure werd gevolgd als beschreven in het arbeidsreglement: art 28 daarvan bepaalt:

"de vertrouwenspersoon/preventieadviseur hoort - onverwijld en onpartijdig - het slachtoffer en de beschuldigde persoon afzonderlijk en poogt het probleem op een informele wijze op te lossen."

Terwijl de voorzitter hem meedeelde.

"Om alle partijen te horen vragen we de directeur om een schets van zijn (arbeids)relatie te maken (los van jouw concrete dossier waarvan de directeur nog geen inzage had)."

We laten intussen jouw aanklacht door een juridisch deskundige inzake pestprocedures doorlichten met de opdracht een onderscheid te maken tussen feiten (die aanleiding kunnen geven tot een rechtmatige klacht) en interpretaties. We vragen de directeur te reageren op deze feiten en zijn versie te geven”.

V. Theo heeft uit bepaalde uitspraken van de voorzitter i.v.m. zijn klacht de indruk gekregen dat zijn klacht niet ernstig werd genomen en o.m. uit volgende passage uit diens brief:

“Het DB heeft zijn grootste twijfels bij het dossier. Interpretaties en beweringen die als feiten worden gesteld lijken te horen tot het normaal functioneren en de taak van de directie om toe te zien op de kwaliteit van het geleverde werk. Maar het DB is niet thuis in de materie en besluit de hulp in te roepen van de raadsman van Socius die enige ervaring heeft met dit soort dossiers”.

*“Na een grondige analyse komt hij onder meer tot volgend besluit:
Uit de documenten die volgens de werknemer in het document getiteld “situering van mijn klacht pesterijen op het werk” voor zichzelf spreken valt geen enkele onrechtmatige gedraging af te leiden. Ik zie dan ook niet goed in waarover u de directeur om uitleg zou kunnen vragen. De in tijd en ruimte situeerbare feiten die met enige goede wil uit het dossier van de werknemer zijn af te leiden vormen de normale uitoefening van het gezag door de werkgever”.*

In die context is het begrijpelijk dat V. Theo gemeend heeft dat zijn klacht niet ernstig werden genomen en contact heeft opgenomen met de externe preventieadviseur van IDEWE. Er werd reeds een oordeel geveld vooraleer de directeur met de feiten werd geconfronteerd. De externe preventieadviseur wees hem erop dat hij nog de juiste documenten diende te ondertekenen en lichtte hem in over de kostprijs van de procedure.

V. Theo stelt dat hij om de organisatie die kosten te besparen besloot af te zien van het indienen van een formele klacht en via de interne weg tot een oplossing te komen. Hij stelde als voorwaarde dat nog ander personen van de Raad van Bestuur bij het onderzoek zouden worden betrokken, hetgeen gelet op de hierboven geschetste context begrijpelijk voorkomt.

Tijdens de vergadering met het Dagelijks Bestuur bevestigde V. Theo dat hij de officiële klacht niet verder zou zetten en met zijn bericht van 16-12-2009 engageerde hij zich tot loyale samenwerking. Hij heeft geen verdere stappen ondernomen om een klacht te formaliseren.

Het hof kan in het geschetste verloop geen misbruik van klachtenprocedure vaststellen. Uit de voorliggende stukken kan niet worden vastgesteld dat V. Theo kennelijk onredelijk zou hebben gehandeld noch dat er helemaal geen sprake is geweest van pesterijen.

De aan V. Theo gestelde eis om aan de directeur en het personeel te berichten dat hij afzag van het indienen van een klacht komt het hof niet redelijk voor. Dit zou V. Theo in een onmogelijke positie brengen indien hij meende opnieuw het slachtoffer te worden van pesterijen. Het indienen van een met redenen omklede klacht in geval de werknemer meent het slachtoffer te zijn van pesterijen, wordt gewaarborgd door art 32 nonies van de welzijnswet. Men kan van een werknemer niet vragen af te zien van dit recht.

Bovendien vraagt men zich af waarom Va... Theo daarover het voltallig personeel, de Raad van Bestuur en het Dagelijks Bestuur moest inlichten. Het hof treedt de arbeidsrechtbank bij waar zij overwoog dat indien appellante meende dat het personeel daarover moest worden ingelicht zij dit ook zelf kon doen zoals zij gedaan had toen de klacht werd ingediend.

Men krijgt de indruk dat het aan Va... Theo gerichte verzoek vooral te maken had met het feit dat de voorzitter ontstemd was over het bericht van de vakbondssecretaris, de heer V... waarin hij namens V... Theo protesteerde in verband met de wijzigingen van de afspraken. Zelfs indien dit schrijven inderdaad onvoldoende blijk geeft van terughoudendheid, dan kon dit toch geen reden zijn om V... Theo zelf daarvoor te sanctioneren. De gebruikte termen zijn niet deze van V... Theo zelf en kunnen hem niet als beledigingen worden aangerekend.

Het hof meent dat in de weigering van V... Theo in te gaan op de eis van de voorzitter bij bericht van 21-1-2010 geen blijk van insubordinatie kan worden gezien en evenmin in zijn weigering het verslag van 9-12-2009 te ondertekenen.

Het hof meent dat geen van de feiten waarvan appellante kennis nam binnen de termijn van drie werkdagen die de kennisgeving van het voornemen tot ontslag voorafgaan als een tekortkoming kunnen worden beschouwd en dus zeker niet als een ernstige tekortkoming die het voortzetten van de professionele relatie tussen partijen onmogelijk maakt, zodat de andere feiten die appellante aanhaalt niet verder moeten worden onderzocht.

De arbeidsrechtbank wees er overigens reeds op dat uit de minnelijke afspraken tussen partijen in december 2009 om hun samenwerking te normaliseren voldoende blijkt dat ze voor appellante geen breekpunt vormden.

Het hof is derhalve van oordeel dat er geen reden toe is het bestreden vonnis te hervormen.

OM DEZE REDENEN,

HET ARBEIDSHOF,

Rechtsprekend op tegenspraak tav appellante en eerste geïntimeerde, bij verstek tav tweede en derde geïntimeerde;

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

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch niet gegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Legt de kosten van het hoger beroep ten laste van de vzw SOCIUS.

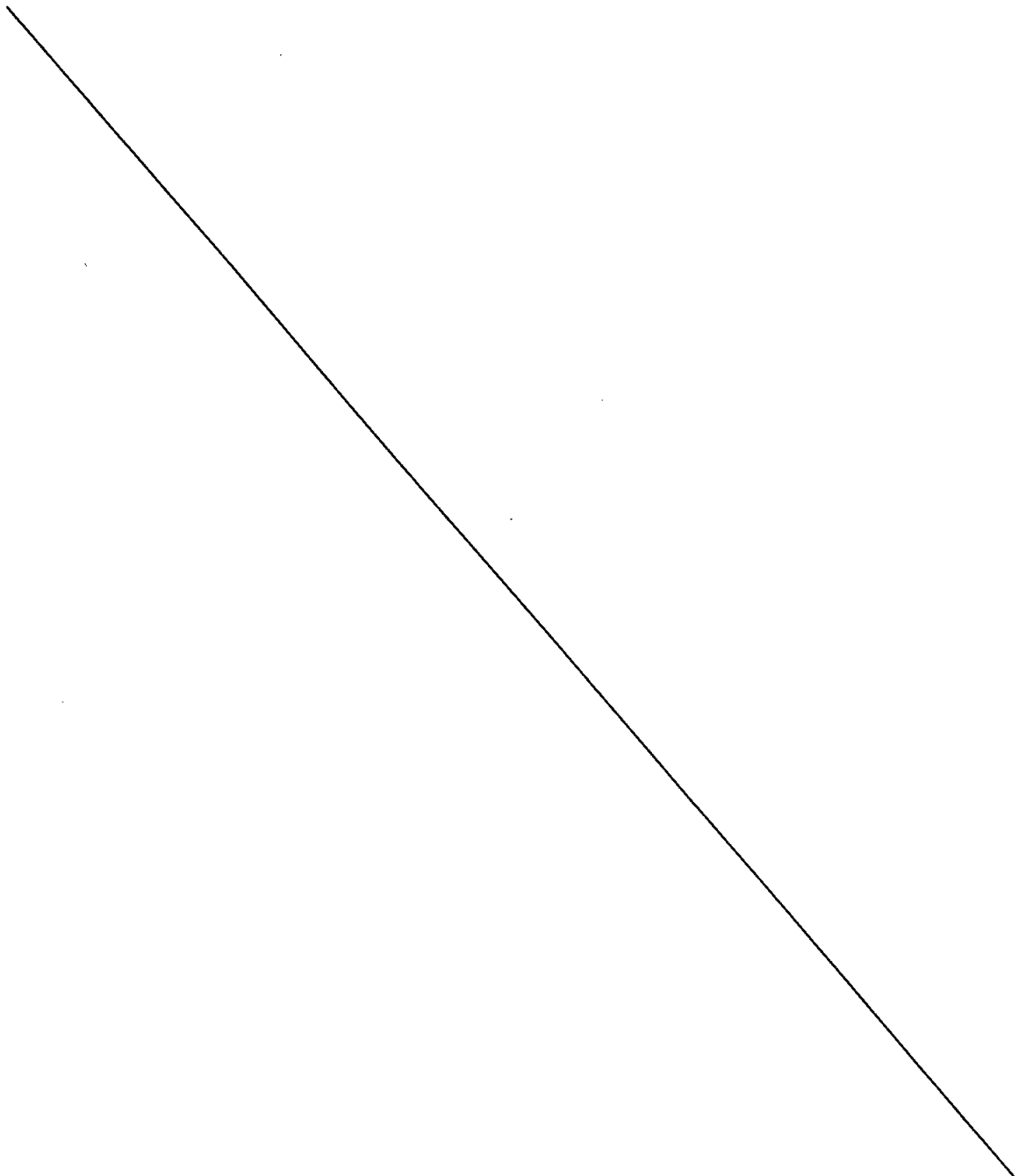
De kosten werden door partijen als volgt begroot:

Voor appellante:

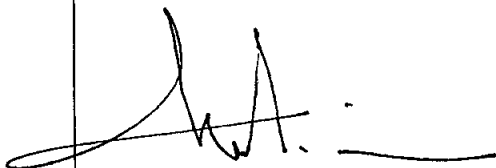
- op 315,92 € dagvaardingskosten
- op 1.200,00 € rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg.
- op 1.200,00 € rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep.

Voor geïntimeerden:

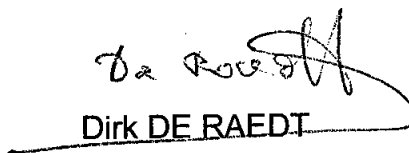
- op 1.200,00 € rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg.
- op 1.200,00 € rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep.



Aldus gewezen en ondertekend door de eerste kamer van het Arbeidshof te Brussel,
Geertrui BALIS, kamervoorzitter,
Georgy EGGERMONT, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Steven MARCHAND, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :
Dirk DE RAEDT, griffier.



Geertrui BALIS


Dirk DE RAEDT

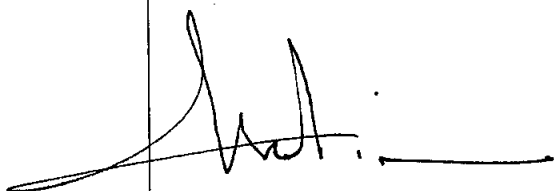
Georgy EGGERMONT



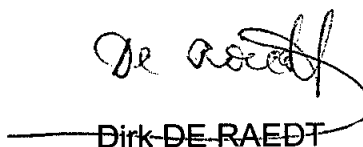
Steven MARCHAND

en uitgesproken op de buitengewone openbare terechtzitting van vrijdag 2 juli 2010
door:

Geertrui BALIS, kamervoorzitter,
bijgestaan door
Dirk DE RAEDT, griffier.



Geertrui BALIS


Dirk DE RAEDT