

Rep.Nr.

1010/2330

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

BUITENGEWONE OPENBARE TERECHTZITTING VAN 13 SEPTEMBER 2010.

3DE KAMER

Bediendecontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

DI

Appellant, vertegenwoordigd door Mr. J.
VAN EECKE, advocaat te MACHELEN.

Tegen:

RONSE Olivier, advocaat, kantoor=
houdende te 1190 BRUSSEL,
Zevenbunderslaan 130, in zijn
hoedanigheid van curator van het
faillissement N.V. AM GRAPHIDEC, met
zetel gevestigd te 1800 VILVOORDE,
Schaarbeeklei 207, in 2001 gefusioneerd
met de N.V. AB-DICK, met zetel
gevestigd te 1932 SINT-STEVENSWOLUWE,
Leuvensesteenweg 46B.

Geïntimeerde, verschijnend q.q.

★

★

★

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 15 maart 2002;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 29 mei 2002;
- de conclusie van de geïntimeerde partij;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter buitengewone openbare terechtzitting van 28 juni 2010 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. FEITEN

De heer D trad op 1 april 1982 in dienst van de NV AB Dick (hierna genoemd de NV) als bediende boekhouder, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van dezelfde datum.

In de loop van de arbeidsovereenkomst werd de heer D belast met de administratieve en financiële directie van de onderneming en vanaf 1 november 1996 eveneens met het aankoopbeheer, de informatica en de 'warehouse'.

Naar aanleiding van economische moeilijkheden ging de NV in 1999 over tot een herstructurering, die erin in essentie op neerkwam dat de Belgische en de Nederlandse activiteiten werden gegroepeerd, en de heer D de verantwoordelijkheid kreeg van 'financial controller Benelux', onder het gezag van de heer D als 'managing director Benelux'.

Met aangetekende brief van (donderdag) 6 april 2000 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden.

Met aangetekende brief van (maandag) 10 april 2000 gaf de NV als volgt kennis van de dringende reden:

"Op maandag 3 april 2000, stuurde u een bijzonder denigrerende e-mail naar de heer B, waarin u niet nalaat bijzonder kwetsende scheldtaal te gebruiken aan het adres van de heer B, met wie u nochtans nauw op management-niveau dient samen te werken in teamverband om de Benelux-activiteiten van onze groep in goede banen te leiden. Dergelijke beledigende, uitdagende taal, zelfs scheldtaal, t.a.v. een collega is hoe dan ook totaal onaanvaardbaar en is een onduldbare inbreuk op uw verplichtingen van loyaliteit t.o.v. uw werkgever, die de gepaste loyaliteit t.o.v. de personeelsleden insluit. Bovendien, door een dergelijke scheldtaal te gebruiken maakt u elke samenwerking in teamverband onmogelijk. Dit is des te meer onaanvaardbaar omdat daardoor de samenwerking op management-niveau wordt onmogelijk gemaakt, terwijl het u nochtans zeer goed bekend is dat een dergelijke samenwerking in een echte teamspirit essentieel is voor het welslagen van Benelux-activiteiten, in het bijzonder in deze moeilijke periode.

Het versturen van deze e-mail was volledig overbodig aangezien op vrijdag 31 maart 2000 reeds een samenkomst gepland was op 14 april om de memo van de heer d te bespreken, waartoe uzelf de heer d heeft uitgenodigd per e-mail op advies van mijzelf.

Hierbij heeft u op moedwillige wijze elk overleg binnen het management-team gedwarsboomd en onmogelijk gemaakt.

Op dinsdag 4 april 2000, hebt u een meeting georganiseerd met de verkopers, volledig in strijd met het crisisoverleg van vrijdag 31 maart 2000, waarna de initiatieven bij ondergetekende lagen. Ik had u nochtans in mijn hoedanigheid van uw hiërarchisch overste, in mijn e-mail van maandag 3 april 2000 de opdracht gegeven ervoor te zorgen dat de verkopers op donderdag 6 april om 14H op de vennootschap aanwezig zouden zijn o.a. voor een bespreking met de heer R E. Desalniettemin belegt u een samenkomst met de verkopers op dinsdag 4 april 2000, waarbij u die samenkomst zelfs meent te mogen bestempelen als een 'crisisvergadering'. Door op die manier te handelen gaat u uw bevoegdheden volledig te buiten en handelt u in tegenstrijd met instructies die u gegeven waren. Bovendien probeert u een instructie te dwarsbomen door te stellen dat de verkopers en uzelf voorstellen de

salesmeeting (van donderdag 6 april 2000) uit te stellen tot 13 april 2000. Behoudens een totaal onaanvaardbare overschrijding van uw bevoegdheden, wordt een reëel teamwerk eveneens onmogelijk gemaakt door deze eigengereide manier van handelen.

In uw 'verslag' van die samenkomst met de verkopers op 4 april 2000, kondigt u eveneens aan dat u een speciale prijslijst voor uitrusting zult uitwerken. Dit is opnieuw een totale miskenning en overtreding van uw bevoegdheden: het behoort u inderdaad niet toe de prijzen zonder overleg vast te stellen. Bovendien kondigde u in uw e-mail van 3 april 2000 aan de heer d aan dat u opnieuw stockage in België wilt organiseren, hetgeen in strijd is met de opgezette structuur voor onze Benelux-activiteiten.

Een dergelijke houding van uwentwege die een nauwe samenwerking op management-niveau onmogelijk maakt, terwijl u zeer goed weet dat die samenwerking essentieel is, en de eigengereide handelingen van uwentwege, zoals hierboven omschreven, die een totale miskenning uitmaken van uw bevoegdheden en die een eveneens een nauwe samenwerking onmogelijk maken, zijn ontoelaatbare inbreuken op uw essentiële verplichting als werknemer op management-niveau van onze vennootschap, daarinbegrepen uw verplichting van loyaliteit t.o.v. uw werkgever en de personeelsleden van uw werkgever, en uw verplichting om de werkorganisatie te respecteren, met inbegrip van uw bevoegdheden en de naleving van instructies terzake. Deze werkorganisatie wordt grondig verstoord door dergelijke acties en houding van uwentwege, evenals trouwens door aankondigingen van uwentwege betreffende maatregelen die u in het vooruitzicht stelt, terwijl dergelijke maatregelen niet tot uw bevoegdheden behoren."

Met aangetekende brief van 12 april 2000 betwistte de raadsman van de heer D de regelmatigheid en de rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden, en vorderde hij betaling van een opzeggingsvergoeding van 4.173.395 BEF en een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht van 1.192.398 BEF.

Met brief van 27 april 2000 antwoordde de raadsman van de NV dat het ontslag tijdig en terecht werd gegeven en betwistte hij de gestelde vorderingen.

In 2001 fuseerde de NV met de NV AM-Graphidec, die met vonnis van 5 september 2002 door de Rechtbank van

koophandel te Brussel failliet werd verklaard. Verweerder qq. werd als curator aangesteld.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 22 mei 2000 vorderde de heer d... r voor de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre, betaling door de NV van 4.173.395 BEF (103.455,76 EUR) opzeggingsvergoeding en 1.192.398 BEF (29.558,77 EUR) vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 12 april 2000 en met de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met vonnis van 28 maart 2001 verzond de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre, de zaak naar de Nederlandstalige kamers van de Arbeidsrechtbank te Brussel.

c.-

Met vonnis van 15 maart 2002 verklaarde de Arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer D... ontvankelijk doch ongegrond en veroordeelde zij hem tot de kosten van het geding.

d.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.

e.-

Met verzoekschrift in de Franse taal, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 29 mei 2002 stelde de heer D... beroep in tegen zowel het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre van 28 maart 2001 als het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 15 maart 2002.

Met arrest van 2 oktober 2003 verklaarde de 4de kamer van het Arbeidshof te Brussel zich onbevoegd om kennis te nemen van het beroep.

f.-

Met verzoekschrift in de Nederlandse taal, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 29 mei

2002, stelde de heer D. beroep in tegen zowel het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre van 28 maart 2001 als het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 15 maart 2002.

Hij vorderde beide vonnissen te hervormen, te zeggen voor recht dat de zaak ingeleid, gepleit en beoordeeld moet worden voor en door een Franstalige kamer van het arbeidshof, en (wellicht ondergeschikt), zijn oorspronkelijke vordering gegrond te verklaren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

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

IV. BEOORDELING

A. Over het hoger beroep tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre van 28 maart 2001

De derde kamer van het Arbeidshof te Brussel is niet bevoegd om kennis te nemen van een beroep tegen een vonnis dat uitgesproken werd door de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre.

B. Over het hoger beroep tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 15 maart 2002

1. Opzeggingsvergoeding

Regelmatigheid van het ontslag om dringende reden

Het staat niet langer ter discussie dat de feiten die de curator qq. als dringende reden weerhouden wenst te zien, aan de NV bekend werden op maandag 3 en dinsdag 4 april 2000.

Het ontslag werd gegeven op donderdag 6 april 2000, dit is binnen de drie werkdagen na de kennisname van de feiten; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van maandag 10 april 2000, dit is binnen de drie werkdagen na het ontslag.

Het ontslag om dringende reden werd met toepassing van artikel 35 derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet tijdig gegeven.

De vormvoorschriften van artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet werden nageleefd.

Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Artikel 35, tweede lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt :

"Onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt."

Op de eerste plaats dient de tekortkoming ernstig te zijn: niet elke fout is een dringende reden.

De intrinsieke zwaarwichtigheid van de fout maakt een essentieel bestanddeel uit van de dringende reden.
(vgl. Arbh. Bergen 12 oktober 1990, Rev. Liège 1991, 739)

In de rechtspraak wordt zelfs algemeen aanvaard dat er zware fouten zijn die toch geen dringende reden uitmaken.

(vgl. Arbh. Brussel 20 juni 1980, T.S.R. 1981, 37, noot J. Mallié; Arbh. Brussel 19 september 1986, Rechtspr. Arb. Brussel 1976, 387)

Nauw met dit laatste vereiste verbonden, dient de zware fout de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van het onhoudbaar karakter van de toestand die ze tot stand heeft gebracht.

(vgl. Arbh. Luik 8 maart 1971, Jur. Liège 1970-71, 236)

Wanneer de fouten van de werknemer de arbeidsverhoudingen tussen de werknemer en de werkgever niet dadelijk en volledig onmogelijk maakten, leidt de rechter hieruit wettig af dat die fouten geen dringende reden opleverden.

(vgl. Cass. 12 januari 1981, Arr. Cass. 1980-81, 514)

Het arbeidshof is van oordeel dat volgende feiten bewezen zijn en relevant voor de beoordeling van de betwisting tussen partijen:

op 3 april 2000 heeft de heer D. aan een collega, de heer B. een e-mail verzonden, waarin beledigende bewoordingen werden gebruikt

vervolgens heeft de heer D. een aantal initiatieven genomen of aangekondigd die indruisten tegen afspraken die werden gemaakt met zijn oversten, en die moeten worden geïnterpreteerd als een doelbewust tegenwerken van de door de NV vooropgestelde beleidslijnen.

Zo heeft hij een vergadering met de verkopers van de NV belegd op 4 april 2000, terwijl eerder was afgesproken dat dergelijke vergadering op 6 april 2000 zou doorgaan met de heer B., manager sales en marketing. Hierbij betwist de heer D. niet dat de verkoopactiviteiten niet behoorden tot zijn takenpakket.

Verder heeft hij op de door hem zelf georganiseerde vergadering met de verkopers op 4 april 2000 aangekondigd een speciale prijslijst voor uitrusting te zullen uitwerken. Ook hierbij betwist de heer D. niet dat het zonder overleg vastleggen van prijzen niet tot zijn bevoegdheid behoorde.

Tenslotte heeft hij aangekondigd in zijn e-mail van 3 april 2000 aan de heer B. dat hij in België opnieuw stockage-activiteiten wilde organiseren, hoewel dit in strijd was met de structuur van de Benelux-activiteiten.

Het feit dat een werknemer niet alleen de richtlijnen van zijn werkgever of de uitgestippelde beleidslijnen naast zich neerlegt, maar zelfs initiatieven neemt die met deze instructies of met de besproken beleidslijnen strijdig zijn, maakt de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk. Dit geldt des te meer wanneer deze initiatieven worden genomen op gebieden die niet tot de bevoegdheid van de werknemer behoren.

Terecht stelde de eerste rechter in dit verband dat de heer D. er aldus te kennen gaf dat hij in feite niet op normale wijze wenste samen te werken met respect voor ieders bevoegdheden en de instructies van zijn overste.

Dat de heer D. deze initiatieven zou genomen hebben omdat hij niet kon aanzien dat de vennootschap ten gronde werd gericht en hij de enige was die zou weten hoe de zaken recht moesten worden getrokken, belet niet dat zijn houding insubordinatie uitmaakt.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat de heer D. de hem ten laste gelegde feiten niet betwist: in zijn verzoekschrift tot hoger beroep stelt hij inderdaad dat hij 'ongehoorzaam' was omdat hij een 'moedige keuze maakte om zijn verantwoordelijkheden op te nemen ten voordele van de vennootschap'.

De beledigingen van de heer D. aan het adres van zijn collega de heer B. dienen in hetzelfde kader gezien te worden: de heer D. betwist niet dat hij in zijn e-mail aan de heer B. deze als 'primaat' bestempelt en suggereert dat hij maar van beroep moet veranderen indien hij geen voorraad kan beheren, doch vindt ook dit toegelaten omdat hij dat allemaal veel beter zou doen en overigens alleen denkt aan het welzijn van de vennootschap.

Terecht stelde de eerste rechter in dit verband dat zelfs deze omstandigheden niet verhinderen dat de heer D. zijn opmerkingen op een beheerste manier had kunnen verwoorden, zoals past in een professionele relatie.

Tenslotte argumenteert de heer D. ten onrechte dat de NV hem had moeten horen alvorens tot ontslag over te gaan.

Dergelijk verhoor is inderdaad slechts nuttig in de mate dat het noodzakelijk is om het zwaarwichtig karakter van de feiten te beoordelen en om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen.

(vgl. Arbh. Bergen 16 november 1992, J.T.T. 1993, 251)

In voorliggende betwisting was dergelijk onderzoek niet nodig.

Samen met de eerste rechter is het arbeidshof van oordeel dat de heer D. terecht om dringende reden werd ontslagen, zodat zijn vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding als ongegrond moet worden afgewezen.

2. Vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.

(vgl. Cass. 10 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. W. Ganshof van der Meersch)

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is vooreerst een fout vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbrb. Verviers 19 december 1973, J.T.T. 1974, 108)

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

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

De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen.

(vgl. Arbh. Antwerpen 21 maart 1983, R.W. 1983-84, 299)

De onjuistheid van de door de werkgever voor het ontslag ingeroepen (dringende) reden impliceert niet dat het ontslag is aangetast door rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Brussel 21 juni 1993, J.T.T. 1994, 82; Arbh. Luik 7 december 1995, Soc. Kron. 1997, 140; Arbh. Bergen 15 juli 1999, J.T.T. 2000, 379)

Naast een fout onderscheiden van de miskennis van de ontslagregels, vereist het bestaan van rechtsmisbruik een bijzondere materiële schade, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf.

(vgl. Arbh. Brussel 8 januari 1991, R.S.R. 1991, 187)

De forfaitaire opzeggingsvergoeding die in geval van onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is, vergoedt immers op zich alle schade die, zowel materieel als moreel, uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit.

(vgl. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 410, noot C. Wantiez; Arbh. Antwerpen 15 september 1995, Soc. Kron.

1996, 36; Arbh. Antwerpen 2 september 1997, Limb. Rechtsl. 1997, 236)

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich bij het ontslag schuldig maakte aan rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)

Het is bijgevolg aan de bediende om aan te tonen dat de werkgever een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

(vgl. Arbh. Brussel 29 juni 1982, T.S.R. 1982, 627)

In voorliggende betwisting levert de heer De op de eerste plaats niet het bewijs van enige fout in hoofde van de NV die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en die bestaat in de kennelijk onredelijke houding van de NV.

Hij levert evenmin het bewijs van het bestaan en de omvang van de door hem geleden schade.

Het was dan ook terecht dat de eerste rechter zijn vordering tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht heeft afgewezen.

3. Rechtsplegingsvergoeding

Artikel 1022 eerste lid Ger.W. omschrijft de rechtsplegingsvergoeding als een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van de advocaat van de in het gelijk gestelde partij.

Dit betekent dat wanneer de in het gelijk gestelde partij niet wordt bijgestaan of vertegenwoordigd door

een advocaat, deze partij geen aanspraak kan maken op een rechtsplegingsvergoeding.

De curator qq. wordt niet bijgestaan of vertegenwoordigd door een advocaat zodat hem geen rechtsplegingsvergoeding kan worden toegekend.

★

★

★

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

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

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk;

Verklaart zich onbevoegd om kennis te nemen van het hoger beroep tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Nivelles, afdeling Wavre van 28 maart 2001;

Verklaart het hoger beroep tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel van 15 maart 2002 ongegrond;

Bevestigt dit vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de heer D : in de kosten van het geding, aan de zijde van de heer D vereffend op 5.000,00 EUR rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van de curator qq. op NIHIL.

★

★

★

Aldus gewezen door de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

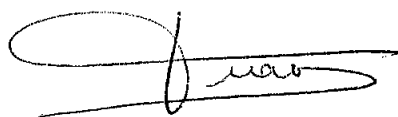
D. RYCKX : Raadsheer.

S. ALAERTS : Raadsheer in sociale zaken als
werkgever,

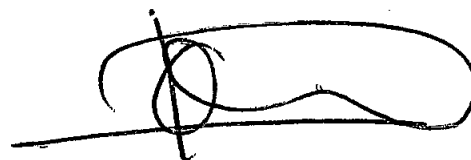
R. VANDENPUT : Raadsheer in sociale zaken als
werknemer-bediende,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT : Griffier,



S. ALAERTS,



R. VANDENPUT,


D. DE RAEDT,
D. RYCKX,

En uitgesproken op de buitengewone openbare terecht-
zitting van de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel
op 13 september 2010 door de heer D. RYCKX, Raadsheer,
bijgestaan door D. DE RAEDT, griffier,


D. DE RAEDT,
D. RYCKX,