

rep.nr 2010/2541

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN VEERTIEN SEPTEMBER
TWEEDUIZEND EN TIEN.**

3e KAMER

bediendecontract

op tegenspraak

definitief

In de zaak :

J/

appellant vertegenwoordigd door meester Cornil L. en
meester Van Petegem E. loco meester Pertry V.,
advokaat te Brussel,

tegen :

S

N.V.

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door meester Lammal G.,
advocaat te Sint-Stevens Woluwe.

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel volgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 24ste kamer van de arbeidsrechtbank te Brussel op 16 oktober 2008;

- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 26 december 2008;

- de besluiten en synthesebesluiten voor de appellant neergelegd ter griffie op 31 augustus 2009 en 24 december 2009;

- de besluiten voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 7 mei 2009 , 29 oktober 2009 en 18 februari 2010;

- de voorgelegde stukken;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 29 juni 2010 , waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

Gehoord de heer D. Soetemans, Eerste Advocaat-generaal, in zijn mondeling advies gegeven op diezelfde openbare terechtzitting.

Partijen geven geen repliek op dit advies waarna de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *
*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer J: werd vanaf 1-10-1999 tewerkgesteld bij NV, waarvan de naam in 2006 gewijzigd werd in S NV.

De vennootschap is actief in de sector bewaking, waardetransport en schoonmaakdiensten. Zij maakte tot 2006 deel uit van de Britse groep R

De heer J: oefende de functie uit van Financial analyst en Management Accountant. In 2003 werd hij Procurement Manager (manager aankopen). In die hoedanigheid stond hij in voor het afsluiten van de aankopen voor de verschillende afdelingen van de vennootschap.

Op 25-2-2004 diende de heer J bij zijn werkgever een klacht in wegens pesterijen op het werk door de heer W, Division Manager Guarding en op 26-2-2004 stuurde zijn toenmalig raadsman een klacht aan het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling..

De pesterijen zouden erin bestaan dat de heer W ongegronde klachten uitte m.b.t. zogenaamde professionele tekortkomingen vanwege de heer J: wijzigingen van verzoeken, het geven van opdrachten nadat die al voldaan waren, racistische opmerkingen en laster.

Volgens de heer J werden die pesterijen reeds eerder gemeld aan een ander lid van het management, de heer F (financieel directeur) via e-mails van 30-1-2004 en 20-2-2004 doch gaf deze daaraan geen gevolg.

Op 23-2-2004 stuurde de heer J een e-mail naar drie managers van de Engelse moederverenootschap, R. Hij wenste de moederverenootschap te informeren over een aantal omstandigheden binnen de Belgische verenootschap die volgens hem ingingen tegen de principes en de verplichtingen die binnen de onderneming moesten worden nageleefd, o.m. tegen de ethische code die binnen de groep gold en tegen de wettelijke voorschriften, gevallen van fraude, favoritisme, corruptie en racisme. De aantijgingen waren voornamelijk gericht aan het adres van De heer V: (General Manager), H: (Financieel directeur) en W (Divisional Manager Guarding)

Met een brief van 24-2-2004 deelde de heer W: het hoofd van de juridische dienst en de secretaris van de Raad van Bestuur van R mee dat de feiten zeer ernstig werden genomen en dat een onderzoek zou worden gevoerd naar de door de heer J geschetste omstandigheden.

Op 27-2-2004 had de heer J een gesprek met de heer G administratief directeur van R die met het oog op het onderzoek naar België was gekomen. Tijdens dit gesprek kwamen een aantal specifieke toestanden aan bod waarvoor de heer J geschreven documenten ter staving voorlegde. Voor de overige omstandigheden verzocht hij om een onderzoek door de moedermaatschappij.

Op vrijdag 5-3-2004 bracht de heer G de heer J op de hoogte van de conclusie die R met betrekking tot de door hem aangeklaagde omstandigheden. De zaken die reeds werden

onderzocht werden onjuist bevonden, of niet gefundeerd of relatief onbelangrijk. In bijlage werd een overzicht gevoegd van de inhoud van de vergadering van 27-2-2004. Met betrekking tot een aantal zaken achtte de heer G het niet mogelijk verder onderzoek te verrichten zonder eerst de identiteit van de heer J bekend te maken, meer bepaald met betrekking tot de aantijgingen van pesterijen. Aangezien deze betrekking hadden op personen van het hoogste managementniveau, verzekerde hij de heer J dat het aangewezen was dat het management van R Initial UK betrokken bleef bij het onderzoek.

Per e-mail van 7-3-2004 liet de heer J de heer G weten dat zijn eerste e-mail informatief was en dat hij zijn toevlucht had gezocht tot het hogere management aangezien zijn beroep bij het lokale management wegens pesterijen ineffectief bleek te zijn. Hij stelde verder dat zijn opmerkingen niet bedoeld waren als basis voor beschuldigingen en dat hij en de heer G een verschillende visie hadden over de conclusie betreffende de door hem in zijn mail van 23-2-2004 geschetste omstandigheden. Hij beloofde volledig te zullen meewerken aan de verdere onderzoeken.

Op 8-3-2004 beëindigde geïntimeerde de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang om dringende reden.

Met een navolgende brief van 11-3-2004, bracht zij de dringende redenen voor het ontslag ter kennis van de heer J

Na bespreking van de afzonderlijke feiten werden deze in de brief vervolgens als volgt samen gevat:

"(...)

Uit het bovenstaande grondige onderzoek blijkt dat U praktisch het hele management team van N.V. bij de aandeelhouder hebt belast op basis van vage geruchten, verdachtmakingen, rondt onjuiste informatie, lasterlijke aantijgingen, enz... Het spreekt vanzelf dat U hierdoor zowel de reputatie van het gehele management team en ook m.n. de reputatie van de heren v. (General Manager), H. (Financieel Directeur) en W. (Divisional Manager Guarding) grondig hebt beschadigd. U hebt gepoogd om middels deze lasterlijke aantijgingen het gehele management in diskrediet te brengen bij de aandeelhouder van NV, R

Bovendien blijkt dat U deze lasterlijke aantijgingen ook binnen de onderneming hebt meegedeeld aan derden en zodoende het moreel gezag en de goede naam van het management team zwaar heeft beklad. Deze aantijgingen werden door de aandeelhouder grondig onderzocht voor zover de aandeelhouder over de nodige gegevens beschikte. Daar waar de aandeelhouder niet over de nodige gegevens beschikte, werden uw aantijgingen grondig onderzocht op het niveau van NV. Dit

onderzoek heeft ertoe geleid dat men tot de conclusies is gekomen dat de aantijgingen die U hebt geformuleerd niet gegrond en zelfs voor een groot deel ronduit lasterlijk waren. Het spreekt vanzelf dat omwille van uw gedrag, het verder zetten van de arbeidsrelatie definitief en onmiddellijk onmogelijk werd gemaakt en bovenvermelde feiten alsook de feiten vermeld in bijlage 1 afzonderlijk en in hun geheel, aanleiding geven tot een gerechtvaardigd ontslag mits dringende reden, zonder het presteren van een opzeggingstermijn of de betaling van een opzeggingsvergoeding, zoals beschreven door artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(...)"

Geïntimeerde maakte verder melding van verschillende verzwarende omstandigheden die haar daags na het vertrek van de heer J. ter kennis werden gebracht door verschillende werknemers:

-De heer J. zou de privacy hebben geschonden van mevrouw V. , een van zijn ondergeschikten door zonder haar toestemming haar e-mails te lezen, een strafrechtelijk sanctioneerbare handeling;

-Hij zou zijn vertrouwelijkheidsverplichting hebben geschonden door aan personen buiten de onderneming informatie te verstrekken over het bedrag van de boni toegekend aan het directieteam met het oog op het destabiliseren van het management;

-Hij zou zich schuldig hebben gemaakt aan pesterijen t.a.v. de heer B door hem regelmatig te beschuldigen van drankmisbruik.

Per aangetekende brief van 21-5-2004 betwistte de heer J formeel de wettigheid van het ontslag en de door zijn werkgever ingeroepen redenen. Hij herhaalde daarin een aantal aantijgingen aan het adres van het management en maakte aanspraak op een verbrekingsvergoeding.

Met een in het Frans gestelde dagvaarding van 14-1-2005 spande de heer J. en geding aan voor de arbeidsrechtbank.

Geïntimeerde beriep zich op de nietigheid van de dagvaarding wegens schending van de taalwetgeving. Bij vonnis van 26-2-2007 stelde de 16^{de} Franstalige kamer van de arbeidsrechtbank de nietigheid van de dagvaarding vast ingevolge schending van de wet op het taalgebruik in gerechtszaken en verklaarde de vordering bijgevolg onontvankelijk.

Op 26-3-2007 liet de heer J. een dagvaarding in het Nederlands

betekenen. Hij vorderde dat de vennootschap zou worden veroordeeld tot betaling , onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding van volgende provisionele bedragen:

-40.262,70 euro gelijk aan 6 maanden loon wegens ontslag met schending van de antidiscriminatiewet, ondergeschikt de wet van 11-6-2002 en het KB van 11-7-2002 en de intresten daarop;

-60.394,05 euro als opzeggingsvergoeding gelijk aan 9 maanden loon en de intresten daarop;

-50.000 euro als vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht ;

-1euro provisioneel wegens achterstallig loon en boni.

Hij vorderde dat , vooraleer recht te doen, de vennootschap ertoe zou worden veroordeeld hem alle informatie en berekeningen betreffende de betaalde bedragen (groepsverzekering, bedrijfswagen, gsm, boni...) over te leggen ten einde een exacte en correcte berekening te kunnen maken.

Verder vorderde hij de vennootschap te veroordelen hem alle aangepaste sociale documenten over te leggen, te verhogen met de vergoedende intresten op de hoger vermelde bedragen vanaf 8-3-2004 en de gerechtelijke intresten tot de integrale betaling.

Ondergeschikt vorderde hij te worden toegelaten met alle middelen van recht, inclusief getuigenverhoor de feiten aan te tonen opgenomen in de brieven van 23-2-2004 en van 21-5-2004.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk doch ongegrond en veroordeelde zij de heer J tot de kosten van het geding.

Zij overwoog dat de heer J niet afgedankt werd omdat hij een klacht had neergelegd maar wel omdat deze klacht was gesteund op een hele reeks feiten die leugenachtig of verzonnen waren of minstens van elke ernstige aard ontdaan.

Zij oordeelde dat het geven van kritiek op de handelswijze van directie en collega's moet kunnen doch dat lasterlijke aantijgingen die door niets worden gestaafd en slechts gebaseerd zijn op roddels en vermoedens niet kunnen geduld worden vanwege een werknemer.

Dat de heer J een kaderlid was en zijn beschuldigingen het management golden, achtte zij een verzwarende omstandigheid.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De heer J. is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Hij verzoekt het hof deze te hervormen en geïntimeerde te veroordelen om hem de volgende provisionele bedragen te betalen:

- 58.106,73 EUR, een opzeggingsvergoeding ten bedrage van 9 maanden loon, te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf 8 maart 2004 en de gerechtelijke interesten vanaf de gedinginleidende dagvaarding tot datum van effectieve betaling.
- 800,86 EUR, de pro rata eindejaarspremie voor 2004, te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf 8 maart 2004 en de gerechtelijke interesten vanaf de gedinginleidende dagvaarding tot datum van effectieve betaling.
- 25.000 EUR, vergoeding wegens misbruik het ontslagrecht, te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf 8 maart 2004 en de gerechtelijke interesten vanaf de gedinginleidende dagvaarding tot datum van effectieve betaling.
- 38.737,82 EUR 6 maanden loon wegens ontslag met schending van de Pestwet, te vermeerderen met de wettelijke interesten vanaf 8 maart 2004 en de gerechtelijke interesten vanaf de gedinginleidende dagvaarding tot datum van effectieve betaling.
- 100 EUR x 14 provisioneel wegens achterstallige representatievergoeding.

Alvorens recht te doen, geïntimeerde te veroordelen hem alle informatie over te leggen betreffende de berekening van de betaalde en te betalen bedragen (groepsverzekering, hospitalisatieverzekering, bonus, representatievergoeding...) ten einde een exacte en correcte berekening te maken;

Geïntimeerde te veroordelen hem alle aangepaste sociale documenten over te leggen.

Te zeggen voor recht dat de verschuldigde interesten op de toegekende bedragen worden gekapitaliseerd op 31 augustus 2009 conform artikel 1154 B.W.

Geïntimeerde te veroordelen tot de gerechtskosten, met inbegrip van de rechtsplegingvergoeding:

- dagvaarding : 147,77 EUR
- RPV eerste aanleg: 10.000 EUR

- RPV hoger beroep: 10.000 EUR.

In ondergeschikte orde, indien appellant veroordeeld wordt tot betaling van de rechtsplegingvergoeding:

- het vonnis van de eerste rechter te hervormen en de rechtsplegingvergoeding in eerste aanleg vast te stellen op het minimumbedrag van 1.000 EUR;
- RPV hoger beroep: 1.000 EUR.

De vennootschap vordert dat het hof het bestreden vonnis zou bevestigen met veroordeling van de heer J tot de kosten van het geding.

In ondergeschikte orde vordert zij:

In de hypothese dat het Arbeidshof van oordeel zou zijn dat de heer J gerechtigd zou zijn op een compenserende opzeggingsvergoeding, het bedrag hiervan te herleiden tot 17.556,40 Euro bruto.

In de hypothese dat de heer J gerechtigd zou zijn op een beschermingsvergoeding in toepassing van artikel 32 tredecies van de wet van 4 augustus 1996, deze te beperken tot een bedrag van 35.112,80 Euro bruto.

In dit geval de door S te betalen rechtsplegingsvergoeding tot het minimumbedrag te beperken.

Bedragen te vermeerderen met de interesten berekend op de corresponderende netto bedragen.

BEOORDELING

I.ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep dat regelmatig is naar vorm, binnen de wettelijke termijn werd ingesteld. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

II.TEN GRONDE

Art 35 WAO omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De heer J. meent dat de moedermaatschappij en geïntimeerde zijn e-mail van 23-2-2004 gericht aan R. ten onrechte hebben afgedaan als lasterlijke beschuldigingen t.a.v. het management en als dringende reden hebben beschouwd en dat de arbeidsrechtbank deze verkeerde voorstelling van de feiten ten onrechte is gevolgd. Hij meent dat het ontslag om dringende reden een vergelding was wegens het aan het licht brengen van een aantal wantoestanden en omdat hij een klacht had ingediend wegens pesterijen vanwege één van de andere managers.

De heer J. beweert dat hij te goeder trouw heeft gehandeld daar hij enkel de bedoeling had, in het belang van zijn werkgever, de ethische code van de groep te laten naleven en daarbij slechts zijn plicht als werknemer vervulde door onregelmatigheden aan het licht te brengen. Hij stelt dat hij het management geenszins in diskrediet heeft willen brengen of de reputatie van zijn hiërarchische oversten heeft willen schaden.

De ethische code van de groep bepaalt onder meer dat werknemers en managers hun taken en verantwoordelijkheden eerlijk en ijverig moeten uitvoeren en hoge standaarden van integriteit, moraliteit en bekwaamheid moeten hanteren, dat zij de nationale wetgeving en toepasselijke regelgeving niet mogen overtreden bij de uitvoering van hun taken en geen handelingen mogen toelaten vanwege een zakenrelatie of een werknemer in verband met het voeren van een R. Initial business die als corrupt kunnen worden beschouwd volgens de toepasselijke wetgeving en de goede bedrijfspraktijken.

De heer J. benadrukt dat hij de nodige discretie aan de dag heeft gelegd en de e-mail enkel ter kennis heeft gebracht van het hoger management van de moedermaatschappij zonder de inhoud ervan mee te delen aan externen of collega's, zodat hem geen lichtzinnig gedrag kan worden verweten.

De heer J. lijkt te suggereren dat de feiten reeds langer dan drie werkdagen bekend waren aan de vennootschap op het ogenblik van het ontslag doch trekt daaruit geen verdere conclusie.

Hij stelt immers dat geïntimeerde reeds van bij het begin op de hoogte was van zijn e-mail en niet pas nadat de heer G. hem per brief van 5-3-2004 zijn conclusie daarover had meegedeeld.

Hij meent dit te kunnen opmaken uit volgende vermelding in de conclusie van geïntimeerde : "de nummering die de heer G en hebben gegeven aan de verschillende beschuldigingen." evenals uit het feit dat de Engelse moedermaatschappij hem haar brief van 5 maart eveneens in een Nederlandse vertaling bezorgde. Het hof acht geen van beide elementen overtuigend met betrekking tot een eerdere kennisname dan op 5-3-2004. Hoe dan ook moest er verder onderzoek naar de feiten gebeuren.

Het blijkt dat de heer G zijn verslag op 5-3-2004 zowel aan de heer J als aan geïntimeerde heeft overgemaakt. De vermelding i.v.m. de nummering kan evengoed betekenen dat geïntimeerde zich bij die nummering aansluit.

Dat de brief in het Nederlands werd overgemaakt beantwoordt aan de voorschriften van het Nederlands taaldecreet.

Het hof acht niet bewezen dat reeds eerder dan op 5-3-2004 kennis had van de klachten van de heer J.

De heer J : benadrukt dat ongeveer twee jaar na zijn ontslag een klokkenluiderprocedure heeft ingesteld (whistle blowing procedure) en maakt daaruit op dat hij niet om dringende reden mocht worden ontslagen wegens het aanklagen van wantoestanden.

Deze procedure die op 26-1-2006 aan het personeel werd bezorgd vermeldt:

"Deze groepsprocedure biedt de mogelijkheid, zoals beschreven om mogelijke wantoestanden op een onafhankelijke en vertrouwelijke manier aan het General Management of in het Verenigd Koninkrijk te melden.

De vennootschap merkt op dat die procedure nog niet bestond op het ogenblik van het ontslag zodat de heer J er zich niet kan op beroepen.

De heer J : beroept zich tevens op een schending van art 5 van Conventie nr 158 van de IAO en op art 10 van het EVRM.

Art 5 van conventie nr 158 van de IAO bepaalt:
maakt geen gegronde reden tot ontslag uit:

...

c) het feit een klacht te hebben neergelegd of te hebben deelgenomen aan procedures tegen de werkgever omwille van vermeende schendingen van de wetgeving of nog een procedure het hebben ingesteld voor de bevoegde administratieve overheden"

Art 10 EVRM waarborgt het recht op vrije meningsuiting.

Het hof merkt op dat het ontslag niet is gesteund op het neerleggen van een klacht als zodanig doch op het feit dat het lasterlijke aantijgingen betrof waarmee het management in diskrediet werd gebracht, in tegenstelling tot wat het geval was in de door hem aangehaalde rechtspraak (Gula/Moldavië).

De arbeidsrechtbank heeft in dit opzicht terecht benadrukt dat indien het uiten van kritiek op de werkgever of op het management als zodanig geen aanleiding kan zijn tot ontslag om dringende reden, de zaken anders liggen wanneer daarbij lasterlijke beschuldigingen worden geuit die niet door objectieve gegevens kunnen gestaafd worden.

De heer J. neent dat de vennootschap de zaken opblaast door te beweren dat hij in zijn e-mail 50 wantoestanden had aangekaart, terwijl slechts een achttal onderwerpen werden besproken. Het hof acht de formele indeling van de brief niet relevant. Het is de inhoud van de brief die ter beoordeling voorligt.

De heer J. betoogt verder dat de door hem aangehaalde wantoestanden wel degelijk gegrond zijn. Hij bespreekt een viertal gevallen waaruit volgens hem duidelijk blijkt dat er redenen waren om het management van de moedervennootschap R op de hoogte te brengen zodat dient besloten te worden dat hij niet lichtzinnig heeft gehandeld.

Volgens het samenvattend verslag van het onderhoud van de heer J. met de heer G. dat deze toevoegde aan zijn brief van 5-3-2004, had de heer J. bij dit onderhoud het grootste deel van zijn beschuldigingen ingetrokken en was hij voor het overige niet in staat nadere uitleg te verschaffen betreffende de geschetste wantoestanden.

De heer J. stelt in conclusie dat hij nooit aantijgingen heeft ingetrokken en staande houdt wat hij in zijn e-mail aan het licht heeft gebracht. In zijn antwoord op de brief van 5-3-2004 van de heer G. heeft hij nochtans niet geprotesteerd tegen de vermelding dat hij een aantal aantijgingen had ingetrokken.

Analyse van de door de heer J. aangeklaagde feiten.

-de heer J. lijkt zijn functiewijziging van Financial Analyst tot Procurement Manager in 2003 in vraag te stellen, wanneer hij schrijft: *"Ik ben in dienst getreden van Initial in 1999 in de hoedanigheid van Financial Analyst maar om redenen die mij niet werden meegedeeld in 2003 werden mijn taken toevertrouwd aan*

mijn "junior analyst" en werd ik overgeplaatst naar het departement Procurement.

De vennootschap merkt terecht op dat de heer J. daartegen destijds niet heeft geprotesteerd en zijn nieuwe functie heeft aanvaard die overigens gepaard ging met een loonsverhoging en belangrijke verantwoordelijkheden inhield.

Tijdens het onderhoud van 27-2-2004 heeft de heer J. bevestigd dat hij daaromtrent geen opmerkingen meer wenste te uiten.

-de heer J. beschuldigde de heren V en W respectievelijk General manager en Manager van het departement bewaking ervan, bij de reorganisatie van het departement bewaking bepaalde akkoorden te hebben gesloten en bepaalde zakenprocédés op een cruciale wijze niet te hebben nageleefd met als gevolg dat de vennootschap op niveau van niet-productiviteit was gebleven en opportuniteiten had gemist. Hij brengt dit onder de noemer "afwijkend gedrag"

Terecht merkt de vennootschap op dat dit verwijt bijzonder vaag is nu niet wordt toegelicht welke procédés niet zouden nageleefd zijn en welke (niet toelaatbare) akkoorden gesloten.

Bij het onderhoud van 27-2-2004 zou hij hebben gesteld dat hij geen specifieke beschuldigingen uitte. Hij geeft daarover nog steeds geen nadere toelichting.

Onder de noemer "Financiële fraude", vermeldde hij volgende feiten:

■ fraude bij het toekennen van boni

"De heer J. beschuldigde het management ervan de resultaten van het departement te hebben opgeklopt om een hogere bonus te kunnen genieten, in volgende termen: "Het budget 2002 hield geen rekening met bijkomende jobs die nodig waren ingevolge de invoering van de Euro. Dit ontoereikende budget heeft aanleiding gegeven tot aanzienlijke winsten in vergelijking met de gebudgetteerde verliezen, hetgeen een aanzienlijke bonusopportunity met zich mede heeft gebracht voor het lokaal management."

De vennootschap bevestigt dat de invoering van de Euro in 2002 een belangrijke invloed had op de waardetransporten.

In het verslag m.b.t. het onderzoek van 5-3-2004 werd duidelijk gemaakt dat bij het opstellen van het budget de impact van de invoering van de euro op de volumes inzake waardetransporten nog

niet bekend was.

De vennootschap merkt daarbij op:

-dat de boni van de heren V. en H. , General manager en Financieel directeur niet afhankelijk waren van de resultaten van het departement CT &T (Cash-in Transit & Treatment) maar van de andere departementen, met uitsluiting van het departement CT &T;

-dat de bonus van 2002 bovendien beperkt was tot een bepaald plafond, gelet op de verwachte winsten;

-dat het reglement werd goedgekeurd door R. en haar bedrijfsrevisoren.

Dit werd in het verslag van 5-3-2004 bevestigd.

De beweringen van de heer J. i.v.m. fraude van het management worden nergens door gestaafd en waren derhalve gratis.

■ fraude in het kader van het "Villiger contract"

Het contract betrof de aankoop van zogenaamde "intelligente koffers" Villiger. De vennootschap betaalde daarop een voorschot van 20%, hetzij 250.000 Euro. Volgens de contractvoorwaarden zou dit voorschot verloren gaan indien een deel van de koffers niet zouden worden afgenomen.

De heer J. stelde:

"In de plaats van dit voorschot af te schrijven en te erkennen dat het om een verlies ging, werd het bedrag gekapitaliseerd. Het betreft een flagrante niet naleving van de UK GAAP standaarden, hetgeen mij ertoe aangezet heeft om U mijn bezorgdheden hieromtrent mee te delen. Het is om deze reden dat ik geweigerd heb om mijn naam te vermelden als zijnde de persoon die de FORMER PACK van 2002 heeft voorbereid. De naam van H. is er opgenomen als zijnde de persoon die dit heeft voorbereid. Aangezien het bedrag werd gekapitaliseerd werden de vermeerderde activa later in 2003 verkocht aan Brinks."

Dit is een van de vier gevallen aan de hand waarvan de heer J. tracht duidelijk te maken dat zijn aanklacht niet lichtzinnig was.

In het onderzoeksrapport van 5-3-2004 werd aan de heer J. uitgelegd dat de beslissing om de overeenkomst te beëindigen en het bedrag van het voorschot af te schrijven was uitgesteld tot er een

beslissing zou zijn getroffen over de verkoop van het departement CT&T.

De heer G benadrukte dat die hele situatie doorzichtig was voor de overnemer en het voorwerp had uitgemaakt van voorafgaande besprekingen met het management van R

De heer H bevestigde dat die situatie was besproken met de interne en externe auditors die daarbij geen opmerkingen hadden geuit.

In conclusie stelt de heer J dat de boxen werden afgeschreven in 2003 en verkocht op basis van de waarde verhoogd met het voorschot en dat het opkrikken van de waarde van de activa bovendien een invloed heeft op de bonus van de managers.

De vennootschap van haar kant onthoudt zich van commentaar wat de beweerde strijdigheid met de boekhoudkundige regels betreft. Het is mogelijk dat de heer J op dit punt gelijk had en het uiten van zijn bezorgdheid daaromtrent kan hem niet worden verweten. Wel gaf hij toe dat hij niet over voldoende informatie beschikte om te weten dat het hoger management en de koper op de hoogte waren van die situatie.

De heer J merkt op dat volgens de door de vennootschap naderhand ingestelde klokkenluiderprocedure, de werknemers mogelijke wantoestanden kunnen melden en zij daarover derhalve geen zekerheid hoeven te hebben.

Het hof oordeelt dat nu de heer J niet volledig geïnformeerd was, hij zich ertoe had kunnen beperken het feit te signaleren dat hem verontrustte doch zich ervan had dienen te onthouden het management van fraude te beschuldigen, hetgeen een ernstige beschuldiging is, te meer nu hij die feiten in verband brengt met de door het management genoten boni.

- fraudepraktijken bij de verkoop van het departement bewaking: als volgt geformuleerd :

Nadat gebleken was dat de resultaten van CT&T veel beter waren dan hetgeen voorzien was door het budget en dat de verkoop van de divisie aan Brinks ging doorgaan, heeft het management een akkoord gesloten volgens hetwelk het departement op het laatste ogenblik een bepaald bedrag heeft gefactureerd aan CT&T. De overdracht van de winsten naar het departement bewaking heeft de heer W toegelaten om uit deze omstandigheid voordeel

te halen . Bijgevolg werd de totale kost m.b.t. de bonus 2002 voor R aandeelhouders vermeerderd een bedrag van 750.000 euro.

R antwoordde dat zij geen kennis had van overdrachten tussen beide departementen doch dat het mogelijk is dat een overdracht verband hield met interne kosten.

De vennootschap legt uit dat het inderdaad een facturatie van interne kosten betrof (cross charges) verband houdend met het bewaken door het departement bewaking van de opslagplaatsen waarin de bij de klanten opgehaalde Belgische franken werden bewaard bij het invoeren van de euro en met taken inzake inspectie, administratie en planning. Zij legt daaromtrent stukken neer.

De heer J moest gelet op zijn vroegere hoedanigheid zeker op de hoogte zijn van de gangbare praktijk diensten die het ene departement verleent ten behoeve van het andere intern te factureren.

Er blijkt geenszins een onregelmatige handelwijze. De vennootschap onderlijnt dat de betaling van een bonus voor 2002 het voorwerp heeft uitgemaakt van een goedkeuring van de Engelse vennootschap.

Ook hier heeft de heer J er zich niet toe beperkt feiten weer te geven doch deze geduid als "fraude" zonder over voldoende objectieve gegevens te beschikken.

-Beschuldigingen aan het adres van de heer W.

- De heer W n zou een derde externe vennootschap, de NV M hebben willen bevoordelen door met hen te contracteren.

De vennootschap licht toe dat de heer W die vroeger nog aankoopverantwoordelijke was geweest, doch intussen directeur bewaking enkel aan de heer J had voorgesteld om contact op te nemen met de ondernemingen waarmee hij in het raam van zijn vroegere functie had gecontracteerd met als doel de beste producten te bekomen tegen de beste prijs. Zij merkt op dat de heer J trouwens aanvaard heeft om met die firma samen te werken.

De beschuldiging dat de heer W hierdoor bevoordeeld werd blijkt nergens uit en de heer J verklaart niet nader waaruit dit voordeel dan wel zou hebben bestaan.

De vennootschap stipt aan dat de heer J die beschuldiging

heeft ingetrokken tijdens het onderhoud van 27-2. Het verslag vermeldt dat hij geen specifieke beschuldigingen uit.

- De heer W. zou persoonlijke voorwerpen hebben laten herstellen bij leveranciers van de vennootschap.

De heer J. schreef:

"Ik heb de poging van de heer W. om zijn persoonlijke spullen door onze leveranciers te laten herstellen niet gesteund".

Hiermee wordt gesuggereerd dat de heer W. zou hebben getracht zich een voordeel te verschaffen.

De heer J. heeft bevestigd dat de heer W. uitzonderlijk, zijn persoonlijke zaklamp had laten herstellen door een leverancier en dat hij zelf de kosten daarvan t.b.v. 32 euro heeft gedragen.

In een e-mail van 1-8-2003 heeft de heer W. aan de heer J. bevestigd die kosten zelf te zullen betalen.

Voor deze beschuldiging blijkt er derhalve geen grond te zijn.

- De heer W. zou de vennootschap CRM Vision hebben bevoordeeld in het kader van de aankoop van GPS modules.

De heer J. schreef:

"Ik heb eveneens mijn zorgen geuit m.b.t. zijn onethische praktijken die erin bestonden om de voorstellen afkomstig van derde leveranciers over te maken aan zijn voorkeursleverancier CRM Vision. Hij heeft mij uit het CRM Field Vision project gesloten onder het voorwendsel dat ik er niets van zou begrijpen.

De GPS module had onmiddellijk kunnen worden aangekocht bij de producent maar heeft samen met (H.) beslist om aan CRM Vision 10% meer te betalen in vergelijking met de prijs. Bovendien zijn onze mobiele bewakingsagenten thans uitgerust met twee GPS-systemen.

De vennootschap licht toe dat de heer J. in het raam van zijn aankooppolitiek naliel naast de prijs rekening te houden met parameters als dienstverlening etc.

De heer G. heeft in zijn brief van 5-3-2004 aan de heer J. bevestigd dat het management en andere leden van de IT-ploeg van F. rechtstreeks betrokken waren bij het CRM Vision

project en dat de uiteindelijke beslissing die werd genomen ingevolge hun tussenkomst in de lijn lag van haar belangen.

De heer J. meent dat het doorsturen van de prijs van de ene bidder aan de andere onethisch is. De stelling van de vennootschap dat dit in het raam van onderhandelingen met het oog op de best mogelijke prijs kan verantwoord worden komt niet onredelijk voor. De aankopen gebeuren immers niet in het raam van een openbare aanbesteding en zijn niet aan specifieke regels onderworpen. Dat de heer W. CRM Vision daarbij verzocht daar verder geen richtbaarheid aan te geven betekent daarom nog niet dat het een onethische praktijk betrof.

Het lijkt in ieder geval geen materie waarover de moedermaatschappij gealarmeerd hoefde te worden.

- De heer W. zou hem verschillende ongegronde verwijten hebben gemaakt en valse beschuldigingen hebben geuit.

De heer J. meende hieruit het bestaan van pesterijen te kunnen afleiden.

De heer W. heeft in een aantal e-mails opmerkingen gemaakt i.v.m. professionele nalatigheden. Die opmerkingen werden rechtstreeks aan de heer J. meegedeeld.

Het hof deelt de zienswijze van de arbeidsrechtbank dat uit de toon van die mails geenszins kan opgemaakt worden dat er sprake zou zijn van pesterijen en evenmin blijkt dat het om onterechte opmerkingen zou gaan.

Dit staat in schril contrast met de opmerkingen die de heer J. t.a.v. de heer W. maakt aan de moederverenootschap en die dan nog onterecht blijken te zijn.

-Beschuldigingen aan het adres van de General Manager, V. en twee andere bedienden, mevrouw D. en mevrouw F.

- De heer V. zou aan mevrouw P. voordelen hebben toegekend, o.m. een loonsverhoging omdat hij een verhouding (liaison) met haar had.

De heer J. verwijt de General Manager de betrokkene, een bewakingsagente te hebben overgeplaatst naar de pool secretaressen van de afdeling Bewaking en haar vervolgens te hebben aangesteld in zijn secretariaat, ter vervanging van mevrouw

D die kort voordien eveneens een loonsverhoging had genoten. Hij zou haar bijzondere projecten hebben toevertrouwd. Zij kreeg het statuut van bediende en bovendien een loonsverhoging van 15%

De heer J stelt zelf niet in staat te zijn te bewijzen dat er een verband is tussen de loonsverhoging en de intieme relatie tussen beiden.

De heer J beweerde teven een misbruik van SMS berichten tussen beiden te hebben vastgesteld meer dan 500 berichten, waarvan meer dan 200 op een maand, nagenoeg alle in de late uren.

De heer J maakte een lijst over van het e-mailverkeer tussen beiden dat hij schromelijk overdreven acht.

De vennootschap legt uit dat mevrouw D deeltijds tewerk was gesteld in de secretaressepool doch niet de secretaresse was van de General Manager en dat zij werd overgeplaatst naar het departement personeelszaken om er de achterstand weg te werken. Haar loonsverhoging had te maken met de aanpassing van haar functie op initiatief van haar verantwoordelijke mevrouw V

Wat mevrouw P betreft, stelt zij dat deze steeds een bediendestatuut heeft gehad, eerst als bewakingsagente daarna als administratief bediende, zonder loonsverhoging. In 2003 kreeg zij een loonsverhoging wegens haar nieuwe verantwoordelijkheden.

Er blijken geen onregelmatigheden met betrekking tot de toegekende loonsverhogingen.

De heer J had niet de bevoegdheid om te beoordelen welke functies aan welke personeelsleden mochten worden toevertrouwd en of zij daartoe de nodige bekwaamheden hadden.

Terecht merkt de vennootschap op dat het nagaan van het e-mail verkeer tussen beide personen een ernstige schending uitmaakt van het recht op privacy door de oorsprong en bestemming en het tijdstip van de SMS-berichten te controleren, die als een verzwarende omstandigheid kan gelden van de als dringende reden ingeroepen feiten. De heer J houdt ten onrechte vol dat er geen inbreuk op de privacy zou zijn gemaakt daar hij de inhoud van de berichten niet naging.

De heer J. brengt daartegen in dat hij van de heer V de opdracht tot controle van het GSM-gebruik had gekregen.

Die opdracht beperkte zich evenwel tot de controle van de lagere bedienden wegens vastgesteld misbruik van voorrechten.

De heer J. geeft zelf toe dat de heer V. had beslist om voor iedereen het aantal internationale oproepen en SMS berichten te beperken, met uitzondering van het management.

De arbeidsrechtbank merkte hierbij terecht op dat hij niet de hiërarchische overste was van de heer V. : zodat het hem niet toekwam deze te controleren.

-de heer J. uit nog een aantal beschuldigingen inzake discriminatie

- De vennootschap zou geweigerd hebben hem een vertegenwoordigingsvergoeding toe te kennen terwijl de andere personen van hetzelfde niveau die wel ontvingen.

De vennootschap stelt dat zij enkel aan bepaalde personeelscategorieën een forfaitaire vergoeding toekende in toepassing van een akkoord met de fiscale administratie. Zij wijst erop dat de heer J. laat te vermelden dat hij terugbetaling van zijn kosten kreeg op voorlegging van stukken en dat hij één van de best betaalde bedienden was in de vennootschap.

Het hof deelt de zienswijze van de arbeidsrechtbank dat geen discriminatie kan worden vastgesteld en evenmin een onregelmatigheid.

- De evaluaties zouden in het Nederlands zijn gevoerd en men zou geweigerd hebben hem een cursus Nederlands te laten volgen

Gelet op de plaats van de exploitatiezetel moest de vennootschap de bepalingen van het Nederlands taaldecreet van 19-7-1973 naleven die het gebruik van het Nederlands dwingend opleggen in de verhoudingen met het personeel.

De vennootschap merkt op dat de heer J. nooit een verzoek indiende tot het volgen van een cursus Nederlands, tenzij twee weken voor zijn ontslag. de heer J. toont het tegendeel niet aan.

De gegrondheid van die beschuldiging is dan ook niet aangetoond.

- Zijn verzoek om lessen Procurement (aankoop) te volgen zou genegeerd zijn

De vennootschap antwoordt dat zij hieraan geen gunstig gevolg kon

verlenen aangezien het verzoek zeer kort voor de aanvang van de cursus werd ingediend en de prijs ervan bijzonder hoog was.

Het hof meent niet dat hieruit een discriminatie kan worden afgeleid.

-de heer J. zou kritiek hebben gekregen vanwege de financieel directeur, de heer H omdat hij bij bepaalde beslissingen niet in het voordeel van R zou hebben gehandeld.

- dat zou het geval zijn geweest bij het de ondertekening van de Corporate Procurement Initiative

Bij het onderhoud van 27-2-2004 kon de heer J die bewering niet toelichten.

De heer J. legt nu een e-mail voor van 20-2-2004 waarin de heer H stelt dat hij geen discussie wenste te voeren per e-mail als antwoord op een bericht van de heer J. dat hij de kritiek vanwege de heer W als pesterijen ervoer en dat hij afstand wenste te nemen m.b.t. de manier waarop de heer J. de zaken voorstelde.

Het hof ziet het verband met de aantijging niet in.

- dat zou eveneens het geval geweest zijn bij de aankoop van nieuwe voertuigen waar hij zelf de keuze van R voor Opel verdedigde en er Mercedes wagens werden aangekocht.

Geïntimeerde verduidelijkt dat de beslissing om Mercedes voertuigen aan te kopen, de steun van R op basis van objectieve elementen kreeg.

Uit de e-mail van 8-2-2004 die de heer J. voorlegt kan geen onregelmatigheid worden afgeleid. De heer H verdedigde de Mercedes op grond van objectieve criteria zoals operationele kosten, dienst naverkoop etc. en ging zelfs in op het voorstel van de heer J. twee Opel wagens op proef aan te kopen.

De insinuatie van de heer J. dat de keuze voor Mercedes werd gemaakt omdat zij de Divisional Manager voordeel zou bijbrengen komt ongepast voor bij gebreke aan objectieve aanwijzingen daarvan.

-de heer J. beschuldigt het management verder van "slechte managementpraktijken"

- het intimideren en pesten van personen zodat zij een lagere opzeggingsvergoeding zouden aanvaarden zou een courante

praktijk zijn

De heer J deelde tijdens het onderhoud twee namen mee, deze van de heren J en B. De vennootschap merkt op dat deze personen nog steeds in dienst waren en op 65 jaar met pensioen zijn gegaan. De heer J weerlegt dit niet.

Die beschuldiging was derhalve niet gegrond.

- de heer J. schrijft: *"Andere gevallen van pesterijen hebben kunnen bijdragen aan de depressie van één van onze Line Managers die rapporteerde aan de heer W. Hij heeft naderhand zelfmoord gepleegd."*

De heer J merkt op dat hij geenszins heeft beweerd dat de heer W verantwoordelijk was voor de zelfmoord van dat personeelslid. In een brief van 21-5-2004 aan de Belgische HR Manager verklaarde hij dat de heer P aan hem gesproken had over problemen op het werk en het voortdurend annuleren van zijn beslissingen door een externe consultant als vernederend had ervaren. Omdat hij kort daarna zelfmoord had gepleegd meende hij dat er een verband was met de problemen op het werk.

De heer J stelt dat zijn veronderstelling werd bevestigd door een verklaring van de heer L, operations manager en vakbondsafgevaardigde. Deze verklaarde de betrokken werknemer te hebben bijgestaan in een gesprek met de heer V over de oorzaken van zijn depressie. Hij zou dagelijks verwijten hebben gekregen van de heer W en hebben meegedeeld liever ontslag te nemen dan onder leiding van de heer W te blijven werken. Volgens die persoon gingen er geruchten dat de heer W de oorzaak was van de depressie van die werknemer.

De heer W ontkent met klem elke verantwoordelijkheid. Hij zou die persoon een promotie hebben bezorgd voor een managementfunctie op nationaal niveau. Hij diende daarvoor kennis van het Nederlands te hebben. Hij zou een cursus hebben gekozen die te moeilijk was en de heer W zou hebben geantwoord dat hij daarvoor niet verantwoordelijk was. Hij zou hem geenszins hebben gepest i.v.m. zijn kennis van het Nederlands.

De heer J (afgevaardigde ABVV) bevestigt deze toedracht. Zij stellen beide dat de heer P ernstige familiale problemen had die wellicht de reden waren voor de depressie.

Wat er ook van zij, de heer J was zeker niet bevoegd om de oorzaken van depressie en van zelfmoord van de betrokken werknemer te duiden. Indien hij redenen had om aan te nemen dat

problemen i.v.m. de werksituatie daarin een rol speelden en het management daar doof voor was, dan had hij die problematiek ter sprake kunnen brengen zonder een beschuldigende vinger uit te steken. Het hof stelt vast dat hij de heer W weliswaar niet rechtstreeks beschuldigt. Door echter heel subtiel pesterijen (op het werk) en de rapportering aan de heer W in een zin te vermelden, insinueert hij dit eigenlijk wel, zoniet had de vermelding van diens naam geen enkele relevantie.

Dergelijke insinuatie was van aard de reputatie van de heer W te schaden terwijl niet werd onderzocht of diens gedrag onrechtmatig was. Indien de betrokken werknemer al opmerkingen kreeg over de manier waarop hij zijn managementfunctie uitoefende, hoefde dat nog niet te betekenen dat die opmerkingen niet terecht waren en een uiting waren van pesterijen.

- verder wordt aan het management het houden van een flexibele boekhouding verweten: *"de provisies worden gegenereerd en doorgestort teneinde te voldoen aan de voorspellingen."*

Deze beschuldiging wordt niet nader toegelicht noch geïllustreerd. De vennootschap stelt dat die provisies werden aangelegd om het hoofd te kunnen bieden aan negatieve omstandigheden. Hieruit kan geen onregelmatigheid worden afgeleid;

- het management zou een tendentieuze aanwervingspolitik voeren door onlangs te zijn overgegaan tot aanwerving van werknemers die uitsluitend uit het Nederlands taalgebied afkomstig waren.

De vennootschap ontkent dat zij uitsluitend Nederlandstalige werknemers zou aanwerven. Zij verduidelijkt dat zij tijdens het jaar voor het ontslag twee Nederlandstalige en één Franstalig lid van het management in dienst heeft genomen. Aangezien zij haar uitbatingzetel heeft in het Nederlands taalgebied moet het management kennis hebben van het Nederlands. Dit is volgens de vennootschap de reden waarom een meerderheid van de leden van het management Nederlandstalig is. Het hof acht die verklaring aannemelijk.

De heer J brengt geen elementen bij die aantonen dat de aanwervingspolitiek tendentiek was.

- de heer J beschuldigt de General Manager van "favoritisme en uitbuiting" in volgende bewoordingen:

"Er zijn geruchten volgens dewelke V.

voorstellen heeft geformuleerd aan verschillende vrouwen in de schoot van de vennootschap, die beschouwd kunnen worden als grenzend aan seksuele pesterijen. Een aantal van deze werkneemsters hebben loonsverhogingen gekregen in ruil voor bepaalde diensten.

Er is geen gradatiesysteem, er bestaan evenmin rechtvaardige loonevaluaties. Dit heeft voor gevolg dat er loonsverhogingen werden geweigerd aan bepaalde syndicaal afgevaardigden terwijl zij goede prestaties hebben geleverd. Zulke nalatigheden op het niveau van HR getuigt van kortzichtigheid."

Deze beschuldiging is zeer ernstig. De heer J. brengt geen enkel element bij waaruit blijkt dat daarvoor enige grond is. Wat hij voordien reeds beweerde m.b.t. mevrouw P. en mevrouw D. stelt hij ditmaal algemener als waren er nog tal van andere gevallen zonder enig bewijs voor te leggen.

Dat bepaalde werkneemsters loonsverhogingen kregen in ruil voor 'bepaalde diensten' wordt als een zekerheid geponeerd, terwijl de heer J. eerst zelf stelt dat er geruchten gaan. Volgens het verslag van de heer G. zou hij tijdens het onderhoud van 27-2 hebben toegegeven dat hij enkel het geval van mevrouw F. bedoelde.

Verder brengt de heer J. bepaalde loondocumenten bij waar hij geen toegang toe heeft in zijn hoedanigheid van directeur aankopen.

■ de heer J. neemt verder nog het in dienst houden van vakbondsafgevaardigden op de korrel wiens prestaties onvoldoende zouden zijn met als reden dat de kostprijs van hun ontslag te hoog zou zijn, daarbij kennelijk uit het oog verliezend dat deze personen naast hun taak ook hun mandaat moeten kunnen uitoefenen en dat er een ontslagverbod bestaat voor die personen behalve om economische en technische redenen erkend door het paritair comité en om dringende redenen die vooraf door de arbeidsrechtbank worden erkend.

Anderzijds stelt hij dat hun loon ontoereikend zou zijn waarvoor echter geen elementen worden aangebracht.

Verder heeft hij het nog over ongelijke behandeling daar groeps- en hospitalisatieverzekeringen niet voor iedereen gelijk zouden zijn doch ook hiervoor is er geen evidentie.

■ Verder stelt hij van de vakbondsafgevaardigden te hebben vernomen dat de verklaringen bedoeld voor de overheid inzake

tijdelijke werkloosheid onjuist zouden zijn.

Ook die bewering wordt niet verder gestaafd.

- Ten slotte stelt hij nog dat geen rekening wordt gehouden met het groeiend aantal arbeidsongeschiktheden ingevolge stresssituaties binnen de vennootschap.

Dit punt werd niet verder toegelicht.

De heer J beperkt zich wijselijk tot vier gevallen waarin er volgens hem reden was om het management van R in te lichten. (De situatie i.v.m. de Villiger Intelligent koffers, het doorsturen door de heer W van een offerte van een leverancier aan een andere, het emailverkeer tussen de General Manager en mevrouw P, de zelfmoord van de heer P)

Het hof stelt vast dat het grootste deel van de door de heer aangekaarte feiten niet gefundeerd blijkt of niet bijzonder ernstig.

Er kan inderdaad worden aangenomen dat het opleggen van het naleven van een ethische code de werknemers ook de mogelijkheid moet bieden bepaalde wantoestanden aan te klagen. In dit opzicht kan aanvaard worden dat de werknemer niet eerst volledige zekerheid moet hebben nopens de feiten, hetgeen vaak niet mogelijk is.

De heer J meent dat er rekening moet mee gehouden worden dat de weerlegging van de feiten gebeurt door personen tegen wie de beschuldigingen waren gericht en die er alle belang bij hebben zich vrij te pleiten. Het hof houdt er rekening mee dat dit het geval kan zijn, doch merkt op dat een deel van het onderzoek werd verricht door de Engelse moedervennootschap die er alle belang bij heeft dat de Belgische vennootschap goed gerund wordt.

Het aanklagen van bepaalde feiten is echter eveneens onderworpen aan een "ethische code" en de nodige voorzichtigheid moet worden aan de dag gelegd om de reputatie van de betrokkenen niet te schaden zolang over die feiten geen zekerheid bestaat.

Bepaalde beschuldigingen van de heer J: aan het adres van het management zijn bijzonder ernstig.
zo bvb.

-de op een algemene wijze gestelde beschuldigingen aan het adres van de heer V zich schuldig te maken aan seksuele intimidatie en het toekennen van voordelen aan vrouwelijke personeelsleden in ruil voor "bewezen diensten" terwijl de heer

J. moest toegeven dat hij enkel het geval van mevrouw P. bedoelde.

-het leggen van een verband tussen de zelfmoord van een personeelslid en pesterijen vanwege de heer W

-het affirmeren dat het management zich schuldig maakte aan "fraude" m.b.t. verschillende aangelegenheden terwijl die beschuldigingen niet konden worden gestaafd en onjuist zijn gebleken.

-gratis beschuldigingen i.v.m. slecht bedrijfsmanagement waarvoor in een aantal gevallen zelfs geen concrete feiten worden vermeld, een slecht personeelsbeleid zoals het in dienst houden van vakbondsafgevaardigden die onvoldoende presteren, onrechtvaardig loon- en aanwervingbeleid etc.

Als lid van het management, diende de heer J. met de nodige omzichtigheid te handelen en zich bewust te zijn van de gevolgen die ongefundeerde beschuldigingen konden hebben zowel voor de onderneming als voor de reputatie van de betrokken personen.

De vennootschap haalt nog andere verzwarende omstandigheden aan:

-o.m. de schending van de privacy van een personeelslid door zich toegang te verschaffen tot haar computer om haar mails te kunnen inkijken, waarover deze zich heeft beklagd.

Dit feit wordt als zodanig door de heer J. niet ontkend en ligt in het verlengde van het onderzoeken van het GSM-verkeer van de General Manager waaruit ook reeds schending van de privacy blijkt.

De lasterlijke wijze waarop de heer J. beschuldigingen heeft geformuleerd is ontoelaatbaar en wijst op de bedoeling het lokaal management bij het management van de Engelse vennootschap, hoofdaandeelhouder van meetaf aan in diskrediet te brengen en hun reputatie te schaden. Het hof deelt de zienswijze van de arbeidsrechtbank dat de heer J. hiermee een ernstige tekortkoming heeft begaan die de noodzakelijke vertrouwensrelatie tussen hem en zijn werkgever dermate heeft geschaad dat een verdere samenwerking er onmiddellijk en definitief onmogelijk door is geworden.

Het hof acht het ontslag om dringende reden op die gronden terecht.

De heer J. vordert een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht. Hij voert aan dat de vennootschap een fout heeft

begaan door hem te ontslaan wegens de door hem ingediende klacht wegens pesterijen en om strategische reden een dringende reden te hebben geconstrueerd op de door hem aan R gestuurde e-mail met klachten.

Hij meent dat de vennootschap hierdoor zijn goede naam in opspraak heeft gebracht en zijn eer heeft aangetast.

Door op tergende wijze een procedure tegen hem te voeren wordt dit abusief karakter van het ontslag volgens hem nog bevestigd.

Het hof is van oordeel dat de dringende reden gegrond is en dat uit niets kan worden opgemaakt dat het ontslag een vergeldingsmaatregel betrof wegens het indienen van een klacht wegens pesterijen.

De heer J vordert verder nog een schadevergoeding op grond van de pestwet van 11-6-2002 en op grond van de antidiscriminatiewet van 25-2-2003.

Overeenkomstig art 32 terdecies §1 van de Welzijnswet van 4-8-1996, zoals van toepassing op het ogenblik van het ontslag, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst niet beëindigen van een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, hetzij op het vlak van de onderneming die hem tewerkstelt, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

De vennootschap meent dat er geen met redenen omklede klacht is. De brief van de toenmalige raadsman van de heer J die op 26-2-2004 aan het Ministerie voor Tewerkstelling werd gericht, voldoet daaraan volgens haar niet.

Aangezien de met toezicht belaste ambtenaren voor wat pesterijen betreft: de geneesheren en sociaal controleurs van de Medische inspectie van de Administratie van de arbeidshygiëne en -geneeskunde van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zijn, aanvaardt het hof dat die brief aan het bevoegd orgaan werd geadresseerd.

De vennootschap voert verder aan dat aangezien de heer J geen aanvraag tot reïntegratie heeft ingediend, hij volgens de wet enkel aanspraak kan maken op een vergoeding indien het bevoegd rechtscollege de feiten van pesterijen bewezen acht, ofwel wanneer de werkgever de werknemer om dringende reden heeft ontslagen, op voorwaarde dat het bevoegd rechtscollege het ontslag ongegrond verklaart en in strijd met de bepalingen van art 32 terdecies §1...

De antidiscriminatiewet, voorziet in een gelijkaardige procedure als

de pestwet: nl. een formele klachtneerlegging, waarna de werkgever geen eind meer mag stellen aan de arbeidsovereenkomst tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht. Doet hij dit toch, dan kan de werknemer een reïntegratieaanvraag indienen en bij het ontbreken daarvan kan de vergoeding slechts worden toegekend in dezelfde gevallen als voorzien door de pestwet.

Er werd geen formele klacht ingediend in het raam van de antidiscriminatiwet. Deze vordering van de heer J. maakt bovendien dubbel gebruik uit met zijn vordering op grond van de pestwet.

Gelet op de overwegingen met betrekking tot het ontslag om dringende redenen, is het duidelijk dat het ontslag vreemd is aan de klacht wegens pesterijen, temeer nu het ontslag steunt op de ernstige beschuldigingen die de heer J. in zijn brief van 23-2-2004 aan het adres van het management van de vennootschap formuleerde en die ongefundeerd werden bevonden.

Gelet op de chronologie van de feiten, eerst verstuurde de heer J. een e-mail aan R. pas enkele dagen nadien liet hij een klacht versturen wegens pesterijen, rijst de vraag of de heer J. die klacht niet enkel heeft ingediend om een mogelijk ontslag wegens het versturen van zijn klachtbrief te verijdelen.

Uit het geheel van deze overwegingen volgt dat de heer J. geen aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding, noch op een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, noch op een vergoeding op grond van de pestwet of van de discriminatiwet.

Pro rata dertiende maand

De vennootschap werpt de verjaring op van die vordering die voor het eerst meer dan één jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werd ingesteld.

Bovendien merkt zij op dat de pro rata eindejaarspremie op grond van art 9§9 van de CAO van 30-10-2003 gesloten binnen het paritair comité nr. 317 voor de bewakingsdiensten niet verschuldigd is wanneer het ontslag om dringende reden wordt gegeven.

De heer J. betwist dit niet, zodat de pro rata eindejaarspremie niet verschuldigd is.

Achterstallige representatievergoeding en achterstallige bonus.

De heer J. stelt dat hij sinds 2003 Procurement Manager is, een

vertegenwoordigende functie met regelmatige contacten met de klanten en hij nooit een representatievergoeding heeft ontvangen in tegenstelling tot andere werknemers op een gelijkaardig niveau of met een gelijkaardige functie. Hij raamt die vergoeding op 100 euro per maand.

De heer J meent dergelijke vergoeding ten onrechte te kunnen kwalificeren als loon, aangezien het een forfaitaire vergoeding betreft van onkosten.

De heer J: toont niet aan dat hij aanspraak kan maken op dergelijke vergoeding. De vennootschap stelt dat al zijn werkelijk gemaakte representatiekosten werden terugbetaald op voorlegging van stavingstukken zoals voorzien in art 4 van zijn arbeidsovereenkomst, hetgeen de heer J niet betwist.

Wat de achterstallige bonus betreft voert de heer J geen argumentatie en hij toont niet aan dat hij daarop aanspraak kon maken.

Rechtsplegingvergoeding

De heer J meent dat de arbeidsrechtbank hem ten onrechte heeft veroordeeld tot het maximumbedrag van de rechtsplegingvergoeding zonder die beslissing met bijzondere redenen te hebben omkleed, met miskenning van art 1022 Gerechtelijk Wetboek.

De vennootschap vordert opnieuw de maximum vergoeding en geeft daarvoor geen redenen op.

Het hof is van oordeel dat er geen reden is om af te wijken van het basisbedrag, noch wat de procedure in eerste aanleg noch als wat de procedure voor het hof betreft.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Gehoord de heer D. SOETEMANS, Eerste Advocaat-generaal in zijn eensluidend mondeling advies;

Rechtsprekend op tegenspraak;

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch slechts gegrond in de mate het betrekking heeft op het bedrag van de rechtsplegingvergoeding.

Bevestigt het bestreden vonnis behalve wat het bedrag van de rechtsplegingvergoeding betreft.

Legt de kosten van het hoger beroep ten laste van de heer J.

Vereffent de kosten op het basisbedrag van de rechtsplegingvergoeding, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep.

Het hof vereffent deze kosten op :

Aan de zijde van de heer J. op :

- 147,77 euro als kosten van de dagvaarding;
- 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor de Arbeidsrechtbank;
- 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor het Arbeidshof;

Aan de zijde van de N.V. S. op :

- 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor de Arbeidsrechtbank;
 - 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor het Arbeidshof.
-

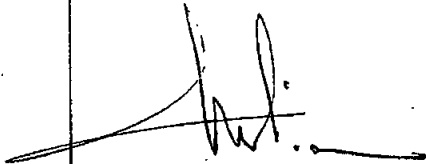
Aldus gewezen door de derde kamer van het arbeidshof en
ondertekend door:

G. Balis, kamervoorzitter;

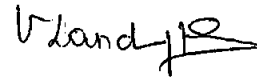
J. Lindemans, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

E. Van Der Smissen, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door
S. Van Landuyt, afgevaardigd griffier.



G. Balis



S. Van Landuyt



J. Lindemans



E. Van Der Smissen

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op 14 september 2010
tweeduizend en tien door :

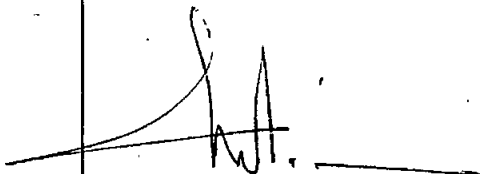
G. Balis

kamervoorzitter

Bijgestaan door

S. Van Landuyt

afgevaardigd griffier



G. Balis



S. Van Landuyt