

Rep.Nr.

2011/1438

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 16 MEI 2011.

5DE KAMER

Arbeidscontract

Op tegenspraak

Definitief + verwijzing naar de rechtbank van
Koophandel te Mechelen

In de zaak:

L, advocaat met kantoor
gevestigd te
in zijn hoedanigheid van curator
van het faillissement van de **BELGHOREX
BVBA** (met vonnis d.d. 21-02-2011
rechtbank van Koophandel te Mechelen),
met maatschappelijke zetel gevestigd
te 1800 VILVOORDE, Grote Markt 6 A.

Appellant, vertegenwoordigd door Mr.
H. NYS loco Mr M. L advocaat te
Mechelen.

Tegen:

C

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door Mr.
R. SWENNEN, advocaat te Zellik.

★

★

★

Op het werkloosheidsbewijs C4 werd als juiste oorzaak van de werkloosheid vermeld: 'reorganisatie in gevolge invoeren van sluitingsdag'.

Met brief van 10 december 2004 vorderde de vakorganisatie van mevrouw C betaling door de NV van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 7 kalenderdagen loon, twee ziektedagen en één arbeidsdag. Tevens vroeg zij meer informatie over de reden van ontslag.

Met telefax van 28 december 2004 maakte de BVBA enkele opmerkingen over deze vordering, waarop de vakorganisatie dan weer antwoordde.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 14 juni 2005 vorderde mevrouw C voor de Arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de BVBA van:

403,28 EUR aanvullende opzeggingsvergoeding
4.273,24 EUR aanvullende loon
10.485,20 EUR vergoeding wegens willekeurig ontslag

te vermeerderen met de moratoire intrest aan de wettelijke rentevoet en de gerechtelijke intrest, vanaf de respectievelijke opeisbaarheid.

Zij vorderde tevens de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis.

In latere conclusies vorderde zij tevens de veroordeling van de BVBA tot de kosten van het geding, en de afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

b.-

Met vonnis van 14 september 2010 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en gegrond.

c.-

Het vonnis werd betekend op 17 november 2010; een akte van betekening wordt niet bijgebracht.

d.-

Na verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 15 november 2010 tekende de BVBA beroep aan tegen dit vonnis. Zij vorderde dat

Het enkele argument dat een en ander nog nagerekend moet worden door het sociaal secretariaat is onvoldoende om slechts 1 EUR provisioneel toe te kennen in afwachting van de berekening door het sociaal secretariaat. Dit geldt des te meer wanneer blijkt dat in het dossier van de curator q.q. zich stukken bevinden waaruit blijkt dat het sociaal secretariaat reeds standpunt had ingenomen, en overigens bevestigde dat mevrouw C thuishoorde in categorie 5 als 'kelner brasserie, taverne, bistro'.

2. Aanvullende opzeggingsvergoeding

Uit de conclusie van de BVBA blijkt dat het thans niet langer ter discussie staat dat voor de bepaling van de opzeggingsvergoeding van mevrouw C rekening moet worden gehouden met een anciënniteit vanaf 12 juni 1996, en zij bijgevolg recht heeft op een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 7 kalenderdagen loon, door mevrouw C becijferd op 403,28 EUR.

De curator betwist dit onderdeel van de vordering enkel door te stellen dat mevrouw C uitgaat van een te hoog loonbarema. Zoals sub 1 geoordeeld is dit echter niet het geval, zodat het bestreden vonnis ook wat dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van mevrouw C bevestigd moet worden.

3. Vergoeding wegens willekeurig ontslag

a.-

Met toepassing van artikel 63 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt onder willekeurig ontslag verstaan, het ontslag van een werkmán die aangeworven is voor onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, instelling of dienst.

b.-

Als het ontslag berust op de noodwendigheden van de dienst, dan is het niet willekeurig, zelfs al kan de reorganisatie van de dienst niet aan de werkmán worden verweten en berokkent zij hem nadeel. (vgl. Cass. 14 mei 2001, R. Cass. 2001, 369)
Voor het beoordelen van de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming moet men zich stellen op het ogenblik van het ontslag.

hem ingeroepen redenen bewijzen en bovendien aantonen dat de door hem ingeroepen redenen aan de grondslag liggen van het ontslag of daar redelijkerwijze aan ten grondslag kunnen liggen.

(vgl. Arbh. Brussel, 8 januari 2007, onuitg., AR 48593; Arbh. Brussel 8 juni 2009, onuitg., AR 51.048)

De NV voert aan dat mevrouw C ontslagen werd omwille van reorganisatie door de invoering van een sluitingsdag.

Vastgesteld moet worden dat de BVBA, thans de curator q.q., niet op afdoende wijze het bewijs levert dat inderdaad een sluitingsdag werd ingevoerd. Dit bewijs wordt niet geleverd door het voorbrengen van kasgegevens, die op zondag geen inkomsten vermelden.

Bovendien wordt het oorzakelijk verband tussen de beweerde invoering van een sluitingsdag en het ontslag van mevrouw C niet aangetoond. Dit geldt des te meer nu mevrouw C aantoont dat korte tijd na haar ontslag, de BVBA op zoek ging naar onder andere nieuwe kelners.

C.-

Het ontslag waarvan aanvaard moet worden dat het verband houdt met het gedrag van de werkmán is niet willekeurig.

(vgl. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 407, noot C. Wantiez))

Dit geldt eveneens wanneer de rechter oordeelt dat dit gedrag geen zware fout is en evenmin bekritiseerbaar.

(vgl. Cass. 22 januari 1996, J.T.T. 1996, 236; Cass. 18 februari 2008, J.T.T. 2008, 117, noot P. Joassart))

Het ontslag is niet willekeurig wanneer de werkgever redelijke kritiek heeft op de professionele bekwaamheid of het gedrag van de werknemer. Ook een lichte fout kan het ontslag rechtvaardigen op voorwaarde dat de beslissing van de werkgever niet het gevolg is van een gril en redelijk lijkt in het belang van de onderneming.

(vgl. Arbh. Brussel 24 juni 1996, J.T.T. 1997, 122)

Artikel 63 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat het bij betwisting aan de werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen reden.

bepaald gedrag al dan niet voldoende is, maar wel om na te gaan of het gaat om een geldig ontslagmotief, met andere woorden, of een redelijk werkgever op grond van dergelijk motief al dan niet tot ontslag zou overgaan.

(vgl. Arbh. Brussel 14 april 2008, onuitg., AR 47.205)

In voorliggende betwisting houdt de curator voor dat mevrouw C (ook) ontslagen werd omdat haar gedrag te wensen overliet. Zo zou zij niet aanvaard zijn door de ploeg, directie en personeel bedreigen en lastig vallen, afrekenen aan andere tafels om drinkgeld te stelen, statistisch bewezen onregelmatigheden begaan, teveel drinken buiten de werkuren doch wel in de zaak, en zou haar vriend altijd in de zaak zitten.

Ook van geen deze elementen levert de BVBA, thans de curator q.q., geen bewijs.

d.-

Het was dan ook terecht dat de eerste rechter dit onderdeel van de vordering van mevrouw C gegrond verklaarde.

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;

Recht sprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de curator q.q. in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de curator q.q. vereffend op 1.210,00 EUR rechtsplegingsvergoeding, en aan de zijde van mevrouw C op 155,00 EUR kosten betekening en 1.210,00 EUR rechtsplegingsvergoeding;

Verwijst de zaak naar de Rechtbank van koophandel te Mechelen met het oog op de opname van de schuldvordering van mevrouw C in het passief van het faillissement van de BVBA Belghorex.