

Rep.Nr.

2013/2861

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 4 NOVEMBER 2013.

5DE KAMER

Arbeidscontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

BVBA KART-INVEST, met maatschappelijke
zetel gevestigd te 1654 HUIZINGEN, A.
Vaucampslaan 26.

Appellante, vertegenwoordigd door Mr.
X. VAN DEN BOSSCHE loco Mr. X. CORNEJO,
advocaat te Brussel.

Tegen:

Ci **Giuseppe,**

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door Mr.
E. SWYSEN, advocaat te Brussel.

★

★

★

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 Arbeidsrecht-
bank van Brussel op 21 februari 2012;

- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 20 juli 2012;
- de conclusies en syntheseconclusies van de partijen;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 7 oktober 2013 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. FEITEN

De heer C trad op 6 juni 2005 in dienst van de BVBA Kart-Invest (hierna genoemd de BVBA) als barman, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van dezelfde datum.

Met nota van 19 februari 2009 meldde de heer C aan de BVBA dat een glas was gevallen op het beeldscherm van de kassa, dat hierdoor onbruikbaar werd.

Met aangetekende brief van 18 augustus 2009 protesteerde de vakorganisatie van de heer C tegen de inhoudingen die werden doorgevoerd op zijn loon voor de maanden maart, april en mei 2009, voor respectievelijk 400, 500 en 268,95 euro wegens beschadiging van het kassascherm, en van 107,09 euro op het loon voor oktober 2008 wegens niet deelname aan een geneeskundig onderzoek. Hierna ontwikkelde zich briefwisseling tussen de BVBA en de vakorganisatie van de heer C.

Met aangetekende brief in de Franse taal van 13 oktober 2009 beëindigde de BVBA de arbeidsovereenkomst om dringende reden.

Met brief van 22 oktober 2009 ging de vakorganisatie in op de eerdere briefwisseling en betwistte zij het ontslag om dringende reden op grond van het Nederlands Taaldecreet. Voorbehoud werd gemaakt voor het recht een vergoeding te eisen wegens willekeurig ontslag, daar uit de ontslagbrief bleek dat de heer C werd ontslagen omwille van de interventie van de vakorganisatie en werd melding gemaakt van tekorten baremaloon, verplaatsingsvergoeding, premies voor werk

op zondag en een vergoeding voor aanschaf en onderhoud van werkkledij.

Na meerdere herinneringsbrieven meldde de BVBA met brief van 1 oktober 2009 in essentie niet te zullen ingaan op de vorderingen van de heer C

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 29 november 2010 vorderde de heer C voor de Arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de BVBA van volgende bedragen:

2.380,18 euro bruto opzeggingsvergoeding
11.425,53 euro bruto vergoeding wegens willekeurig ontslag
1.276,04 euro bruto terugbetaling van inhoudingen op het loon
2.850,21 euro netto verplaatsingskosten
1.691,58 euro netto vergoeding aanschaf werkkledij
1.691,58 euro netto vergoeding onderhoud werkkledij
105,37 euro netto ecocheques voor 2009
557,57 euro bruto regularisatie loon

Te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

De heer C vorderde tevens te zeggen voor recht dat hij recht heeft op de aangifte en betaling van de eindejaarspremie 2009 ten belope van 1.427,09 euro bruto via het Sociaal Fonds Horeca.

Hij vorderde verder afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom van 100 euro per ontbrekend document en per dag vertraging, de veroordeling van de BVBA tot de kosten van het geding, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen, en de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 14 maart 2011, stelde de BVBA een tegeneis en vorderde zij betaling door de heer C van 1.168,95 euro schadevergoeding.

c.-

Met vonnis van 21 februari 2012 verklaarde de arbeidsrechtbank de hoofdvordering van de heer C ontvankelijk en gegrond; de tegenvordering

van de BVBA werd ontvankelijk doch ongegrond verklaard.

De BVBA werd verwezen in de kosten van het geding.

d.-

Volgens de opgave van partijen werd het vonnis op verzoek van de heer C. aan de BVBA betekend op 20 juni 2012; een akte van betekening wordt evenwel niet bijgebracht.

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 20 juli 2012, tekende de BVBA hoger beroep aan tegen dit vonnis. Zij vorderde dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou vernietigen in de mate dat het de BVBA veroordeelde tot de vergoeding voor willekeurig ontslag, de vergoeding voor verplaatsingskosten tenzij voor de welbepaalde periode, de vergoeding voor aanschaf en onderhoud van de arbeidskledij en het achterstallig loon; tevens vorderde zij dat het arbeidshof haar oorspronkelijke tegenvordering ontvankelijk en gegrond zou verklaren. Tenslotte vorderde zij dat de heer C. zou veroordeeld worden tot de kosten van beide aanleggen.

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. De oorspronkelijke hoofdvordering

1. Over de toepassing van het Nederlandse Taaldecreet - de opzeggingsvergoeding

Met toepassing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet is de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer het Nederlands.

Met toepassing van artikel 1 van het Decreet is dit van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben.

Onder exploitatiezetel moet worden verstaan, elke vestiging of elk activiteitencentrum met een zekere stabiliteit waaraan het personeelslid verbonden is.

(vgl. Arbh. Bergen 28 september 1989, J.T.T. 1990, 428; Arbh. Luik 28 juni 1995, 341)

De exploitatiezetel van de BVBA waaraan de heer C verbonden was ligt in Beersel (Huizingen), gemeente die gelegen is in het Nederlandstalig landsgedeelte.

Artikel 2 schrijft voor dat de gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers het Nederlands is.

Artikel 3 specificeert dat onder sociale betrekkingen moet worden verstaan, de mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers, die rechtstreeks en onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreet zijn de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig. Deze nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

Hieruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan. (vgl. Cass. 31 januari 1978, T.S.R. 1978, 329)

Ten onrechte argumenteert de BVBA dat na een arrest van 16 april 2013 van het Hof van Justitie geen toepassing meer gemaakt kan worden van het Nederlands Taaldecreet.

Het is juist dat in voornoemd arrest het Hof van Justitie van oordeel was dat met toepassing van artikel 45 VWEU een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van een door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomst, het vrij verkeer van werknemers belemmert.

Volgens het Hof kan een dergelijke regeling immers een afschrikwekkende werking hebben voor uit andere lidstaten afkomstige niet-Nederlandstalige werkgevers en werknemers.

(H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA Antwerp NV)

Naar het oordeel van het arbeidshof kan van de door het Hof van Justitie gestelde regel in voorliggende betwisting geen toepassing worden gemaakt, nu de beslissing van het Hof uitdrukkelijk uitgaat van de hypothese van een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter, en de rechtsverhouding tussen de BVBA en de heer C geen grensoverschrijdend karakter vertoont.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank in het bestreden vonnis de nietigheid van het ontslag om beweerde dringende reden vaststelde en gelet op deze onregelmatigheid van het ontslag de vordering van de heer C tot betaling van een opzeggingsvergoeding, waarvan het bedrag niet ter discussie staat, gegrond verklaarde.

2. 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.

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)

b.-

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.

De werkgever zal niet enkel het bewijs moeten leveren van het gedrag van de werkmán, doch ook van het oorzakelijk verband tussen het gedrag van de werkmán en zijn ontslag.

(vgl. C. Wantiez, Licenciement abusif - article 63 de la LCT - Licenciement lié à la conduite ou à l'aptitude de l'ouvrier - Règle de proportionnalité - Non requise - Caractère supplétif de l'article 63, Noot onder Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 408, nr. 8)

Op de eerste plaats dient de werkgever bijgevolg aan te tonen dat het gedrag van de werkmán dat door de werkgever ingeroepen wordt als ontslagmotief, wel degelijk bestaat.

Een ontslag zal willekeurig zijn wanneer de aangevoerde fouten niet bewezen zijn.

(vgl. Cass. 18 juni 2001, Arr. Cass. 2001, 1197)

Op de tweede plaats moet de werkgever aantonen dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het bewezen gedrag en het ontslag van de werkmán.

Wanneer de werknemer inroept dat zijn ontslag willekeurig is, moet de werkgever bijgevolg de door 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)

c.-

In voorliggende betwisting is het arbeidshof samen met de eerste rechter van oordeel dat de BVBA niet het bewijs levert van de door haar ingeroepen reden voor het ontslag.

De BVBA stelt dat de heer CI ontslagen werd omwille van 'slordigheid en onachtzaamheid t.a.v. het cliënteel en de dienst zelf, verschillende misbruiken (niet doen betalen van dranken door vrienden, te vroeg op het werk aankomen om supplementaire uren te kunnen opeisen), weigering rekening te houden met de verschillende aanmaningen van de werkgever, niet uitvoeren van taken (afwas, niet vullen van koelkast)'.

De beweringen van de BVBA worden enkel ondersteund door een aantal dienstnota's, waarvan de heer C overigens betwist deze ooit ontvangen te hebben.

Op de eerste plaats stelt het arbeidshof vast dat met deze dienstnota's geen rekening kan worden gehouden, daar zij opgesteld werden in de Franse taal en bijgevolg met toepassing van het Nederlands Taaldecreet nietig zijn.
(zie hoger)

Op de tweede plaats moet vastgesteld worden dat de laatste nota's dateren van 5 en 10 oktober 2008, dit is iets meer dan één jaar voor het ontslag, zodat het oorzakelijk verband tussen deze nota's en de ontslag van de heer C ongelooftwaardig is. A fortiori geldt voor dit voor de oudere dienstnota's van 7 juni 2006 en 25 mei 2006, die dateren van meer dan drie jaar voor het ontslag.

Vermits de BVBA niet het bewijs levert van het door haar ingeroepen ontslagmotief, werd de vordering van de heer C tot betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag, waarvan het bedrag cijfermatig niet wordt betwist, door de arbeidsrechtbank terecht gegrond bevonden.

3. Inhoudingen op het loon

Aan de orde is de vraag of de BVBA op het loon van de heer C voor inhoudingen mocht verrichten in het kader van een compensatie tussen dit bedrag en de vordering die BVBA op de heer C meende te hebben.

Artikel 23 van de Loonbeschermingswet omschrijft op limitatieve wijze welke inhoudingen op het loon van de werknemer kunnen worden gedaan. Relevant voor de beoordeling van de aan het arbeidshof voorgelegde geschil is hierbij artikel 23, 5° van de Loonbeschermingswet, dat bepaalt op het loon van de werknemer in mindering mogen worden gebracht, de vergoedingen en schadeloosstellingen verschuldigd ter uitvoering van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 18 eerste en tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

"Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent,

is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt."

Bedrog in de zin van voornoemd artikel wordt omschreven als de opzettelijke, d.w.z. bewust gewilde tekortkoming van de werknemer aan de verplichtingen die voor hem uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien, waardoor hij zijn persoonlijke aansprakelijkheid ten opzichte van zijn werkgever in het gedrang brengt, indien uit deze tekortkomingen althans schade is voortgevloeid.

Essentieel in dit verband is het intentioneel element, het kwaadwillig oogmerk, de wil om schade te berokkenen.

(vgl. A. Van Oevelen, De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, R.W. 1987-88, 1176)

De zware fout in de zin van artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet wordt omschreven als elke niet-intentionele fout, die zo grof en buitenmatig is dat zij in hoofde van degene die ze begaat niet te verontschuldigen is.

(vgl. Arbrb. Antwerpen 13 november 1972, J.T.T. 1974, 6)

Onderscheidingscriterium tussen een gewone fout en een zware fout is op de eerste plaats het onredelijk karakter van de zware fout.

De zware fout is in die zin de fout die door een redelijk mens in gelijkaardige omstandigheden niet zou gepleegd zijn.

(vgl. Arbrb. Bergen 10 maart 1972, J.T.T. 1975, 222 ; Arbrb. Luik 21 november 1972, Jur. Liège 1972-73, 206)

Een tweede onderscheidingscriterium tussen de zware fout en de gewoonlijke voorkomende lichte fout is de waarschijnlijkheid van de schade: de dader was zich bewust of behoorde zich bewust te zijn dat zijn foutieve handeling schade zou berokkenen.

(vgl. L. Cornelis, La faute lourde et la faute intentionnelle, J.T. 1981, 513)

De gewoonlijk voorkomende lichte fout in de zin van artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet kan worden

omschreven als de lichte fout die zich bij herhaling voor doet, zonder dat iedere fout, op zichzelf beschouwd, de aansprakelijkheid van de werknemer in het gedrang kan brengen.

Vereist is dat men in de persoon van de werknemer moet kunnen spreken van een zekere neiging, een geestesgesteldheid, om in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst foutief te handelen.

(vgl. A. Van Oevelen, o.c., R.W. 1977-88, 1179)

Indien de BVBA voorhoudt dat zij ten laste van de heer C aanspraak kan maken op schadevergoeding, daar zij door de fout van de heer C schade heeft geleden, dient zij aan te tonen dat de heer C wel degelijk een fout heeft begaan in de zin van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet, het bestaan en de omvang van de door haar geleden schade te bewijzen en het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.

Het arbeidshof kan hierbij enkel vaststellen dat de BVBA, zoals door de arbeidsrechtbank terecht geoordeeld, niet het bewijs levert van enige fout in hoofde van de heer C, en dus zeker niet van de een gekwalificeerde fout in de zin van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De BVBA bewijst in het bijzonder niet - ook niet aan de hand van de wetten van de fysica - dat de heer C met een glas frontaal een slag heeft toegebracht aan een kassascherm, waardoor dit beschadigd werd.

In die omstandigheden was de BVBA niet gerechtigd enige inhouding te doen op het loon van de heer C zodat ook dit onderdeel van zijn ordering door de arbeidsrechtbank terecht gegrond werd verklaard.

4. Verplaatsingskosten

a.-

Ten aanzien van dit onderdeel van de vordering van de heer C argumenteert de BVBA enkel dat de vordering 'voor de welbepaalde periode' met toepassing van artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet verjaard zou zijn.

b.-

Uit de conclusie van de heer C blijkt dat deze

zijn vordering tot betaling van verplaatsingskosten steunt op het bestaan van een misdrijf (ex delicto), en zich beroept op de vijfjarige verjaringstermijn van artikel 26 Voorafgaande Titel Sv.;

In burgerlijke zaken moet de partij die een op een misdrijf gegronde vordering heeft ingesteld, de aanwezigheid van de bestanddelen van het misdrijf bewijzen.

(vgl. Cass. 16 februari 1990, Arr. Cass. 1989-90, 782)

Wanneer de burgerlijke rechter een uitspraak moet doen over een op een misdrijf gesteunde vordering en nagaat of de vordering eventueel verjaard is, moet hij vaststellen dat de feiten die aan de vordering ten grondslag liggen onder toepassing van de strafwet vallen. Hij is gehouden de constitutieve elementen van dit misdrijf die een invloed hebben op de beoordeling van de verjaring na te gaan en mag zich er niet toe beperken vast te stellen dat de werknemer het bestaan van het misdrijf inroept ter ondersteuning van zijn vordering.

(vgl. Cass. 25 oktober 2004, onuitg., Nr. S.99.0190.F; Cass. 9 februari 2009, J.T.T. 2009, 211, met conclusie Proc.-Gen. J.-F. Leclercq)

Bij de beoordeling van een vordering ex delicto dient de rechter bijgevolg na te gaan of het materieel en het moreel element van het misdrijf waarop de heer C zich steunt, aanwezig zijn.

c.-

Artikel 56, 1° van de CAO-wet stelt strafbaar de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

In het paritair comité voor de hotelbedrijf wordt de betaling van vervoerkosten door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 25 juni 1997, 27 augustus 2001 en 23 oktober 2007, die algemeen verbindend werden verklaard.

Het materieel element van het misdrijf kan dan ook als bewezen worden beschouwd.

d.-

Wanneer in de wettelijke omschrijving van een misdrijf geen sprake is van opzet of onachtzaamheid, is het misdrijf niet louter strafbaar doordat het materiële

feit is gepleegd.

(vgl. Cass. 12 mei 1987, R.W. 1986-87, 538, concl. Adv.-Gen. J. du Jardin; Cass. 13 december 1994, Arr. Cass. 1994, 1104)

Het is dan ook ten onrechte dat de Arbeidsauditeur argumenteert dat de inbreuken die werden weerhouden in de dagvaarding geen opzet noch fout vereisen, en dat het misdrijf voltrokken is van zodra het materiële bestanddeel van het misdrijf aanwezig is.

Voor verschillende misdrijven uit het sociaal strafrecht is geen opzet vereist: voor het bewezen verklaren van deze overtredingen is wel een moreel bestanddeel vereist, maar niet dat de dader opzettelijk heeft gehandeld.

(vgl. Cass. 31 januari 1989, Arr. Cass. 1988-89, 648; Cass. 16 februari 1993, Arr. Cass. 1993, 193; zie eveneens J. Messinne, Noot onder Cass. 12 mei 1987, J.T. 1988, 440)

In het sociaal strafrecht wordt het schuldconcept op een bijzondere manier geconcretiseerd, m.n. door de figuur van de normaal vooruitziende werkgever, die geacht wordt de regels van het sociaal recht te kennen en na te leven.

(vgl. A. Vandenbergen, Het moreel element in sociaalrechtelijke misdrijven, Noot onder Arbh. Antwerpen, 10 december 1992, J.T.T. 1994, 412)

Schuld door onachtzaamheid bestaat in een schending van de algemeen geldende zorgvuldigheidsplicht, die voorschrijft dat men zich in het rechtsverkeer derwijze bedachtzaam en omzichtig dient te gedragen, dat handelingen en onthoudingen geen gevolgen kunnen veroorzaken die strafrechtelijk beschermde rechtsgoederen of rechtsbelangen aantasten.

(vgl. L. Dupont en R. Verstraeten, Handboek Belgisch Strafrecht, Leuven 1989, Acco, 259)

Bij het beoordelen van het moreel bestanddeel van het misdrijf dient bijgevolg telkens te worden nagegaan of de dader van het misdrijf de strafbare gedraging had kunnen voorkomen, wat neerkomt op een louter aquiliaans schuldconcept.

(vgl. V. Doms, De verhouding tussen de vordering ex contractu en ex delicto in het kader van de arbeidsovereenkomst, Bibliotheek Sociaal Recht, Larcier, Brussel 2003, nr. 208)

De feitenrechter beoordeelt de volstreckte onmogelijk-

heid tot handelen van de persoon die de handeling moet stellen met inachtneming van de omstandigheden waaruit volgt dat degene die zich op een rechtvaardigingsgrond beroept, heeft gehandeld zoals ieder bedachtzaam en voorzichtig mens zou hebben gedaan, die in dezelfde toestand verkeert.

(vgl. Cass. 8 januari 1996, J.T.T. 1996, 250, noot)

In casu is het arbeidshof van oordeel dat de BVBA niet heeft gehandeld zoals iedere bedachtzaam en voorzichtig werkgever zou hebben gehandeld, zodat ook het moreel element van het misdrijf wordt bewezen.

Van een werkgever kan verwacht worden dat hij de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité waaronder hij ressorteert, kent en naleeft.

De vordering van de heer C tot betaling van verplaatsingskosten, die cijfermatig niet wordt betwist, is dan ook niet, zelfs gedeeltelijk verjaard, en werd door de arbeidsrechtbank terecht gegrond bevonden.

5. Vergoeding voor aanschaf en onderhoud van arbeidskledij

Zoals terecht opgemerkt door de heer C voorzien de in het paritair comité voor het hotelbedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in een voorgeschreven werkuniform.

Artikel 4 van de toepasselijke CAO bepaalt dat wanneer de werkgever de gestandaardiseerde uniformen niet levert en niet zorgt voor het onderhouden ervan, aan de werknemers die dit ten laste nemen, een vergoeding per arbeidsdag dient te betalen.

Uit de conclusie van de BVBA blijkt dat deze de gestandaardiseerde uniformen voor de barman niet ter beschikking stelde en bijgevolg niet onderhield, zodat ook dit onderdeel van de vordering, dat cijfermatig niet wordt betwist, door de arbeidsrechtbank terecht werd toegekend.

6. Achterstallig loon

De BVBA is van oordeel dat de heer C niet bezoldigd dient te worden als een barman categorie V, doch wel in categorie IV, op grond van de door hem uitgevoerde werkzaamheden.

Nazicht van de loonbrieven maakt echter duidelijk dat de heer C' door de BVBA zelf ingeschaald werd als 'barman' in de beroepscategorie 'horeca V'.

Ook dit onderdeel van de vordering, dat cijfermatig niet wordt betwist, werd door de arbeidsrechtbank terecht toegekend.

7. Ecocheques

Dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van de heer C. wordt door de BVBA noch principieel, noch cijfermatig toegekend.

B. De oorspronkelijke tegenvordering

Zoals hoger onder IV.A.3 reeds uiteengezet kan de werkgever enkel vergoeding vorderen voor de door werknemer veroorzaakte schade, indien deze schade door de werknemer werd aangebracht ten gevolge van een gekwalificeerde fout in de zin van artikel van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Eveneens zoals hoger onder IV.A.3 uiteengezet, levert de BVBA niet het bewijs van het bestaan van dergelijke gekwalificeerde fout, zodat de tegenvordering van de BVBA tot vergoeding van de schade die de heer C' had aangebracht aan het kassascherm door de arbeidsrechtbank terecht als ongegrond werd afgewezen.

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 doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de BVBA in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 2.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Aldus gewezen door de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

Mr. D. RYCKX: Raadsheer,

G. JACOBS: Raadsheer in Sociale Zaken als werkgever,

D. VANHAGENDOREN: Raadsheer in Sociale Zaken als werknemer-arbeider,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT: Griffier,


G. JACOBS

D. VANHAGENDOREN

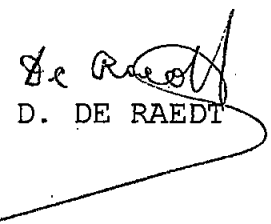

D. DE RAEDT


D. RYCKX

De heer D. VANHAGENDOREN, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-arbeider, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door de heer D. RYCKX, Raadsheer en de heer G. JACOBS, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 4 november 2013 door de heer D. RYCKX, Raadsheer, en bijgestaan door D. DE RAEDT, Griffier,


D. DE RAEDT


D. RYCKX