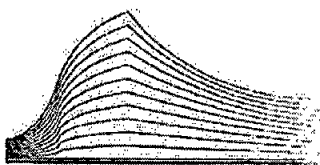


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.



Repertoriumnummer
2016/ 2346
Datum van uitspraak
09 september 2016
Rolnummer
2014/AB/1103

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000673557-0001-0017-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

SECURITAS NV, met maatschappelijke zetel te 1120 BRUSSEL, Sint-Lenderiksborre 3,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. VAN DEN MEERSCHE Lynn, advocaat loco mr. VANSCHOEBEKE
Bart, advocaat te 9000 GENT, Ferdinand Lousbergkaai 103 bus 4-5

tegen

V
geïntimeerde,
In persoon verschenen en bijgestaan door mr. BEECKMANS Saskia, advocaat te 1080
BRUSSEL, Mettewielaan 49 B10

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, in bijzonder:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 10-10-2014 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 3224/05/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 3 december 2014,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 10 juni 2016, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN

De heer V. trad op 15 mei 1996 in dienst van de NV Baron Security als handelsvertegenwoordiger, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 14 mei 1996.

Hij trad vervolgens op 1 november 2000 in dienst van de NV Securis met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 6 november 2000, waarin werd bepaald dat de anciënniteit vanaf 15 mei 1996 bij Baron Security werd overgenomen. Volgens de beschrijving ervan oefende hij de functie van 'major account' uit.

Op 16 maart 2004 maakte de heer Van H., veiligheidsofficier SES, aan de verantwoordelijke van de NV een verslag over van een intern onderzoek met betrekking tot fraude en misbruik van vertrouwen gepleegd door de heer V.

Met aangetekende brief van 18 maart 2004 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan in dezelfde brief als volgt kennis werd gegeven:

"Op 16 maart 2004 werden wij ervan op de hoogte gebracht dat u zich zou hebben schuldig gemaakt aan systematische fraude en diefstal van de NV Securis, en dit door op een geplande manier systematisch onkosten binnen te geven die (a) ofwel NIETS te maken hebben met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, (b) ofwel helemaal NIET kunnen gemaakt zijn door uzelf.

Op dit ogenblik heeft een intern onderzoek aan het licht gebracht dat u zich sinds juli 2003 reeds meerdere duizenden Euro's frauduleus hebt toegeëigend."

Op 3 juni 2004 legde de NV bij de onderzoeksrechter in de rechtbank van eerste aanleg te Brussel klacht neer met burgerlijke partijstelling tegen de heer V.

In het kader van het daaropvolgende strafonderzoek legde de heer V. een verklaring af op 2 oktober 2004, waarin hij onder andere vermeldde:



"Ik wens op te merken dat er in 2000 een fusie was tussen BARON Security en NV SECURIS. In deze periode ondertekende ik een nieuw contract bij SECURIS, waarbij ik afzag van mijn statuut als syndicaal afgevaardigde. [...]

Bij het tekenen van mijn nieuw contract werd een mondeling akkoord gesloten tussen mij en de directie in name van Luc A. en Gal B. Hier werd overeengekomen dat ik per jaar 60.000 Bfr (1.500 euro) als fictieve onkosten zou uitbetaald krijgen en dit door middel van mijn officiële onkosten en dit buiten mijn reële onkosten. Er was geen vast maandelijks bedrag overeengekomen, de eindafrekening zou jaarlijks 60.000 Bfr. bedragen. Dit was ook de reden dat de onkosten na controle ook altijd uitbetaald geweest zijn."

Op vordering van de procureur des Konings tot buitenvervolginstelling wegens onvoldoende bezwaren, zegde de raadkamer van de rechtbank van eerste aanleg te Brussel met beschikking van 21 december 2007 dat er geen aanleiding bestond de heer V te vervolgen.

Uit de verklaringen ter zitting blijkt dat het beroep van de NV Securitas, rechtsopvolger van de NV Securis, tegen deze beschikking niet werd doorgezet.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 16 februari 2005 vorderde de heer V voor de arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de NV Securitas van volgende bedragen:

169.796,82 euro opzeggingsvergoeding (24 maanden)

7.074,87 euro willekeurig ontslag *ex aequo et bono*

84.898,41 euro bijkomende schadevergoeding voor morele schade

Te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 1 april 2004 en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens voorbehoud te verlenen voor wat de betaling van de eindejaarspremie en het vakantiegeld 2004 betreft.

Verder vorderde hij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, inclusief de rechtsplegingsvergoeding en de uitvoerbaarheid bij voorraad van het tussen te komen vonnis zonder enige reserve.



b.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 13 september 2013, wijzigde de heer V. zijn vordering en vorderde hij betaling van de vergoedende intrest vanaf 18 maart 2004.

Tevens vorderde hij niet langer hem te verlenen voor wat de betaling van de eindejaarspremie en het vakantiegeld 2004 betreft.

c.-

Met vonnis van 10 oktober 2014 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer V. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV Securitas tot betaling aan de heer V. van:

148.572,21 euro bruto opzeggingsvergoeding, het met dit bruto bedrag overeenstemmende netto bedrag te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf de datum van opelsbaarheid tot en met de dag van volledige betaling

10.000,00 euro netto schadevergoeding voor morele schade ingevolge rechtsmisbruik, te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf de datum van het ontslag en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van dagvaarding tot en met de dag van volledige betaling

De NV Securitas werd tevens veroordeeld tot de kosten van het geding, in hoofde van de heer V. begroot op 136,12 euro dagvaardingskosten en 5.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

d.-

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

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 3 december 2014 tekende de NV Securitas hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 10 oktober 2014 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou hervormen en de oorspronkelijke eis van de heer V. die haar veroordeling beoogt tot betaling van een opzeggingsvergoeding en een schadevergoeding morele schade ongegrond te verklaren; voor het overige het bestreden vonnis te bevestigen en de heer V. te veroordelen tot de kosten van de twee aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.



Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 6 mei 2015, herhaalde de NV deze vordering in hoofdde en vorderde zij in ondergeschikte orde:

- de door de heer V evorderde opzeggingsvergoeding en schadevergoeding voor morele schade te herleiden;
- voor recht te zeggen dat de intrest berekend moet worden op de netto bedragen en dat voor wat de schadevergoeding morele schade betreft, de intrest pas begint te lopen vanaf 16 februari 2005, datum van het instellen van de vordering;
- de kosten te compenseren.

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

1. Het ontslag om dringende reden

Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

a.-

Artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn kan worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

In de zin van deze bepaling zijn werkdagen alle dagen van de week, met uitzondering van zon- en feestdagen, doch inclusief de zaterdag, ongeacht de arbeidsregeling van de onderneming of van de werknemer.

(vgl. Arbh. Bergen 19 april 1990, J.T.T. 1990, 440; Arbh. Luik 27 juni 1990, J.T.T. 1991, 162)

De termijn van drie werkdagen vangt aan de dag na de *dies a quo*, dit wil zeggen de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615; Arbh. Brussel 17 januari 1978, J.T.T., 1978, 178)



De *dies ad quem*, dit is de derde werkdag die volgt op de *dies a quo*, is de laatste nuttige dag om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615)

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die het ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten.

(vgl. Cass. 23 mei 1973, J.T.T. 1973, 212; Cass. 11 januari 1993, J.T.T. 1993, 58)

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

Het is de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven die voldoende kennis moet hebben van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden, opdat de termijn van drie werkdagen zou beginnen lopen.

(vgl. Cass. 24 juni 1996, Arr. Cass. 1996, nr. 254 ; Cass. 7 december 1998, R.W. 1999-2000, 848)

Aan de werkgever kan niet worden verweten dat hij, alvorens hij overgaat tot ontslag om dringende reden, een onderzoek voert of laat voeren om na te gaan of de feiten die hij aan een werkgever verwijt, bewezen zijn en na te gaan of er omstandigheden zijn die aan deze feiten het karakter van een dringende reden geven.

(vgl. Cass 16 juni 1971, J.T.T. 1972, 37)

Artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet houdt niet in dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over het aangevoerde feit voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te krijgen, onverwijld moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd.

(vgl. Cass. 17 januari 2005, Soc. Kron. 2005, 2007, noot H.F.)

b.-

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat de tot ontslag bevoegde personen zekerheid hebben gekregen omtrent de feiten en de omstandigheden die hieraan het karakter van een dringende reden kunnen geven door het verslag dat heer Van H veiligheidsofficier SES, op (dinsdag) 16 maart 2004 aan de verantwoordelijke van de NV een



verslag overmaakte met betrekking tot het door hem gevoerde intern onderzoek met betrekking tot fraude en misbruik van vertrouwen gepleegd door de heer V

Het ontslag volgde op (donderdag) 18 maart 2004, dit is de tweede werkdag nadat de tot ontslag bevoegde personen van dit verslag kennis hadden genomen en is bijgevolg tijdig.

c.-

Artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van dit ontslag.

Het ontslag om dringende reden werd door de NV gegeven op (donderdag) 18 maart 2004; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van dezelfde datum, en ook dit is bijgevolg tijdig.

De naleving van de vormvoorwaarden

Het staat tussen partijen niet ter discussie en het arbeidshof stelt vast dat de kennisgeving van de dringende reden is gebeurd met naleving van de vormvoorwaarden voorzien in artikel 35 vijfde en zesde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, meer bepaald met aangetekende brief van 18 maart 2004.

Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

a.-

Artikel 35 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De ernstige tekortkoming vereist noodzakelijk dat het gaat om feiten die als fout kunnen worden aangemerkt.

(vgl. Cass. 23 oktober 1989, J.T.T. 1989, 432)

Dergelijke fout kan bestaan in een tekortkoming aan een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting, maar omvat ook iedere vergissing in het gedrag die een normaal voorzichtig en gewaarschuwde werknemer of werkgever niet zou begaan.

(vgl. Cass. 26 juni 2006, J.T.T. 2006, 404)



Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

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)

Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van de gevolgen van de tekortkoming op het vertrouwen dat de werkgever moet kunnen hebben in de werknemer.

(vgl. Arbh. Antwerpen 8 april 1992, R.W. 1992-93,439); Arbh. Bergen 20 september 2005, onuitg., AR 16149, www.juridat.be)

b.-

De heer V. erkent uitdrukkelijk dat hij gedurende geruime tijd fictieve onkosten aan de NV heeft aangerekend en hiervan ook betaling heeft ontvangen. In principe is dergelijk feit onmiskenbaar een dringende reden.

De heer V. stelt echter dat dit gebeurde met toestemming van de werkgever, in het kader van een akkoord dat tussen hem en de werkgever werd gesloten bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst, en in het kader van het feit dat ter gelegenheid van het sluiten van deze nieuwe arbeidsovereenkomst hij afstand had gedaan van de bescherming die hij bij de vorige werkgever genoot als vakbondsafgevaardigde.

Hij geeft deze verklaring tijdens het strafonderzoek dat werd gevoerd na de klacht met burgerlijke partijstelling van de NV:

"Ik wens op te merken dat er in 2000 een fusie was tussen BARON Security en NV SECURIS. In deze periode ondertekende ik een nieuw contract bij SECURIS, waarbij ik afzag van mijn statuut als syndicaal afgevaardigde. [...]"

Bij het tekenen van mijn nieuw contract werd een mondeling akkoord gesloten tussen mij en de directie in name van Luc A. en Gal B. Hier werd overeengekomen dat ik per jaar 60.000 Bfr (1.500 euro) als fictieve onkosten zou uitbetaald krijgen en dit door middel



van mijn officiële onkosten en dit buiten mijn reële onkosten. Er was geen vast maandelijks bedrag overeengekomen, de eindafrekening zou jaarlijks 60.000 Bfr. bedragen. Dit was ook de reden dat de onkosten na controle ook altijd uitbetaald geweest zijn."

C.-

De NV heeft het bewijs geleverd van de feiten die zij als dringende reden erkend wenst te zien (indienen van fictieve onkostennota's), zodat zij voldaan heeft aan de op haar met toepassing van artikel 35 achtste lid eerste zin van de Arbeidsovereenkomstenwet, rustende bewijslast.

Indien de heer V. thans voorhoudt dat hij deze fictieve onkostennota's indiende met toestemming van de NV, rust de bewijslast met betrekking tot het bestaan van dit akkoord op hem.

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de heer V. dit bewijs levert.

Terecht argumenteert de NV dat de verantwoordelijken van de NV in hun antwoorden op de vragen tijdens het strafonderzoek het bestaan van dergelijk akkoord ontkennen.

Naar het oordeel van het arbeidshof kan het bestaan van dergelijk akkoord echter worden vermoed op grond van volgende feitelijke elementen:

- In hun verklaringen tijdens het strafonderzoek bevestigen de verantwoordelijken van de NV dat de heer V. bij de ondertekening van de nieuwe arbeidsovereenkomst in 2000 afstand heeft gedaan van zijn statuut van vakbondsafgevaardigde;
- In zijn verklaring tijdens het strafonderzoek maakt de heer Luc A. melding van één persoon die fictieve onkosten mocht indienen (ter compensatie van het weddeverschil met collega's);
- In hun verklaringen tijdens het strafonderzoek erkennen de verantwoordelijken van de NV dat de binnengebrachte onkostennota's werden nagezien alvorens tot uitbetaling werd overgegaan. Het is weinig geloofwaardig dat de heer V. erin geslaagd zou zijn gedurende een lange periode op jaarbasis 1.500,00 euro aan fictieve onkostennota's zou hebben binnengebracht die aan de aandacht van de boekhoudkundige controle zouden zijn ontsnapt.

Het is bovendien merkwaardig dat de heer V. tijdens het intern onderzoek van de heer Van H. niet werd gehoord. De heer Van H. zelf stelt in zijn onderzoeksverslag dat het beter zou zijn de heer V. met de resultaten van zijn onderzoek te



confronteren, maar van dergelijke confrontatie wordt nergens melding gemaakt. Het feit dat de heer V klaarblijkelijk nooit de gelegenheid heeft gekregen commentaar te geven op de resultaten van het intern onderzoek vóór het ontslag om dringende reden, wekt argwaan en is voor het arbeidshof een bijkomende aanduiding voor het bestaan van een akkoord met betrekking tot de toelating om fictieve onkostennota's in te dienen.

Samengevat betekent dit dat de heer V ten onrechte om dringende reden werd ontslagen en bijgevolg met toepassing van artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet recht heeft op een opzeggingsvergoeding.

2. De opzeggingsvergoeding

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet dient de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van een (voldoende) opzeggingstermijn, aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de (eventueel resterende) duur van de opzeggingstermijn.

Voor de toepassing van deze regel dient bijgevolg onderzocht te worden welk loon de heer V verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

Samenstelling van het jaarloon

Artikel 39 §1 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding niet enkel het lopend loon behelst maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

De heer V, hierin gevolgd door de eerste rechter, bepaalt het jaarloon waarmee rekening gehouden dient te worden voor de begroting van de opzeggingsvergoeding op 84.894,41 euro, waarbij hij zich steunt op de gegevens van de fiscale fiche 281.10 voor het jaar 2003.

De NV begroot het jaarloon op 78.134,26 euro en steunt zich op de individuele rekening voor hetzelfde jaar.

Op grond van de door partijen bijgebrachte stukken en de door hen ontwikkelde argumenten bepaalt het arbeidshof het jaarloon van de heer V op 78.134,26 euro, samengesteld als volgt:



5.059,83 euro (maandloon) x 13,92 =	70.432,83 euro
Voordeel in natura (privaat gebruik bedrijfswagen en tankkaart):	
400,00 euro x 12 =	4.800,00 euro
Werkgeverstoelage groepsverzekering:	1.176,22 euro
Werkgeverstoelage hospitalisatieverzekering:	360,00 euro
Werkgeverstoelage maaltijdcheques:	
5,91 euro x 231 =	1.365,21 euro

Opzeggingstermijn

a.-

Bij ontstentenis van akkoord tussen partijen dient de opzeggingsvergoeding met toepassing van artikel 82 § 3 en artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaald te worden door de rechter.

De opzeggingstermijn moet bepaald worden met inachtneming van de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden, rekening houdend met de hiernavolgende criteria:

anciënniteit: 7 jaar en 10 maanden
leeftijd: 48 jaar en 8 maanden
functie: major account
loon: 78.134,26 euro

mede in acht genomen de gegevens eigen aan de zaak.

(vgl. Cass. 17 september 1975, T.S.R. 1976, 14; Cass. 3 februari 1986, J.T.T. 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, R.W. 1990-91, 1409; Cass. 9 mei 1994, Arr. Cass. 1994, 461; Cass. 2 december 2002, Soc. Kron. 2003, 166; Cass. 3 februari 2003, J.T.T. 2003, 262; Cass. 5 januari 2009, nr. S.08.0086.N)

Rekening houdend met deze criteria zou de heer \ recht hebben op een opzeggingstermijn van 10 maanden.

b.-

Artikel 7 van de arbeidsovereenkomst die op 6 november 2000 door partijen werd gesloten, bepaalt echter:

PAGE 01-00000673557-0012-0017-01-01-4



“De minimum vooropzeg of verbrekingsvergoeding in geval van vooropzeg of verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever bedraagt 12 maand”.

Ten onrechte argumenteert de heer V, hierin klaarblijkelijk gevolgd door de arbeidsrechtbank, dat uit deze bepaling moet worden afgeleid dat hij bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de NV aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding gelijk aan de normaal verschuldigde opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de minimum opzeggingstermijn van 12 maanden voorzien in artikel 7 van de arbeidsovereenkomst.

Deze lezing is manifest strijdig met de duidelijke tekst van voornoemd artikel 7, dat niet anders gelezen kan worden dan als een toezegging van de werkgever om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de NV, een opzeggingstermijn toe te kennen of een opzeggingsvergoeding uit te betalen van 12 maanden, ook wanneer de normaal verschuldigde opzeggingstermijn of –vergoeding minder zou bedragen dan 12 maanden.

Opzeggingsvergoeding

Met als uitgangspunten een jaarloon van 78.134,26 euro en een na te leven conventionele opzeggingstermijn van 12 maanden bedraagt de aan de heer V verschuldigde opzeggingsvergoeding 78.134,26 euro bruto.

Het hoger beroep van de NV is in deze mate gegrond.

2. Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

a.-

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)

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)

b.-

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)

c.-

Naar het oordeel van het arbeidshof dient aanvaard te worden dat de houding van de NV bij het ontslag om dringende redenen van de heer V als kennelijk onredelijk te worden beschouwd.

Deze kennelijk onredelijke houding bestaat erin dat het ontslag werd gegeven om redenen waarvan de NV diende te weten dat zij onjuist waren.



Hiervoor werd aanvaard dat de heer V. heeft aangetoond dat het indienen van fictieve onkostenstaten het gevolg waren van een akkoord met de NV dat hem toeliet dit te doen. Wanneer dan ontslag volgt om dringende reden is dit kennelijk onredelijk, des te meer wanneer de NV op grond van deze feiten strafklacht meent te moeten neerleggen.

d.-

Door deze kennelijk onredelijke houding van de NV bij het ontslag van de heer V heeft deze onmiskenbaar schade geleden, die de arbeidsrechtbank correct *ex aequo et bono* begrootte op 10.000,00 euro.

Terecht stelt de NV dat deze vergoeding geen intrest kan opbrengen vanaf de datum van het ontslag doch, bij ontstentenis van ingebrekestelling, enkel gerechtelijke intrest.

Deze vergoeding is immers geen loon in de zin van de Loonbeschermingswet. (vgl. Arbh. Antwerpen 15 september 1995, Soc. Kron. 1996, 36; Arbh. Luik 18 oktober 1999, J.T.T. 2000, 378)

3. Rechtsplegingsvergoeding

Artikel 1017 eerste lid Ger.W. bepaalt dat ieder eindvonnis de in het ongelijk gestelde partij in de kosten verwijst.

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen 'onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld'.

De NV werd met betrekking tot haar hoger beroep gedeeltelijk in het gelijk gesteld, wat betekent dat de heer V gedeeltelijk in het ongelijk werd gesteld.

Het arbeidshof is van oordeel dat de kosten moeten worden omgeslagen waarbij elk der partijen verwezen wordt in de eigen kosten van het hoger beroep.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

PAGE 01-00000673557-0015-0017-01-01-4



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 en gedeeltelijk gegrond;

Hervormt het bestreden vonnis in de mate dat dit de vordering van de heer V. tot betaling van een opzeggingsvergoeding gegrond verklaarde ten belope van 148.572,21 euro en intrest toekende op de schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht vanaf de datum van het ontslag tot de datum van de dagvaarding;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van de heer V. tot betaling van een opzeggingsvergoeding als volgt gegrond en veroordeelt de NV tot betaling aan de heer V. van een opzeggingsvergoeding van 78.134,26 euro;

Verklaart de vordering van de heer V. tot betaling van intrest op het hem toegekende bedrag als schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht vanaf de datum van het ontslag tot de datum van de dagvaarding ongegrond;

Verwijst elk der partijen in de eigen kosten van het beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

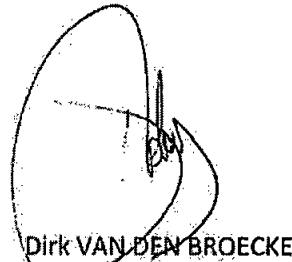
Daniel RYCKX,
Paul DEPRETER
Piet VAN DEN BERGH
bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.

raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE



Paul DEPRETER



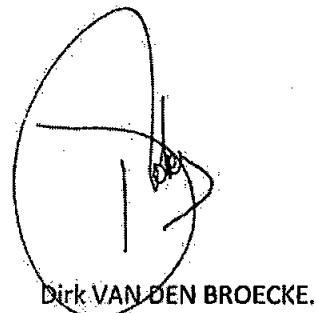
Piet VAN DEN BERGH

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 9 september 2016 door:

Daniel RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE.

