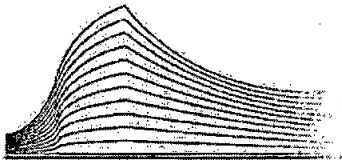


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.



Repertoriumnummer
2016/ 2535
Datum van uitspraak
07 oktober 2016
Rolnummer
2015/AB/703

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000667219-0001-0017-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

DELHAIZE FRERES ET CIE LE LION NV, met maatschappelijke zetel te 1080 BRUSSEL,
Osseghemstraat 53,
Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. DESMET Rudi, advocaat te 2600 BERCHEM (ANTWERPEN),
Roderveldlaan 3

tegen

D
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellant op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. COUCKE Antoon, advocaat te 8450 BREDENE, Zeelaan 10

*

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 20-03-2015 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 13/14752/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 20 juli 2015,
- 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 09 september 2016, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN

1.-

De heer D. trad op 1 augustus 2000 voor een tweede maal (na een eerdere tewerkstelling van 1 juli 1979 tot 1 juli 1986) in dienst van de NV Delhaize Frères et Cie Le Lion (hierna genoemd de NV) als bediende. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt door geen van beide partijen bijgebracht.

Aanvankelijk was hij inkoper, doch hij werd uiteindelijk gepromoveerd tot 'category manager fruit & vegetables'.

Vanaf 1 oktober 2011 genoot de heer D. van het stelsel van voltijdse loopbaanonderbreking; tijdens deze periode baatte hij een horecazaak uit. In de loop van de maand oktober 2012 hervatte hij het werk bij de NV.

2.-

Met aangetekende brief van 31 oktober 2012 stelde de NV vast dat de heer D. vanaf 29 oktober 2012 afwezig was gebleven op het werk en vroeg zij hem om uiterlijk op 6 november 2012 een medisch getuigschrift binnen te brengen.

Met aangetekende brief van (vrijdag) 2 november 2012 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van (dinsdag) 6 november 2012 als volgt kennis werd gegeven:

"Vanaf maandag 29 oktober 2012 was u afwezig op het werk, zonder enige voorafgaande verwittiging of rechtvaardiging van uw afwezigheid.

In de loop van de daarop volgende dagen namen wij kennis van een aantal persartikelen met onder andere als titel 'Oostendse zaakvoerder aangehouden voor poging tot moord'. Volgens de persberichten had ene '53-jarige F.D. uit Oostende' op zondag 29 oktober 2012 in Schaarbeek twee schoten afgevuurd op twee zussen van zijn ex-echtgenote, die daarbij



gewond raakten. De dader zou zijn aangehouden door het Brusselse parket wegens poging tot moord.

Hoewel in de pers nergens uitdrukkelijk de identiteit van de vermoedelijke dader werd vrijgegeven, hadden wij op basis van de initialen, de leeftijd en de woonplaats alsook door het verband te leggen met uw afwezigheid, een vermoeden dat het om u zou gaan. Uit de persberichten konden wij ook opmaken dat de dader op vrijdag 2 november zou moeten verschijnen voor de Raadkamer. Om die reden hebben wij onze raadsman instructie gegeven om navraag te doen teneinde na te gaan of u wel degelijk de persoon was waarop deze artikels betrekking hadden, alsook om te weten of uw aanhouding zou verlengd worden door de Raadkamer.

Op 2 november 2012 verkregen wij van onze raadsman de bevestiging dat zij contact had gehad met de griffie van de Raadkamer en dat haar was bevestigd dat de aanhouding van de heer L verlengd werd. Hierdoor stond het voor ons onomstotelijk vast dat u wel degelijk de persoon was die was aangehouden voor de feiten zoals beschreven in de verschillende artikelen waarvan wij hadden kennisgenomen, en dat er voor de Raadkamer blijkbaar voldoende elementen waren om uw aanhouding te verlengen.

Ook al betreft het feiten die zich op het eerste gezicht hebben afgespeeld in uw privé-sfeer, kunnen wij deze niet negeren. De feiten zoals beschreven in de krantenartikelen zijn inderdaad dermate ernstig en dus onaanvaardbaar voor een personeelslid van Delhaize dat het onmogelijk is om de professionele samenwerking verder te zetten. Het wederzijdse vertrouwen tussen werkgever en werknemer, zijnde een essentieel element van de arbeidsrelatie, is definitief aangetast.

Of u in een latere fase al dan niet zal doorverwezen worden naar de correctionele rechtbank en ongeacht op welke gronden u desgevallend strafrechtelijk vervolgd en eventueel veroordeeld zou worden, zijn daarbij niet relevant.

Eén van de overwegingen die in het bijzonder hebben meegespeeld, is dat wij als werkgever verantwoordelijk zijn voor de veiligheid van ons personeel. Wij, maar ook uw collega's en leidinggevendenden, dienen er dan ook op te kunnen vertrouwen dat er op het werk geen gewelddadige acties worden ondernomen. De feiten waarvoor u bent aangehouden, hebben dit vertrouwen onmiddellijk en definitief beschadigd. Een ander element is dat u in uw functie van "Category Manager Fruit&Vegetables" verantwoordelijk bent voor de aankoop van fruit en groenten voor alle Delhaize supermarkten en dus dagelijks in contact komt met



(kandidaat-) leveranciers van Delhaize. Deze 'publieke' functie maakt dat dit voorval ernstige schade kan toebrengen aan de reputatie van Delhaize.

Om deze redenen zagen wij ons genoodzaakt uw arbeidsovereenkomst te beëindigen om dringende reden."

3.-

Met aangetekende brief van 28 november 2012 betwistte de raadsman van de heer D. het ontslag om dringende reden, onder andere op grond van volgende overwegingen:

"U noch uw raadsman hebben het recht om informatie op te vragen over een geheim dossier waar u geen partij in bent.

[...]

Duidelijk stelt u dat het al dan niet schuldig zijn geen reden uitmaakt doch dat het de negatieve publiciteit én de veiligheid van personeel en leveranciers is die u tot het ontslag nopen.

Mijn cliënt is geenszins verantwoordelijk voor eventuele negatieve publiciteit én, daarenboven, wordt in geen van de mij gekende krantenartikels enige link met uw bedrijf gelegd.

Dat de veiligheid van iemand in het gevaar zou zijn is ook een drogreden en kan geenszins met objectieve elementen gestaafd worden, [...].

De raadsman vorderde betaling van een opzeggingsvergoeding van 109.504,48 euro en afgifte van sociale documenten.

4.-

Met telefax en gewone brief van 21 december 2012 antwoordde de (vorige) raadsman van de NV dat deze niet zou ingaan op het verzoek tot betaling van een opzeggingsvergoeding. In deze brief werd de nadruk gelegd op het feit dat de feiten niet betwist werden, en werd verder opgemerkt:

"U gaat in dat verband – ten onrechte – nogal licht over de verantwoordelijkheid die Delhaize heeft voor de veiligheid van haar personeel, hetgeen maakt dat zij erop moet kunnen vertrouwen dat er geen opzettelijke gewelddadige acties worden ondernomen. In het belang van de veiligheid van haar personeel en derden, en mede om eventuele reputatieschade te



vermijden, heeft Delhaize een gerechtvaardigde beslissing genomen, los van de eventuele strafrechtelijke (on)schuld van uw cliënt.”

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met inleidende dagvaarding van 28 oktober 2013 vorderde de heer D. voor de arbeidsrechtbank te Brussel de veroordeling van de NV tot betaling van:

109.504,48 euro opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de gerechtelijke intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 2 november 2012 tot de datum van algehele betaling
25.000,00 euro schadevergoeding voor de manifeste inbreuk op de privacy en het onwettig bekomen van gegevens
1,00 euro provisioneel voor de schade die hij leed door het onterecht opzeggen van de groepsverzekering.

Verder vordert hij de veroordeling van de NV tot betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op 5.500,00 euro.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis niettegenstaande elk verhaal en zonder kantonnement.

6.-

Met vonnis van 20 maart 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank de vordering van de heer D. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond; zij veroordeelde de NV tot betaling aan de heer D. van 109.504,48 euro bruto als opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 2 november 2012 en met de gerechtelijke intrest vanaf 28 oktober 2013 tot de datum van volledige betaling.

De NV werd tevens veroordeeld tot de kosten van het geding, door de heer T. begroot op 191,81 euro dagvaardingskosten en 5.500,00 rechtsplegingsvergoeding.

7.-

Volgens opgave door partijen werd het vonnis betekend. Een akte van betekening wordt evenwel niet bijgebracht.



8.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 20 juli 2015, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 20 maart 2015 werd gewezen door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

De NV vorderde dat het arbeidshof vooraleer recht te doen, de heer D. zou bevelen de relevante processtukken en het vonnis in de strafzaak zou overleggen.

Verder vorderde de NV dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou hervormen, opnieuw rechtdoende het geheel van de vorderingen van de heer D. zou afwijzen als ongegrond en hem zou veroordelen tot alle kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoedingen in eerste aanleg en in beroep, telkens begroot op 5.500,00 euro.

9.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 17 november 2015, tekende de heer D. incidenteel hoger beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis; hij vorderde dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou bevestigen wat de toekenning van een opzeggingsvergoeding betreft, met dien verstande dat hij het bedrag van de gevorderde opzeggingsvergoeding herleidde tot 108.474,55 euro.

Verder vorderde hij dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou hervormen en de door hem oorspronkelijk gevorderde bedragen van 25.000,00 euro als schadevergoeding voor de manifeste inbreuk op de privacy en het onwettig bekomen van gegevens en 1,00 euro provisioneel voor de schade die hij leed door het onterecht opzeggen van de groepsverzekering toe te kennen, met verwijzing van de NV in de kosten van beide aanleggen.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

10.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden

Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

┌ PAGE 01-00000687219-0007-0017-01-01-4 ┐



11.-

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)



12.-

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat de NV zekerheid heeft gekregen omtrent de feiten en de omstandigheden die hieraan het karakter van een dringende reden kunnen geven door de informatie die zij op (vrijdag) 2 november 2012 via haar raadsman had verkregen, en waaruit bleek dat het wel degelijk de heer D was van wie de aanhouding door de raadkamer werd bevestigd, zodat de NV definitief kon concluderen dat de persoon waarvan melding werd gemaakt in de krantenberichten als verdachte van een schietpartij, haar werknemer was.

Het ontslag volgde op dezelfde dag en is bijgevolg tijdig.

13.-

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 (vrijdag) 2 november 2012; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van (dinsdag) 6 november 2012, dit is de derde werkdag na het ontslag en bijgevolg eveneens tijdig.

De naleving van de vormvoorwaarden

14.-

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 2 november 2012.

Bewijs van de dringende reden

15.-

Artikel 35 laatste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

“De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.”



Naar het oordeel van het arbeidshof faalt deze redenering, daar het bewijs van de feiten die de NV aan de heer D verwijt, met name de ‘poging tot moord’ op zijn ex-schoonzussen, niet enkel wordt aangetoond door de gegevens die de NV van haar raadsman bekwaam, doch eveneens door het feit dat de heer D – zij het na het ontslag om dringende reden – de feiten die de NV thans als dringende reden erkend wenst te zien, heeft erkend.

Enkel wanneer het bewijs van de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien uitsluitend zou steunen op de gegevens die de NV via haar raadsman van de griffier van de raadkamer had bekomen, zou zich een probleem kunnen stellen van rechtmatigheid van het aldus verkregen bewijs.

Maar wanneer het bewijs van dezelfde feiten ook geleverd wordt door andere gegevens, bijvoorbeeld zoals in deze door een brief van de heer Dr. [redacted] waarin hij de feiten toegeeft, is alleszins dit bewijs rechtmatig verkregen en kan het zonder probleem aangewend worden als bewijs van de dringende reden.

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.

(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 werknemer moet kunnen hebben in de werkgever.
(vgl. Arbh. Antwerpen 8 april 1992, R.W. 1992-93,439); Arbh. Bergen 20 september 2005, onuitg., AR 16149, www.juridat.be)

18.-

Met betrekking tot de vraag of feiten uit het privéleven van de werknemer in aanmerking kunnen worden genomen als dringende reden, kunnen volgende principes worden gehanteerd.

Vooreerst geldt dat de ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt, niet noodzakelijk een contractuele wanprestatie moet zijn.
(vgl. Cass. 6 maart 1995, J.T.T. 1995, 281, noot C.W.)

Ook een niet contractuele tekortkoming, zoals een feit uit het privéleven, kan een dringende reden uitmaken wanneer dergelijk feit de verdere professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.
(vgl. Cass. 9 maart 1987, Arr. Cass. 1986-87, nr. 407)



Feiten uit het privéleven van de werknemer kunnen bijgevolg als dringende reden worden aangevoerd indien zij in strijd zijn met de algemene verplichtingen die duidelijk voortspruiten uit de arbeidsovereenkomst en indien ze gevolgen hebben voor de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst, of indien ze de onderneming ernstige schade berokkenen.

(vgl. C. Engels, Ontslag om dringende reden, Kluwer, Mechelen 2006, 34 en 36)

19.-

In voorliggende betwisting erkent de NV dat de feiten die zij als dringende reden erkend wenst te zien zich hebben afgespeeld in de privésfeer, doch argumenteert zij dat deze feiten de professionele samenwerking tussen haar en de heer D onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt omwille van de veiligheid van haar werknemers en de reputatieschade die zij zou geleden hebben.

20.-

Op de eerste plaats stelt de NV dat zij door het feit dat de heer D vervolgd en uiteindelijk ook veroordeeld werd daar hij schoten had afgevuurd en hierbij één van zijn schoonzussen had verwond, reputatieschade zou lijden.

Aanvaard mag hierbij worden dat de heer C bij zijn contacten met de leveranciers van de NV wel degelijk als 'uithangbord' gold, in de zin dat hij optrad als vertegenwoordiger van de NV.

Naar het oordeel van het arbeidshof volstaat dit feit op zich niet om te concluderen dat de NV door de feiten uit het privéleven reputatieschade zou lijden. Aanvaard mag immers worden dat ieder redelijk mens een onderscheid kan maken tussen de hoedanigheid van werknemer en het gedrag in het privéleven.

(vgl. Arbrb. Turnhout 11 oktober 2004, R.A.B.G. 2005, 132, noot B. Lietaert)

Het is eerder onwaarschijnlijk en wordt alleszins door de NV niet aangetoond dat het – laakbare – gedrag van de heer D bij het schietincident aan de NV reputatieschade zou berokkenen.

21.-

Op de tweede plaats argumenteert de NV dat de feiten die zij als dringende reden erkend wenst te zien ertoe leiden dat zij de veiligheid van haar werknemers en leveranciers niet meer kon garanderen.



Hierbij lijkt de NV ervan uit te gaan dat de heer D , die zich eenmaal gewelddadig had gedragen, dit gewelddadig gedrag ook zou kunnen vertonen bij het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst.

Ook van deze bewering levert de NV geen bewijs: zo brengt zij naast de feiten die zij als dringende reden erkend wenst te zien, geen enkel element bij waaruit zou moeten blijken dat de heer D vroeger in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of in het privéleven gewelddaden zou hebben gepleegd of zich agressief zou hebben gedragen.

22.-

Het arbeidshof concludeert dat de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, feiten uit het privéleven van de heer D zijn die de professionele samenwerking tussen de NV en de heer C niet onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank het ontslag om dringende reden als onrechtmatig beschouwde.

2. De opzeggingsvergoeding

23.-

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.

Hierin niet tegengesproken door de NV, begroot de heer D het jaarloon waarmee rekening gehouden moet worden voor de berekening van de hem toekomende opzeggingsvergoeding op 83.605,21 euro, en stelt hij dat een opzeggingstermijn van 15 maanden nageleefd moest worden, zodat hij aanspraak maakt op een opzeggingsvergoeding van 108.474,55 euro.

3. De schadevergoeding wegens schending van de privacy en onwettig bekomen van gegevens



24.-

Wie betaling vordert van een schadevergoeding wegens een onrechtmatige daad begaan door een ander, dient het bewijs te leveren van de fout van die ander, van het bestaan en de omvang van de door hem geleden schade en van het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.

25.-

In voorliggende betwisting komt de redenering van de heer D. erop neer dat hij om dringende reden ontslagen werd op grond van informatie die de NV had verkregen van haar toenmalige raadsman, die op haar beurt de informatie had bekomen van de griffier van de raadkamer, die door het verstrekken van deze informatie zijn beroepsgeheim zou hebben geschonden.

Dit alles zou dan een inbreuk zijn op de privacy van de heer D., die hierdoor schade heeft geleden daar hij werd ontslagen.

26.-

De opzeggingsvergoeding dekt op forfaitaire wijze alle schade die uit de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit, zowel de morele als de materiële schade.

(vgl. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 410, noot C. Wantiez)

Indien bijgevolg reeds wordt aangetoond dat de NV bij het verkrijgen van de informatie op grond waarvan de heer D. om dringende reden werd ontslagen, een fout zou hebben begaan, staat alleszins vast dat de schade die hij hierdoor geleden heeft en die bestaat in het verlies van zijn betrekking, forfaitair vergoed wordt door de hem toegekende opzeggingsvergoeding.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank dit onderdeel van zijn vordering als ongegrond heeft afgewezen.

4. Schadevergoeding wegens het onterecht opzeggen van de groepsverzekering

27.-

Dit onderdeel van de vordering van de heer D. is gesteund op het feit dat na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de NV niet langer premies in de groepsverzekering zal storten en hij hierdoor 'op termijn zeker inkomsten derft'.



De heer D verliest hierbij uit het oog dat de groepsverzekering door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst premievrij wordt. Dergelijke verzekering is immers verbonden aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Zoals verder pertinent opgemerkt door de arbeidsrechtbank in het bestreden vonnis, bepaalt artikel 32 van de Wet Aanvullende Pensioenen wat het lot is van de groepsverzekering bij het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de rechten die bij het einde van de arbeidsovereenkomst verworven zijn door de werknemer naar eigen keuze kunnen worden ingevuld.

Hierbij toont de heer D. niet aan dat de NV hem verhinderd heeft dergelijke keuze uit te oefenen.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank ook dit onderdeel van zijn vordering als ongegrond heeft afgewezen.

5. De kosten van het hoger beroep

28.-

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'.

In voorliggende betwisting worden zowel het hoger beroep van de NV als het incidenteel beroep van de heer D als ongegrond afgewezen.

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.



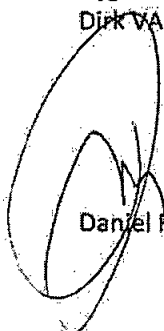


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

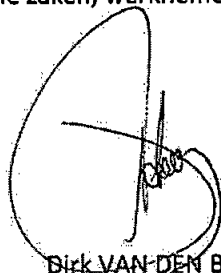
Daniel RYCKX,
Roland WAEYAERT
Rita PEETERS
bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.

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

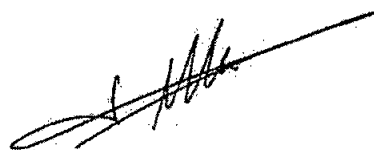


Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE

Roland WAEYAERT



Rita PEETERS

Dhr. Roland Waeyaert, raadsheer in sociale zaken, als werkgever, 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 D. Ryckx, raadsheer en R. Peeters, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 7 oktober 2016 door:

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



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE.

