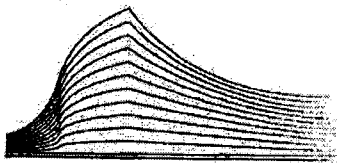


Kopie
Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.



Repertoriumnummer
2017/ 108
Datum van uitspraak
06 januari 2017
Rolnummer
2015/AB/627

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000753109-0001-0029-01-01-1





*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 25 november 2016, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN

1.-

De heer H trad op 10 juli 2009 in dienst van de BVBA Viessmann Belgium (hierna genoemd de BVBA) als bediende, met schriftelijke arbeidsovereenkomst ter vervanging van de heer V van dezelfde datum. Zijn functie was deze van binnendienstmedewerker verkoop.

Op 29 januari 2010 sloten dezelfde partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf 1 februari 2010, nog steeds voor de functie van binnendienstmedewerker verkoop.

Op het einde van de tewerkstelling oefende hij de functie uit van projectingenieur op de afdeling offerte.

2.-

Uit een nota van de algemeen directeur van de BVBA van 25 mei 2012, mogelijk naar aanleiding van een diefstal van een laptop uit de kantoorgebouwen op 27 april 2012, waarvoor de heer D, een andere werknemer van de BVBA, op 15 mei 2012 klacht neerlegde bij de lokale politie van Zaventem, blijkt dat er nogal gestolen werd in het gebouw van de BVBA te Zaventem.

3.-

Op 28 september 2012 blijkt de BVBA bij de commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer een melding te hebben gedaan voor het gebruik van bewakingscamera's. Volgens de verklaringen van partijen werd op dezelfde datum minstens één camera geplaatst, dit in het lokaal waar de heer H samen met andere collega's (acht of negen) zijn werkplaats had.

Op de dagorde van Vitoforum, een klaarblijkelijk informeel overlegorgaan binnen de BVBA, van 5 oktober 2012 wordt melding gemaakt van een punt 'camera's op het werk'.



4.-

Met gerechtsdeurwaardersexploot van (maandag) 8 oktober 2012 beëindigde de BVBA de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van (donderdag) 11 oktober kennis werd gegeven. Hierna volgen een aantal passages uit deze kennisgeving:

“Op donderdag 4 oktober 2012 hebt u zich toegang verschaft tot één van de gesloten kasten waar het telematica-materiaal van onze vennootschap zich bevindt. U deed dit met behulp van de sleutels van de heer D ICT-verantwoordelijke, die u op onrechtmatige wijze uit zijn bureaulade heeft onvreemd. U was op dat moment de enige nog aanwezige persoon op de afdeling.

Op vrijdag 5 oktober 2012 was u omstreeks 14u37 opnieuw alleen op de afdelingen en hebt u zich opnieuw toegang verschaft tot enerzijds de gesloten kast met telematica-materiaal die u reeds op 4 oktober 2012 had doorzocht, en anderzijds tot een tweede gesloten kast die toebehoort aan de ICT-manager en waarin zich gebruikte laptops en wisselstukken bevonden. Bovendien hebt u zich vervolgens ook toegang verschaft tot de afgesloten server-ruimte. Alweer gebeurde dit met behulp van de sleutels van de heer D die u op onrechtmatige wijze uit zijn bureaulade nam.

[...]

In de kast met telematica-materiaal hebt u telkens de verschillende aanwezige dozen van de informatica-toestellen opengedaan en doorzocht.

In de server-ruimte hebt u de verpakkingen geopend van de nieuwe laptops die aan onze vennootschap waren geleverd.

[...]

Het feit alleen dat u de laden van het persoonlijke bureau van de ICT-verantwoordelijke doorzocht, zonder zijn medeweten, is onaanvaardbaar en op zich reeds een zwaarwichtige tekortkoming die de vertrouwensband die noodzakelijk moet bestaan tussen werkgever en werknemer, onherroepelijk en definitief schendt.

Ook het feit dat u op deze manier uw arbeidstijd doorbracht met zaken die helemaal niets te zien hebben met uw taken, vormt een zwaarwichtige tekortkoming die dringende reden uitmaakt.

[...]



Dat u het bureau van de ICT-verantwoordelijke doorzocht om er de sleutels uit te halen die door de vennootschap uitsluitend ter beschikking van de heer D varen gesteld en die de heer D in zijn laden verstoppt, bewijst niet alleen dat u bij het doorzoeken van de laden van het bureau van de heer L doelbewust handelde, maar geeft ook aan dat u niet aan uw proefstuk was en dat u betrokken was bij de verschillende diefstallen waarvan onze vennootschap in de voorbije maanden het slachtoffer is geweest[...].

U werd gefilmd door onze bewakingscamera's toen u op 4 en 5 oktober 2012 het bureau van de heer D doorzocht om er de sleutels van de server-ruimte en van de ict-kasten uit te halen en toen u die sleutels gebruikte om de ict-kast te openen en u het lokaal verliet op weg naar de server-ruimte.

[...]

Op 8 oktober 2012 heb ik u, in aanwezigheid van de heer D , van mevrouw R en van mevrouw F , geïnterpelleerd over het feit dat u het bureau van de heer D had doorzocht en de sleutels van de ict-kast en de server-ruimte had gebruikt, en over de diefstal van de iPad en blackberries van de vennootschap. U was duidelijk niet verrast, maar vroeg enkel om het bewijs te zien en dreigde ermee om naar de politie te gaan; u stelde niets te maken te hebben met deze diefstal. U hebt niet ontkend dat u effectief het bureau van de heer D had doorzocht en de sleutels van de ict-kast en de server-ruimte had gebruikt om er zich onrechtmatig toegang toe te verschaffen.

Uit de samenloop van deze convergerende indicieën en feiten ben ik ervan overtuigd dat u schuldig hebt gemaakt aan de diefstal van de iPad op 24 september 2012 en dat u eveneens betrokken bent bij de verdwijning van de blackberries die vastgesteld werd op 27 september 2012. Ik heb eveneens sterke vermoedens dat u achter de diefstal van de Fujitsu laptop steekt.

Omdat de vertrouwensband die noodzakelijk moet bestaan tussen werkgever en werknemer door uw ontoelaatbare handelingen onherroepelijk en definitief werd geschonden, was enige verdere samenwerking onmogelijk geworden en werd met onmiddellijke ingang een einde gesteld aan uw arbeidsovereenkomst zonder opzegging noch vergoeding, wegens dringende reden."

5.-

Met brief van 14 november 2012 betwistte de heer H het ontslag om dringende reden.

Met brief van 29 november 2012 betwistte ook de vakorganisatie van de heer H, uitvoerig het ontslag om dringende reden:



“Volgens de gegevens die wij kregen was de toegang tot deze kasten en de serverruimte niet verboden en namen alle werknemers bij afwezigheid van dhr. D. het materiaal dat zij nodig hadden. [...]

Bovendien staat het nergens geschreven dat toegang tot deze kasten verboden was. Er bevindt zich geen sticker ‘verboden toegang’ op de kast. In de nota van 25 mei 2012 [...] wordt niets vermeld over het gebruik van deze kasten. Ook in het arbeidsreglement is dit niet terug te vinden.”

In deze brief werden tevens opmerkingen gemaakt over het gebruik van beelden van een bewakingscamera.

De vakorganisatie vorderde betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan vijf maanden loon en diverse andere vergoedingen.

6.-

Met brief van 21 december 2012 kwam de raadsman van de BVBA tussen en bevestigde hij dat het ontslag om dringende reden wel degelijk terecht gegeven werd. Ook betwistte hij de vorderingen van de heer H.

7.-

Verdere briefwisseling tussen de raadsman van de BVBA en de vakorganisatie van de heer H leidde niet tot een oplossing.

II. RECHTSPLEGING

8.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Brussel op 2 april 2013, vorderde de heer H de wering van de camerabeelden uit de debatten en de veroordeling van de BVBA tot betaling van:

19.566,80 euro bruto opzeggingsvergoeding

146,89 euro bruto loon voor feestdagen

22,53 euro bruto vakantiegeld op loon voor feestdagen

88,54 euro ecocheques

Enkelvoudig vakantiegeld voor 3 niet opgenomen vakantiedagen van 2012 (later begroot op 302,53 euro)



Vakantiegeld voor 2013 op basis van prestaties in 2012 (later begroot op 4.614,12 euro)

2.423,76 euro bruto pro rata eindejaarspremie

371,80 euro bruto vakantiegeld op pro rata eindejaarspremie

618,03 euro bruto loon voor 21 overuren

94,80 euro vakantiegeld op loon voor overuren

Niet recurrent voordeel

23.480,165 euro schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

Te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 8 oktober 2012 en de gerechtelijke intrest vanaf 2 april 2013.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de BVBA tot afgifte van een gecorrigeerde C4, loonfiche en een fiscale fiche 281.10, onder verbeurte van een dwangsom van 50,00 euro vanaf één maand na de betekening van het vonnis en per dag vertraging.

Verder vorderde hij de veroordeling van de BVBA tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, en de voorlopige uitvoerbaarheid van het te vellen vonnis zonder enig voorbehoud.

9.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Brussel op 30 augustus 2013, stelde de BVBA een tegeneis en vorderde zij betaling door de heer H van 2.879,00 euro, te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 30 augustus 2013 tot algehele betaling, en gedeeltelijk te compenseren met de bedragen die de BVBA verschuldigd zou zijn aan de heer H:

10.-

Met vonnis van 13 maart 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de hoofdvordering van de heer H: ontvankelijk doch slechts gedeeltelijk gegrond; zij veroordeelde de BVBA tot betaling van:

- het netto gedeelte van het enkelvoudig vakantiegeld voor drie niet opgenomen dagen van 2012 op een bruto bedrag van 302,83 euro;
- het netto gedeelte van het vakantiegeld voor 2013 op basis van een totaal bruto bedrag van 4.614,12 euro
- 1,00 euro provisioneel ecocheques



meer de wettelijke intrest vanaf de eisbaarheid en de gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding (lees: het verzoekschrift) op de met voormelde netto bedragen overeenstemmende bruto bedragen.

De tegenvordering van de BVBA werd ontvankelijk doch ongegrond verklaard.

De heer H werd veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, in hoofde van de BVBA vereffend op 2.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

11.-

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

12.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 1 juli 2015, tekende de heer H hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 13 maart 2015 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Hij vorderde dat het arbeidshof zijn oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gegrond zou verklaren en de BVBA zou veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoedingen in eerste aanleg en hoger beroep.

In zijn laatste conclusie herleidt hij zijn vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht tot 15.000,00 euro.

13.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 15 december 2015, tekende de BVBA incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis, en vordert zij betaling van 2 x 467,00 euro voor de twee ontvreemde toestellen Blackberry Bold 9900 voor een totaal van 934,00 euro en 537,00 euro voor een ontvreemde iPad 32 GB 4G.

Tevens vordert zij de veroordeling van de heer H tot de kosten van het hoger beroep, begroot op de rechtsplegingsvergoeding.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

14.-

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



IV. BEOORDELING

A. De oorspronkelijke hoofdvordering

1. Het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

15.-

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.

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)

16.-

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een dringende reden van kunnen maken.

(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.

(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)



Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.
(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

17.-

In voorliggende betwisting staat niet ter betwisting dat de algemeen directeur van de BVBA op maandag 8 oktober 2012 een gesprek heeft gehad met de heer F en hem heeft geconfronteerd met een aantal bevindingen.

Dit wordt niet betwist door de heer H en het blijkt verder uit de kennisgeving van de dringende reden op 11 oktober 2012:

“Op 8 oktober 2012 heb ik u, in aanwezigheid van de heer D, van mevrouw R, en van mevrouw F geïnterpelleerd over het feit dat u het bureau van de heer D had doorzocht en de sleutels van de ict-kast en de server-ruimte had gebruikt, en over de diefstal van de iPad en blackberries van de vennootschap. U was duidelijk niet verrast, maar vroeg enkel om het bewijs te zien en dreigde ermee om naar de politie te gaan; u stelde niets te maken te hebben met deze diefstal. U hebt niet ontkend dat u effectief het bureau van de heer D had doorzocht en de sleutels van de ict-kast en de server-ruimte had gebruikt om er zich onrechtmatig toegang toe te verschaffen.”

Wanneer de werknemer wordt geconfronteerd met bevindingen van de werkgever en hem om een standpunt wordt gevraagd of om commentaar op deze bevindingen, zijn de antwoorden van de werknemer van belang voor de werkgever om te oordelen of de feiten die hij heeft vastgesteld juist zijn en het karakter van een dringende reden kunnen hebben.

Het is pas vanaf dit ogenblik dat de werkgever beschikt over alle noodzakelijke gegevens om zich een oordeel te kunnen vormen, zodat pas op dat ogenblik de termijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet een aanvang neemt.

In deze vond het gesprek tussen partijen plaats op maandag 8 oktober 2012, zodat de driedagentermijn een aanvang nam op dinsdag 9 oktober 2012 en verstreek op donderdag 11 oktober 2012 als laatste nuttige dag.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven op 8 oktober 2012 en is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

PAGE 01-00000753109-0010-0029-01-01-4



18.-

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 BVBA gegeven met gerechtsdeurwaardersexploot van maandag 8 oktober 2012, zodat de driedagentermijn een aanvang nam op dinsdag 9 oktober 2012 en verstreek op donderdag 11 oktober 2012 als laatste nuttige dag.

De kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van 11 oktober 2012 en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

19.-

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 11 oktober 2012.

1.4. Het bewijs van de dringende reden

Principes

20.-

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.”

In voorliggende betwisting dient de BVBA bijgevolg aan te tonen dat de heer H

- sleutels uit de bureaulade van een collega heeft gehaald zonder diens toestemming
- zich toegang heeft verschaft tot kasten waarin zich telematicamateriaal bevond en tot de server-ruimte, hoewel hem dit verboden was
- zich tijdens de arbeidsuren heeft bezig gehouden met dingen die vreemd waren aan de



uitoefening van de arbeidsovereenkomst

- zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal van een iPad en betrokken was bij de verdwijning van blackberries.

Bewijs van de eerste drie feiten

21.-

Uit de door partijen bijgebrachte stukken en door hem ontwikkelde argumenten blijkt dat het enige bewijs dat met betrekking tot de eerste drie feiten wordt aangevoerd, de opname is die de BVBA op 4 en 5 oktober 2012 heeft gemaakt met een bewakingscamera. Inderdaad stelt de BVBA in de kennisgeving van de dringende reden.

“U werd gefilmd door onze bewakingscamera’s toen u op 4 en 5 oktober 2012 het bureau van de heer D. doorzocht om er de sleutels van de server-ruimte en van de ict-kasten uit te halen en toen u die sleutels gebruikte om de ict-kast te openen en u het lokaal verliet op weg naar de server-ruimte.”

22.-

Aan de orde is dan de vraag in welke mate rekening kan worden gehouden met deze opnames.

Het staat immers niet ter discussie dat de plaatsing van de camera in de ruimte waar de heer H. werkzaam was een overtreding is van de bepalingen van CAO nr. 68 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers t.o.v. de camerabewaking op de arbeidsplaats, en zeer in het bijzonder van artikel 9 van deze CAO.

Dit artikel legt aan de werkgever een informatieverplichting op door te bepalen dat de werkgever voorafgaandelijk en bij het opstarten van de camerabewaking, aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis hiervan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, aan de werknemers, informatie moet verschaffen over alle aspecten van de camerabewaking, overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de NAR gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

In voorliggende betwisting toont de BVBA niet en alleszins niet op afdoende wijze aan dat zij voorafgaandelijk aan en bij het opstarten van de camerabewaking, aan de aangeduide



organen of aan haar werknemers informatie heeft verschaft over alle aspecten van de camerabewaking.

Inderdaad blijkt dat de bewakingscamera werd geïnstalleerd in de ruimte waar onder andere de heer H: werkzaam was op 28 september 2012, en dat niet wordt aangetoond dat de werknemers – bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging – voorafgaandelijk werden ingelicht over de plaatsen van de camera.

Het enkele feit dat de BVBA het punt 'camera's op het werk' plaatste op de dagorde van een vergadering op 5 oktober 2012 van Vitoforum, klaarblijkelijk een informeel overlegorgaan binnen de BVBA, is onvoldoende daar dit gebeurde na de plaatsing van de camera en niet wordt aangetoond dat de kennisgeving gebeurde aan alle werknemers. Verder stelt het arbeidshof vast dat niet wordt aangetoond welke informatie werd kenbaar gemaakt aan de leden van Vitoforum, en zelfs niet dat het punt op deze vergadering werd behandeld.

23.-

Aldus staat vast dat de BVBA de gegevens waarop zij zich steunt om het bewijs te leveren van de eerste drie feiten die zij aan de heer H als dringende reden verwijt, bekomen heeft met schending van de bepalingen van CAO nr. 68 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers t.o.v. de camerabewaking op de arbeidsplaats.

24.-

De vraag is of deze schending de bewijswaarde van het aldus verkregen materiaal aantast.

Hier kan verwezen worden naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie die aan de rechter een leidraad biedt om deze vraag te beantwoorden. Het arbeidshof verwijst hierbij naar volgende drie arresten, waarvan het de overwegingen tot eigen overweging maakt.

In een eerste arrest oordeelde het Hof dat, aangezien de miskennis van een informatieplicht niet met nietigheid wordt gesanctioneerd, het aan de rechter toekomt om de gevolgen te beoordelen voor de bewijsmiddelen die met miskennis van informatieplicht werden bekomen. Wanneer de begane onregelmatigheid het recht op een eerlijk proces niet in het gedrang brengt, de betrouwbaarheid van het bewijs niet wordt aangetast en een geen op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste miskent, kan de rechter om rekening te houden met de bewijselementen die onregelmatig werden bekomen in overweging nemen dat de begane onwettigheid niet in verhouding staat tot de ernst van de inbreuk waarvan de onregelmatige handeling de vaststelling mogelijk heeft gemaakt.



(Cass. 2 maart 2005, J.T. 2005, 211, concl. D. Vandermeersch)

Deze principes, die ontwikkeld werden in een strafrechtelijk geschil, gelden naar het oordeel van het arbeidshof, eveneens in het sociaal recht.

In een tweede arrest, gewezen in een socialezekerheidsbetwisting, stelde het Hof van Cassatie dat, behoudens wanneer de wet het anders bepaalt, het de rechter toekomt de toelaatbaarheid van een onrechtmatig verkregen bewijs te beoordelen, rekening houdend met de elementen van de zaak in haar geheel genomen, inbegrepen de wijze waarop het bewijs werd verkregen en de omstandigheden waarin de onrechtmatigheid werd begaan. Tenzij wanneer een op straffe van nietigheid voorgeschreven vorm is miskend, mag een dergelijk bewijs alleen worden geweerd wanneer de bewijsverkrijging is aangetast door een gebrek waardoor de betrouwbaarheid ervan wegvalt of waardoor het recht op een eerlijk proces in het gedrang kan worden gebracht.

(Cass. 10 maart 2008, Arr. Cass. 2008, nr. 166)

In een derde arrest, gewezen in een fiscale zaak, herhaalde het Hof dat behoudens wanneer de wetgever in bijzondere sancties voorziet, onrechtmatig verkregen bewijs slechts kan worden geweerd indien de bewijsmiddelen worden verkregen op een wijze die zozeer indruist tegen wat van een behoorlijke handelende overheid mag worden verwacht dat dit gebruik onder alle omstandigheden ontoelaatbaar moet worden geacht, of indien dit gebruik het recht op een eerlijk proces in het gedrang brengt.

Het Hof voegde hieraan toe dat bij afwezigheid van bijzondere sancties, de rechter onder meer rekening kan houden met één of meer van volgende omstandigheden: het zuiver formeel karakter van de onregelmatigheid, de weerslag ervan op het recht of de vrijheid die door de overschreden norm worden beschermd, het al dan niet opzettelijk karakter van de begane onrechtmatigheid en de omstandigheid dat de ernst van de inbreuk de begane onrechtmatigheid overstijgt.

(Cass. 4 november 2016, F.15.0106.N, www.juridat.be)

25.-

In voorliggende betwisting is het arbeidshof van oordeel dat met de door de BVBA bijgebrachte camerabeelden wel degelijk rekening mag worden gehouden.

Het stelt hierbij vooreerst vast dat de bepalingen van CAO nr. 68 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer



van de werknemers t.o.v. de camerabewaking op de arbeidsplaats geen nietigheidssanctie voorzien wanneer de informatieplicht niet wordt nageleefd.

Het arbeidshof stelt verder vast dat het recht op een eerlijk proces niet in het gedrang wordt gebracht door het enkele feit dat de bewijselementen werden verkregen met schending van de bepalingen van CAO nr. 68, en dat de betrouwbaarheid van het bewijs door dit enkele feit evenmin wordt aangetast.

Tenslotte is het arbeidshof van oordeel dat de houding van de BVBA bij het gebruik van de onrechtmatig verkregen camerabeelden niet als kennelijk onredelijk kan worden beschouwd: in dit verband kan worden gerefereerd aan het gedocumenteerde feit dat de BVBA sinds geruime tijd het slachtoffer was van diefstallen van bedrijfsgoederen.

26.-

Aan de orde is dan de vraag wat de camerabeelden juist bewijzen.

Naar het oordeel van het arbeidshof tonen deze beelden niet meer en niet minder aan dan dat:

- de heer H. sleutels uit de bureaulade van een collega heeft gehaald
- hij zich toegang heeft verschaft tot kasten waarin zich telematicamateriaal bevond en tot de server-ruimte

Wat deze beelden niet aantonen en wat de BVBA evenmin op een andere wijze aantoont is dat de heer H. de sleutels van de kasten en de serverruimte op onrechtmatige wijze uit de bureaulade van de heer D. heeft genomen.

In dit verband zijn het verhaal van de BVBA ('dat mocht hij niet') en het verhaal van de heer H. in de reactie van zijn vakorganisatie op het ontslag om dringende reden ('iedereen mocht dat') evenwaardig, waarbij benadrukt dient te worden dat de bewijslast voor de dringende reden op de BVBA rust.

De BVBA levert evenmin en alleszins niet op afdoende wijze het bewijs van het feit dat het aan het personeel in het algemeen en aan de heer H. verboden was in de kasten met telematicamateriaal te kijken, dozen open te doen of in de serverruimte te komen.

Er worden geen dienstnota's voorgelegd die dergelijke handelingen verbieden en evenmin zijn er bordjes met 'verboden toegang' of 'afblijven'.



Wat deze beelden ook niet aantonen is dat de heer Haloufi zich tijdens de arbeidsuren heeft bezig gehouden met dingen die vreemd waren aan de uitoefening van de arbeidsovereenkomst. Het is niet omdat hij rondloopt in het kantoor, in een kast kijkt, een doos opent of in een serverruimte gaat, dat op ondubbelzinnige wijze wordt aangetoond dat hij activiteiten verrichtte vreemd aan zijn arbeidstaak.

Bewijs van de diefstal

27.-

Ook hier is het arbeidshof van oordeel dat de BVBA niet en alleszins niet op afdoende wijze aantoont dat de heer H zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal van een iPad en betrokken was bij de verdwijning van blackberries.

Volledigheidshalve dient hierbij te worden opgemerkt dat het bewijs van dergelijke diefstal niet geleverd wordt door de camerabeelden, wat de BVBA trouwens niet betwist.

In de kennisgeving van de dringende reden komt de BVBA wat het bewijs van de diefstal niet verder dan de opsomming van een aantal feiten waaruit zij afleidt:

“Uit de samenloop van deze convergerende indiciën en feiten ben ik ervan overtuigd dat u schuldig hebt gemaakt aan de diefstal van de iPad op 24 september 2012 en dat u eveneens betrokken bent bij de verdwijning van de blackberries die vastgesteld werd op 27 september 2012. Ik heb eveneens sterke vermoedens dat u achter de diefstal van de Fujitsu laptop steekt.”

Uit de uitvoerige omschrijving van de ‘feiten en convergerende indiciën’ waarop de BVBA zich steunt, blijkt dat het gaat over:

- het feit dat een iPad en twee blackberries zouden zijn gestolen op een moment dat de heer D niet op kantoor was en de heer H wel
- het feit dat er geen sporen van inbraak waren en de kasten dus wel met een sleutel geopend moesten zijn
- het feit dat tijdens de vakantie en een periode van thuiswerk van de heer H geen diefstallen werden gepleegd
- het feit dat de heer H niet verrast was toen hij op 8 oktober 2012 met een aantal bevindingen werd geconfronteerd.



Zelfs indien aanvaard zou worden dat al deze elementen bewezen zouden zijn, kan hieruit niet worden afgeleid dat de heer T schuldig was aan deze diefstallen.

Hierbij dient dan verder vastgesteld te worden dat de BVBA klaarblijkelijk wel overtuigd was van de betrokkenheid van de heer H bij de diefstallen, maar het niet nodig achtte hierover strafklacht neer te leggen.

Samenvatting met betrekking tot de bewezen feiten

28.-

Her arbeidshof concludeert op basis van de weerhouden bewijselementen dat de BVBA enkel het bewijs levert van volgende feiten:

- de heer H sleutels uit de bureaulade van een collega heeft gehaald
- hij zich toegang heeft verschaft tot kasten waarin zich telematicamateriaal bevond en tot de server-ruimte.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

29.-

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 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.furidat.be)

30.-

Zoals hiervoor geoordeeld, levert de BVBA enkel het bewijs levert van volgende feiten:

- dat de heer H sleutels uit de bureaulade van een collega heeft gehaald
- dat hij zich toegang heeft verschaft tot kasten waarin zich telematicamateriaal bevond en tot de server-ruimte.

Deze feiten maakten de samenwerking tussen de BVBA en de heer H. jaar het oordeel van het arbeidshof niet onmiddellijk en definitief onmogelijk, zodat de heer H. ten onrechte om dringende reden werd ontslagen en bijgevolg met toepassing van artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet recht op een opzeggingsvergoeding.

2. De opzeggingsvergoeding

31.-

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 H. verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.



32.-

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.

Hierin niet tegengesproken door de NV begroot de heer H het jaarloon waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de hem toekomende opzeggingsvergoeding op 46.960,32 euro.

33.-

Bij ontstentenis van akkoord tussen partijen dient de opzeggingsvergoeding met toepassing van artikel 82 § 3, zoals van toepassing op de betwisting tussen partijen, 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: 3 jaar en 3 maanden
leeftijd: 37 jaar en 5 maanden
functie: projectingenieur op de offerteafdeling
loon: 46.960,32 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; Cass. 11 maart 2013, J.T.T. 2013, 259)

Rekening houdend met deze criteria heeft de heer H recht op een opzeggingstermijn van 5 maanden.

34.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van 46.960,32 euro en een na te leven opzeggingstermijn van 5 maanden bedraagt de aan de heer H verschuldigde opzeggingsvergoeding 19.566,80 euro bruto, becijferd als volgt:



46.960,32 euro (jaarloon) x 5/12

3. Loon voor feestdagen en overeenstemmend vakantiegeld

35.-

Met toepassing van artikel 14 eerste lid 2° van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet blijft de werkgever gehouden tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

Met toepassing van artikel 14 derde en vierde lid van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet is de bepaling van het eerste lid niet van toepassing:

- wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt
- zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

36.-

Zoals hoger werd geoordeeld beëindigde de BVBA de arbeidsovereenkomst van de heer H. ten onrechte om dringende reden.

Hij heeft bijgevolg recht op de gevorderde bedragen aan loon voor feestdagen en overeenstemmend vakantiegeld, die cijfermatig niet ter discussie staan.

4. Pro rata eindejaarspremie

37.-

De BVBA betwist dit onderdeel van de vordering enkel door voor te houden dat de heer H. terecht werd ontslagen om dringende reden.

Zoals hoger werd geoordeeld beëindigde de BVBA de arbeidsovereenkomst van de heer Haloufi ten onrechte om dringende reden.

Hij heeft bijgevolg recht op de gevorderde bedragen aan pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld, die cijfermatig niet ter discussie staan.



5. Ecocheques, enkel vakantiegeld door 3 niet opgenomen vakantiedagen van 2012, vakantiegeld einde dienst en overeenstemmende Intrest

38.-

De verschuldigdheid van deze bedragen staat principieel noch cijfermatig ter discussie.

De BVBA stelt dat zij van het totale verschuldigde netto bedrag van 2.478,43 euro de haar door de eerste rechter toegekende rechtsplegingsvergoeding heeft afgetrokken en het saldo van 278,43 euro heeft gestort aan de raadsman van de heer H ; verder dat zij voor het overige de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing aan de bevoegde instanties heeft overgemaakt.

Deze onderdelen van de vordering zijn gegrond ten belope van een netto bedrag van 2.200,00 euro.

6. Loon voor overuren en overeenstemmend vakantiegeld

39.-

Bij ontstentenis van omkering van de bewijslast dient de werknemer die betaling vordert van loon voor overuren en overloon, met toepassing van de algemene bewijsregeling, vervat in de artikels 870 Ger.W. en 1315 BW, het bewijs te leveren van het feit dat hij op vraag van de werkgever overuren heeft gepresteerd.

(vgl. Arbh. Luik 18 januari 1995, Soc. Kron. 1997, 132; Arbh. Bergen 10 april 2000, J.T.T. 2000, 375)

Dergelijk bewijs kan niet geleverd worden door eenzijdig door de werknemer opgestelde gegevens van gepresteerde overuren, die door de werkgever worden betwist.

(vgl. Arbh. Luik 6 september 1999, J.T.T. 2000, 31)

Het vereiste bewijs dient geleverd te worden door tegensprekelijke staten, door de erkenning van de werkgever, of door objectieve elementen die het mogelijk maken vast te stellen dat overuren werden gepresteerd.

40.-

De heer H evert niet het bewijs, en zelfs niet enig begin van bewijs dat hij op vraag van de BVBA overuren zou hebben gepresteerd.



Dit onderdeel van de vordering van de heer H werd door de arbeidsrechtbank terecht ongegrond verklaard.

7. Niet recurrent voordeel

41.-

De heer H: beperkt zich er toe een vordering te stellen tot betaling van een niet recurrent voordeel, doch toont niet aan op welke rechtsgrond hij zijn vordering steunt.

Dit onderdeel van zijn vordering werd door de arbeidsrechtbank dan ook terecht ongegrond verklaard.

8. Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

42.-

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)

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever: van misbruik van (ontslag)recht kan sprake zijn wanneer dit recht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtige en zorgvuldige 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)

43.-

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van recht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich schuldig maakte aan rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)



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)

44.-

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat de heer H. geen bewijs levert van het feit dat de BVBA zich bij het nemen van een beslissing tot ontslag kennelijk onredelijk zou hebben gedragen.

Het feit dat de ingeroepen dringende reden niet wordt weerhouden door de arbeidsgerechten maakt niet dat misbruik van ontslagrecht zou worden aangetoond.

Indien het juist is dat hij werd ontslagen onder andere op beschuldiging van diefstal die niet bewezen wordt, moet eveneens worden vastgesteld dat, in tegenstelling tot wat de heer H lijkt te argumenteren, hij niet publiek aan de schandpaal werd genageld.

Minstens is er geen bewijs van zijn bewering dat de BVBA de feiten naar de andere medewerkers zo zou hebben naar voor gebracht dat iedereen ervan op de hoogte was dat hij een dief was die op heterdaad was betrapt.

Evenmin wordt aangetoond dat de reden waarom hij langere tijd heeft moeten zoeken naar een nieuwe betrekking het gevolg zou zijn van het feit dat de BVBA aan kandidaat-werkgevers informatie zou hebben verstrekt met betrekking tot de beweerd diefstallen en de heer H hierbij als dader zou hebben aangeduid.

Dat de heer H werd opgeroepen door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening om gehoord te worden over zijn ontslag, is een standaardprocedure wanneer een werknemer na ontslag om dringende reden werkloosheidsuitkeringen aanvraagt.

De heer H toont niet aan dat het ontslag om dringende reden hem andere schade zou hebben toegebracht dan de schade die wordt vergoed door de hem toegekende opzeggingsvergoeding.



45.-

Volledigheidshalve stelt het arbeidshof vast dat de heer H. niet het bewijs levert van het bestaan of de omvang van zijn schade, en geenszins verantwoordt waarom deze op het bedrag van 15.000,00 euro zou moeten worden begroot.

46.-

De vordering van de heer H tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen.

9. Vordering tot afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

47.-

In zijn syntheseberoepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 15 september 2016, vordert de heer H afgifte van een gecorrigeerde C4, een loonfiche en een fiscale fiche 281.10, onder verbeurte van een dwangsom van 50,00 euro vanaf één maand na de betekening van het vonnis (lees arrest) en per dag vertraging.

48.-

De rechter kan ter uitvoering van de met toepassing van artikel 21 van de Arbeidsovereenkomstenwet aan de werkgever opgelegde verplichting tot afgifte van sociale documenten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, een dwangsom opleggen.
(vgl. Cass. 30 november 1998, R.W. 1998-99, 1388)

De bedoeling van de dwangsom is te vermijden dat problemen zouden ontstaan door de niet-afgifte van de vereiste documenten; dat de werkgever voorheen steeds tijdig de nodige sociale documenten heeft afgeleverd, is op zich onvoldoende om geen dwangsom toe te kennen.

De afgifte van sociale documenten is vooreerst van belang voor de werknemer zelf, die deze documenten kan gebruiken om zijn rechten ten opzichte van de werkloosheidsdiensten te doen gelden (werkloosheidsbewijs C4) of te controleren of de juiste inhoudingen werden verricht en betaald (loonafrekeningen).

De afgifte van deze is ook van belang voor derden: bijvoorbeeld voor de werkloosheidsdiensten, die kunnen oordelen of provisioneel toegekende werkloosheidsuitkeringen moeten worden teruggevorderd, voor de RSZ die kan nagaan of de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen werden betaald of voor de fiscus die kan nagaan of de ingehouden bedrijfsvoorheffing werd doorgestort.



Bovendien betekent het feit dat aan de veroordeling tot afgifte van sociale documenten een dwangsom wordt gekoppeld, niet dat de dwangsom ook effectief verbeurd zal worden; dit gebeurt enkel wanneer de werkgever de op hem rustende verplichting tot afgifte van sociale documenten niet zou naleven.

49.-

Met toepassing van artikel 1385ter Ger.W. is het aan de rechter om de dwangsom te bepalen, hetzij op een bedrag ineens, hetzij op een bedrag per tijdseenheid of overtreding, waarbij in deze laatste gevallen de rechter een bedrag kan bepalen waarboven geen dwangsom meer verbeurd wordt.

Het bedrag van de dwangsom kan worden bepaald op 25,00 euro per dag en per ontbrekend document, en het bedrag waarboven geen dwangsom meer verbeurd wordt op 500,00 euro.

B. De oorspronkelijke tegenvordering

50.-

In haar syntheseberoepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 14 oktober 2016, verduidelijkt de BVBA dat haar tegenvordering thans betrekking heeft op de vergoeding van twee toestellen Blackberry Bold 9900 en een iPad 32GB 4G, waarvan zij beweert dat deze door de heer H ontvreemd zouden zijn.

51.-

Indien de BVBA vergoeding vordert voor toestellen waarvan zij beweert dat deze door de heer H ontvreemd zouden zijn, dient zij met toepassing van 870 Ger.W. het bewijs te leveren van het feit dat de heer H zich inderdaad aan deze diefstal schuldig zou hebben gemaakt.

De BVBA levert dit bewijs niet.

Zoals hiervoor reeds vastgesteld, komt de BVBA met betrekking tot het bewijs van de beweerde diefstal niet verder dan wat zij in de kennisgeving van de dringende reden omschrijft als 'feiten en convergerende indiciën'.

Uit de uitvoerige omschrijving van deze 'feiten en convergerende indiciën' waarop de BVBA zich steunt, blijkt dat het gaat over:



- het feit dat een iPad en twee blackberries zouden zijn gestolen op een moment dat de heer D. niet op kantoor was en de heer H. wel
- het feit dat er geen sporen van inbraak waren en de kasten dus wel met een sleutel geopend moesten zijn
- het feit dat tijdens de vakantie en een periode van thuiswerk van de heer F. geen diefstallen werden gepleegd
- het feit dat de heer H. niet verrast was toen hij op 8 oktober 2012 met een aantal bevindingen werd geconfronteerd.

Zelfs indien aanvaard zou worden dat al deze elementen bewezen zouden zijn, kan hieruit niet worden afgeleid dat de heer H. schuldig was aan deze diefstallen.

52.-

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank de tegenvordering van de BVBA als ongegrond heeft afgewezen.

C. De kosten van het geding

53.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting voorhanden is, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan worden aangehouden.

54.-

Met toepassing van artikel 2 tweede lid van het KB. van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding, wordt voor de toepassing van dit artikel het bedrag van de vordering vastgesteld overeenkomstig de artikelen 557 tot 562 en 618 Ger.W..

Artikel 557 Ger.W. refereert in dit verband aan het bedrag gevorderd in de inleidende akte, met uitzondering van gerechtelijke intrest, gerechtskosten en dwangsommen.



19.566,80 euro bruto opzeggingsvergoeding
146,89 euro bruto loon voor feestdagen
2.423,76 euro bruto pro rata eindejaarspremie

Deze bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 8 oktober 2012 tot 2 april 2013 en vanaf dan met de gerechtelijke intrest tot de datum van volledige betaling

22,53 euro bruto vakantiegeld op loon voor feestdagen
371,80 euro bruto vakantiegeld op pro rata eindejaarspremie

Deze bruto bedragen te vermeerderen met de verwijlintrest vanaf 29 november 2012 tot 2 april 2013 en vanaf dan met de gerechtelijke intrest tot de datum van volledige betaling

2.200,00 euro netto saldo ecocheques, enkel vakantiegeld door 3 niet opgenomen vakantiedagen van 2012 en vakantiegeld einde dienst en overeenstemmende intrest

Dit netto bedrag te vermeerderen met de gerechtelijke intrest vanaf 28 mei 2015 tot de datum van volledige betaling;

Veroordeelt de BVBA tevens tot afgifte binnen de maand na de betekening van dit arrest van een verbeterd werkloosheidsbewijs C4 en een verbeterde Individuele rekening, onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per ontbrekend document en per dag vertraging;

Bepaalt het bedrag waarboven geen dwangsom meer verbeurd wordt op 500,00 euro;

Veroordeelt de BVBA tenslotte tot afgifte van een fiscale fiche 281.10 binnen de door de wet gestelde termijn;

Bevestigt het vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst de BVBA Viessmann Belgium in de kosten van het geding, aan de zijde van beide partijen vereffend op:

3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank
2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.



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

Daniel RYCKX,
Hilde MORIAU
Piet VAN DEN BERGH
bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE,

raadsheer,

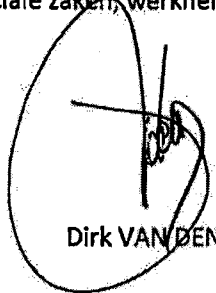
raadsheer in sociale zaken, werkgever,

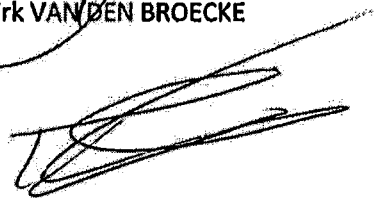
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

griffier.


Daniel RYCKX


Hilde MORIAU


Dirk VAN DEN BROECKE


Piet VAN DEN BERGH

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 6 januari 2017 door:

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


Daniel RYCKX


Dirk VAN DEN BROECKE.

