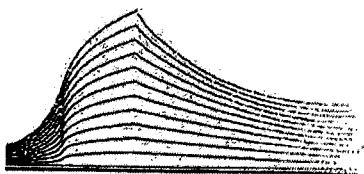


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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



Repertoriumnummer
2017/ 1378
Datum van uitspraak
26 mei 2017
Rolnummer
2016/AB/333

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000867518-0001-0013-01-01-1





3.-

Met brief van 19 juni 2014 betwistte de vakorganisatie van de heer L de feiten ingeroepen in de brief van de vzw van 4 juni 2014.

Zij vorderde betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 3 maanden en 4 weken loon.

4.-

Met bericht van 4 juli 2014 antwoordde de vzw bij haar standpunt te blijven.

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met inleidende dagvaarding van 25 februari 2015 vorderde de heer L voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel betaling door de vzw van 13.472,7891 euro opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de datum van opeisbaarheid tot 25 februari 2014, en met de gerechtelijke intrest vanaf 25 februari 2014 tot op de dag van effectieve betaling op het bruto bedrag.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de vzw tot de kosten van het geding, en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige beperking.

6.-

Met vonnis van 21 januari 2016 verklaarde Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van de heer L ontvankelijk en gegrond. Zij veroordeelde de vzw tot betaling aan de heer L van 13.472,7891 euro bruto opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de datum van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding op voornoemd bruto bedrag.

De vzw werd tevens veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, in hoofde van de heer L begroot op 158,50 euro dagvaardingskosten.

7.-

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

8.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 31 maart 2016, tekende de vzw hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 21 januari 2016 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.



Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou teniet doen en hervormen en de oorspronkelijke eis van de heer L als ongegrond zou afwijzen en hem zou veroordelen tot alle gerechtskosten.

In ondergeschikte orde vroeg zij toegelaten te worden tot het bewijs van een aantal feiten met alle wettelijke middelen, getuigenverhoor inbegrepen.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

9.-

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

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

10.-

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)



11.-

In voorliggende betwisting hebben de feiten die de vzw als dringende reden weerhouden wenst te zien plaats gevonden op dinsdag 3 juni en woensdag 4 juni 2014.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven op woensdag 4 juni 2014, dit is de eerste werkdag na de dag waarop de feiten hebben plaatsgegrepen of de dag zelf waarop de feiten hebben plaatsgegrepen en bijgevolg ten vroegste aan de werkgever bekend konden worden. Het ontslag is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

12.-

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 vzw gegeven op woensdag 4 juni 2014; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van dezelfde dag, dit bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

13.-

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 woensdag 4 juni 2014.

1.4. Bewijs van de dringende reden

14.-

Artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs dient te leveren.

De partij die een dringende reden inroept, draagt de volledige bewijslast.
(vgl. Arbh. Luik 3 maart 1994, J.L.M.B. 1994, 1405 (samenvatting)).

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist inderdaad een vaststaand bewijs van de feiten die de werknemer ten laste worden gelegd.



(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO 1992/2, 78 (weergave))

De feitelijke beweringen van de ontslag gevende partij die door de andere partij worden ontkend, zijn geen bewijs van de dringende reden.

(vgl. Cass. 14 november 1988, J.T.T. 1989, 80)

15.-

In de aan het arbeidshof voorgelegde betwisting verwijt de vzw aan de heer L in de bewoordingen van de kennisgeving van de dringende reden:

“Als aangestelde voor het bijhouden en opvolgen van de softwarelicenties sinds januari 2013; verzwegen te hebben dat u geen gegevens of opvolging gedaan hebt van deze licenties zodat de organisatie in de onmogelijkheid verkeert om de nodige informatie, opgevraagd door Microsoft, te kunnen geven. U hebt deze feiten ‘onthuld’ op dinsdag 3 juni 2014 om 11u35.

Toen u werd gewezen op het feit dat dit een zware fout is die veel schade kan berokkenen aan de organisatie vertoonde u fysiek agressief gedrag naar de directeur en beschuldigde u deze een Führer te zijn. (dit alles in het bijzijn van een getuige).

U hebt het werk verlaten op dinsdag 3 juni rond 12u20, zonder verwittiging.

U hebt de harde schijf van uw computer, met cruciale bedrijfsgegevens over o.a. de server, volledig geformatteerd zodat alle gegevens verloren zijn gegaan. Dit werd vastgesteld op woensdag 4 juni om 8u05.”

16.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is niet en alleszins niet op afdoende wijze aangetoond dat de heer (Dimitri) L geen gegevens had bijgehouden of opvolging had gedaan van de Microsoftlicenties.

Het is weliswaar juist dat hij dit niet had gedaan in het Excelbestand dat zijn voorganger had gebruikt, doch uit de voorgelegde documenten en de toelichtingen verstrekt ter zitting, blijkt dat hij de noodzakelijke gegevens had verzameld in een naar zijn mening meer aangepast bestand dat beschikbaar was op de server van de vzw, zoals hij aan de verantwoordelijke had gemeld.



17.-

Dat de heer L. tijdens het gesprek met de heer (Ludo) C. leze laatste beledigd had, blijkt uit de schriftelijke getuigenverklaring van mevrouw H. overeenkomstig artikel 961/1 Ger.W.:

"Ludo is me er toen bij komen halen en had me gevraagd of ik mee in het bureel kon komen en dat ik niets moest doen dan enkel moest luisteren/getuigen van wat er zich op dat moment aan het afspelen was. Ik had al snel door dat het over de licenties ging. Er werd hevig gediscussieerd. Ik zag dat Ludo zich beheerste en probeerde kalm te blijven terwijl dat Dimitri zijn stem begon te verheffen. In die discussie is er ook door Dimitri de uitspraak gedaan dat Ludo net zoals Hitler een Führer is en werd ook door hem gevloekt zoals 'godverdomme' enz..."

18.-

Het is verder aangetoond dat de heer Leveugle op 3 juni 2014 rond de middag het werk heeft verlaten, doch evenzeer dat hij op woensdag 4 juni aan de reeds genoemde mevrouw H. een arbeidsongeschiktheidsattest van 4 juni 2014 heeft bezorgd.

19.-

Tenslotte is naar het oordeel van het arbeidshof eveneens op afdoende wijze aangetoond dat de heer L. op 3 juni 2014 via zijn computer manipulaties had uitgevoerd waardoor gegevens op de (virtuele) servers van de vzw minstens tijdelijk verdwenen waren en slechts met de nodige moeite konden worden gerecupereerd.

Dit blijkt uit de onderling overeenstemmende schriftelijke getuigenverklaringen overeenkomstig artikel 961/1 Ger.W., afgelegd door de collega's (Pieter) L., H. en K.

Verklaring L.: *"De volgende dag (4 juni) vroeg Kathleen of ik nog in staat was om de virtuele computers en de documentatie aan te spreken die opgeslagen waren op de PC van Dimitri. Dit bleek niet het geval te zijn. Kathleen is vervolgens met enkele collega's gaan kijken naar wat er aan de hand was maar ze kwamen al snel tot de conclusie dat de harde schijf, met een deel van ons voorbereidend werk, volledig leeg was gemaakt. Dimitri leek hier een applicatie voor gebruikt te hebben met als naam Diskwipe. Enkele collega's hebben in de loop van de volgende dagen geprobeerd de informatie op de harde schijf als dus nog aan te spreken maar dit bleek niet mogelijk te zijn daar de opruimactie zeer grondig was."*



Verklaring Hr. : *"Omdat we bezig waren met nieuwe virtuele servers te configureren (voor ons nieuwe gebouw/netwerk), die op Dimitri zijn computer stonden. Vroeg ik dag erna, woensdag 4 juni, aan Pieter L. de collega systeembeheerder, of hij kon gaan kijken op de Computer van Dimitri of de virtuele Servers nog bereikbaar waren. Pieter heeft dit toen bekeken en deze waren niet meer bereikbaar. Hierna ben ik naar de pc van Dimitri gestapt en zag ik een venster waarop ik kon zien dat hij een Diskwipe van de harde schijf had gedaan, de DVD ('Hirens boot DVD' met 'DiskWipe by Roadkil' software) waarmee hij dit uitvoerde zat nog in de computer. Dit wil zeggen dat je de gegevens niet terug kan halen met behulp van recovery tools. Met een aantal collega's hebben we met recovery software geprobeerd de data terug te halen, maar dit was onmogelijk wegens de Diskwipe".*

Verklaring K. : *"Toen we zijn pc na zijn vertrek begin juni 2014 wilden heropstarten zagen wij dat er een Diskwipe was gebruikt. Dit systeem schrijft een hoop onbruikbare binaire data bovenop de oude files en zo zijn de oude files niet meer te recupereren met gratis software.*

Je kunt een 'Diskwipe' uitvoeren met een opstartbare dvd, die trouwens nog in de pc van Dimitri zat toen wij zijn pc na zijn vertrek wilden openen."

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

20.-

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)

21.-

In voorliggende betwisting heeft het hof geoordeeld dat de vzw het bewijs heeft geleverd van volgende feiten:

- de heer L heeft de heer C tijdens een discussie gemeld dat hij 'net zoals Hitler een Führer is' en hij gebruikte tijdens het gesprek vloeken;
- de heer L heeft het werk verlaten op dinsdag 3 juni 2014 zonder op dat ogenblik de werkgever te verwittigen;
- de heer L heeft op 3 juni 2014 via zijn computer manipulaties uitgevoerd waardoor gegevens op de (virtuele) servers van de vzw minstens tijdelijk verdwenen waren en slechts met de nodige moeite konden worden gerecupereerd.

22.-

Dat de heer L op 3 juni 2014 het werk heeft verlaten zonder verwittiging en pas de volgende dag meldde aan de hand van een attest van de hem behandelende arts dat hij arbeidsongeschikt was, maakt in de gegeven omstandigheden de professionele samenwerking tussen hem en de vzw niet onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Met ingang van 1 januari 2014 bepaalt artikel 31 § 3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet uitdrukkelijk dat de sanctie bij laattijdige verwittiging van de werkgever van de arbeidsongeschiktheid bestaat in het mogelijk verlies van het recht op gewaarborgd loon.



Bovendien moet rekening worden gehouden met de specifieke gezondheidstoestand van de heer L zoals gedocumenteerd door een verklaring van de hem behandelende artsen.

23.-

Anders is het met het feit dat de heer L zijn hiërarchische meerdere tijdens een discussie heeft gemeld dat hij 'zoals Hitler een Führer was' en hem aldus minstens dictatoriaal gedrag verweet.

Zelfs rekening houdend met het feit dat dit gebeurde tijdens een gesprek waarbij de zenuwen nogal gespannen stonden, moeten zekere grenzen worden gerespecteerd. Deze grenzen worden overschreden wanneer men de werkgever vergelijkt met een historische figuur die zelfs spreekwoordelijk beschouwd wordt als de personificatie van het kwaad.

24.-

Tenslotte maakt ook het feit dat de heer L via zijn computer manipulaties uitgevoerd heeft waardoor gegevens op de (virtuele) servers van de vzw minstens tijdelijk verdwenen waren en slechts met de nodige moeite konden worden gerecupereerd, de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Het verweer van de heer L dat het helemaal niet zo moeilijk zou zijn om de verwijderde of beschadigde gegevens terug te halen – wat door zijn collega's wordt tegengesproken waar zij er op wijzen dat dit misschien niet onmogelijk dan toch behoorlijk moeilijk was – is niet relevant: alleszins blijft het feit dat hij bewust een handeling verrichte die niet anders kan worden beschouwd dan als een kwaadwillige ingreep waarvan hij, zeker gelet op zijn functie en bekwaamheden, moest weten dat zij de vzw moeilijkheden zou bezorgen.

25.-

Samengevat betekent dit dat de heer Leveugle terecht om dringende reden werd ontslagen.

2. De gevorderde opzeggingsvergoeding

26.-

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet dient enkel 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.



Vermits de heer L. [...] recht om dringende reden werd ontslagen, dient zijn vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding te worden afgewezen.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gegrond;

Doet het bestreden vonnis teniet behalve voor zover dit de vordering van de heer I. [...] ontvankelijk verklaarde;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van de heer L. [...] ongegrond;

Verwijst hem in de kosten van de procedure, aan de zijde van de vzw vereffend op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.



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

D. RYCKX,

B. BUYSSE

D. HEYVAERT

bijgestaan door :

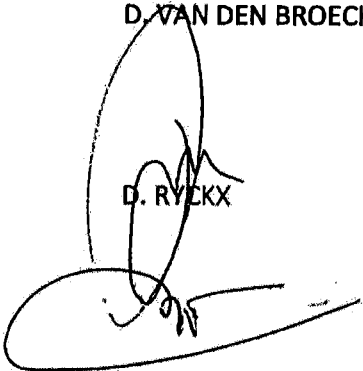
D. VAN DEN BROECKE,

raadsheer,

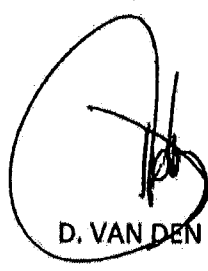
raadsheer in sociale zaken, werkgever,

raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

griffier.



D. RYCKX



D. VAN DEN BROECKE

B. BUYSSE

D. HEYVAERT

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

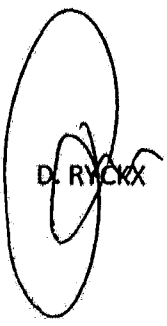
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en B. BUYSSE, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 26 mei 2017 door:

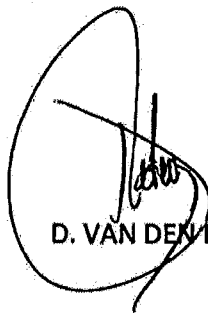
D. RYCKX, raadsheer,

bijgestaan door

D. VAN DEN BROECKE, griffier.



D. RYCKX



D. VAN DEN BROECKE.

