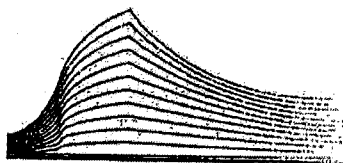


Kopie

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



Repertoriumnummer
2017/ 1750
Datum van uitspraak
30 juni 2017
Rolnummer
2015/AB/969

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000691230-0001-0014-03-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

EL B

appellante,
vertegenwoordigd door mevrouw VAN DE GRAAF Isabel, gevolmachtigde ACV, met kantoor
te 1000 BRUSSEL, Pletinckxstraat 12

tegen

SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN VZW, met maatschappelijke zetel te 9000 GENT,
Tentoonstellingslaan 76,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VANDEN POEL Isabelle, advocaat te 9051 SINT-DENIJS-
WESTREM, Drie Koningenstraat 3

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op 03-09-2015 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 14/996/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 28 oktober 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 19 mei 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

Mevrouw El B trad op 22 oktober 2012 in dienst van de vzw Solidariteit voor het gezin (hierna genoemd de vzw) als bediende met als functie begeleider van kinderen, met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid (28 uur per week) van 16 oktober 2012.

Met overeenkomst van 24 december 2012 werd de wekelijkse arbeidsduur vanaf 2 januari 2013 verhoogd tot 34 uur per week.

2.-

Op 28 maart 2013 beëindigde de vzw de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 29 maart 2013 als volgt kennis werd gegeven:

“Tijdens een gesprek dat op het werk plaatsvond op datum van 27 maart 2013 tussen u en enkele collega's, zijnde Nancy D en Fatin A , gaven jullie aan een '1 april grap' te willen doen. Tijdens dit gesprek bleek dat u een bommetje in uw bezit had. U haalde deze enige tijd terug in een carnavalswinkel en deze zou nu van pas komen. Jullie zouden het bommetje eerst even uittesten op het koertje van ons kinderdagverblijf Sloeberjungle. Het bommetje had meer effect dan gewenst en verspreidde een zware geur die uiteindelijk ook merkbaar was binnen het gebouw van het kinderdagverblijf.

Naar aanleiding van deze geur kwam jullie verantwoordelijke, mevrouw Elisa B , vragen wat er aan de hand was omdat ze naar haar mening een gasgeur waarnam. Geen van jullie heeft toen aan de verantwoordelijke gemeld wat er werkelijk gaande was. Jullie verantwoordelijke nam de situatie zeer ernstig en onrustwekkend en ging op zoek naar de oorzaak van deze gasgeur. U liet uw verantwoordelijke in het ongewisse.

Teneinde elk risico te vermijden en de aanwezige kinderen en personeelsleden niet in gevaar te brengen, besliste jullie verantwoordelijke om de crisis- en evacuatieprocedure in gang te zetten. Dit impliceerde niet alleen dat alle aanwezige kinderen dienden te worden geëvacueerd maar tevens dat tal van instanties, zoals onder meer Kind en Gezin, de ouders



van alle kinderen en de directie van Solidariteit voor het Gezin dienden te worden ingelicht over deze crisissituatie.

De evacuatie van het volledige gebouw ging van start en alle kinderen (peutertjes, slapende baby's enz) werden door de kou naar een dichtbijgelegen café gebracht.

Sibelga, de netbeheerder voor elektriciteit en aardgas in Brussel, kwam vervolgens in allerijl naar het kinderdagverblijf om een nazicht uit te voeren.

Nog steeds bracht geen van jullie de waarheid aan het licht en kozen jullie er zeer bewust voor om de oorzaak van al deze ellende, ongemakken en paniek in hoofde van alle betrokkenen (die meenden dat er daadwerkelijk sprake was van een gaslek!) te verzwijgen en hielpen jullie met de evacuatieprocedure.

Toen het gebouw uiteindelijk veilig werd verklaard heeft de aanwezige stagiair wel de moed en de verantwoordelijkheidszin gehad om Elisa B. in te lichten over jullie 'uit de hand gelopen 1 april grap'. Op dit moment heeft de verantwoordelijke jullie bij elkaar geroepen en jullie nogmaals de kans geboden om de waarheid aan het licht te brengen.

Opnieuw kozen jullie er zeer bewust voor om die laffe houding aan te houden. Geen van jullie gaf een spontane verklaring over wat er werkelijk aan de hand was.

Deze gebeurtenissen hebben ons werkelijk met stomheid geslagen. Het feit dat net u, die als begeleider van kinderen garant dient te staan voor de veiligheid van de kinderen van het kinderdagverblijf Sloeberjungle, mee aan de oorzaak lag van deze crisis- en panieksituatie is voor ons als werkgever niet te vatten, maar staan tolereerbaar. Het spreekt voor zich dat alle vertrouwen dat wij voorheen in u stelden dermate ernstig werd geschonden dat een verdere samenwerking onmogelijk werd gemaakt."

3.-

Met aangetekende en gewone brief van 24 april 2013 betwistte de vakorganisatie van mevrouw El B. het ontslag om dringende reden en vorderde zij betaling van een opzeggingsvergoeding.

4.-

Met aangetekende brief van 29 april 2013 bevestigde de vzw haar beslissing.



II. RECHTSPLEGING

5.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Brussel op 24 maart 2013, vorderde mevrouw El B betaling door de vzw van:

5.944,17 euro opzeggingsvergoeding

79,55 euro feestdagenloon

12,20 euro vakantiegeld op feestdagenloon

502,31 euro pro rata eindejaarspremie

77,05 euro vakantiegeld op pro rata eindejaarspremie

479,04 euro overloon

73,48 euro vakantiegeld op overloon

te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest op de bruto bedragen en de kosten van het geding.

Zij vorderde tevens afgifte van een verbeterd formulier C4, loonfiches en fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de vordering, alle documenten behalve het laatste onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag en per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de twee maanden na betekening van het uit te spreken vonnis.

In haar conclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 23 september 2014, erkende mevrouw El B dat zij niet het bewijs kon aanbrengen van de gevorderde overuren.

6.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 14 juli 2014, stelde de vzw een tegeneis en vorderde zij betaling door mevrouw El B van 1.000,00 euro provisionele schadevergoeding.

7.-

Met vonnis van 3 september 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van mevrouw El B ontvankelijk doch ongegrond en verklaarde zij de tegenvordering van de vzw onontvankelijk wegens verjaring.

Mevrouw El B werd veroordeeld tot de kosten van het geding, aan de zijde van de vzw vereffend op 990,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



8.-

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

9.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 28 oktober 2015, tekende mevrouw El B hoger beroep aan tegen het vonnis van 3 september 2015 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en opnieuw recht doende haar oorspronkelijke vordering zoals herleid (zie hiervoor nr. 5) ontvankelijk en gegrond zou verklaren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

10.-

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

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.

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)

12.-

In voorliggende betwisting hebben de feiten die de vzw als dringende reden weerhouden wenst te zien plaats gevonden op woensdag 27 maart 2013.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven op donderdag 28 maart 2013, dit is de eerste werkdag na de dag 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

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 vzw gegeven op donderdag 28 maart 2013; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van vrijdag 29 maart 2013, dit is de eerste werkdag na het ontslag en bijgevolg tijdig.

1.3. 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 vrijdag 29 maart 2013.

1.4. Bewijs van de dringende reden

15.-

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)

16.-

In voorliggende betwisting is het arbeidshof van oordeel dat het bewijs van de feiten, die de vzw als dringende reden erkend wenst te zien, op afdoende wijze geleverd wordt door de verklaringen die weliswaar door de verantwoordelijken van de vzw werden genoteerd als weerslag van een gesprek dat zij hadden met de betrokken personen, maar die door de betrokkenen wel degelijk werden gedateerd en ondertekend zonder enig voorbehoud.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

17.-

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

18.-

In voorliggende betwisting verwijt de vzw aan mevrouw B: In essentie:

- dat zij een 'bommetje' uittestte op de binnenkoer van het kinderdagverblijf waar zij werkte, waarbij een indringende geur vrijkwam die ook merkbaar was in het kinderdagverblijf;
- dat zij aan de verantwoordelijke van het kinderdagverblijf die meende een gasgeur waar te nemen en aan mevrouw El B vroeg wat er aan de hand was, niet meldde wat er werkelijk gaande was;
- dat zij dit nog steeds niet deed nadat de crisisprocedure in gang werd gezet, de evacuatie van de peuters en baby's naar een nabijgelegen café aan de gang was en de netbeheerder ter plaatse kwam om nazicht uit te voeren;
- dat, nadat het gebouw veilig werd verklaard en een stagiaire de verantwoordelijke op de hoogte had gebracht van de ware toedracht, zij nog steeds geen verklaring gaf voor er wat er aan de hand was.

19.-

Naar het oordeel van het arbeidshof maakt dit geheel van feiten in de gegeven omstandigheden de professionele samenwerking tussen de vzw en mevrouw El B onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Uiteraard is het niet in alle omstandigheden verboden om al dan niet misplaatste grappen op de werkvloer te maken, maar van zodra de werknemer merkt dat deze grap uit de hand loopt waardoor een nodeloze evacuatie van kleine kinderen moet worden georganiseerd, de



netbeheerder moet komen om te onderzoeken of het welk degelijk gaat over een gaslek, organisaties en ouders op de hoogte moeten worden gesteld, dient de grappenmaker zijn verantwoordelijkheid te nemen en de verantwoordelijken op de hoogte te stellen van het feit dat al deze ingrepen niet nodig zijn, en zodoende nodeloze kosten, ergernis en paniek te vermijden.

20.-

Ten onrechte argumenteert mevrouw El B dat door het in dienst houden van één van de personen die betrokken waren bij het incident aan toont dat de professionele samenwerking tussen geen van de betrokken personen en de vzw onmiddellijk en definitief onmogelijk was geworden.

Aan de vzw kan niet het recht worden ontzegd om te beslissen dat waar drie van de vier betrokkenen bij een incident om dringende reden worden ontslagen, met betrekking tot een vierde betrokkene te oordelen dat deze sanctie zich niet opdringt, indien zij hiervoor gegronde redenen heeft.

In het geval van mevrouw A meende de vzw deze redenen te hebben, zoals zij duidelijk maakte in de aangetekende brief die de vzw aan mevrouw A op 2 april 2013 verzond:

“Na bespreking werd beslist om u verder in dienst te houden daar wij van mening waren dat u zich in een zeer moeilijke situatie bevond te meer daar u nog zeer recent in dienst trad, meer bepaald op datum van 18 maart jl, en dus niet de cultuur van onze organisatie kende, noch opgewassen was tegen een team van collega’s waartoe u niet behoorde.”

21.-

Samengevat betekent dit dat de arbeidsrechtbank terecht oordeelde dat mevrouw El B terecht om dringende reden werd ontslagen.

2. De gevorderde bedragen

2.1. De opzeggingsvergoeding

22.-

De partij die regelmatig en terecht om dringende reden werd ontslagen, heeft geen recht op een opzeggingsvergoeding.



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

2.2. Feestdagenloon en overeenstemmend vakantiegeld

23.-

Artikel 14 van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet bepaalt dat de verplichting om loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst of het verrichten van de arbeid te betalen, niet geldt wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden.

Vermits mevrouw El B ... terecht om dringende reden werd ontslagen, kan zij geen aanspraak maken op betaling van het loon voor feestdagen na het einde van de overeenkomst en evenmin op het overeenstemmende vakantiegeld.

2.3. Pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld

24.-

Het recht van mevrouw El B ... vloeit voort uit de collectieve arbeidsovereenkomst die op 3 december 2013 werd gesloten in het paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, waaronder de vzw ressorteert, zoals blijkt uit de vermelding op de loonbrieven.

De bepalingen van deze arbeidsovereenkomst laten niet toe vast te stellen dat het recht op pro rata eindejaarspremie wordt beïnvloed door de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, in het bijzonder dat de werknemer dit recht zou verliezen wanneer de arbeidsovereenkomst terecht om dringende reden zou worden beëindigd.

25.-

Hierin niet tegengesproken door de vzw becijfert mevrouw El B ... de nog verschuldigde eindejaarspremie op 129,50 euro, becijferd als volgt:

502,31 euro (verschuldigd) – 372,81 euro (reeds betaald)



502,31 euro (pro rata eindejaarspremie) x 15,34 %

26.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt weliswaar dat de rechter de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, zonder evenwel de door de Koning bepaalde maximum- en minimumbedragen te overschrijden.

27.-

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.

PAGE 01-00000891230-0012-0014-03-01-4



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 van mevrouw El B. : ontvankelijk doch slechts zeer gedeeltelijk gegrond;

Doet het bestreden vonnis teniet in de mate dat dit de vordering van mevrouw El B. tot betaling van een pro rata eindejaarspremie en het overeenstemmende vakantiegeld ongegrond verklaarde;

Opnieuw recht doende, verklaart deze onderdelen ontvankelijk en als volgt gegrond:

Veroordeelt de vzw Solidariteit voor het Gezin tot betaling aan mevrouw El B. van volgende bruto bedragen:

129,50 euro saldo pro rata eindejaarspremie

77,05 euro vakantiegeld op pro rata eindejaarspremie te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle andere beschikkingen;

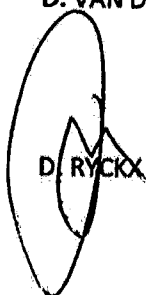
Veroordeelt mevrouw El B. tot de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de vzw Solidariteit voor het Gezin vereffend op 1.080,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.



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

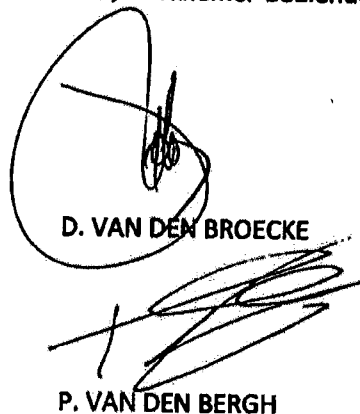
D. RYCKX,
M. VAN AKEN
P. VAN DEN BERGH
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE,

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



D. RYCKX

M. VAN AKEN



D. VAN DEN BROECKE



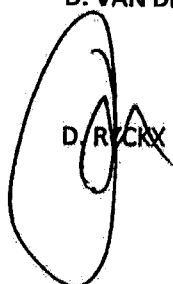
P. VAN DEN BERGH

De heer M. VAN AKEN, 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.

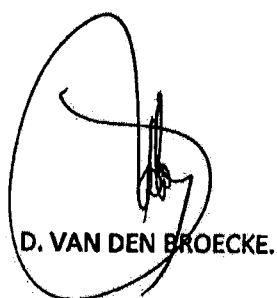
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en P. VAN DEN BERGH, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 30 juni 2017 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
D. VAN DEN BROECKE, griffier.



D. RYCKX



D. VAN DEN BROECKE.

