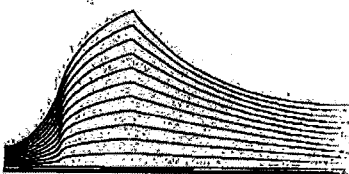


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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



Repertoriumnummer
2017/ 2927
Datum van uitspraak
4 december 2017
Rolnummer
2016/AB/683

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest

COVER 01-00000993189-0001-0014-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

H. ESSERS TRANSPORT COMPANY, met maatschappelijke zetel te 3600 GENK, Transportlaan 4, appellante, vertegenwoordigd door mr. An VANGOMPEL, advocaat te 3500 HASSELT, Spoorwegstraat 105

tegen

V
geïntimeerde, vertegenwoordigd door mr. Erika SWYSEN, advocaat te 1082 BRUSSEL, Zelliksesteenweg 12/1

*

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 tegenspraak op 12 april 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 3e kamer (A.R. 15/9/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 8 juli 2016,
- de conclusies voor de appellante, neergelegd ter griffie op 9 januari 2017,
- de conclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 7 november 2016,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 16 oktober 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*



De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De heer V. (° 14 augustus 1965) trad op 6 februari 2007 als vrachtwagenchauffeur in dienst van de transportonderneming, de nv KDL Trans, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De werkgever ressorteerde onder het PC 140.03 voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden.

Vanaf midden 2012 maakte de onderneming deel uit van de transportgroep H. ESSERS.

2.

Met een aangetekende brief van 16 juli 2014 stelde de werkgever een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden die zij omschreef als volgt: *"...Hierna volgt een beschrijving van de feiten die aan de basis liggen van het ontslag om dringende redenen, en die ons met voldoende zekerheid gekend zijn op datum van 16/07/2014.*

Voor de uitvoering van de activiteiten binnen KDL Trans nv dient KDL Trans in het bezit te zijn van de nodige certificeringen, waaronder de TAPA- en de Know-Consignor certificering.

Hiervoor hebben wij op 8 november 2013 een schrijven gedaan om de nodige inlichtingen van u te bekomen. Hieraan gaf u geen gevolg. Hierna zijn er verschillende gesprekken geweest met Annouck V. en Jurgen D. om toch de nodige documenten van u te mogen ontvangen. Steeds was uw antwoord dat u hier niets mee te maken wilde hebben en dat u dit niet zou doen.

Op 21 mei 2014 heeft hierover nog een gesprek met Annouck V., Jr HR Business Partner, plaats gevonden maar u bleef weigeren om in te gaan op onze vraag.

Dit gesprek hebben wij op 16 juni bevestigd in een aangetekend schrijven met nogmaals de vraag om de nodige documenten in te leveren voor 27 juni 2014.

Op dit aangetekend schrijven heeft u geen gevolg gegeven, waarna u nog een gesprek heeft gehad met Erwin D., HR manager. Ook hier bleef u volharden in het feit dat u deze documenten niet zou inleveren. Dit gesprek is nogmaals bevestigd in een aangetekend schrijven van 8 juli 2014. In dit aangetekend schrijven was de ultieme datum voor inlevering 15 juli 2014.

Op 16 juli is er een overleg geweest tussen u en mezelf, D. Vike, HR Director. Eerst is er telefonisch overleg geweest waarna het gesprek verder is gegaan in mijn kantoor. Hierbij zijn u al van andere mogelijkheden voorgesteld geweest waaronder de optie om de uren van januari te regulariseren. Aangezien dit langs uw kant blijkbaar een punt van ongenoegen was. Ook dit was niet voldoende voor u. Op elk voorstel dat u werd voorgesteld zei u nee en u heeft nogmaals bevestigd dat u de nodige documenten niet zou inleveren en dat u cliënt zou worden.

U blijft weigeren om de gevraagde documenten in te leveren ondanks alle inspanningen van H. Essers.

Wij zijn van mening dat dit feit, weigering, kan omschreven worden als ernstige tekortkoming die elke verdere professionele samenwerking tussen ons onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt



Wij behouden ons tevens het recht voor schadeloosstelling te eisen."

De heer V: reageerde met een brief van 18 juli 2014 waarin hij schreef dat hij niet akkoord ging met de inhoud van de ontslagbrief.

3.

De partijen raakten het niet eens en op 2 januari 2015 legde de heer V: een verzoekschrift neer voor de arbeidsrechtbank.

Met een vonnis van 12 april 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer V: gedeeltelijk gegrond en veroordeelde de nv KDL Trans tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 10.239,77 € bruto en het loon voor de feestdag van 21 juli 2014 gelijk aan 170,66 € bruto, verhoogd met de interest, en tot afgifte van de loonfiche en de fiscale fiche en ten slotte tot betaling van de kosten van het geding.

Het hoger beroep

4.

Met een verzoekschrift neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 8 juli 2016 verklaarde de nv H. ESSERS Transport Company het geding te hervatten in opvolging van de nv KDL Trans en stelde zij hoger beroep in. Zij vordert dat het vonnis zou worden vernietigd en de oorspronkelijke vordering van de heer V: ongegrond zou worden verklaard. De heer V: vraagt dat het vonnis zou worden bevestigd.

5.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.

Bespreking

6.

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt ondermeer:

- *Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.*
- *Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.*
- *Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging*



ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

- *Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.*
- *Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot. Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.*
- *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 zijn arrest van 6 juni 2016 bevestigde het Hof van Cassatie dat uit deze bepalingen volgt dat de rechter, die de beoordeling van de mogelijke voortzetting van de contractuele verhouding, ondanks de zware fout van de werknemer, die het wettelijk criterium vormt voor het begrip "dringende reden", koppelt aan het criterium van de wanverhouding tussen die fout en het verlies van zijn werk, dat geen verband houdt met voornoemd begrip, artikel 35, tweede lid, Arbeidsovereenkomsten-wet schendt.(www.juridat.be).

7.

Op 8 november 2013 heeft verspreidde de personeelsdienst volgende nota onder de personeelsleden van de groep ESSERS:

"...Naar aanleiding van verstrengde security maatregelen en certificering dienen wij voor elk personeelslid het personeelsdossier te vervolledigen. Daarom vragen wij volgende zaken af te leveren:

- *Een volledig Curriculum Vitae (CV)*
- *Kopie identiteitskaart*
- *Kopie rijbewijs (chauffeurs)*
- *Uittreksel uit het strafregister (bewijs goed gedrag en zeden) (enkel voorleggen, er wordt geen kopie gemaakt)*
- *Pasfoto*

Gelieve deze documenten voor 29/11/2013 aan Jurgen De [] te bezorgen, zodat wij verder het nodige kunnen doen. Indien u dit nalaat, zijn wij genoodzaakt maatregelen te treffen.'

De heer V [] legt zelf kopie van dit bericht neer in zijn stukkenbundel en erkende aanvankelijk dat hij deze nota had ontvangen; hoe dan ook bevestigt hij dat het bericht in de bedrijfslokalen was uitgehangen en hij er dus klaarblijkelijk kennis van had.



8.

Het staat vast dat de werkgever achtereenvolgens de volgende brieven aan de heer V: had gericht:

- aangetekende brief van 16 juni 2014 van de personeelsdirecteur : " *Geachte Guy, We richten u dit schrijven naar aanleiding van het telefonisch gesprek van woensdag 21/05/2014 met Annouck V: (Junior HR Business Partner).*

Het gespreksonderwerp betrof de gevraagde documenten voor te leggen voor uw TAPA dossier en voor de Know-Consigner vereisten.

Al 5 maanden vragen wij (Jurgen D: en Annouck V:) om uw CV binnen te brengen en uw uittreksel uit het strafregister te tonen zodat wij het nodige kunnen doen om aan de vereisten van de klant en diens verzekering te kunnen voldoen.

U geeft aan dat u dit niet doet omdat u hier niets mee te maken heeft.

Indien u niet aan deze formaliteiten voldoet, kunnen wij u geen toegang meer verlenen tot de site en maakt u uw tewerkstelling bij ons onmogelijk.

Wij vragen hierbij nogmaals om op onze vraag in te gaan voor 27 juni 2014. Indien u dit niet doet, zijn we genoodzaakt verdere stappen te ondernemen."

- aangetekende brief van 8 juli 2014 van de personeelsdirecteur: " *Geachte Guy, Op maandag 16/6/2014 hebben wij u een aangetekend schrijven gestuurd waarin wij u gevraagd hebben de nodige documenten binnen te brengen vóór vrijdag 27/6/2014.*

Al 7 maanden wachten wij (Jurgen D: en Annouck V:) op uw CV en op het vertoon van uw uittreksel uit het strafregister zodat wij het nodige kunnen doen om aan de vereisten van de klant en diens verzekering te kunnen voldoen. Hierbij wil ik graag verwijzen naar de eerste schriftelijke vraag op 8/11/2013 (zie bijlage).

Zoals eerder ook aangegeven zijn wij steeds bereid om u hierbij te helpen.

U bent tot op heden nog steeds niet op onze vraag ingegaan.

U heeft vervolgens op woensdag 2/7/2014 een persoonlijk gesprek gehad met Erwin D: (HR Manager). Ook in dit gesprek geeft u aan dat het u niet interesseert en u niet de intentie heeft om op onze vraag in te gaan.

Wij vragen hierbij een laatste maal om op onze vraag in te gaan vóór 15 juli 2014. Indien u dit niet doet, aanzien wij dit als werkweigering. Dit heeft tot gevolg dat wij zullen overgaan tot ontslag om dringende reden."

9.

De heer V: < betwist ook niet dat de gesprekken waarnaar verwezen wordt in de ontslagbrief van 16 juli 2014, hebben plaatsgevonden.

Hij heeft ook nooit betwist dat hij de gevraagde documenten niet heeft willen bezorgen en maar zet in zijn conclusies uitgebreid uiteen dat hij niet verplicht was om deze te bezorgen.

Hij bevestigt in zijn conclusies ook dat de werkgever niet beschikte over zijn curriculum vitae en een bewijs van goed gedrag en zeden (wel over de andere documenten).



10.

De heer V . legt in zijn dossier de pagina uit de website van de groep H. ESSERS neer waarin de certificaten en vergunningen van de onderneming staan opgesomd. Het betreft certificaten inzake kwaliteit (ISO 9001 e.a.), inzake voedselveiligheid , inzake genees-middelen en medische hulpmiddelen en ten slotte inzake beveiliging. Inzake beveiliging staan volgende certificaten en vergunningen vermeld :

" Beveiliging

AEO (Authorised Economie Operator)

Het doel van AEO certificatie is de beveiliging van de goederen doorheen de gehele transportketen. Het is een certificaat dat door de douane wordt afgegeven aan bedrijven die internationaal actief zijn. Een AEO certificaat biedt bedrijven voordelen in het internationale handelsverkeer, zo worden ze bijvoorbeeld minder streng gecontroleerd bij grensoverschrijdende handel waardoor het oponthoud bij grenzen afneemt.

TAPA (Transported Asset Protection Association)

Certificering van beveiliging van transport, opslag en distributie.

Known Cortsignor

De afzender investeert in het beveiligen van de Supply Chain, waarbij hij een aantal voorzorgen zal nemen die de beveiliging verhogen, waarna de goederen kunnen vrijgesteld worden van het beveiligingsonderzoek (geen potentiële vertragingen en geen bijkomende screeningskosten).

SOAS (Safety and Quality Assessment system)

Een systeem om de prestatie inzake kwaliteit, veiligheid, beveiliging en milieu van een bedrijf te beoordelen. Dit gebeurt aan de hand van een standaard vragenlijst. H.Essers is houder van een SCAS attest voor de modules transport, packaged warehouse en tankcleaning."

11.

Wat betreft het TAPA-certificaat.

De werkgever legt de door de TAPA-vereniging opgestelde documenten neer met daarin de opsomming van de minimale vereisten inzake veiligheid waaraan de onderneming moet voldoen om het TAPA-certificaat te bekomen (zij legt de versie voor 2011 en voor 2014 neer waaruit blijkt dat de vereisten aanpassingen ondergingen).

Daaruit blijkt dat een "Logistic Service Provider "("LSP"), hetzij een logistieke dienstverlener verplicht is om de achtergrond van al zijn personeelsleden na te gaan, meer bepaald moeten zij het strafrechtelijke verleden en het beroepsverleden verifiëren , dit binnen de grenzen van het recht van het land . In de versie voor 2011 is nog sprake van een "5-year criminal history and employment check" ("5 jaar strafrechtelijk verleden en tewerkstellingscontrole"), waarbij de werkgever ervan kon uitgaan dat de 5 jaar enkel betrekking had op het strafrechtelijk verleden. Hoe dan ook stond de 5-jaar limiet niet meer in de versie van 2014.



12.

Er was geen wettelijk bezwaar voor de werkgever om aan het personeel een volledig curriculum vitae te vragen. De werkgever kan dit ook opvragen in het kader van de aanwerving van een werknemer en het valt niet in te zien waarom hij het niet in de loop van de tewerkstelling zou kunnen. De heer Van C¹ beweert ook zelf niet dat het om een ongerechtvaardigde inbreuk op zijn recht op privacy ging.

Zo bepaalt de CAO nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers in artikel 11: ¹
“De persoonlijke levenssfeer van de sollicitant zal bij de selectieprocedure worden geëerbiedigd. Zulks impliceert dat vragen over het privéleven slechts verantwoord zijn indien zij relevant zijn wegens de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.”.

Verder bepaalt artikel 13 van de CAO nr. 38: *“De sollicitant is ertoe gehouden om te goeder trouw aan de selectie-procedure mee te werken en alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden te verschaffen, wanneer deze betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.”.*

13.

Het was legitiem voor de werkgever om als onderneming voor vervoer en logistiek te streven naar het behalen en het behouden van een certificaat zoals het TAPA-certificaat. De verklaring van de werkgever dat dit certificaat wordt geëist door de klanten of de verzekeraars is geloofwaardig en blijkt ook uit zijn brief aan de Privacy-commissie. Het was normaal dat de onderneming er zorg voor droeg om op permanent wijze te voldoen aan de vereisten en te beschikken over de nodige bewijsstukken in dat verband. Zoniet bestond het risico dat het certificaat zou worden ingetrokken. Het opvragen bij de werknemers van een volledig curriculum vitae was de meest praktische manier en beantwoordde aan de voormelde vereiste van het TAPA-certificaat.

Wat betreft “known consignor” (bekende afzender)-reglementering.

14.

Het betreft Europese regelgeving op het gebied van de beveiliging van de luchtvaart (Verordening van de Commissie nr. 185/2010 houdende vaststelling van de gedetailleerde maatregelen voor de toepassing van de gemeenschappelijke basishoudingen op het gebied van de beveiliging van de luchtvaart).

15.

De werkgever legt stukken neer waaruit blijkt dat hij in 2012 briefwisseling voerde met de Federale Overheidsdienst (FOD) Mobiliteit en Vervoer – Luchtvaart in het kader van de erkenning als “known consignor-bekende afzender” overeenkomstig deze Verordening. Uit de brief van de FOD blijkt dat enerzijds een “pre-employment check” (aan de tewerkstelling voorafgaande controle) vereist is voor “ieder persoon met toegang tot identificeerbare

¹ de artikelen 1 tot 6 en ook 19 werden algemeen verbindend verklaard bij KB 11 juli 1984 (B.S. 28 juli 1984)



luchtvracht” en anderzijds een “vervoerdersverklaring” voor de vervoerders en hun personeelsleden die toegang hebben tot luchtvracht/luchtpost (stukken 12 en 13).

16.

De Bijlage bij de Verordening nr. 185/2010 bevat in punt 6.6. de regels voor de vervoerders. Daaruit blijkt inderdaad dat deze de in aanhangsel 6-E opgenomen “vervoerdersverklaring” dienen af te leveren:

- punt 6.6. van de Bijlage bij de Verordening “6.6. **BESCHERMING VAN VRACHT EN POST**

6.6.1. *Bescherming van vracht en post tijdens het vervoer*

6.6.1.1. *Teneinde te garanderen dat zendingen die de vereiste beveiligingscontroles hebben ondergaan, tijdens het vervoer beschermd worden tegen manipulatie door onbevoegden:*

- a) *moeten de zendingen worden verpakt of verzegeld door de erkend agent, bekende afzender of vaste afzender, teneinde te garanderen dat manipulaties zichtbaar zijn, en*
- b) *moet de vrachtruimte van het voertuig waarmee de zendingen worden vervoerd, gesloten of verzegeld zijn, of moeten huifvoertuigen beveiligd zijn met TIR-koorden, zodat manipulaties zichtbaar zijn, of moet het laadoppervlak van flatbedvoertuigen onder toezicht staan, of*
- c) *moet de vervoerder die het vervoer namens de erkend agent, bekende afzender of vaste afzender verzorgt, instemmen met de in aanhangsel 6-E opgenomen vervoerdersverklaring, tenzij de vervoerder zelf is goedgekeurd als erkend agent.*
De ondertekende verbintenisverklaring wordt bewaard door de erkend agent, bekende afzender of vaste afzender voor wie de vervoerder het vervoer verzorgt. Op verzoek wordt een kopie van de ondertekende verbintenisverklaring ter beschikking gesteld van de erkend agent of de luchtvaartmaatschappij die de zending ontvangt of van de betrokken bevoegde autoriteit, of
- d) *moet de vervoerder aan de erkend agent, bekende afzender of vaste afzender voor wie hij het vervoer verzorgt, het bewijs leveren dat hij gecertificeerd of goedgekeurd is door een bevoegde autoriteit.*
Deze bewijzen moeten voldoen aan de eisen van aanhangsel 6-E en kopieën ervan worden bewaard door de erkend agent, bekende afzender of vaste afzender. Op verzoek wordt ook een kopie ter beschikking gesteld van de erkend agent of de luchtvaartmaatschappij die de zending ontvangt of aan een andere bevoegde autoriteit.”.

- het “AANHANGSEL 6-E ” bevat volgende tekst:

“VERVOERDERSVERKLARING



Overeenkomstig Verordening (EG) nr. 300/2008 van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van gemeenschappelijke regels op het gebied van de beveiliging van de burgerluchtvaart en de uitvoeringsbepalingen daarvan, bevestig ik dat de volgende beveiligingsprocedures worden gevolgd bij het [namens naam van de erkend agent/bekende afzender/vaste afzender] verzamelen, vervoeren, opslaan en afleveren van luchtvracht/luchtpost die aan beveiligingscontroles is onderworpen:

- al het personeel dat deze luchtvracht/luchtpost vervoert, moet een beveiligingsbewustmakingstraining hebben gevolgd;
- de integriteit van alle personeelsleden die toegang hebben tot luchtvracht/luchtpost wordt gecontroleerd; dit omvat minstens een controle van hun identiteit (indien mogelijk aan de hand van een identiteitskaart, rijbewijs of paspoort met foto) en een controle van hun curriculum vitae en/of referenties;
- de laadruimten van voertuigen worden verzegeld of gesloten. Huifvoertuigen worden beveiligd met TIR-koorden. Het laadoppervlak van flatbedvoertuigen staat onder toezicht wanneer de luchtvracht wordt vervoerd;
- onmiddellijk vóór het laden wordt de laadruimte doorzocht en de integriteit van deze doorzoeking wordt behouden tot het laden is voltooid;
- elke bestuurder moet een identiteitskaart, paspoort, rijbewijs of ander document met foto bij zich dragen, dat door de nationale autoriteit is afgegeven of door haar wordt erkend;
- tussen het ophalen en afleveren mogen de bestuurders geen ongeplande stops maken. Wanneer dit onvermijdelijk is, controleert de bestuurder bij zijn terugkeer de beveiliging van de lading en de integriteit van de sloten en/of zegels. Als de bestuurder tekenen van manipulatie ontdekt, stelt hij zijn chef daarvan in kennis en wordt de luchtvracht/luchtpost niet afgeleverd zonder dit bij de levering te vermelden;
- het vervoer mag niet worden uitbesteed aan een derde partij, tenzij de derde partij ook een vervoerdersovereenkomst heeft met [hierboven vermelde naam van de erkend agent/bekende afzender/vaste afzender, of van de bevoegde autoriteit die de vervoerder heeft goedgekeurd of gecertificeerd], en
- andere diensten (bv. opslag) mogen niet worden uitbesteed aan een andere partij dan een erkend agent of aan een entiteit die door de bevoegde autoriteit gecertificeerd of goedgekeurd en op een lijst geplaatst is voor het verlenen van deze diensten.

Ik aanvaard de volledige verantwoordelijkheid voor deze verklaring.

Naam:

Functie in het bedrijf:

Datum:



Handtekening:

17.

De heer V. bevestigt zelf in zijn conclusies dat hij na de overname door de groep H. ESSERS, geen zeetransporten meer uitvoerde maar andere binnenlandse opdrachten, waaronder vrachtvervoer van en naar Brucargo, het vrachtgebied van de nationale luchthaven. Hij bevestigt ook dat hij zich begaf in de vrachtafdeling van Brucargo waar zich de laad- en loskaaien van de expediteurs bevinden.

Uit de voormelde Europese regelgeving blijkt dus dat de werkgever wettelijk verplicht was het curriculum vitae van de heer V., die als vervoerder toegang had tot luchtvracht, te controleren met het oog op de erkenning als "bekende verzender".

18.

Weliswaar toont de werkgever niet aan dat hij ook verplicht was om de heer V. een uittreksel uit het strafregister te laten voorleggen. In punt 11.1 van de Bijlage bij de Verordening nr. 185/2010 staat dat het achtergrondonderzoek vereist is, waaronder ten minste een controle van het strafregister van de "personen die in dienst zijn genomen om beveiligingsonderzoeken, toegangscontroles of andere beveiligingscontroles" uit te voeren. Het blijkt niet dat de heer V., die vervoersopdrachten uitvoerde, dergelijke functie uitoefende. De vijfjaarlijkse "pre-employment-check" naar een blanco strafregister waarvan sprake in stuk 13 van de vennootschap heeft enkel betrekking op de functie van beveiligingsadviseur.

19.

Hoe dan ook blijkt uit het voorgaande dat de werkgever alleszins op rechtmatige wijze minstens het curriculum vitae, de identiteitskaart en het rijbewijs en een pasfoto mocht vragen. Het feit dat de onderneming de erkenning als known consignor had bekomen, nam niet weg dat zij steeds diende te kunnen aantonen dat zij aan de wettelijke vereisten voldeed, zoals ondermeer de vereisten vermeld in de vervoerdersverklaring.

20.

De vraag van de werkgever was ook in overeenstemming met de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Artikel 5 c) van deze wet bepaalt immers: "*Persoonsgegevens mogen slechts verwerkt worden in één van de volgende gevallen (...)*

c) wanneer de verwerking noodzakelijk is om een verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke voor de verwerking is onderworpen door of krachtens een wet, een decreet of een ordonnantie;(...)".



21.

Het was dus ook normaal en evident dat de klanten en de verzekeraars eisten dat de onderneming, als vervoerder, de nodige erkenningen bezat en de regelgeving in dat verband naleefde.

De vakorganisaties hebben blijkbaar ook helemaal niet geprotesteerd tegen de vraag van de werkgever aan het personeel en de heer V : betwist niet dat klaarblijkelijk alle andere personeelsleden wel gevolg hebben gegeven aan deze vraag. De heer V : bevestigt in zijn conclusies dat er overleg is geweest tussen de vakbondsdelegatie en de werkgever. Ook de Privacy- commissie die , na een klacht van de heer V : , de vennootschap om uitleg heeft gevraagd, heeft blijkbaar ook geen bezwaar gemaakt. Uit de toelichting van de heer V : in zijn conclusies over de informatie die hij bij de Privacy commissie had ingewonnen blijkt alleszins niet dat er een bezwaar was voor de werkgever om het curriculum vitae op te vragen.

22.

Door pertinent te weigeren gevolg te geven aan een rechtmatige en herhaalde vraag van de werkgever, gaf de heer V : openlijk blijk van zijn onwil om het gezag van de werkgever te aanvaarden en op een normale manier samen te werken en mee te werken aan het welslagen van de ondernemingsactiviteit. De houding van de heer V : was provocerend en kon het gezag van de werkgever bij het overige personeel ondermijnen. Door deze halsstarrige ongefundeerde weigering beging de heer V : een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte.

23.

De heer V : bewijst niet, en maakt zelfs niet geloofwaardig , zijn bewering dat het ontslag een represaille zou geweest zijn omdat hij zou geprotesteerd hebben tegen een wijziging in het compenseren van de overuren naar aanleiding van de overname van de onderneming en dat zijn weigering om de gevraagde documenten af te leveren daarmee verband hield. In de ontslagbrief is weliswaar sprake van het ongenoegen van de heer V : over de regularisatie van de overuren. Blijkbaar heeft de werkgever met hem naar een oplossing gezocht en heeft hij alleszins geen enkele vordering in dat verband ingesteld. Hij heeft ook nooit gereageerd op de aanmaningen door de werkgever . In de brieven van de heer V : en van zijn vakorganisatie na het ontslag is ook nergens sprake van enig verband met zijn wensen of ongenoegen in verband met de recuperatie van overuren.

24.

De werkgever heeft de wettelijke termijn van drie dagen bepaald in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet nageleefd.

De werkgever had met zijn brief van 8 juli 2014 de heer V : k een laatste keer aangemaand om uiterlijk op 15 juli 2014 de gevraagde documenten in te leveren. Op 15 juli 2014 stond vast dat de heer V : geen enkel gevolg had gegeven aan het



verzoek van de werkgever en met name niet eens zijn CV wilde afleveren. Het ontslag op 16 juli 2014 was binnen de wettelijke termijn van drie dagen.

Het Hof sluit zich in dat verband aan bij de volgende overwegingen van het Hof van Cassatie in zijn arrest van 20 maart 2008 : " ... ***Dat bijgevolg, als het feit dat de beëindiging van de overeenkomst zou rechtvaardigen, een tekortkoming is die zich herhaaldelijk voordoet, de bepaling van het tijdstip vanaf wanneer die herhaalde tekortkoming onmiddellijk en definitief elke professionele samenwerking onmogelijk maakt, overgelaten is aan het oordeel van de partij die gebruik wenst te maken van het haar blij de wet toegekende recht;***

Overwegende dat uit de vaststellingen van het arrest blijkt dat eiseres op 28 september 1992, bij aangetekende brief, verweerder als dringende reden tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst verweet, niettegenstaande Ingebrekestelling van 23 september 1992 nagelaten te hebben zijn weekplanning voor de week 40 niet op 25 september 1992 te hebben overgemaakt, dit benevens het op vroegere data laattijdig versturen van activiteitsrapporten, niet-respecteren van afspraken met klanten en het aangaan van verbintenissen in naam van eiseres zonder mandaat hiertoe;

Dat het arrest beslist dat het dringend karakter van het ontslag vervallen is omdat eiseres de bedoelde tekortkomingen die zich herhaaldelijk voordeden, zelfs van ernstige aard en ondanks een laatste waarschuwing met ingebrekestelling, te lang, namelijk tweeëntwintig maanden geduld heeft, zodat deze slechts aanleiding konden geven tot een ontslag met inachtneming van een opzeggingstermijn;

Overwegende dat het arrest aldus het recht van eiseres miskent om het tijdstip te bepalen vanaf wanneer de zich herhaaldelijk voordoende en als ernstig bestempelde tekortkoming van verweerder elke professionele samenwerking tussen de partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte; dat het arrest op grond hiervan eiseres veroordeelt tot het betalen aan verweerder van een opzeggingsvergoeding en van een eindejaarspremie; dat het aldus de aangewezen wetsbepalingen schendt;" (www.iuridat.be).

25.

De heer V. kan bijgevolg geen aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding en ook niet op het loon voor de feestdag die valt binnen de 30 dagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art. 14 van het K.B. van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen).

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder artikel 24,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:



Verleent akte aan de nv H. ESSERS Transport Company dat zij het geding hervat.

Verklaart het hoger beroep en ontvankelijk en gegrond,

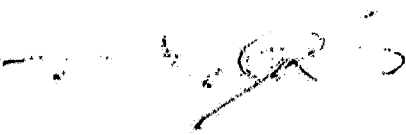
Hervormt het bestreden vonnis en verklaart de oorspronkelijke vordering van de heer V ongegrond,

Legt de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep ten laste van de heer V , begroot voor de nv H. ESSERS Transport Company op 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep.

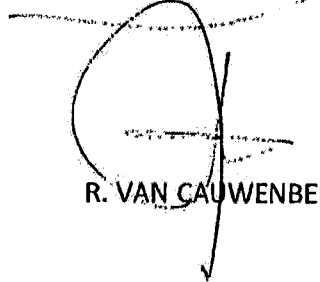
Aldus gewezen en ondertekend door de vijfde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

C. CORBISIER,	raadsheer,
E. MAGNUS,	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
R. VAN CAUWENBERGE,	raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
bijgestaan door :	
D. DE RAEDT,	griffier.


C. CORBISIER


E. MAGNUS

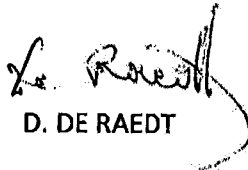

D. DE RAEDT


R. VAN CAUWENBERGE

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van maandag 4 december 2017 door:

C. CORBISIER, raadsheer,
bijgestaan door
D. DE RAEDT, griffier.


C. CORBISIER


D. DE RAEDT

