

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

Repertoriumnummer
2017/3119
Datum van uitspraak
15 december 2017
Rolnummer
2017/AB/889

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

eerste kamer

Arrest

COVER 01-00001003600-0001-0023-01-01-1



ARBEIDSRECHT - beschermde werknemer
tegensprekelijk arrest
definitief

GUNNEBO BELGIUM NV, met maatschappelijke zetel te 1620 DROGENBOS, W.A. Mozartlaan 6,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. KERREMANS Johan, advocaat te 1170 BRUSSEL, Terhulpsessesteenweg 187

tegen

1. B

2. ABVV - ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND, met maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL, Hoogstraat 42,

geïntimeerden,
vertegenwoordigd door mr. VINCKE Severine loco mr. ABOUDI Mehdi, advocaat te 1060 BRUSSEL, Gulden Vlieslaan 77.

*

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 28 september 2017 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 17/1478/A en 17/1421/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 12 oktober 2017,
- de conclusie voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerden,

PAGE 01-00001003600-0002-0023-01-01-4



- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 1 december 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen, voor uitspraak werd gesteld op 8 december 2017 en werd uitgesteld naar heden.

*

I. DE FEITEN

1. Mevrouw B/ trad op 1 november 2006 als bediende in dienst bij Gunnebo Belgium N.V. (hierna verkort aangeduid als GUNNEBO) d.m.v. een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

Zij werkte aanvankelijk op de dienst dispatching business line services, maar is thans tewerkgesteld bij de facturatie van interventies van fysische producten.

2. Bij de sociale verkiezingen 2016 werd ze door haar vakorganisatie ABVV voorgedragen als kandidaat afgevaardigde in het comité voor bescherming en preventie op het werk; zij werd niet verkozen.

3. Op 6 april 2017 is mevrouw B. bevallen met een keizersnede.

4. Op 19 mei 2017 dient zij een aanvraag in tot het bekomen van een voltijds ouderschapsverlof voor een duur van vier maanden, vanaf het einde van haar bevallingsrust, m.n. vanaf 15 juni 2017 tot 15 oktober 2017.

Het voltijds ouderschapsverlof werd door de werkgever aanvaard.



5. Op 13 juni 2017 heeft mevrouw B. aan mevrouw Muriëlle K., human resources verantwoordelijke voor België-Luxemburg binnen GUNNEBO, per e-mail een medisch attest overgemaakt waarin zij arbeidsongeschikt werd verklaard van 15 juni 2017 tot 16 juli 2017. Ingevolge die arbeidsongeschiktheid diende ze een nieuwe aanvraag in om haar ouderschapsverlof pas te laten ingaan vanaf 17 juli 2017.

Het origineel medisch getuigschrift werd door de echtgenoot van mevrouw B. aan de werkgever afgeleverd.

Op 13 juli 2017 heeft mevrouw B. aan mevrouw Muriëlle K. per e-mail medegedeeld dat haar arts de arbeidsongeschiktheid met een maand had verlengd, ingevolge waarvan zij opnieuw vroeg om haar ouderschapsverlof uit te stellen en pas te laten aanvangen op 16 augustus 2017, voor de voorziene termijn van vier maanden, hetzij met afloop op 16 december 2017. Mevrouw Muriëlle K. was op dat ogenblik met vakantie en de e-mail werd doorgestuurd naar haar collega, mevrouw Zehra E.

Het origineel medisch attest en de aangepaste aanvraag tot ouderschapsverlof werden per gewone brief verstuurd naar de werkgever.

6. Mevrouw B. was van 3 juli 2017 tot en met 29 juli 2017 in het buitenland. Zij vertoefde in Turkije.

7. 17 juli 2017 was de eerste werkdag na de vakantie van mevrouw Muriëlle K. Zij werd op die datum door mevrouw Zehra E. ingelicht dat de heer V. van de dienst dispatching haar had medegedeeld dat uit het Facebookprofiel van mevrouw B. kon afgeleid worden dat zij in Turkije verbleef.



8. De werkgever gaf op 17 juli 2017 de opdracht aan de controlearts, dr. D[...], om de gezondheidstoestand van mevrouw B[...] te onderzoeken.

Mevrouw B[...] was op 18 juli 2017 om 11:55 uur niet thuis op het ogenblik dat de controlearts zich bij haar aanbood.

Aan de schriftelijke uitnodiging om zich diezelfde dag bij de controlearts aan te bieden om 16:00 uur werd geen gevolg gegeven.

9. Mevrouw Muriëlle K[...] heeft op 19 juli 2017 's ochtends de heer Patrick P[...] gedelegeerd bestuurder van GUNNEBO, geïnformeerd over het feit dat mevrouw B[...] een medisch attest, gedateerd op 13 juli 2017, had afgeleverd, terwijl zij sedert begin juli in Turkije vertoefde en dus op 13 juli 2007 niet door een arts in België kon worden onderzocht.

10. GUNNEBO startte ten aanzien van mevrouw B[...] bij aangetekende brieven en verzoekschrift van 20 juli 2017, de voorprocedure op voor de erkenning van de dringende reden.

II. RECHTSPLEGING

11. Bij aangetekende brieven van 20 juli 2017 aan mevrouw B[...] en aan haar vakorganisatie ABVV werd kennisgegeven van het voornemen om over te gaan tot ontslag om dringende reden. Tevens werd een verzoekschrift hiertoe neergelegd bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

12. De voorzitter heeft op 28 juli 2017 de partijen ingelicht over de te volgen procedure.



13. Op 1 augustus 2017 vond de verzoeningszitting plaats.; bij beschikking van dezelfde datum werd het ontbreken van verzoening vastgesteld.

14. Op 1 augustus 2017 bracht GUNNEBO dagvaarding uit voor de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, zetelend in kortgeding, om de zaak aanhangig te maken op de zitting van 8 augustus 2017.

15. Op 8 augustus 2017 werd vastgesteld dat er nog steeds geen verzoening mogelijk was tussen partijen en werd een conclusiekalender geacteerd.

16. Bij vonnis van 28 september 2017 verklaarde de eerste rechter de vordering ontvankelijk doch ongegrond.

17. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, verzonden per aangetekende brief van 10 oktober 2017 en ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 12 oktober 2017, tekende GUNNEBO hoger beroep aan tegen het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel van 28 september 2017 gekend onder rol nummer 17/1478/A en 17/1421/A.

18. Bij beschikking van de eerste voorzitter van het arbeidshof te Brussel van 26 oktober 2017 werd de zaak toebedeeld aan de eerste kamer met pleitzitting op 1 december 2017 en werden conclusietermijnen bepaald.

III. BEOORDELING

A. Ontvankelijkheid van het hoger beroep

19. Gelet op de kennisgeving van het eindvonnis bij gerechtsbrief van 29 september 2017, is er geen betwisting dat het hoger beroep binnen de tien werkdagen tijdig betekend werd.



Evenmin wordt betwist dat het hoger beroep werd aangetekend met een naar vorm regelmatige akte. Het hoger beroep is daardoor ontvankelijk.

B. Het ontslag om dringende reden

Principes

20. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigde kunnen slechts worden ontslagen :

- om een dringende reden die vooraf door de arbeidsgerechten werd aanvaard ;
- om redenen van economische of technische aard die vooraf door het bevoegde paritair comité, of bij ontstentenis door de arbeidsgerechten werden erkend.

21. Artikel 4 van de Wet van 19 maart 1991 inzake ontslagregeling personeelsafgevaardigden bepaalt de voorwaarden waarbinnen de werkgever kan overgaan tot het ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde.

De werkgever die overweegt een beschermd werknemer te ontslaan wegens dringende reden, brengt de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen met een aangetekende brief op de hoogte van zijn voornemen om hem te ontslaan wegens dringende reden.

De verzendingen moeten verstuurd worden binnen drie werkdagen volgend op het moment gedurende welke hij kennis heeft gekregen van de feiten die het ontslag zouden rechtvaardigen.



Binnen dezelfde termijn maakt hij de zaak, via een verzoekschrift, aanhangig bij de voorzitter van de bevoegde arbeidsrechtbank.

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd.

Krachtens artikel 5,§2 van voornoemde van de Wet van 19 maart 1991 worden in het kader van het ontslag om dringende redenen van een beschermde werknemer, de partijen door de griffier opgeroepen om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

22. De kennisgeving van het ontslag om dringende redenen dient uit te gaan van de bevoegde persoon binnen de onderneming. Dit geldt eveneens voor een kennisgeving van het voornemen om een beschermde werknemer te ontslaan om dringende reden.

23. Om uit te maken welk orgaan of welke persoon bevoegd is om de kennisgeving te verrichten, dient te worden nagegaan wie de vennootschap jegens derden kan vertegenwoordigen.

Overeenkomstig artikel 525 W. Venn. kan het dagelijks bestuur van een nv, alsook de vertegenwoordiging van de vennootschap wat dat bestuur aangaat, worden opgedragen aan één of meer personen, al dan niet aandeelhouders, die alleen dan wel gezamenlijk optreden.



Bij gebreke aan een wettelijke definitie, kan voor wat de inhoud van het begrip "dagelijks bestuur" worden verwezen naar het arrest van het Hof van Cassatie van 26 februari 2009 (Cass. 26 februari 2009, TRV 2009, 444-446):

"de daden van dagelijks bestuur zijn diegene die geboden zijn door de noden van het dagelijks leven van de vennootschap en diegene die zowel wegens het geringe belang als wegens de noodzaak van een snelle oplossing, het optreden van de raad van bestuur zelf overbodig maken"

De dagdagelijkse handelingen omvatten dus handelingen die nodig zijn voor de dagelijkse werking, d.w.z. de normale gang van zaken van de vennootschap.

Daarnaast heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat de criteria "gering belang" en "hoogdringendheid" cumulatieve voorwaarden uitmaken.

Een gedelegeerd bestuurder kan volgens de zienswijze van het Hof van Cassatie enkel niet-recurrente handelingen stellen die tegelijk én gering van belang zijn én uiterst hoogdringend zijn. Daarnaast kan een gedelegeerd bestuurder geen niet-recurrente handelingen stellen die uiterst hoogdringend zijn, maar die van groot belang zijn voor de vennootschap, ook al kan haar raad van bestuur niet meer worden bijeengeroepen.

De raad van bestuur kan zowel voor niet-recurrente handelingen van gering belang die niet hoogdringend zijn, als voor hoogdringende handelingen en handelingen van groot belang een ruim omschreven bijzondere volmacht aan de gedelegeerd bestuurder verstrekken. Daarnaast is er de mogelijkheid om de volledige vertegenwoordiging aan de gedelegeerd bestuurder toe te kennen.



"Indien men uitsluitend de economische belangrijkheid of het financiële risico van het instellen en volgen van de bijzondere ontslagprocedures in aanmerking neemt, dient zij zonder meer te worden beschouwd als een handeling van dagelijks bestuur. Immers, ook als de arbeidsgerechten de dringende reden niet aannemen, volgt hieruit niet dat de werkgever enige vergoeding verschuldigd is. De niet erkenning van de dringende reden heeft uitsluitend tot gevolg dat de overeenkomst ongewijzigd verder moet uitgevoerd worden en desgevallend, indien de uitvoering van de overeenkomst tijdens de procedure geschorst was, een einde moet komen aan die schorsing. De financiële gevolgen van de bijzondere ontslagprocedures zijn inderdaad relatief beperkt. Slechts als de (kandidaat) personeelsafgevaardigde wordt ontslagen, zonder de procedure te volgen of een met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijkgestelde daad wordt gesteld, heeft hij recht op de in artikel 16 van de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden bepaalde vergoeding..." (De voor het ontslag van een personeelsafgevaardigden bevoegde personen in een NV en een BVBA, Van Puyvelde Ilse, RW, 1998-1999, 279).

24. Ervan uitgaande dat de persoonlijke verschijning van de vennootschap voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank een verschijning "in rechte" impliceert, dient bij het beantwoorden van de vraag wie daartoe bevoegd is, rekening te worden gehouden met artikel 728,§1 van het gerechtelijk wetboek dat bepaalt: "op het ogenblik van de rechtshandeling en later dienen de partijen in persoon of bij advocaat te verschijnen".

De NV kan enkel door haar wettelijke organen in persoon in rechte verschijnen. Dit volgt uitdrukkelijk uit artikel 703, eerste lid gerechtelijk wetboek. Zodoende treedt de NV in rechte op door hetzij de raad van bestuur, hetzij door bestuurders die hiertoe individueel of



collectief bevoegd zijn op grond van een statutaire clause, hetzij door personen aan wie het dagelijks bestuur is opgedragen, indien het geschil tot de sfeer van het dagelijks bestuur behoort.

In tegenstelling tot de uitdrukkelijk vermelde nietigheden in artikel 4 van de wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden, wordt geen sanctie bepaald op de niet-persoonlijke verschijning overeenkomstig artikel 5, §§ 2 en 3 van deze wet.

De niet persoonlijke verschijning van een vennootschap overeenkomstig artikel 5, §§ 2 en 3 van deze wet maakt de gevolgde procedure niet nietig of ongeldig en heeft evenmin tot gevolg dat het ontslag niet geldig kan gebeuren.

25. Artikel 4 § 3 van de voornoemde Wet van 19 maart 1991 omschrijft de dringende reden als de feiten die elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken, vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden worden beoordeeld. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

26. Rechtspraak en rechtsleer aanvaarden dat voor de beoordeling van de feiten, hun zwaarwichtigheid en de onmogelijkheid tot professionele samenwerking, de definitie, zoals omschreven in artikel 35 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, toepassing vindt.

Overeenkomstig artikel 35 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 kan elke partij de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten.



Onder dringende reden wordt verstaan: de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Opdat er sprake zou zijn van dringende reden moeten er dus volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van de werkgever of de werknemer,
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt,
- en dit op een bijzondere manier, met name onmiddellijk en definitief.

Bij de beoordeling van een dringende reden dient rekening te worden gehouden met de omstandigheden eigen aan de zaak. Het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt, is immers het feit met inachtneming van alle omstandigheden die het feit het karakter van een zwaarwichtig motief geven (Cass., 13 december 1982, *Arr. Cass.*, 1982-1983, 504; Cass., 16 juni 1971, *JTT* 1972, 37; Cass., 23 mei 1973, *JTT* 1973, 212).

27. Artikel 35 laatste lid van de arbeidsovereenkomstenwet zegt dat de partij die een dringende reden inroept hiervan het bewijs dient te leveren.

Toepassing

1. De voor ontslag bevoegde persoon en de persoon bevoegd om in rechte op te treden

28. De heer Patrick P heeft de kennisgeving van 20 juli 2017, zoals voorzien bij artikel 4 van de Wet van 19 maart 1991, ondertekend en was daartoe bevoegd.



Uit het uittreksel van de notulen van de buitengewone algemene vergadering van 17 augustus 2015 volgt dat de heer Patrick P bestuurder en gedelegeerd bestuurder is van GUNNEBO op het ogenblik van voornoemde kennisgeving. Hij is overeenkomstig artikel 17 van de statuten van GUNNEBO bevoegd de vennootschap te vertegenwoordigen en in rechte op te treden, zonder voorafgaandelijke beslissing van de raad van bestuur.

Het instellen van de bijzondere ontslagprocedures van mevrouw B is een handeling van dagelijks bestuur. Het betreft een daad die wegens haar gering belang en de noodzaak van een snelle oplossing, het optreden van de raad van bestuur overbodig maakt. De verzendingen moeten verstuurd worden binnen drie werkdagen volgend op het moment gedurende welke de werkgever kennis heeft gekregen van de feiten die het ontslag zouden rechtvaardigen en zijn dus dringend. Het is een daad van gering belang aangezien deze daad in casu uitsluitend voor de werkgever tot negatief gevolg kan hebben dat de overeenkomst ongewijzigd verder moet uitgevoerd worden.

29. De heer Patrick P is overeenkomstig artikel 17 van de statuten van GUNNEBO tevens bevoegd de vennootschap te vertegenwoordigen en in rechte op te treden, zonder voorafgaandelijke beslissing van de raad van bestuur, zodat hij rechtsgeldig GUNNEBO in deze procedure in rechte vertegenwoordigt.

2. De termijn van drie werkdagen

30. GUNNEBO heeft de driedagen termijn, voorzien in artikel 4§1 van de wet van 19 maart 1991 geëerbiedigd.



31. Er wordt aan mevrouw B/ verwezen dat zij op 13 juli 2017 per e-mail aan de werkgever heeft doen uitschijnen dat haar arts de arbeidsongeschiktheid op 13 juli 2017 met een maand had verlengd, terwijl mevrouw B/ op dat ogenblik in Turkije verbleef en dus onmogelijk op een medisch onderzoek bij haar arts in België aanwezig kon zijn.

Mevrouw Muriëlle K/ was op dat ogenblik met vakantie en de e-mail werd doorgestuurd naar haar collega, mevrouw Zehra E/

Het wordt niet betwist dat 17 juli 2017 de eerste werkdag was na de vakantie van mevrouw Muriëlle K/ human resources verantwoordelijke. Zij werd op die datum door mevrouw Zehra E/ ingelicht dat de heer V/ van de dienst dispatching haar had medegedeeld dat uit het Facebookprofiel van mevrouw B/ kon afgeleid worden dat zij in Turkije verbleef.

Dit wordt bevestigd door mevrouw Zehra E/ in een verklaring die door GUNNEBO wordt neergelegd. Deze verklaring gaat weliswaar uit van een werkneemster, doch komt geloofwaardig over. Er zijn geen elementen voorhanden die aanwijzen dat deze verklaring niet met de werkelijkheid zou overeenstemmen.

Uit de stukken blijkt ook dat de werkgever op 17 juli 2017 de opdracht gaf aan de controlearts, dr. D/, om de gezondheidstoestand van mevrouw B/ te onderzoeken.

Mevrouw B/ was op 18 juli 2017 om 11:55 uur niet thuis op het ogenblik dat de controlearts zich bij haar aanbood. Aan de schriftelijke uitnodiging om zich diezelfde dag bij de controlearts aan te bieden om 16:00 uur werd geen gevolg gegeven.



Tenslotte blijkt ook uit de stukken van het dossier dat mevrouw Muriëlle K op 19 juli 2017 's ochtends de heer Patrick P., gedelegeerd bestuurder van GUNNEBO, geïnformeerd heeft over voornoemde feiten.

Mevrouw Muriëlle K verklaart dienaangaande:

"Op 19 juli 2017 heb ik de heer Patrick P., afgevaardigd-bestuurder van GUNNEBO, 's ochtends bij zijn aankomst op kantoor over de feiten ingelicht".

Deze verklaring, die door GUNNEBO wordt bijgebracht, is eveneens een verklaring afgelegd door een personeelslid, doch dit neemt niet weg dat het ARBEIDSHOF deze verklaring in overweging kan nemen wanneer zij van oordeel is dat de verklaring geloofwaardig overkomt, wat in casu het geval is. Er zijn geen elementen voorhanden die aanwijzen dat deze verklaring niet met de werkelijkheid zou overeenstemmen.

Aangezien de heer Patrick P., als gedelegeerd bestuurder van GUNNEBO, bevoegd is om de kennisgeving te betekenen van het voornemen om mevrouw B beschermde werknemer te ontslaan, en de heer Patrick P. slechts voldoende kennis heeft verworven van de feiten die aan de grondslag liggen van het verzoek tot ontslag om dringende reden op 19 juli 2017, besluit het Arbeidshof dat de beslissing en het opstarten van de procedure voor het ontslag om dringende reden van mevrouw B werden doorgevoerd binnen de wettelijke driedagen termijn.

3. Bewijs van de feiten en hun zwaarwichtig karakter

32. GUNNEBO roept als feiten die het ontslag om dringende reden verantwoorden een samenloop van verschillende tekortkomingen in, met name (i) het zich onttrekken aan



medische controle; (ii) gebruik van valse stukken; (iii) georganiseerde afwezigheid; (iv) bemoeilijken van het genezingsproces.

Door deze fouten is elke verderzetting van de professionele samenwerking tussen beide partijen definitief en onmiddellijk onmogelijk geworden.

Mevrouw B. betwist de aangevoerde feiten en betwist tevens dat deze beweerde feiten een ontslag om dringende reden verantwoorden.

(i) het zich onttrekken aan medische controle

33. De werkgever heeft het recht om te controleren of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is. Het meest aangewezen controlemiddel is het medisch onderzoek. De werknemer mag niet weigeren om een door de werkgever gemachtigde en erkende controlearts te ontvangen, noch om zich door hem te laten onderzoeken.

Ook indien de arbeidsongeschikte werknemer naar het buitenland wenst te vertrekken, moet hij het recht van zijn werkgever om een controle uit te laten voeren, mogelijk maken en hem dus zijn verblijfplaats in het buitenland meedelen.

In geval de werknemer zich aan de medische controle onttrekt, mag de werkgever weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die aan de onderwerping aan de medische controle voorafgaan.

Het gewaarborgd loon mag evenwel niet geweigerd worden indien de controlearts zich bij de woonplaats van de werknemer aanbiedt terwijl de werknemer afwezig is en hij de toelating heeft om de woning te verlaten. In dat geval moet de controlearts de werknemer op zijn medisch kabinet uitnodigen. Beantwoordt de werknemer de uitnodiging niet, en laat



hij zich dus niet op het kabinet van de dokter controleren, dan mag het gewaarborgd loon geweigerd worden. De controlearts moet de werknemer wel een redelijke termijn geven om zich bij zijn kabinet aan te bieden: de afwezige werknemer moet immers de nodige tijd krijgen om de oproepingsbrief te vinden en zich naar het kabinet te begeven.

34. Artikel 16 van het arbeidsreglement stelt: *"Elke werknemer die niet in staat is om te werken, dient zich te onderwerpen aan de controle van een arts die bevoegd is en betaald wordt door, de werkgever. (...) Conform de wet, indien de werknemer op een ander adres verblijft van zijn officiële adres, moet hij de werkgever op de hoogte ervan brengen en het nodige doen om zijn brievenbus elke dag leeg te maken"*.

35. Het was mevrouw B. [redacted] toegelaten als werknemer in een periode van arbeidsongeschiktheid naar het buitenland te gaan.

Mevrouw B. [redacted] diende echter het recht van haar werkgever om een controle uit te laten voeren, mogelijk te maken en haar werkgever dus haar verblijfplaats in het buitenland mededelen, wat ze niet deed.

Mevrouw B. [redacted] stelt dat zij reeds in februari 2017 aan mevrouw K. [redacted] en mevrouw V. [redacted] had aangegeven dat zij in juli 2017 op vakantie zou gaan naar Turkije.

Dit gegeven wordt door GUNNEBO betwist en mevrouw B. [redacted] bewijst niet dat zij, conform artikel 16 van het arbeidsreglement, haar werkgever op de hoogte heeft gebracht dat zij tijdelijk verbleef op een ander adres dan haar officiële adres, met name op een verblijfsadres in Turkije.



De normale sanctie die een werknemer oploopt bij het niet voeren van de procedure inzake medische controle, bestaat in het niet toekennen van het gewaarborgd loon. Afhankelijk van de omstandigheden kan dit een ontslag om dringende reden rechtvaardigen.

Het arbeidshof stelt in casu vast dat de controlearts op 18 juli 2017 om 11:55 uur een schriftelijke uitnodiging heeft achtergelaten bij mevrouw P in Charleroi met een verzoek zich aan te bieden op dezelfde datum om 16:00 uur. Dit kan bezwaarlijk als een redelijke termijn worden beschouwd.

De werkgever heeft geen enkele e-mail, ingebrekestelling of verwittiging gestuurd naar mevrouw B. Dit zou haar nochtans in de mogelijkheid gesteld hebben haar nalatigheid te herstellen door ofwel haar officiële adres in Turkije op te geven, zodat een medische controle alsnog mogelijk zou zijn of door zich naar België te begeven.

Verder stelt het arbeidshof vast dat mevrouw B/ met betrekking tot haar afwezigheid in Turkije met haar mutualiteit een garantieverbintenis onderschreef en openlijk op haar Facebook pagina communiceerde over haar verblijf in Turkije, zodat het arbeidshof van mening is dat mevrouw B/ geen geheim maakte van haar verblijf in Turkije en dat zij zich niet wetens en wiens aan de medische controle heeft onttrokken.

De nalatigheid van mevrouw B/ om haar verblijfsadres in Turkije aan de werkgever mede te delen is derhalve een tekortkoming aan haar wettelijke verplichting en aan de verplichting, opgenomen in artikel 16 van het arbeidsreglement, maar is om de redenen die hierboven werden uiteengezet, niet van aard om deze als een dringende reden te



beschouwen, in de zin dat hierdoor de professionele samenwerking definitief en onmogelijk is geworden.

(ii) gebruik van valse stukken

36. GUNNEBO is van oordeel dat het medisch attest met datum 13 juli 2017, waarbij mevrouw B/ arbeidsongeschikt werd verklaard van 17 juli tot 15 augustus 2017, een vals stuk is, omdat het op 13 juni 2017 werd opgesteld en gepostdateerd werd op 13 juli 2017, en omdat het niet met de werkelijkheid overeenstemt, aangezien daarin wordt verklaard dat mevrouw B. arbeidsongeschikt is, terwijl zij actief geniet van een vakantie in Turkije. Het betreft dus een welwillendheidsattest.

Er wordt aan mevrouw B. verweten gebruik te hebben gemaakt van dit vals stuk.

37. GUNNEBO bewijst niet dat het medisch attest met datum 13 juli 2017 een vals stuk is, zoals bedoeld in artikel 197 van het Strafwetboek, noch dat dit medisch attest bewust werd gepostdateerd.

Mevrouw B/ legt een verklaring neer van haar arts, dokter V, waarin deze verklaart dat de datum van 13 juli 2017, vermeld op het tweede medisch attest, een vergissing uitmaakt. Zij verklaart dat beide attesten werden afgeleverd op 13 juni 2017.

38. GUNNEBO bewijst ook niet dat het medisch attest met datum 13 juli 2017 een welwillendheidsattest is dat niet met de reële medische toestand van mevrouw B/ overeenstemt.

In de verklaring van dokter Vandervellen die mevrouw B/ neerlegt, bevestigt deze arts opnieuw dat de arbeidsongeschiktheid voor de periode van 15 juni 2017 tot 15 augustus



2017 zeker verantwoord is rekening houdende met de medische toestand van mevrouw B/

Het arbeidshof stelt vast dat door GUNNEBO geen strafrechtelijke klacht werd neergelegd tegen dokter Van voor valsheid in geschrifte. GUNNEBO heeft wel klacht neergelegd bij de orde der artsen. Het resultaat van deze klacht is actueel niet gekend. Uit het louter neerleggen van een klacht kan niet worden afgeleid dat het attest van dokter Vandervellen een welwillendheidsattest is.

Aangezien niet is aangetoond dat het medisch attest van dokter Vandervellen met datum 13 juli 2017 een vals stuk is of een welwillendheidsattest is, is ook niet aangetoond dat mevrouw B/ gebruik heeft gemaakt van valse stukken.

(iii) georganiseerde afwezigheid

39. GUNNEBO is van oordeel dat mevrouw B/ reeds in februari 2017 had beslist het werk niet meer te hervatten in 2017 en zij haar afwezigheid heeft georganiseerd met gebruik van een gepostdateerd welwillendheidsattest.

Zoals reeds hierboven uiteengezet, is niet aangetoond dat het medisch attest met datum 13 juli 2017 een vals stuk is of een welwillendheidsattest is.

Mevrouw B/ geeft toe dat zij op 13 juni 2017 van dokter Van twee medische attesten heeft ontvangen. Een eerste attest was gedateerd op 13 juni 2017 voor de periode van een maand ingaande op 15 juni 2017 en een tweede attest (verkeerdelijk) gedateerd op 13 juli 2017 voor een nieuwe periode van een maand voor de periode van 17 juli 2017 tot 15 augustus 2017. De beslissing twee attesten uit te schrijven telkens voor een maand in plaats



van onmiddellijk een attest van twee maanden uit te schrijven is de eenzijdige beslissing van dokter Vandervellen en kan niet aan mevrouw B/ worden verweten.

Mevrouw B/ die over twee opeenvolgende medische attesten beschikte, heeft het nodige gedaan om deze twee attesten telkens binnen de voorziene termijn van twee werkdagen aan de werkgever over te maken.

Niets laat toe te veronderstellen dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid in de periode die op het tweede medische attest vermeld staat, met name tot 15 augustus 2017 en er is dan ook geen enkele reden te besluiten dat mevrouw B/ haar afwezigheid heeft georganiseerd met het gebruik van een gepostdateerd welwillendheidsattest.

(iv) bemoeilijken van het genezingsproces

40. GUNNEBO is van oordeel dat het afleggen van een afstand van meer dan 3000 km met de wagen tussen België en Turkije het genezingsproces van mevrouw B/ heeft vertraagd, wat een fout in hoofde van mevrouw B/ uitmaakt.

Het wordt niet betwist dat mevrouw B/ de reis in verschillende dagen heeft afgelegd, zodat zij op regelmatige tijdstippen kon rusten.

GUNNEBO laat na het bewijs te leveren dat deze reis het genezingsproces van mevrouw B/ in de realiteit heeft vertraagd.

41. Het arbeidshof komt derhalve tot het besluit dat niet is bewezen dat mevrouw B/ gebruik heeft gemaakt van valse stukken en zij haar afwezigheid tot eind 2017 heeft georganiseerd met het gebruik van valse stukken of welwillendheidsattesten. GUNNEBO



bewijst ook niet dat mevrouw B. door haar reis naar Turkije haar genezingsproces heeft bemoeilijkt.

De nalatigheid van mevrouw B. om haar verblijfsadres in Turkije aan de werkgever mede te delen is, gelet op de hierboven uiteengezette concretere omstandigheden, niet van aard de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

42. Het verzoek tot erkenning van de dringende reden is ontvankelijk doch ongegrond.

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,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en ongegrond.

Wijst het af.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt GUNNEBO tot de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van mevrouw B., ereffend op € 1.440,00.



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

A. SCHOENMAEKERS,
E. VAN LAER,
J. DIRIX,
bijgestaan door :
K. CUVELIER,



A. SCHOENMAEKERS

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



K. CUVELIER



E. VAN LAER



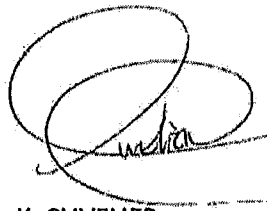
J. DIRIX

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 15 december 2017 door:

A. SCHOENMAEKERS, raadsheer,
bijgestaan door
K. CUVELIER, griffier.



A. SCHOENMAEKERS



K. CUVELIER

