

Kopie

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

Uitgifte

Repertoriumnummer
2017/ 119
Datum van uitspraak
9 januari 2018
Ronummer
2016/AB/1103

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001017183-0001-0008-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

NDW BVBA, met maatschappelijke zetel te 1830 MACHELEN, Dorpstraat, 12,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. CARLIER Geert, advocaat te
1500 HALLE, Gaasbeeksesteenweg 53

tegen

B
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. SWYSEN Erika, 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 14 oktober 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 15/1767/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 6 december 2016,
- 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 12 december 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 23 juli 2002 ondertekenden de bvba NDW en de heer Joeri B een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, waardoor de heer B werd aangeworven als arbeider met een overname van anciënniteit van zijn vorige tewerkstellingen of 8 jaar en 3 maanden.

2. Op 30 oktober 2006 ondertekenden partijen een aansluitende arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, maar ditmaal voor een bediendenfunctie voor het opvolgen van werkopdrachten, maken van een dagelijkse planning, opstarten van projecten/werkopdrachten (montagewerken in magazijnen, winkels, winkelrekken en het verplaatsen van gevulde winkelrekken). Opnieuw werd de vorige anciënniteit overgenomen.

3. Met aangetekende brief van 5 juli 2014 werd de heer B ontslagen omwille van een dringende reden, geformuleerd als volgt:

Op donderdag 3 juli 2014 hebben zich in onze burelen de hierna volgende feiten voorgedaan, die onaanvaardbaar zijn in uwen hoofde als werknemer en die aan de grondslag liggen van dit ontslag.

De heer Kris D, zaakvoerder van de bvba NDW, had u gevraagd om op 03.07.2014 aanwezig te zijn op een meeting om 13.00 u. stipt in de burelen van NDW te Vilvoorde, Levisstraat 35.

De rechtstreekse aanleiding voor het houden van deze meeting was uw vergetelheid om een werf ACTION te Leuze in de planning op te nemen, waardoor zich een probleem stelde. De meeting zou om 13.00 u. doorgaan in aanwezigheid van de zaakvoerders van de bvba NDW, zijnde de heren Kris en Greg D, de heer Marc V (planning NDW) en uzelf.

U was evenwel niet aanwezig om 13.00 u., terwijl iedereen op u zat te wachten. Wanneer u omstreeks 13.30 u. bent toegekomen in de burelen van NDW te Vilvoorde, heeft de zaakvoerder de heer Kris D u een opmerking gemaakt over uw laattijdige aankomst, met de melding dat de meeting om 13.00 u. was ingepland in de agenda's van alle betrokkenen, dat een stipte aanwezigheid vereist was omdat iedereen immers nog andere professionele verplichtingen te vervullen had, en dat u tenminste uit beleefdheid een



telefoontje had kunnen doen om te melden dat u later zou zijn. Dit laatste hebt u niet gedaan.

U bent hierop meteen in woede ontstoken, waarbij u de volgende beledigende woorden hebt geuit naar de zaakvoerders van de bvba NDW: "Ik ben dat hier kotsbeu, ik zal mijn conclusies wel trekken, het is ook altijd hetzelfde met die KUT NDW". ...

Iedereen was met verstomming geslagen door uw totaal ongepaste woedeuitbarsting, die getuigt van manifest gebrek aan respect naar de aanwezigen toe.

U hebt vervolgens zonder toestemming van uw werkgever de burelen van NDW verlaten en u bent weggereden.

De heer Kris D heeft u vervolgens 3x op uw GSM proberen te bellen, de heer Greg G heeft u ook proberen te bellen, evenwel zonder resultaat aangezien u gewoonweg niet hebt opgenomen.

Zodoende maakt u zich hier schuldig aan werkweigering en het zonder toelating verlaten van de werkvloer, waar om 13.00u . de meeting gepland was die ook niet is kunnen doorgaan.

Hierna worden de feiten geherformuleerd en wordt de nadruk gelegd op de onbetamelijke woorden zoals 'kutfirma' en op de aard van de onderneming als familiebedrijf, waardoor dit als zeer kwetsend en onwelvoeglijk overkwam.

4. Met aangetekende brieven van 16 en 29 juli 2014 van de vakorganisatie van de heer Bl werd dit ontslag betwist. Hij houdt voor dat hij vóór de meeting bij een andere klant was en verwittigde dat hij wat later zou zijn. Hij verwijst naar een grote emotionaliteit en woede langs beide kanten bij zijn aankomst, waarbij hij gefrustreerd en slechts mompelend zou hebben gereageerd. Hij zou in de wagen een lunch hebben genomen en is dan vertrokken naar een andere opdracht. Hij zou bereid geweest zijn om op een later ogenblik de vergadering te houden.

5. Dit alles werd tegengesproken in een gemotiveerde antwoordbrief van de bvba NDW van 18 augustus 2014. De vakorganisatie reageerde nogmaals met brief van 10 september 2014.

6. Partijen kwamen dus niet tot overeenstemming, zodat de heer Bilsen op 12 juni 2015 een tegensprekelijk verzoekschrift neerlegde bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel en betaling vroeg vanwege de bvba NDW van volgende bedragen:

- Een opzeggingsvergoeding van € 99.508,56
- Een pro rata eindejaarspremie van € 1.804,21 en het vakantiegeld hierop van € 276,76
- Feestdagenloon van € 166,54 en het vakantiegeld hierop van € 25,54

Te vermeerderen met intresten en kosten.

Tevens vroeg hij afgifte van aangepaste sociale en fiscale documenten.



7. Met vonnis van 14 oktober 2016 werd deze vordering ontvankelijk en gegrond verklaard, met uitzondering van de vraag tot afgifte van een nieuw C4-formulier en de gevraagde onmiddellijke uitvoerbaarheid.

De arbeidsrechtbank achtte de feiten voldoende bewezen en ernstig, maar vond de bestraffing onevenredig zwaar.

8. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 6 december 2016, tekende de bvba NDW hoger beroep aan en vroeg dat de vordering zou worden afgewezen als ongegrond, minstens dat hem een getuigenverhoor zou worden toegestaan.

II. BEOORDELING

9. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist.

De grond van de dringende reden en het bewijs ervan

10. Artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk maakt.

11. Hieruit volgt dat 3 voorwaarden cumulatief aanwezig moeten zijn:

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

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

Naast het foutief karakter (Cass. 23 oktober 1989, *JTT* 1989, 432) zal de rechter dus tevens de ernst van de tekortkoming dienen te beoordelen.

12. Mits de rechter het wettelijk begrip 'dringende reden' niet miskent, beoordeelt hij op onaantastbare wijze de ernst van de fout en de weerslag ervan op het mogelijk verderzetten van de contractuele betrekkingen. De rechter kan de beoordeling van het mogelijk verderzetten van de contractuele betrekkingen bij een ernstige tekortkoming niet koppelen



aan het criterium van de disproportionaliteit tussen die fout en het verliezen van werk. (Cass. 6 juni 2016, *JTT* 2016, 351, not C.W.; *Soc.Kron.* 2016/5, 187).

13. De bvba NDW brengt verklaringen voor van haar zaakvoerders en een familielid van hen, die de ingeroepen dringende redenen bevestigen. Deze verklaringen gaan uit van de onmiddellijk betrokkenen en kunnen niet als voldoende bewijskrachtig worden aangenomen, temeer daar het hier om een familiebedrijf ging, waardoor de onafhankelijkheid van de verklaring niet gegarandeerd is.

14. Ook de heer Marc V. bevestigt de ruzie en het gebruik van het woord 'kutfirma', waarna de heer B. zonder enige reden vertrok. Hijzelf was volgens de ontslagbrief verantwoordelijk voor de planning van NDW en moest deelnemen aan de met de heer B. geplande meeting.

15. Deze laatste verklaring is eerder summier, maar gaat niet uit van één van de familieleden, die de onderneming vormen.

16. Uit de repliek van de vakorganisatie op de ontslagbrief blijkt dat er langs beide kanten een zekere spanning en animositeit was. In een dergelijke stresssituatie valt al eens een onvertogen woord.

17. Uit deze repliek volgt echter ook dat niet betwist wordt dat de heer B. na het tumult zonder meer de meeting verliet, zodat de geplande vergadering niet is kunnen doorgaan. Dit volgt ook uit de verklaring van de heer V. In de brief wordt ook aangehaald dat de heer B. in de wagen een lunch zou genomen hebben, wat inhoudt dat hij niet onmiddellijk naar een klant moest en dat hij perfect beschikbaar was voor de geplande meeting. Bovendien was het bezoek aan een volgende klant niet in de elektronische agenda genoteerd.

18. Nochtans ging het om een belangrijke bespreking. Immers de heer B. stond vanuit zijn functie in voor de opvolging van de werkopdrachten en het maken van de dagelijkse planning. Wanneer hij zonder meer een belangrijke opdracht vergeet, is het normaal dat de werkgever dit wil bespreken en wil nagaan hoe hieraan kan worden verholpen. De heer B. wist dat dit gesprek gepland was en zijn weigering om deze belangrijke werkopdracht recht te trekken, hierover te overleggen en zonder meer het overleg omwille van eigen inzichten te verlaten, maakt in een KMO de samenwerking onmogelijk. Vooral gelet op zijn cruciale functie kan zijn eigengereid optreden niet worden aanvaard. Zijn beweerd aanbod om later de meeting te laten doorgaan, is geen excuus;



immers 4 mensen hadden zich hiervoor vrijgemaakt en er kan aangenomen worden dat men naar de klant onmiddellijk een uitleg moest kunnen geven.

19. Het arbeidshof acht in deze specifieke omstandigheden het verlaten van een cruciale meeting onaanvaardbaar en samen met de beledigingen maakt dit eigengereid optreden de professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk.

20. De dringende reden wordt aanvaard, waardoor de oorspronkelijke vorderingen ongegrond zijn, daar ze samenhangen met de betwisting van de dringende reden. Het hoger beroep is daardoor gegrond.

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 gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis en verklaart de oorspronkelijke vordering ontvankelijk doch ongegrond.

Wijst de heer B ert ervan af.

Veroordeelt de heer B tot de gerechtskosten van beide aanleggen, deze aan de zijde van de bvba NDW begroot op:

Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg	€ 3.300
Rechtsplegingsvergoeding beroep	<u>€ 3.300</u>
Totaal	€ 6.600



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

L. LENAERTS,

P. DEPRETER,

S. MARCHAND,

bijgestaan door :

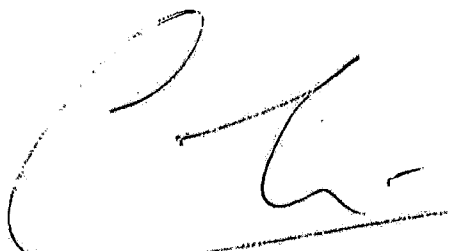
K. CUVELIER,

kamervoorzitter,

plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,

raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

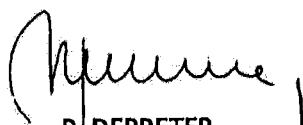
griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER,



P. DEPRETER,



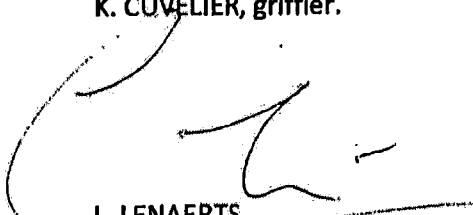
S. MARCHAND.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 9 januari 2018 door:

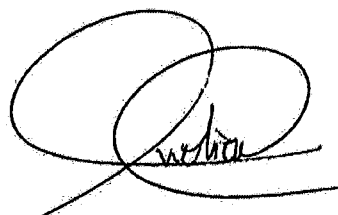
L. LENAERTS, kamervoorzitter,

bijgestaan door

K. CUVELIER, griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER.

