

Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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

Repertoriumnummer
2018/ 331
Datum van uitspraak
02 februari 2018
Rolnummer
2016/AB/1005

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001043532-0001-0019-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

**TUC RAIL NV, met maatschappelijke zetel te 1060 BRUSSEL, Fonsnylaan, 39,
Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. COOMANS Catherine, advocaat, loco mr. WANTIEZ Claude,
advocaat te 1150 BRUSSEL, Tervurenlaan, 412/5**

tegen

**C
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellant op Incidenteel beroep,
In persoon verschenen en bijgestaan 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 30-06-2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2e kamer (A.R. 14/4228/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 2 november 2016,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 05 januari 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer C. trad op 6 februari 2008 in dienst van de NV TUC Rail (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie 'technisch bediende HVAC en facility management', met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 31 januari 2008:

In de loop van de arbeidsovereenkomst evolueerde zijn functie naar deze van 'facility officer'.

2.-

Met aangetekende brief van 18 december 2013 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 18 december 2013 kennis werd gegeven:

"Deze beslissing berust op uw misplaatste, onfatsoenlijk en onzedelijk gedrag ten aanzien van de vrouwelijke personeelsleden van TUC RAIL.

Wij hebben inderdaad, op maandag 16 december 2013, vernomen dat meerdere vrouwen, met wie u op dagdagelijkse basis samenwerkt, klagen over ongewenste aanrakingen en over herhaaldelijk misplaatste fysieke contacten uwentwege.

Gelet op de ernst van de daden die u worden verweten, hebben wij, teneinde de objectiviteit te bewaren, deze personen opgeroepen en hen gevraagd hun beschuldigingen te detailleren.

Uit deze gesprekken blijkt dat u een onaanvaardbare houding aanneemt die de morele en fysieke integriteit van het vrouwelijk personeel van TUC RAIL zeer ernstig aantast.

Zo verklaart mevrouw S. A. (vrije vertaling) 'verschillende keren, vanwege J C misplaatste fysieke contacten te hebben ondergaan, zoals aanrakingen aan de onderrug, de billen, de taille en dit op een opdringerige manier'.



Zij preciseert voorts 'Deze houding is herhaaldelijk en systematisch, telkens als ik hem 'goeiedag' zeg sedert enkele maanden'.

Mevrouw St G. verklaart (vrije vertaling) 'De eerste keer, was ik voor het tableau van de voertuigen Pool de planning aan het noteren, J. C. is achter mij gepasseerd en heeft zijn vinger gebruikt van, mijn nek tot mijn onderrug, hij heeft zijn vinger laten glijden'.

Zij voegt hieraan toe 'Ik heb mijn misnoegen duidelijk gemaakt, hij heeft er geen rekening mee gehouden de eerste keer omdat ik mijn stem heb verheft en hij is glimlachend weggegaan'.

Hetzelfde geldt voor Mevrouw N. J. die verklaart 'Zoals dagelijks als ik fotokopies maak of 's morgens binnenkom en goeiedag zeg, komt hij langs en komt hij altijd aan mijn zijde of rug of achterwerk aan. Ook enkele weken geleden stond ik aan het fotokopieermachine en toen kwam hij heel dicht bij mij en nam me vast rond mijn middel en mijn zijde met zijn handen (...)'.

Mevrouw J. eindigt met volgende precisering 'Ik (...) hoop dat dit stopt. Ik heb op geen enkel moment dit gedrag aangemoedigd'.

Mevrouw L. D. attesteert eveneens geregeld het slachtoffer te zijn geweest van uw misplaatste gedragingen.

Uit de voorgaande verklaringen blijkt dat u zich, herhaald en systematisch, schuldig hebt gemaakt aan een zeer ernstige schending van artikel 16, al. 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die stelt dat de werkgever en de werknemer 'gedurende de uitvoering van de overeenkomst (...) de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht [moeten] nemen'.

Naast het feit dat deze handelingen strijdig zijn met de goede zeden, stelt het arbeidsreglement uitdrukkelijk in artikel 23 dat diegene die zich schuldig maakt aan immorele of schandalige feiten in het kader van zijn professionele activiteiten ontslagen kan worden zonder opzegging, noch vergoeding."

3.-

Met brief van 26 februari 2014 vorderde de vakorganisatie betaling door de NV van een opzeggingsvergoeding gelijk aan acht maanden loon en betaling van loon voor overuren.



4.-

Met aangetekende brief van 19 maart 2014 antwoordde de NV niet terug te komen op het ontslag om dringende reden en bijgevolg geen ontslagvergoeding te zullen betalen.

Ook de vordering tot betaling van overuren werd afgewezen.

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 17 december 2014, vorderde de heer C betaling door de NV van volgende bedragen:

43.921,99 euro bruto opzeggingsvergoeding
3.740,09 euro bruto pro rata eindejaarspremie 2013
573,73 euro vertrekvakantiegeld op pro rata eindejaarspremie
114,58 euro netto vergoeding voor niet ontvangen ecocheques
376,71 euro feestdagenloon
57,79 euro bruto vakantiegeld op feestdagenloon
5.526,02 euro bruto overloon
847,69 euro bruto vakantiegeld op overloon

vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intrest op de bruto bedragen vanaf hun opeisbaarheid, en met de kosten van het geding.

Hij vorderde tevens de veroordeling tot afgifte van volgende sociale en fiscale documenten: een loonafrekening, aangepast formulier C4, een vakantieattest en een fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de gevorderde bedragen, onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag en per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de maand na betekening van het uit te spreken vonnis (met uitzondering van de fiscale fiche 281.10).

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het te vellen vonnis zonder enige beperking.

6.-

Met vonnis van 30 juni 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer C ontvankelijk én gedeeltelijk gegrond.



Zij veroordeelde de NV tot betaling aan de heer C : van volgende bruto bedragen:

32.762,23 euro bruto opzeggingsvergoeding

376,71 euro feestdagenloon

57,79 euro bruto vertrekvakantiegeld op feestdagenloon.

Zij veroordeelde de NV tevens tot afgifte van volgende fiscale en sociale documenten: verbeterde C4, loonfiche voor de opzeggingsvergoeding en de fiscale fiche 281.10.

Verder veroordeelde zij de NV tot de wettelijke intrest op de bruto bedragen en de gerechtelijke intrest vanaf hun eisbaarheid, evenals tot de gerechtskosten, voor de heer C : begroot op NIHIL en voor de NV op 2.750,00 euro.

7.-

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

8.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 2 november 2016, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis van 30 juni 2016 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen daar waar het oordeelt dat de dringende reden tot ontslag niet kan worden aanvaard, en het haar veroordeelde tot betaling van de toegekende bedragen, tot afgifte van sociale documenten en tot de gerechtskosten.

Vervolgens vorderde zij dat het arbeidshof het vonnis zou bevestigen daar waar het oordeelt dat het ontslag om dringende reden tijdig werd doorgevoerd en dat de heer C , geen aanspraak kan maken op loon voor overuren.

Om vervolgens opnieuw recht te doen, de oorspronkelijke vordering van de heer C ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 3.000,00 euro per aanleg.

9.-

Met syntheseberoepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 6 oktober 2017, vorderde de NV:



In ondergeschikte orde, de vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding te beperken tot zes maanden loon, hetzij 32.642,23 euro bruto en alle overige vorderingen van de heer C : ongegrond te verklaren.

De NV vordert verder dat alvorens verder recht te doen, zij zou worden toegelaten tot het bewijs van nauwkeurig aangeduide feiten.

10.-

Met beroepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 13 maart 2017, tekende de heer C . Incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis.

Hij vorderde dat het arbeidshof zijn volledige vordering, zoals gesteld voor de arbeidsrechtbank (zie hiervoor nr. 5) gegrond zou verklaren; in ondergeschikte orde het bestreden vonnis te bevestigen, en de NV te veroordelen tot de kosten van het geding.

Tevens herhaalde hij zijn vraag om aan de afgifte van de sociale documenten de oorspronkelijk gevorderde dwangsom te verbinden.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

11.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

12.-

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. Léclercq)

13.-

In voorliggende betwisting blijkt uit een verklaring van de heer K , van 4 januari 2016, opgesteld volgens de voorwaarden van artikel 961/1 en 2 Ger.W., dat mevrouw A hem op maandag 16 december 2013 contacteerde met de melding dat zij het slachtoffer was van ongepaste aanrakingen door de heer C

Hij stelt dat vervolgens contact werd opgenomen met andere personen die in hetzelfde geval verkeerden als mevrouw A waarna deze personen op dinsdag 17 december 2013 werden gehoord door de personeelsdienst.

In het dossier bevinden zich vier verklaringen van de betrokken werknemers, gedateerd op dezelfde dinsdag 17 december 2013.

Het is bijgevolg op dinsdag 17 december 2013 dat de NV voldoende zekerheid kreeg over de feiten die zij als dringende reden weerhouden wenst te zien.

14.

De driedagentermijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet nam bijgevolg een aanvang op woensdag 18 december 2013 en verstreek op vrijdag 20 december 2013 als laatste dag.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven met brief van woensdag 18 december 2013, dit is binnen de hiervoor bepaalde termijn en aldus tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden



15.-

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 NV gegeven op woensdag 18 december 2013, zodat de termijn voor de kennisgeving van de dringende reden een aanvang nam op donderdag 19 december 2013 om te verstrijken op zaterdag 21 december 2013 als laatste dag.

De kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van donderdag 19 december 2013 en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

16.-

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 donderdag 19 december 2013.

1.4. Het bewijs van de dringende reden

17.-

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

18.-

Bij de beoordeling van het door de partij die de dringende reden inroept aangevoerde bewijsmateriaal, kunnen volgende stelregels worden gehanteerd.

Het voorwerp van het bewijs zijn in eerste instantie de feiten die worden ingeroepen als dringende reden.

(vgl. Arbh. Luik 28 september 1987, Soc. Kron. 1988, 304)

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist een vaststaand bewijs van de feiten die aan de partij die om dringende reden wordt ontslagen ten laste worden gelegd.

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



Bijgevolg zal het arrest dat zich uitsluitend steunt op de beweringen van de partij die het initiatief nam tot het ontslag, de regels betreffende de bewijslast schenden.
(vgl. Cass. 14 november 1988, Soc. Kron. 1989, 43)

Ernstige twijfel over het bestaan van de ingeroepen fout speelt in het voordeel van de ontslagen partij.
(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238; Arbh. Brussel 14 augustus 2008, J.T.T. 2009, 125)

19.-

In voorliggende betwisting roept de NV als dringende reden in *'misplaatst, onfatsoenlijk en onzedelijk gedrag ten aanzien van de vrouwelijke personeelsleden'*.

Zij meent het bewijs hiervan te kunnen leveren aan de hand van de geschreven verklaringen van de betrokken personeelsleden.

20.-

Het is juist dat deze verklaringen op één na, niet werden opgesteld volgens de vormen en voorwaarden van artikel 961/1 en 2 Ger. W., zodat zoals de eerste rechter terecht stelde zij omzichtig moeten worden beoordeeld.

Dit betekent echter niet dat aan dergelijke verklaringen geen bewijswaarde kan worden toegekend.

Het arbeidshof is van oordeel dat aan de geloofwaardigheid van deze verklaringen niet moet worden getwijfeld: zij werden opgesteld in de eigen bewoordingen van degene die ze aflegde en zijn handgeschreven. Niets wijst erop dat de getuigen belang hebben bij het afleggen van een verklaring in een of andere zin en de diverse verklaringen zijn onderling niet tegenstrijdig. Tenslotte is er niets dat erop wijst dat de getuigenverklaringen werden opgesteld onder druk van de NV.

21.-

Op basis van de afgelegde verklaringen wordt op afdoende wijze aangetoond dat de heer C zich tegenover meerdere vrouwelijke personeelsleden van de NV onbehoorlijk heeft gedragen door ongewenste aanrakingen op het lichaam van deze collega's.



1.5. De nauwkeurigheid van de omschrijving van de ingeroepen dringende reden

22.-

De ingeroepen motieven moeten met een zekere graad van nauwkeurigheid of precisie vermeld worden.

De dringende reden ter verantwoording van het ontslag moet in de kennisgeving zodanig worden omschreven dat de ontslagen partij op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat de rechter het ernstige karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde is als de reden die voor hem wordt ingeroepen.

(vgl. Cass. 24 maart 1980, Arr. Cass. 1979-80, 912)

Een vage en, onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening.

(vgl. Arbh. Gent 9 februari 1987, T.S.R. 1987, 141)

Aan de onnauwkeurigheid van de kennisgeving kan niet worden verholpen via getuigenbewijs.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juni 1993, J.T.T. 1994, 74)

23.-

In de aan het arbeidshof voorgelegde betwisting wordt de dringende reden die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien omschreven als *'misplaatst, onfatsoenlijk en onzedelijk gedrag ten aanzien van de vrouwelijke personeelsleden'*.

Deze omschrijving wordt vervolgens uitvoering gedocumenteerd aan de hand van citaten uit verklaringen van drie van de vier betrokken personeelsleden, die duidelijk aangeven welke handelingen werden verricht.

24.-

De omschrijving van de feiten in de kennisgeving van de dringende reden is naar het oordeel van het arbeidshof voldoende nauwkeurig: deze formulering laat het arbeidshof toe het ernstig karakter van de ten laste gelegde feiten te beoordelen, en stelt het arbeidshof in staat om na te gaan of de ingeroepen reden al dan niet voldoende ernstig is.

Zij laat tenslotte het arbeidshof toe na te gaan of de in de kennisgeving van de dringende reden weerhouden feiten dezelfde zijn als degene die voor het hof worden ingeroepen.



25.-

Het enkele feit dat in de kennisgeving van de dringende reden slechts wordt geciteerd uit drie van de vier verklaringen en niet uit deze van mevrouw L maakt de kennisgeving van de dringende reden niet onnauwkeurig.

Het volstaat hierbij vast te stellen dat in de verklaring van mevrouw D dezelfde, minstens gelijkaardige handelingen worden beschreven als deze die worden aangehaald uit de verklaringen van de drie andere werknemers.

1.6. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

1.6.1. Enkele beginselen

26.-

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.

27.-

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)



Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van de gevolgen van de tekortkoming op het vertrouwen dat de werkgever moet kunnen hebben in de werknemer.

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

28.-

Artikel 16 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat werkgever en werknemer gedurende de uitvoering van de overeenkomst de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht moeten nemen.

Aanvaard mag worden dat de grenzen van de welvoeglijkheid worden overschreden wanneer een werknemer andere werknemers herhaaldelijk ongewenst en doelbewust aanraakt.

Dergelijke ongewenste en doelbewuste aanrakingen zijn – ook vóór de huidige #MeToo en aanverwante bewegingen – te beschouwen als aantastingen van de fysieke integriteit van collega's, al dan niet ondergeschikten.

(zie bijvoorbeeld reeds: Arbh. Brussel 24 juni 1974, Med. VBO 1976, 2465 (weergave))

29.-

Naar het oordeel van het arbeidshof heeft de heer C. door meerdere van zijn vrouwelijke collega's meermaals ongewenst aan te raken, de grenzen van de welvoeglijkheid in die mate overschreden dat de aangevoerde en bewezen overtredingen een dermate ernstige overtreding van de op hem met toepassing van artikel 16 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet rustende verplichting uitmaken dat zij de professionele samenwerking tussen hemzelf en de NV onmiddellijk en definitief onmogelijk maken.

Hierbij dient gewezen te worden op de herhaling van de feiten, de omstandigheid dat er meerdere personeelsleden slachtoffer van werden, en dat een aantal onder hen als uitzendkrachten werden tewerkgesteld, een vorm van precaire tewerkstelling die niet aanzet om opmerkingen te maken over het gedrag van een andere werknemer die vast in dienst is.



30.-

Ten onrechte lijkt de heer C aan de NV en minstens onrechtstreeks aan de collega's die het slachtoffer waren van zijn gedragingen, te verwijten dat niet eerder gebruik werd gemaakt van de voorgeschreven procedure bij ongewenst seksueel gedrag.

Het feit dat niet voor dergelijke weg werd gekozen ontnemt aan de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, immers niet het karakter van dringende reden.

31.-

Samengevat betekent wat voorafgaat dat het arbeidshof van oordeel is dat de heer C terecht om dringende reden werd ontslagen.

2. De gevorderde bedragen

2.1. Opzeggingsvergoeding

32.-

Artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van een (voldoende) opzeggingstermijn, aan de andere partij een vergoeding dient te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de (eventueel resterende) duur van de opzeggingstermijn.

Hieruit volgt dat de partij die terecht om dringende reden werd ontslagen, geen aanspraak kan maken op betaling van een opzeggingsvergoeding.

2.2. Pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld

33.-

Hierin niet tegengesproken door de heer C toont de NV aan dat de pro rata eindejaarspremie en het overeenstemmende vakantiegeld, hoewel niet verschuldigd gelet op het terechte ontslag om dringende reden, werden betaald.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank oordeelde dat deze onderdelen van de vordering van de heer C : zonder voorwerp zijn geworden.

2.3. Loon voor feestdagen en overeenstemmend vakantiegeld



34.-

Met toepassing van artikel 14 eerste lid 2° van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet blijft de werkgever gehouden tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

Met toepassing van artikel 14 derde en vierde lid van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet is de bepaling van het eerste lid niet van toepassing:

- wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt
- zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

35.-

Vermits de heer C terecht om dringende reden werd ontslagen, dienen deze onderdelen van de vordering van de heer C als ongegrond te worden afgewezen.

2.4. Loon voor overuren

36.-

De NV betwist dit onderdeel van de vordering van de heer C enkel door te stellen dat hij als werknemer bekleed met een vertrouwenspost geen aanspraak kan maken op betaling van loon voor overuren of overloon.

37.-

Artikel 3 § 3, 1° van de Arbeidswet bepaalt dat de bepalingen met betrekking tot onder andere de arbeidsduur uit de wet niet van toepassing zijn op de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden.

Met toepassing van de bepaling van artikel 2, I 1 en 3 van het KB van 10 februari 1965 tot aanduiding van de met een leidende functie of vertrouwenspost beklede personen zijn een aantal personen aangeduid als bekleed met een leidende functie of met een vertrouwenspost.



38.-

De NV steunt haar stelling dat de heer C belast zou zijn met een vertrouwenspost enkel en alleen op een bepaling in het arbeidsreglement dat de functie van 'officer' beschouwd moet worden als een vertrouwensfunctie.

Dergelijke vermelding is naar het oordeel van het arbeldshof onvoldoende om te kunnen concluderen dat de heer C een vertrouwenspost heeft: het wordt immers niet aangetoond dat hij valt onder één van de categorieën van personeelsleden die worden aangeduid in voornoemd KB.

Alleszins worden geen elementen bijgebracht die toelaten vast te stellen dat de functie van de heer C t zou vallen onder één van de functiegroepen vermeld in artikel 2.8 van het KB van 10 februari 1965.

39.-

Vermits de NV niet aantoont dat de heer C werkelijk belast is met een vertrouwensfunctie in de zin van artikel 3 § 3, 1° van de Arbeidswet, is hij wel degelijk onderworpen aan de regeling met betrekking tot de arbeidsduur.

Zijn vordering tot betaling van loon voor overuren en overloon, die cijfermatig niet wordt betwist, is dan ook gegrond.

3. Afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

40.-

Ten onrechte vordert de heer C dat aan de veroordeling van de NV tot afgifte van sociale documenten een dwangsom zou worden verbonden.

Aan een veroordeling kan slechts een dwangsom worden verbonden indien een gegronde vrees bestaat dat de veroordeelde zich aan de uitvoering van de veroordeling zou onttrekken.

Minstens dient de heer C dan aan te tonen dat er een gegronde vrees bestaat dat de NV zich zou onttrekken aan de verplichting om sociale documenten af te leveren; hierbij dient dan te worden vastgesteld dat zij niet aantoont dat de NV zich in de periode van tewerkstelling onttrokken heeft aan de verplichting om sociale of fiscale documenten af te leveren.



4. Kosten van het geding

41.-

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld.

Aan deze voorwaarde is voldaan wanneer partijen over en weer in enig standpunt werden afgewezen, zelfs wanneer door één van de partijen een vordering werd ingesteld.

(vgl. Cass. 23 november 2012, RABG 2013, 336)

In voorliggende betwisting is het arbeidshof van oordeel dat tussen de heer C en de NV de kosten kunnen worden omgeslagen waarbij de heer C verwezen wordt in drie vierden en de NV in één vierde van de kosten.

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 de NV TUC Rail en het incidenteel beroep van de heer C ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Doet het bestreden vonnis teniet in de mate dat de vordering van de heer C tot betaling van een opzeggingsvergoeding, loon voor feestdagen en vertrekvakantiegeld op het loon voor de feestdagen, deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest, gegrond verklaarde en zijn vordering tot betaling van het loon voor overuren en vakantiegeld op het loon voor overuren ongegrond verklaarde, en de NV TUC Rail veroordeelde tot de kosten van het geding;



Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van de heer C tot betaling van een opzeggingsvergoeding, loon voor feestdagen en vertrekvakantiegeld op het loon voor de feestdagen ongegrond;

Verklaart zijn vordering tot betaling van het loon voor overuren en vakantiegeld op het loon voor overuren gegrond; veroordeelt de NV TUC Rail tot betaling aan de heer C : van volgende bruto bedragen:

5.526,02 euro loon voor overuren

847,69 euro vakantiegeld op overloon

Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf hun opelsbaarheid tot 17 december 2014 en vanaf dan met de gerechtelijke intrest tot de datum van betaling;

Veroordeelt de NV TUC Rail tot afgifte binnen de door de toepasselijke of wettelijke bepalingen voorgeschreven termijnen van de verbeterde loonbrief en de fiscale fiche 281.10;

Bevestigt het bestreden vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst de heer C in drie vierden en de NV TUC Rail in één vierde van de kosten, deze kosten in hoofde van de heer C vereffend op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep en in hoofde van de NV TUC Rail 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.

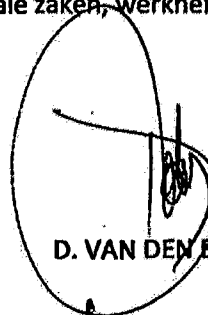


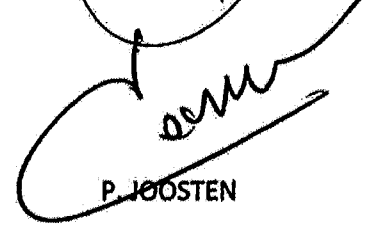
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

D. RYCKX,	raadsheer,
H. MORIAU	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
P. JOOSTEN	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :	
D. VAN DEN BROECKE,	griffier.


D. RYCKX


H. MORIAU

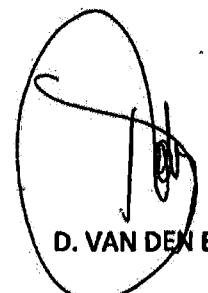

D. VAN DEN BROECKE


P. JOOSTEN

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 2 februari 2018 door:

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


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE.

