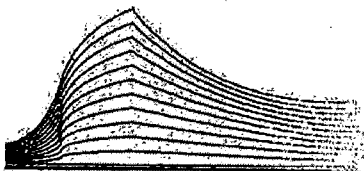


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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



Uitgifte

Repertoriumnummer
2018/ 837
Datum van uitspraak
23 maart 2018
Rolnummer
2016/AB/1088

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001098111-0001-0020-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

DECOR HEYTENS BELGIQUE NV, met maatschappelijke zetel te 1300 WAVRE, Lavoisierlaan,
9,

appellante,

vertegenwoordigd door mr. ROWIES Maite, advocaat, loco mr. MICHAUD-NERARD Marie,
advocaat te 1000 BRUSSEL, Poelaertplein 6

tegen

Al

vertegenwoordigd door mr. VERMOORTELE Anouk, advocaat te 1540 HERNE, Ekkelenberg 36

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 08-02-2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2e kamer (A.R. 14/3968/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 30 november 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 23 februari 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

PAGE 01-00001078111-0002-0020-01-01-4



I. FEITEN

1.-

Mevrouw A trad op 1 juni 2006 in dienst van de NV Decor Heytens (hierna genoemd de NV) als gerante van de Heytens winkel in Dilbeek, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 31 mei 2006.

In de arbeidsovereenkomst werd een anciënniteit overgenomen vanaf 1 september 1998.

2.-

Mevrouw A werd arbeidsongeschikt op 3 oktober 2013 en bleef dit tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Tijdens de periode van de arbeidsongeschiktheid werd zij vervangen door mevrouw V

3.-

Met aangetekende brief van 30 oktober 2013 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden per 31 oktober 2013 om 18.30 uur. In dezelfde brief werd als volgt kennis gegeven van de dringende reden:

“Maandag 28 oktober 2013 wees [mevrouw V] er ons op dat u diverse fouten zou hebben gemaakt. We hebben dat nagezien en zijn tot de vaststelling gekomen dat het om daadwerkelijke en ernstige tekortkomingen gaat die een beëindiging van uw arbeidsovereenkomst om dringende reden rechtvaardigen.

We verwijten u de volgende tekortkomingen:

Nalatigheden in het administratieve beheer van de winkel en een slechte algemene staat van de winkel

Documenten die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van uw job, zijn niet geordend of geklasseerd. Offertes slingeren overal in het rond: op het bureau, in de keuken en zelfs in het magazijn.



Een gebrekkige administratie verstoort een vlotte werking van de winkel en straalt af op de tevredenheid van de klant. Mevr. V. verklaart dat het haar veel tijd kost om de offertes te vinden en een verkoop af te ronden.

Bovendien doet u totaal onverantwoorde beroepsuitgaven.

De winkel kreeg ongeveer twee jaar geleden een volledige opknapbeurt, maar bevindt zich in een erbarmelijke toestand (staat van de koelkast, pizza onder een stoel ...). Dit staat volledig haaks op de elementaire hygiëneregels en strookt absoluut niet met uw activiteit: harmonieuze decoratie. Dit is onwaardig voor een winkelverantwoordelijke met uw staat van dienst.

- Ernstige tekortkomingen in het beheer van uw team

Sinds haar komst heeft mevr. Myreille V. vastgesteld dat uw team helemaal op zichzelf is aangewezen. Uw assistente, mevr. Kathleen B. , valt na acht jaar gewoon terug op haar technische vaardigheden, maar weet helemaal niet wat de rol van een echte assistente inhoudt.

Mevr. Myreille V. heeft van uw teamleden voor het eerst opgevangen dat ze het niet onder de markt hebben met een gedemotiveerde winkelverantwoordelijke die haar team niet opleidt en die zelf niet het goede voorbeeld geeft. Integendeel.

Dat u zich tijdens de werkuren al te vaak bezighoudt met persoonlijke zaken, is hiervan zeker de oorzaak.

- Oneerlijk gedrag en verduistering van goederen van het bedrijf

U houdt zich tijdens de werkuren al te vaak bezig met persoonlijke zaken in aanwezigheid van uw team en gebruikt daarvoor goederen van het bedrijf. Zo hebben we vastgesteld dat u:

- tijdens uw werkuren uw boodschappen doet, de maaltijden voor uw gezin bereidt en daarvoor iemand van uw team inschakelt;*
- de computer en de mailbox van het bedrijf gebruikt om uw huwelijk voor te bereiden en zich bezig te houden met niet-professionele activiteiten, eens te meer onder het toezicht van uw team en tijdens uw werkuren.*



Hoewel u momenteel arbeidsongeschikt bent, vertelt u op Facebook (waar u bevriend bent met andere werknemers van het merk Heytens) dat u met professionele activiteiten bezig bent.

Het gaat hier om een ernstige schending van de loyaliteitsplicht tegenover uw werkgever. En vooral om een gebrek aan respect voor de mensen van uw team, die de extra werkdruk moeten torsen door uw afwezigheid, zonder dat u hen vooraf hebt opgeleid en begeleid.

Wat uw laatste periode van arbeidsongeschiktheid betreft, hebt u trouwens uw team laten weten dat u een 'doktersbriefje' zou indienen omdat ik u geen vakantie had toegestaan tijdens die periode.

Dergelijk gedrag is nefast voor de goede werking van de winkel, de motivatie van uw team en het imago van het merk Heytens.

- Houding die de winkel en de klantenrelaties schade berokkent

U verwaarloost de klanten en dat heeft een weerslag op de omzet. Er liggen 13 opmetingen te wachten onder het mom dat uw plaatser met vakantie is. Klanten die hun bestelling in mei hebben betaald, zijn nog altijd niet bediend... Klanten die u vertellen dat ze ontevreden zijn, krijgen een onverschillig en onbeschoft antwoord.

Wat ik zonet heb uiteengezet, verklaart de slechte cijfers van de winkel van Dilbeek, en dat is aan u te wijten.

De handelingen die in deze brief vermeld staan, zijn dringende redenen volgens artikel 35 van de wet van 3 juli 1978. Ze maken elke samenwerking tussen u en ons bedrijf definitief en onmiddellijk onmogelijk."

4.-

Met even uitvoerige aangetekende brief van 13 november 2013 betwistte mevrouw A de feiten die haar als dringende reden werden verweten.

In essentie betwistte zij de juistheid en de ernst van de ingeroepen feiten, en wees zij naar andere personeelsleden voor een aantal van deze feiten.



5.-

Met aangetekende brief van 12 december 2013 betwistte ook de vakorganisatie van mevrouw A de regelmatigheid en de rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden: het ontslag was laattijdig, het mandaat van degene die het ontslag gegeven had werd betwist, van de ingeroepen feiten werd geen bewijs geleverd en alleszins waren de ingeroepen tekortkomingen niet ernstig genoeg om een ontslag om dringende reden te verantwoorden.

6.-

Met aangetekende brief van 14 januari 2014 wees de NV de door de vakorganisatie ingeroepen argumenten af en stelde zij niet terug te komen op de ontslagbeslissing.

7.-

Met aangetekende brief van 7 februari 2014 handhaafde ook de vakorganisatie van mevrouw A haar standpunt en vorderde zij betaling door de NV van 46.282,46 euro opzeggingsvergoeding (15 maanden) en van 2.154,83 euro pro rata eindejaarspremie.

Deze vordering werd herhaald met aangetekende brief van 14 maart 2014.

Met aangetekende brief van 15 april 2014 betwistte de NV de gestelde vorderingen gelet op het terechte ontslag om dringende reden.

II. RECHTSPLEGING

8.-

Met inleidende dagvaarding van 29 oktober 2014 vorderde mevrouw A dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de NV zou veroordelen om haar te betalen:

46.282,46 euro bruto opzeggingsvergoeding

2.154,83 euro bruto pro rata eindejaarspremie 2013

Te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

Zij vorderde tevens afgifte van de overeenstemmende sociale documenten binnen de acht dagen na betekening van het vonnis onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging en per document.

Tenslotte vorderde zij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding.

PAGE 01-00001098111-0006-0020-01-01-4



9.-

Met vonnis van 8 februari 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de vordering van mevrouw A ; ontvankelijk en gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling van:

46.282,46 euro bruto opzeggingsvergoeding

2.154,83 euro bruto pro rata eindejaarspremie 2013

te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van dagvaarding tot de datum van betaling.

De NV werd verder veroordeeld tot afgifte van de corresponderende sociale documenten en tot de kosten van het geding, begroot op 221,73 euro dagvaardingskosten en 2.750,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

10.-

Partijen maken geene melding van een betekening van dit vonnis.

11.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 30 november 2016, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 8 februari 2016 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof:

- dit vonnis zou teniet doen,
- in hoofdde de oorspronkelijke vorderingen van mevrouw A ; ontvankelijk doch ongegrond te verklaren,
- in ondergeschikte orde de opzeggingsvergoeding te beperken tot 12 maanden loon of 37.025,97 euro bruto
- mevrouw A te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen.

In haar syntheseconclusie in hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 30 november 2016, vorderde zij in uiterst ondergeschikte orde een getuigenverhoor te organiseren en hierbij mevrouw Myreille V en mevrouw Sabrina F op te roepen als getuigen, doch enkel om aan te tonen dat het ontslag tijdig werd gegeven.



III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

12.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

Enkele beginselen

13.-

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.

14.-

In de zin van deze bepaling zijn werkdagen alle dagen van de week, met uitzondering van zon- en feestdagen, doch inclusief de zaterdag, ongeacht de arbeidsregeling van de onderneming of van de werknemer.

(vgl. Arbh. Bergen 19 april 1990, J.T.T. 1990, 440; Arbh. Luik 27 juni 1990, J.T.T. 1991, 162)

De termijn van drie werkdagen vangt aan de dag na de *dies a quo*, dit wil zeggen de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615; Arbh. Brussel 17 januari 1978, J.T.T., 1978, 178)

De *dies ad quem*, dit is de derde werkdag die volgt op de *dies a quo*, is de laatste nuttige dag om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615)

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)

15.-

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

Het is de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven die voldoende kennis moet hebben van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden, opdat de termijn van drie werkdagen zou beginnen lopen.

(vgl. Cass. 24 juni 1996, Arr. Cass. 1996, nr. 254 ; Cass. 7 december 1998, R.W. 1999-2000, 848)

16.-

Een ontslag om dringende reden is niet onregelmatig enkel en alleen omdat degene die ontslag geeft om dringende reden in feite reeds vroeger de mogelijkheid had om kennis te nemen van de feiten.

(vgl. Cass. 28 februari 1994, J.T.T. 1994, 286, noot)

Uit artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt niet dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over de aangevoerde feiten voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te krijgen, onverwijd moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd.

(vgl. Cass. 17 januari 2005, Soc. Kron. 2005, 207, noot H. F.)

Toepassing

17.-

In voorliggende betwisting staat niet langer ter discussie dat de heer Henk D , district manager van de NV, een tot ontslag bevoegde persoon is.

De NV, op wie ter zake met toepassing van artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet de bewijslast rust met betrekking tot de tijdigheid van het ontslag om dringende reden, toont aan dat mevrouw V die tijdens de arbeidsongeschiktheid van mevrouw A optrad als plaatsvervangend gerant in de



winkel te Dilbeek, op maandag 28 oktober 2013 op de zetel van de NV aan mevrouw S. verantwoordelijke van de personeelsdienst, de heer D. district manager en mevrouw F. juridische en sociaal verantwoordelijke, melding had gemaakt van ernstige tekortkomingen in de winkel te Dilbeek.

Dit blijkt uit de verklaringen die overeenkomstig artikel 961/1 en 2 Ger.W. door voornoemde personen werden afgelegd.

Het is dus pas na het gesprek op maandag 28 oktober 2013 dat de NV voldoende zekerheid had over de feiten en de omstandigheden die daaraan het karakter van een dringende reden konden geven.

18.-

Met inachtneming van deze feitelijke gegevens nam. de driedagentermijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet een aanvang op de dag na het gesprek, dit is op dinsdag 29 oktober 2013 om te verstrijken op donderdag 31 oktober 2013.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven met aangetekende brief van woensdag 30 oktober 2013, dit is binnen de hiervoor bepaalde termijn en aldus tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

19.-

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 gegeven met aangetekende brief van woensdag 30 oktober 2013; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van de dag waarop het ontslag werd gegeven en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

20.-

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 woensdag 30 oktober 2013.



1.4. Het bewijs van de dringende reden

Enkele beginselen

21.-

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

22.-

Bij de beoordeling van het door de partij die de dringende reden inroept, 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)

Toepassing

23.-

Bij de beoordeling van de bewijselementen die door de NV worden bijgebracht dienen volgende opmerkingen te worden gemaakt.

Op de eerste plaats is er het feit dat de enige verklaring waarin op zeer gedetailleerde wijze tekortkomingen werden beschreven, deze van mevrouw V. is, die tijdens de



arbeidsongeschiktheid van mevrouw A ; optrad als gerant van de winkel in Dilbeek, niet is opgesteld volgens de voorwaarden en vormen van artikel 961/1 en 2 Ger.W.; het is juist dat dit element op zich onvoldoende is om de bewijswaarde van deze verklaring volledig af te wijzen, doch het noodzaakt het arbeidshof wel om deze verklaring omzichtig te veroordelen.

Dit geldt des te meer wanneer er rekening mee wordt gehouden dat mevrouw A opwerpt, hierin niet tegengesproken door de NV, dat mevrouw V; haar opgevolgd is als gerant van de winkel in Dilbeek, iets waar zij al een tijdje in geïnteresseerd zou zijn geweest.

Het arbeidshof kan zich ook niet van de indruk te ontdoen dat mevrouw V; die zich geroepen voelde na enkele weken in Dilbeek gewerkt te hebben, plots een hele resem feiten te moeten gaan melden op de hoofdzetel van de firma, een poging deed om zichzelf in te dekken.

24.-

Op de tweede plaats dient er rekening mee te worden gehouden dat in de verklaring van mevrouw V de toestand van de winkel in Dilbeek werd beschreven (rommelige aanblik, niet geklasseerde dossiers, etensresten, ...) doch niet duidelijk wordt gemaakt dat het mevrouw A ; was die verantwoordelijk was voor de beschreven toestand.

Het is immers zo dat er een aantal dagen zijn verstreken tussen het begin van de arbeidsongeschiktheid van mevrouw A en de komst van mevrouw V; ; eerstgenoemde stelt dat mevrouw V; pas op 9 oktober 2013 zou zijn gearriveerd, mevrouw V; stelt dat zij begin oktober door de directie gevraagd werd naar Dilbeek te gaan, maar specificeert niet wanneer dit juist gebeurd is.

Door dit tijdsverloop wordt het alleszins onmogelijk om op afdoende wijze vast te stellen wie de dossiers liet rondslingeren, wie de pizza had achtergelaten, en dergelijke.

Minstens moet aanvaard worden dat er twijfel bestaat over het feit dat dit allemaal de schuld van mevrouw V; zou zijn.

25.-

In de kennisgeving van de dringende reden weerhoudt de NV een aantal feiten die zij groepeert onder vier hoofdingen:



Nalatigheden in het administratieve beheer van de winkel en een slechte algemene staat van de winkel

Dat documenten met betrekking tot de bestellingen ongeordend waren en rondslingerden in het bureau blijkt enkel uit de verklaring van mevrouw V ; zoals hoger aangegeven dient met deze verklaring omzichtig te worden omgesprongen. Alleszins wordt niet aangetoond dat deze wanorde door mevrouw A werd veroorzaakt, gelet op het tijdsverloop tussen haar laatste werkdag en de aankomst van mevrouw V.

Uit de stukken 11 van de NV blijkt dat mevrouw A s beroepsuitgaven deed, maar niet dat deze onverantwoord waren.

Wat de 'erbarmelijke' staat van de winkel betreft, geldt hetzelfde als wat hiervoor werd gezegd over de staat van de administratie.

Ernstige tekortkomingen in het beheer van het team

Geen van de beweringen onder deze hoofding wordt door enig bewijskrachtig document ondersteund.

Oneerlijk gedrag en verduistering van goederen van het bedrijf

De NV brengt geen documenten bij die aantonen dat mevrouw A tijdens de werkuren boodschappen deed, maaltijden voor het gezin bereidde en daarvoor iemand van het team inschakelde; zij toont evenmin aan dat betrokkene op Facebook vertelt dat zij tijdens de arbeidsongeschiktheid professionele activiteiten uitvoerde; evenmin dat zij aan het team liet weten dat zij arbeidsongeschikt was omdat haar vakantie werd geweigerd.

Mevrouw A erkent dat zij de computer en de mailbox van het bedrijf gebruikte om haar huwelijk voor te bereiden. Het betreft het versturen van een drietal e-mails en de tekst van een boekje voor de huwelijksviering.

Houding die de winkel en de klantenrelaties schade berokkent

Als enig bewezen feit kan worden weerhouden dat er een achterstand is in het uitvoeren van de bestellingen, doch een bewijs dat dit aan mevrouw A moet worden toegerekend wordt niet bijgebracht.



Evenmin wordt aangetoond dat mevrouw A de klanten verwaarloost of ontevreden klanten onverschillig en onbeschoft antwoordt.

26.-

Samengevat betekent dit dat volgende feiten bewezen worden:

- de computer en de mailbox van het bedrijf gebruiken om haar huwelijk voor te bereiden
- achterstand in het uitvoeren van de bestellingen.

27.-

Volledigheidshalve merkt het arbeidshof op dat het aanbod van bewijs met getuigen dat de NV formuleert, enkel betrekking heeft op de tijdigheid van het ontslag, en niet op de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien.

Het arbeidshof oordeelde dat het ontslag om dringende reden tijdig was, zodat op het bewijsaanbod niet dient te worden ingegaan.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Enkele beginselen

28.-

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 gewaarschuwd werknemer of werkgever niet zou begaan.

(vgl. Cass. 26 juni 2006, J.T.T. 2006, 404)



29.-

Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

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

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

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

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

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van de gevolgen van de tekortkoming op het vertrouwen dat de 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.luridat.be)

30.-

Het is de feitenrechter die oordeelt of de aangevoerde tekortkomingen al dan niet voldoende ernstig zijn om elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever definitief onmogelijk te maken, zonder dat hij evenwel het rechtsbegrip dringende reden mag miskennen.

(vgl. Cass. 15 september 1986, R.W. 1986-87, 1602; Cass. 6 november 1989, J.T.T. 1989, 482)

De rechter mag hierbij rekening houden met alle elementen die van aard zijn om zijn beslissing te ondersteunen, op voorwaarde dat hij niet de criteria wijzigt die de wet geeft aan het begrip dringende reden, door bijvoorbeeld het criterium van de proportionaliteit tussen de fout en het verlies van de betrekking toe te voegen.

(vgl. Cass. 6 juni 2016, J.T.T. 2016, 351, noot C.W.)

Wanneer de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst fouten maakt, die blijk geven van onbekwaamheid of van nalatigheid, is dit in principe geen tekortkoming die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

(vgl. bv. Arbh. Luik 15 mei 1996, J.T.T. 1997, 136)



Wanneer de onbekwaamheid het gevolg is van een opzettelijke nonchalance die op insubordinatie neerkomt, kan zij wel een dringende reden uitmaken.

(vgl. Arbh. Brussel 26 februari 1985, J.T.T. 1985, 473; Arbh. Brussel 6 november 2015, J.T.T. 2016, 105)

Hetzelfde geldt wanneer de tekortkomingen van de werknemer getuigen van een bewuste lichtzinnigheid of het oogmerk om de werkgever bewust te benadelen.

(vgl. Arbh. Luik 15 mei 1996, J.T.T. 1997, 136; Arbh. Brussel 6 november 2015, J.T.T. 2016, 105)

Toepassing

31.-

Zoals hiervoor aangegeven acht het arbeidshof het bewezen dat mevrouw A

- de computer en de mailbox van het bedrijf gebruikte om haar huwelijk voor te bereiden
- achterstand in het uitvoeren van de bestellingen.

32.-

Naar het oordeel van het arbeidshof maken de feiten die de NV aan mevrouw A verwijt, de professionele samenwerking niet onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Het versturen van een drietal e-mails en het opslaan van de tekst van een boekje voor de huwelijksviering is wellicht een tekortkoming, maar alleszins geen tekortkoming die de professionele samenwerking tussen partijen niet onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Wat de vertragingen in de afwerking van de bestellingen betreft, en in de mate dat aanvaard wordt dat dit te wijten is aan een nalatigheid van mevrouw A, kunnen deze evenmin als een dringende reden worden weerhouden.

Deze tekortkomingen vormen immers geen opzettelijke nonchalance die op insubordinatie neerkomt, of getuigen niet van een bewuste lichtzinnigheid of het oogmerk om de werkgever bewust te benadelen.

2. De gevorderde vergoedingen

2.1. De opzeggingsvergoeding

PAGE 01-00001078111-0016-0020-01-01-4



33.-

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

Voor de toepassing van deze regel dient bijgevolg onderzocht te worden welk loon mevrouw A verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

Samenstelling van het jaarloon

34.-

Partijen zijn het erover eens dat het jaarloon van mevrouw A waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de haar toekomstige opzeggingsvergoeding 37.025,97 euro bedraagt.

Opzeggingstermijn

35.-

Bij ontstentenis van akkoord tussen partijen dient de na te leven opzeggingstermijn, de te betalen opzeggingsvergoeding met toepassing van artikel 82 § 3 en artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaald te worden door de rechter.

De opzeggingstermijn moet bepaald worden met inachtneming van de op het tijdstip van de opzegging voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden, rekening houdend met de hiernavolgende criteria:

anciënniteit: 15 jaar en 2 maanden
leeftijd: 47 jaar
functie: gerante
loon: 37.025,97 euro

mede in acht genomen de gegevens eigen aan de zaak.

(vgl. Cass. 17 september 1975, T.S.R. 1976, 14; Cass. 3 februari 1986, J.T.T. 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, R.W. 1990-91, 1409; Cass. 9 mei 1994, Arr. Cass. 1994, 461; Cass. 2 december



2002, Soc. Kron. 2003, 166; Cass. 3 februari 2003, J.T.T. 2003, 262; Cass. 5 januari 2009, nr. S.08.0086.N)

Rekening houdend met hogervermelde criteria heeft mevrouw A_i recht op een opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende vergoeding van 15 maanden.

Opzeggingsvergoeding

36.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van 37.025,97 euro en een na te leven opzeggingstermijn van 15 maanden, heeft mevrouw A_i recht op betaling door de NV van een opzeggingsvergoeding van 46.282,46 euro, becijferd als volgt:

37.025,97 euro (jaarloon) x 15/12

zoals correct toegekend door de arbeidsrechtbank.

2.2. Pro rata eindejaarspremie

37.-

De NV betwist dit onderdeel van de vordering van mevrouw A_i enkel door voor te houden dat deze terecht om dringende reden werd ontslagen.

Zoals hiervoor geoordeeld is dit niet het geval.

Dit onderdeel van de vordering van mevrouw A_i dat voor het overige principieel noch cijfermatig wordt betwist, werd door de arbeidsrechtbank terecht gegrond verklaard.

2.3. Afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

38.-

Ten onrechte vordert mevrouw A_i 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 mevrouw A 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 aantoonst dat de NV zich in de periode van tewerkstelling onttrokken heeft aan de verplichting om sociale of fiscale documenten af te leveren.

Dit onderdeel van haar oorspronkelijke vordering werd door de arbeidsrechtbank terecht als ongegrond afgewezen.

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 ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

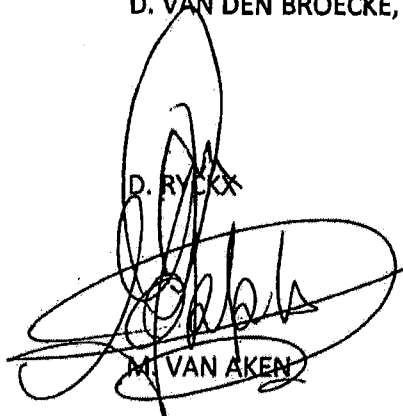
Verwijst de NV in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.

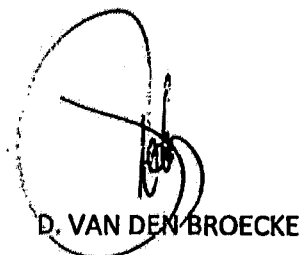


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

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

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


D. RYCKX
M. VAN AKEN


D. VAN DEN BROECKE

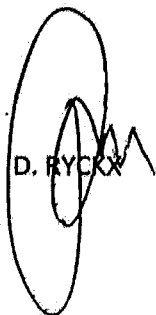
P. JOOSTEN

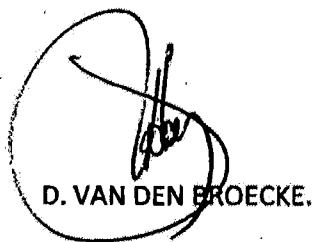
De heer P. JOOSTEN, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en M. VAN AKEN, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 23 maart 2018 door:

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


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE.

