



Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel
art. 996 Ger. W.

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

Uitgifte

Repertoriumnummer

2018/1017

Datum van uitspraak

10 april 2018

Rolnummer

2016/AB/1168

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001125733-0001-0013-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

K

appellant,

verschijnend in persoon en bijgestaan door

mr. BOLLEN Rudi en mr. SWINNEN Willem, advocaat te 3000 LEUVEN, Sint-Maartenstraat 8

tegen

STAG BELGIUM NV, met zetel te 1050 BRUSSEL, Louizalaan 71,

geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. WITTERS Ann, advocaat te

2600 BERCHEM (ANTWERPEN), Posthofbrug 12.

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 3 oktober 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2^e kamer (A.R. 15/943/A),**
- **het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 16 december 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 13 maart 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 30 november 1999 ondertekenden de nv Avenue Louise Hotel Partners, uitbater van het Conrad Hotel, en de heer Hamid K een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd als arbeider, waardoor de heer K met ingang van 1 december 1999 werd aangeworven als 'chef de partie'.
2. Op 1 december 2005 werd deze arbeidsovereenkomst omgezet in een bediendencontract en werd hij bevorderd tot 'chef de cuisines'.
3. De heer K was beschermd werknemer sedert 2004. Bij de sociale verkiezingen van 2012 werd hij als kaderlid voor het ACLVB verkozen in de ondernemingsraad en werd hij aangesteld als plaatsvervangend secretaris.
4. Per 1 januari 2013 werd het toenmalige Conradhotel overgenomen door de nv Stag Belgium (hierna aangeduid als Stag) en wijzigde de naam in *Steinberger Grand Hotel*.
5. Op 27 februari 2013 kondigde Stag een herstructurering met collectieve ontslagen aan en werd in de ondernemingsraad de procedure van de zgn. wet Renault opgestart. Tijdens deze buitengewone vergadering werden de resultaten van een doorlichting uiteengezet en werd de intentie tot collectief ontslag aangekondigd.
6. Tijdens de periode van raadpleging zal er echter in het hotel een incident ontstaan over de afhandeling van een huwelijksfeest, wat in hoofde van Stag zal leiden tot de aanvraag van de erkenning van een voorgenomen ontslag om dringende reden van drie beschermde werknemers, waaronder de heer K Ook lastens collega-



personeelsafgevaardigden Hicham B en Chokri Y werd een gelijkaardige procedure opgestart.

7. Met vonnis van de arbeidsrechtbank te Brussel van 10 december 2013 werd het bestaan van de dringende redenen niet aanvaard en werd wegens gebrek aan bewijs de vordering van Stag afgewezen als ontvankelijk, maar niet gegrond.
Dit vonnis werd bevestigd met arrest van het arbeidshof te Brussel van 14 februari 2014.

8. Op 19 november 2013 erkenden de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad, in aanwezigheid van de vakbondssecretarissen van de 3 vakorganisaties, dat Stag al de vragen in verband met het voorgenomen collectief ontslag had beantwoord en dat Stag zijn wettelijke verplichtingen in het kader van de cao nr. 24 en de wet van 13 februari 1998 (wet Renault) was nagekomen.

9. Tussen Stag en de 3 vakorganisaties werd een protocol akkoord met sociaal plan ondertekend dat werd opgenomen in 2 bedrijfs-cao's van 18 december 2013, zijnde een cao aangaande de modaliteiten van het sociaal plan voor de werknemers ("cao sociaal plan" genaamd) en een cao aangaande de arbeidsvoorwaarden van toepassing binnen de onderneming ("cao multifunctionaliteit" genaamd).

10. Hierbij werd het ontslag van o.m. de heer K wegens economische of technische redenen in het vooruitzicht gesteld.

11. Op 20 december 2013 erkende het paritair comité 302 de economische en technische redenen die het ontslag van de aangeduide beschermde werknemers konden rechtvaardigen.

12. Op 31 december 2013 ging Stag over tot het ontslag van alle beschermde werknemers vermeld in de bijlage bij de cao van 18 december 2013, met uitzondering van Hicham B, Chokri Y en Hamid K gelet op de toen nog hangende procedures tot erkenning van de dringende reden.
Ook de niet-beschermde werknemers die door het collectief ontslag geviséerd werden, werden op dat ogenblik ontslagen.

13. Op 7 april 2014 deelde de FOD WASO aan Stag mee dat de onderneming erkend werd als onderneming in herstructurering voor de periode 27 februari 2013 tot en met 31 december 2014.



14. Gelet op het collectief ontslag en de daaruit voortvloeiende verplichting om een tewerkstellingscel op te richten (zoals voorzien in de cao sociaal plan), werd Hamid K op grond van de toepasselijke wetgeving op 17 februari 2014 uitgenodigd voor een individueel onderhoud i.v.m. deze tewerkstellingscel. Dit onderhoud was voorzien op 28 februari 2014. De heer Hamid K ging niet in op deze uitnodiging. Met aangetekende brief van 28 februari 2014 maakte Stag hem de informatie m.b.t. de tewerkstellingscel over.

15. Hierna werd Hamid K op 21 maart 2014 ontslagen.

16. Na het ontslag vroeg Hamid K om zijn re-integratie in de onderneming, doch deze werd geweigerd aangezien zijn functie geschrapt was.

17. Op 10 maart 2015 bracht de heer K dagvaarding uit voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel en vorderde lastens Stag betaling van:

- een beschermingsvergoeding van € 412.982,40 bruto ;
- € 1,00 provisioneel bruto, wegens inkomsten, gederfd door de weigering van Stag om hem opnieuw te werk te stellen in de periode tussen de uitspraak van het Arbeidshof (14 februari 2014) en de verbreking van het contract (21 maart 2014);

In ondergeschikte orde,

- € 75.000,00 als schadevergoeding wegens misbruik van ontslag.

Te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten en de gerechtskosten

Hij vroeg ook de afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten.

18. Met vonnis van 3 oktober 2016 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering afgewezen als ontvankelijk, doch ongegrond.

19. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 16 december 2016, tekende de heer K hoger beroep aan en hernam hij zijn vordering.

II. BEOORDELING

20. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist.



De samenhang

21. Art. 30 Ger. W. omschrijft samenhang als: *Rechtsvorderingen kunnen als samenhangende zaken worden behandeld, wanneer zij onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten, ten einde oplossingen te vermijden die onverenigbaar kunnen zijn wanneer de zaken afzonderlijk worden berecht.*

9. De samenhang staat ter vrije beoordeling van de rechter, zulks ongeacht het voorwerp of de oorzaak waarop de rechtsvorderingen betrekking hebben, of de identiteit van de geding voerende partijen (Cass., 15 mei 1981, *Arr. Cass.*, 1980–81, 1073; *Pas.*, 1981, I, 1073; Cass., 28 september 1984, *Arr. Cass.*, 1984–85, 165; *Pas.*, 1985, I, 141).

In burgerlijke zaken oordeelt de rechter vrij of rechtsvorderingen onderling zo nauw verbonden zijn dat het wenselijk is ze samen te behandelen en te berechten (Cass., 4 september 1987, *Arr. Cass.*, 1987–88, 4; *Pas.*, 1988, I, 4).

22. Hoewel de ontslagen van de heren K, B en Y het gevolg zijn van een sociaal plan wegens collectief ontslag, valt de beoordeling van het ontslag van de heer K niet volledig samen met deze van de heren B en Y daar deze laatsten een volledig andere functie hadden. Er is geen samenhang die tot samenvoeging noopt.

De erkenning van de economische of technische redenen

23. Art. 3 §1 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden (BS 29 maart 1991) (hierna aangeduid als *ontslagwet beschermde werknemers*) bepaalt dat de werkgever die een personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, de zaak vooraf aanhangig moet maken bij een ter post aangetekende brief bij het bevoegd paritair comité, dat zich over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen moet uitspreken binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag.

Verder regelt het de werkwijze die moet gevolgd worden bij ontstentenis van beslissing binnen deze termijn.

Art. 3 §2 voegt daaraan toe dat het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde is, in geen geval de ontslagbeslissing mag beïnvloeden.

Op grond van art. 3 §3 behoort het de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen economische of technische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in §2.



24. In deze bepaling wordt niet voorzien in een mogelijkheid van jurisdictioneel beroep tegen de tijdige beslissing van afwijzing of aanvaarding van de door de werkgever ingeroepen economische of technische redenen.

25. Het toenmalige Arbitragehof (thans Grondwettelijk Hof) lichtte in overweging B.3.2 van het arrest 57/93 van 8 juli 1993 deze regeling als volgt toe:

Het wettelijk stelsel, in de opeenvolgende stadia ervan, komt voort uit de idee dat het ontslag van een beschermde werknemer verdacht is. Het gevolg is het principiële verbod voor een dergelijk ontslag, onder voorbehoud van uitdrukkelijke instemming. Bovendien is die toestemming slechts in een beperkt aantal gevallen mogelijk; tevens moet zij bijna altijd voorafgaandelijk worden gegeven; ten slotte moet zij worden gegrond ofwel op een "dringende reden", ofwel op een reden die niets uit te staan heeft met de houding van de werknemer, "economische of technische reden" genoemd.

Hetzelfde arrest verwierp de ongelijkheden, waarover het hof in de prejudiciële vragen werd bevraagd, met één uitzondering uitgelegd in overweging B.13.2:

Er bestaat echter een onevenredigheid doordat tegen de binnen de wettelijke termijn genomen beslissing van het paritair orgaan in geen enkel jurisdictioneel beroep is voorzien. Aldus wordt op discriminerende wijze afbreuk gedaan aan het recht waarover eenieder krachtens artikel 6 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden beschikt, om een beslissing waarbij zijn burgerlijke rechten worden vastgesteld, aan een rechter te kunnen voorleggen.

26. Het is deze laatste situatie die zich hier voordoet. De heer K vordert o.m. betaling van de beschermingsvergoeding. Dit betreft een vordering wegens een subjectief recht, dat door de arbeidsrechtbank dient te worden beoordeeld (Arbh., Brussel 7 januari 2014, JTT 2014, 208; RW 2016-17, 191; Soc.Kron. 2014, 501).

27. Stag dient m.b.t. de erkenning van de economische of technische redenen conform voormeld art. 3 § 2 en 3 het bewijs te leveren:

- dat binnen haar onderneming dergelijke redenen aanwezig zijn die een noodzakelijke vermindering van personeel rechtvaardigen;
- dat de ontslagbeslissing het gevolg is van deze redenen en niet beïnvloed is door het feit dat de heer Kamal personeelsafgevaardigde is;
- dat hij omwille van deze functie niet wordt gediscrimineerd ten aanzien van de andere werknemers.



28. De rechter mag alleszins niet de economische verantwoording van de ontslagmaatregel zelf onderzoeken. Hij heeft enkel de opdracht om de realiteit van de door de werkgever ingeroepen economische of technische redenen te controleren en kan de opportuniteit van de genomen maatregel of de overwogen maatregel niet nagaan (cfr. D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemer, 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2002, nr. 64, p. 92-93; Arbh. Brussel 19 juli 2002, JTT 2003, 116; Arbh. Brussel 10 oktober 2014, www.luridat.be).

Het bestaan van economische of technische redenen

29. De heer K kan bezwaarlijk ontkennen dat het voormalige Conrad-hotel in een moeilijke economische situatie vertoefde. Immers reeds tijdens de bijzondere ondernemingsraad van 30 oktober 2012 m.b.t. de overname van het hotel door de groep Steinberger vestigde een vakbondssecretaris uitdrukkelijk de aandacht op de instorting van de Brusselse hotelmarkt, de hieruit voortvloeiende fenomenale concurrentie, de hoge huurkost. Hij onderlijnde dat Conrad nooit winst gemaakt heeft en dat de kosten gestegen zijn. Hij vroeg dan ook een begroting. Stag bevestigde deze analyse en stelde een begroting in het vooruitzicht, waarbij naar economisch evenwicht zou worden gezocht (verslag 30 oktober 2012, vraag 6 – stuk 20 Kamal).

30. Dezelfde secretaris bevestigde deze negatieve analyse naar aanleiding van de voorstelling van de intentie tot collectief ontslag tijdens de bijzondere ondernemingsraad van 27 februari 2013 (zie verslag commentaar slide 9), waar hij benadrukte dat het hotel met verlies werkte. De heer K nam deel aan deze bijzondere vergadering.

31. De ondernemingsraad vergaderde nadien niet minder dan 17 maal om op 19 oktober 2013 een protocolakkoord af te sluiten, waarbij m.b.t. de keuken onder punt 3.8 aanvaard werd dat het personeel herleid werd tot 17 medewerkers. De ondertekenende partijen aanvaardden dat een externe Executive chef voor training en kwaliteitsbewaking zou worden aangeworven voor een periode van 6 maanden tot 1 jaar, wat niet de bedoeling had om de interne Executive Chef te vervangen. Er zouden een aantal divisies worden gesloten en men zou werken naar flexibiliteit en polyvalentie van de functies. In punt 14.1 engageren de syndicale organisaties zich om de ontslagen van de beschermde werknemers te aanvaarden en zich er niet tegen te verzetten. Een aanvraag tot erkenning als onderneming in herstructurering zou worden ingediend.

32. In de randnummers 9 tot 16 werd uitgelegd hoe hieraan uitvoering werd gegeven. Uit dit alles volgt dat de ingeroepen economische of technische redenen reëel waren.



33. De kritieken van de heer K op de opportuniteit en de follow-up van de genomen beslissingen zijn irrelevant. Stag mocht een betere organisatie nastreven als antwoord op de economische moeilijkheden, wat na lange onderhandelingen door de vakorganisaties overigens werd aanvaard.

Is de ontslagbeslissing het gevolg van deze redenen?

34. De heer K komt voor op de lijst van beschermde werknemers die door het collectief ontslag werden getroffen. Deze lijst is gevoegd als bijlage bij de cao sociaal plan. Op grond van punt 14.1 van het protocolakkoord berustte de verantwoordelijkheid voor het opstellen van deze lijst bij Stag (hierdoor zijn de verklaringen van mevrouw Nafie C betreffende de goedkeuring van deze lijst irrelevant).

35. De heer K houdt voor dat de 'chefs de cuisine' in de nieuwe organisatie 'Executive Chef' genoemd werden. Zijn collega 'chef de cuisine' Frederic G werd behouden als enige interne Executive Chef.

36. Uit punt 3.8 van het Protocolakkoord volgt dat slechts één interne Executive Chef zou worden behouden; de aanwerving van een tijdelijke externe chef voor training en kwaliteitsbewaking werd door de vakorganisaties in hetzelfde artikel aanvaard.

37. Hieruit volgt dat één interne 'chef de cuisine' overbodig werd, zodat het ontslag van de heer K het gevolg is van de ingeroepen economische of technische redenen. De herleiding van het keukenpersoneel van 25 naar 16 werd eveneens in het protocolakkoord aanvaard, zodat het logisch is dat er ook minder chefs nodig waren.

Gebeurde de keuze voor de heer K op discriminerende wijze?

38. Uit wat gezegd werd in de randnummers 34 tot 37 volgt dat Stag een keuze diende te maken tussen de heer K en G. Beiden waren echter beschermde werknemers. Hieruit vloeit voort dat de keuze niet gebeurde omwille van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

39. Ten onrechte zoekt de heer K naar een reden van discriminatie omwille van de persoonlijke moeilijkheden van de heer G die hem ertoe brachten een lichtere



functie aan te vragen. Deze vraag situeert zich geruime tijd na de invoering van de nieuwe regeling en kon niet voorzien worden door Stag.

40. Er waren 152 niet beschermde werknemers en 77 beschermde. Er vielen 47 ontslagen waarvan 22 beschermde werknemers. Uit de toelichting ter zitting volgt dat er vanwege de beschermde werknemers naast de heren K B en Y enkel een procedure gevoerd wordt door de heer T , deze laatste om een andere reden, met name op grond van art. 13 van de cao sociaal plan wegens het inzetten van uitzendkrachten. Dit betekent dat buiten de 3 voornoemden alle beschermde werknemers akkoord gingen met het bestaan van economische redenen en zich niet gediscrimineerd achtten bij hun ontslag.

41. Ook de heer K toont geen discriminatie aan. Zijn mandaat mocht hem geen nadeel opleveren, maar ook geen voordeel. In dezelfde zin mocht evenmin de eerdere verwerping van de door Stag voorgehouden dringende reden hem geen geprivilegieerde positie geven m.b.t. de keuze van de te ontslagen werknemers ingevolge de economische redenen. Uit het sociaal plan, het protocolakkoord en de bedrijfs-cao's van 18 december 2013 volgt dat alles op weloverwogen wijze werd onderhandeld en beslist.

42. De overige argumenten en stukken, die de heer K bijbrengt, kunnen daaraan geen afbreuk doen. Het arbeidshof treedt het vonnis van de eerste rechter bij, waarin vastgesteld werd dat er economische en technische reden waren, die het ontslag van de heer K verantwoordden zonder dat hij daarbij werd gediscrimineerd.

43. De eerste rechter onderzocht nauwgezet de stukken, op basis waarvan de heer K ten onrechte het omgekeerde wilde verdedigen; de weerlegging door de eerste rechter kan worden bijgetreden en wordt hier als herhaald beschouwd. Anders dan de eerste rechter, acht het arbeidshof het PV van de ondernemingsraad van 30 oktober 2012 wel relevant in de mate daaruit reeds de economisch moeilijke situatie bleek (zie randnummer 29).

44. Het is niet nodig een plaatsbezoek te doen, zoals de heer K vraagt, want dit kan noch de situatie vóór de overname, noch de situatie van 2014 nuttig verduidelijken.

45. Ook de in graad van beroep bijkomend bijgebrachte stukken doen aan bovenstaande beoordeling geen afbreuk. Deze hebben voornamelijk betrekking op persoonlijke ervaringen, zoals beweringen over pesterijen, evaluaties van collega's, leveranciers en klanten, ... De grondslag voor de bescherming is echter niet zozeer de bescherming van de werknemer als persoon, maar wel de bescherming van het behoorlijk functioneren van de



overlegorganen, waarbij de sociale partners finaal het best geplaatst zijn om met kennis van zaken een beslissing te nemen. (*Parl. St. Senaat*, 1990-91, 1105/1, 8; *Commissieverslag Parl. St. Kamer*, 1990-91, 1471/3, 17) Uit gans het overlegverloop, zoals dit ook blijkt uit de door de heer K voorgebrachte verslagen van de ondernemingsraad, volgt echter dat men met vallen en opstaan tot een goed onderhandeld akkoord is kunnen komen, dat door alle organisaties onderschreven werd.

46. Doordat het paritair comité aldus terecht de economische of technische redenen erkende, kan de heer K geen aanspraak maken op de beschermingsvergoeding voorzien in de ontslagwet beschermde werknemers. Evenmin kan hij misbruik van ontslagrecht inroepen, daar zijn ontslag verantwoord werd door economische motieven. Zowel zijn vordering in hoofdde, als in ondergeschikte orde werd door de eerste rechter terecht ongegrond verklaard.

Schadevergoeding loonderving

47. De heer K vordert een schadevergoeding wegens loonderving omdat hij tussen 14 februari 2014 en 21 maart 2014 niet werd tewerkgesteld.

48. In werkelijkheid volgt uit de stukken 15.1 en 15.2 van Stag dat hij in februari tijdelijk werkloos was (economische werkloosheid bedienden), terwijl hij in maart 2014 ziek was en gewaarborgd loon ontving (stuk 15.3)

49. Een en ander was het gevolg van de naleving van de regelgeving rond deelname aan de tewerkstellingscel (KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, BS 31 maart 2006).

50. Ook voor dit onderdeel is zijn vordering ongegrond.

Gerechtskosten

51. De gerechtskosten zijn ten laste van de heer K als in het ongelijk gestelde partij. Hij vraagt een herleiding van de rechtsplegingsvergoeding omdat hij leeft van een vervangingsinkomen. Hierop kan worden ingegaan.

Op grond van art. 1022 derde lid Ger. W. kan de rechter de rechtsplegingsvergoeding tot het minimum beperken wegens de financiële draagkracht van de verliezende partij.



**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, doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis.

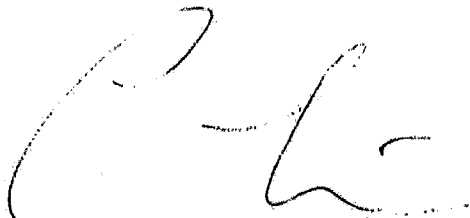
Veroordeelt de heer K tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van de nv Stag Belgium begroot op € 8.400 en door het hof vereffend op:
Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep minimumbedrag € 1.200.



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

L. LENAERTS,
R. WAEYAERT,
D. HEYVAERT,
bijgestaan door :
K. CUVELIER,

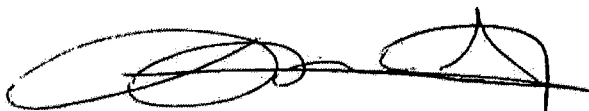
kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER,



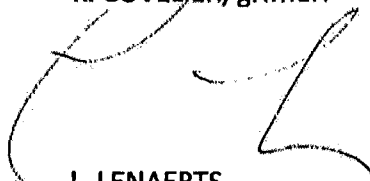
R. WAEYAERT,



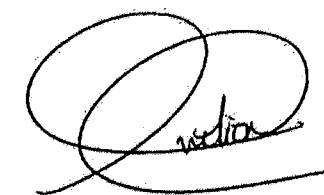
D. HEYVAERT.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 10 april 2018 door:

L. LENAERTS, kamervoorzitter,
bijgestaan door
K. CUVELIER, griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER.

