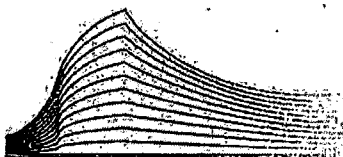


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel



Uitgifte

Repertoriumnummer
2018/ 1797
Datum van uitspraak
22 juni 2018
Rolnummer
2017/AB/257
Beslissing waartegen beroep
15/3738/A

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001183202-0001-0018-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

D

**Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
In persoon verschenen en bijgestaan door mevrouw DEPOVERE Mieke, gevolmachtigde
ACV, met kantoor te 1000 BRUSSEL, Pléinckxstraat 19**

tegen

**MONTEBI NV, met maatschappelijke zetel te 9051 SINT-DENIJS-WESTREM, Buchtenstraat 7,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. BOLLEN Rudi, advocaat te 3000 LEUVEN, Sint-Maartenstraat 8**

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 28-02-2017 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2e kamer (A.R. 15/3738/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 17 maart 2017,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

[PAGE 01-00001183202-0002-0018-01-01-4]



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 25 mei 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

Mevrouw D. trad op 1 mei 1980 in dienst van Uurwerken Rodania NV, thans Montebi NV (hierna genoemd de NV), als bediende met als functie hulpboekhoudster. De voorwaarden van tewerkstelling werden vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 23 april 1980.

Op de loonbrieven bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt als functie 'bediende boekhouding' vermeld.

2.-

In de loop van de arbeidsovereenkomst gaf de NV aan mevrouw D. twee schriftelijke waarschuwingen:

- met aangetekende brief van 27 november 2013 maakte de NV melding van 'aanhoudend ongewenst gedrag op de werkvloer', dat zou bestaan in 'verbale en non-verbale pesterijen'. Met aangetekende brief van 3 december 2013 vroeg mevrouw D. om verduidelijking, doch in haar antwoord van 17 december 2013 kwam de NV niet verder dan algemeenheden.
- met aangetekende brief van 23 september 2014 volgde een tweede waarschuwing wegens ongepast gedrag op het werk, die betrekking had op de houding van mevrouw Dewijngaert ten opzicht van haar collega mevrouw M. Met brief van 26 september 2014 betwistte mevrouw D. de feiten.

3.-

Met aangetekende brief van 5 januari 2015 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 8 januari 2015 kennis werd gegeven:

"Naar aanleiding van uw expliciete weigering op 5 januari 2015, om mee te werken aan de telling van de inventaris, hebben wij besloten om uw arbeidsovereenkomst als bediende, onmiddellijk om dringende reden te beëindigen. Wij zijn van oordeel dat u als medewerker van de boekhouding (1/4) en als medewerker van het magazijn (3/4), zeer betrokken bent bij



onze stocktelling en het stockbeheer. Uw weigering om aan deze stocktelling mee te werken is onaanvaardbaar.

Voor de stocktelling was een audit gepland op woensdag 7 januari 2015, datum waarop onze revisor als is langsgesproken in de onderneming om zijn opmerkingen bij ons eerste ontwerp van stocktelling te formuleren. Wij wensen met dit gegeven het dringend karakter van de stocktelling op 5 januari 2015 te onderstrepen.

Bij de stocktelling werden een 20-tal personen ingeschakeld waaronder uiteraard de medewerkers van het magazijn, waartoe u behoort sinds 2008, voor minstens 3/4 van uw werkdag (van 10u00 tot 17u00.). Alleen al om die reden is uw weigering om mee te werken aan de stocktelling onaanvaardbaar. Koppig hield u vast aan de stelling dat ofwel iedereen van de boekhouding deelneemt aan de stocktelling, ofwel niemand. U bent, in tegenstelling met uw opdracht (3/4 magazijn), de ganse dag op de boekhouding gebleven (tot 16u15) waar u bovendien nauwelijks prestaties heeft geleverd. Op de ganse dag heeft u een paar tientallen boekingen uitgevoerd.

Naast uzelf en de andere magazijnmedewerkers participeerden ook de onthaalbediende, de vertegenwoordigers van de buitendienst en andere personen uit diverse afdelingen aan deze telling. Uw standpunt dat u enkel aan de stocktelling wil deelnemen wanneer ook de andere werknemers van de boekhouding aan de telverrichtingen deelnemen is een manifeste uiting van uw weigering om de instructies van uw werkgever op te volgen. Naast het feit dat u als deeltijdse werkneemster van de boekhouding en deeltijdse werkneemster in het magazijn mogelijk de best geplaatste persoon bent om deel te nemen aan de telling, weet u zeer goed dat de boekhouding volop bezig is met de afsluiting van de rekeningen van onze Belgische vestiging, maar ook van de diverse buitenlandse vestigingen van onze onderneming. De afspraak met de revisor is gepland voor 19 januari 2015 waardoor de boekhouding geen tijd over heeft, en u weet dat.

Dit voorval komt nadat u in het verleden al meermaals opdrachten weigerde, uw houding in de onderneming als 'weinig' constructief kan omschreven worden, en u op vele momenten de communicatie met uw collega's weigerde. Tal van voorvallen werden eerder al gecommuniceerd in briefwisseling, e-mails en tijdens gesprekken die we met u probeerden aan te gaan.

U geeft aan uw houding ten aanzien van collega's bijkomend ongepast publiekelijk vertoon dewelke met uw anciënniteit van meer dan 30 jaar in onze onderneming, hoogst verwerpelijk



is. Een gegronde rechtvaardiging voor uw werkweigering, tekortkomingen en onaangepast gedrag hebben we van u nooit mogen ontvangen.

Wij geven meer toelichting bij feiten die aan uw zoveelste werkweigering van 5 januari 2015 zijn voorafgegaan.

Samengevat ging het hierbij over volgende feiten:

- geen kasboekingen sinds 1 december 2014
- afboekingen van inkomende en uitgaande facturen niet consequent gedaan
- basislonen bijna nooit geboekt
- twee voorafgaande verwittigingen (zie nr. 2)
- woordgebruik ten opzichte van allochtone collega
- onkostennota's van december 2013 en 2014 nog steeds niet geklasseerd
- bankuittreksels niet geklasseerd
- drankmisbruik op het werk
- onbeleefd gedrag tegenover een klant
- weigering deel te nemen aan inventaristelling voor het boekjaar.

De NV concludeerde:

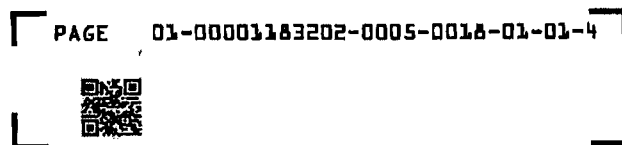
"Wij zijn van oordeel dat uw houding en uw herhaald onaanvaardbaar gedrag, uw werkweigering inbegrepen, de samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk heeft gemaakt. Uw ernstige tekortkomingen en zware fouten zijn er de oorzaak van dat uw arbeidsovereenkomst als bediende met onmiddellijke ingang werd beëindigd op maandag 5 januari 2015, zonder dat u een ontslagvergoeding zal ontvangen.

4.-

Met aangetekende brief van 8 januari 2015 betwistte de vakorganisatie van mevrouw D het ontslag om dringende reden summier.

Met aangetekende brief van 10 februari 2015 ging de vakorganisatie dan uitvoerig in op de feiten die de NV als dringende reden aanvoerde. Kern van het verweer voor het niet deelnemen aan de telling van de inventaris was de medische toestand van mevrouw L

"Ter staving van haar fysische situatie legde ons lid een medisch attest van Dr. E. J voor aan de hoofdboekhouder (CFO) waaruit blijkt dat zij lijdt aan 'Degeneratieve



spondylodiscarthrosis met duidelijke discusvernaauwing'. Ons lid werd hierop verder in het ongewisse gelaten en op haar voorstel om de telling te beperken van 10 tot 15 u omwille van medische redenen werd evenmin gereageerd. Ons lid heeft geenszins geweigerd om mee te werken aan de telling maar heeft ondanks haar rugproblematiek gezocht naar oplossingen om dit te doen mits inachtnaam van haar medische conditie."

In dezelfde brief werd aangedrongen op betaling van een opzeggingsvergoeding.

5.-

Na een aangetekende herinnering van 4 maart 2015 door de vakorganisatie bevestigde de raadsman van de NV met brief van 17 april 2015 het standpunt van zijn cliënte, waarbij hij wees op het feit dat het bijgebrachte doktersattest reeds negen jaar oud was en de fysieke toestand van mevrouw De : haar niet belette om in het magazijn te werken.

II. RECHTSPLEGING

6.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 23 december 2015, vorderde mevrouw Dewijngaert betaling door de NV van:

127.362,40 euro bruto opzeggingsvergoeding

250,00 euro schadevergoeding wegens niet ontvangen van ecocheques in 2014

1.500,00 euro schadevergoeding ter waarden van een outplacementcheque

te vermeerderen met de wettelijke, gerechtelijke, vergoedende en moratoire intrest en met de kosten van het geding.

Zij vorderde tevens de NV te veroordelen tot het afleveren van een loonfiche en een fiscale fiche met betrekking tot de vordering, 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.

Tenslotte vorderde zij de voorlopige uitvoerbaarheid van het uit te spreken vonnis zonder enige beperking.

PAGE 01-00001183202-0006-0018-01-01-4



7.-

In haar syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 3 oktober 2016, bepaalde mevrouw D de gevorderde bedragen als volgt:

127.362,40 euro bruto opzeggingsvergoeding

166,67 euro schadevergoeding wegens niet ontvangen van ecocheques in 2014

4.200,00 euro schadevergoeding ter waarden van een outplacementcheque.

Als sociale documenten werden gevorderd de loonfiches, de individuele rekening, het werkloosheidsdocument C4 en de fiscale fiche 281.10.

8.-

Met vonnis van 28 februari 2017 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van mevrouw D ontvankelijk doch slechts gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling van een schadevergoeding wegens niet-toekenning van ecocheques van 166,66 euro, en tot afgifte van de met betaling overeenstemmende loonfiche, individuele rekening en fiscale fiche binnen de wettelijke termijnen.

Het vonnis werd uitvoerbaar verklaard bij voorraad doch met behoud van de wettelijke mogelijkheid tot kantonnement.

De NV werd tenslotte veroordeeld tot de gerechtskosten, in hoofde van mevrouw D niet begroot.

9.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

10.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 17 maart 2017, tekende mevrouw D hoger beroep aan tegen het vonnis van 28 februari 2017 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou teniet doen en opnieuw recht doende, haar oorspronkelijke vordering (zie hiervoor nr. 6 en 7) ontvankelijk en gegrond zou verklaren.



11.-

Met beroepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 1 augustus 2017, tekende de NV incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis.

Zij vorderde dat het arbeidshof het hoger beroep als ontvankelijk doch ongegrond zou beoordelen, zo nodig het getuigenverhoor te bevelen en het bestreden vonnis voor zover als mogelijk te bevestigen.

Ondergeschikt, de schadevergoedingsplicht voor niet toegekende ecocheques vast te stellen op 148,68 euro. In laatste conclusie stelt zij echter dat na de betaling van het bedrag van 166,67 euro in de eerste week van maart 2017, dit onderdeel van de vordering van mevrouw Dewijngaert zonder voorwerp is geworden.

Tenslotte mevrouw D. te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding per aanleg.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

12.-

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

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.-

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. Leclercq)

15.-

In voorliggende betwisting staat niet ter discussie dat het centrale feit op grond waarvan de NV is overgegaan tot ontslag om dringende reden, met name de weigering om mee te werken aan de stocktelling, heeft plaatsgegrepen op maandag 5 januari 2015.

De driedagentermijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet nam bijgevolg een aanvang op dinsdag 6 januari 2015 om te verstrijken op donderdag 8 januari 2015.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven met aangetekende brief van maandag 5 januari 2015, dit is vóór het verstrijken van de hiervoor bepaalde termijn en aldus tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

16.-

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.

De driedagentermijn van artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet nam bijgevolg een aanvang op dinsdag 6 januari 2015 om te verstrijken op donderdag 8 januari 2015.



De kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van donderdag 8 januari 2015, dit is de derde werkdag na de dag waarop het ontslag werd gegeven en bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

17.-

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 8 januari 2015.

1.4. Bewijs van de dringende reden

18.-

Artikel 35 achtste alinea van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs moet leveren.

De feltelijke beweringen van de ontslag gevende partij zijn geen bewijs van de dringende reden.

(vgl. Cass. 14 november 1988, J.T.T. 1989, 80)

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

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

Bij ontslag om dringende reden speelt ernstige twijfel over het bestaan van de fout in het voordeel van de werknemer.

(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238)

19.-

Ten onrechte stelt mevrouw D. dat geen rekening mag worden gehouden met de verklaring van de heer L. minstens dat met de inhoud van diens verklaring omzichtig moet worden omgesprongen, daar deze haar niet gunstig gezind was.

Het arbeidshof stelt hierbij op de eerste plaats vast dat de verklaring van de heer L. werd opgesteld volgens de vormen en voorwaarden van artikel 961/1 en 2 Ger.W..



Verder is het zo dat geen enkel element in de verklaring van de heer L toelaat vast te stellen dat de getuige vooringenomen zou zijn ten opzichte van mevrouw D. Het feit dat de heer L bij de opvolging van de heer S, de vorige hoofdboekhouder werd gepasseerd, is hoogstens van die aard dat hij de NV niet gunstig gezind zou zijn.

20.-

Wat het feit van de werkweigering betreft, blijkt uit een e-mail van 17 december 2014 van mevrouw D aan de heer B, toenmalig hoofdboekhouder, dat gevraagd werd of mevrouw D (Martine) en/of haar collega (Mady) mee kon helpen met de inventaris, waarop de heer B bevestigde dat er voor mevrouw L geen probleem was.

Wat er dan gebeurd is op 5 januari 2015 blijkt uit de verklaring van de heer L

“Op 17 december 2014 werd haar gemeld dat ze mee moest instaan aan de stocktelling. Op 5 januari 's morgens moest ze dan effectief naar beneden, maar ze bleef rustig op haar bureau zitten. Veronique D. heeft haar dan gebeld waar ze bleef. Ze meldde dat ze niet ging tellen als Mady en Geert ook niet gingen tellen. Ben B. heeft haar dan gezegd dat ze naar beneden moest en ikzelf heb haar dat ook gezegd. Maar ze heeft er anders over beslist.”

21.-

Ook de overige feiten zijn op één na – zie verder – bewezen.

Dat mevrouw L bij de uitvoering van haar taken regelmatig fouten maakte of opdrachten vergat, blijkt uit de vele berichten die hieromtrent werden verzonden, en waarop op deze fouten werd gewezen.

Ook de twee voorafgaande verwittigingen worden bijgebracht.

Uit de verklaring van de heer L blijkt eveneens dat haar gedrag tegenover klanten wel eens te wensen overliet.

Wat niet bewezen wordt is het beweerd drankmisbruik. Het feit dat de bedrijfsrevisor mevrouw D bij terugkomst na een lunch buiten kantoor ‘vrolijk’ vond, of dat er een leeg bierflesje op haar bureau stond, is onvoldoende om op afdoende wijze vast te stellen dat zij zich bezondigde aan drankmisbruik tijdens de werkuren.



De heer L : geeft dit in zijn verklaring trouwens aan:

“Maar hier zijn natuurlijk geen harde bewijzen van.”

1.5. Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Omschrijving van de dringende reden

22.-

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.

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.

PAGE 01-00001183202-0012-0018-01-01-4



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

23.-

De weigering om bevelen van de werkgever uit te voeren kan een dringende reden zijn.
(vgl. Arbh. Brussel 4 december 1972, T.S.R. 1973, 331; Arbh. Luik 23 april 2010, J.L.M.B. 2010, 1468)

Bij de beoordeling van de vraag of de weigering om gevolg te geven aan een opdracht van de werkgever, dient uiteraard met alle omstandigheden en gegevens eigen aan de zaak rekening te worden gehouden, zoals bijvoorbeeld de eenmaligheid van het feit.

24.-

Wanneer de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst fouten maakt, die blijken 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

25.-

Naar het oordeel van het arbeidshof zijn de feiten die door de NV worden ingeroepen onvoldoende om te kunnen concluderen tot het feit dat mevrouw D zich schuldig zou hebben gemaakt aan een flagrante werkweigering.

Centraal is hierbij het gegeven dat de wijze waarop aan mevrouw D werd gevraagd om mee te gaan werken aan de stocktelling, niet echt overtuigend was.



De verklaring van de heer L maakt dit duidelijk:

“Veronique D heeft haar dan gebeld waar ze bleef.[...] Ben B heeft haar dan gezegd dat ze naar beneden moest en ikzelf heb haar dat ook gezegd.”

In die omstandigheden kan moeilijk gesproken worden van een duidelijk bevel, wat een flagrante werkweigering moeilijk maakt.

26.-

Verder maakt de NV ook niet hard dat de aanwezigheid van mevrouw D t bij de stocktelling absoluut noodzakelijk was: het is juist dat mevrouw I een behoorlijk gedeelte van haar arbeidstijd in het magazijn doorbracht bij het verzamelen van goederen voor bestellingen, doch haar taak was hier niet centraal.

Hoogstens kan worden gesteld dat haar gedrag oncollegiaal was, omdat zij de andere collega's opzadelde met taken waaraan zij had kunnen meewerken, doch dergelijke houding is onvoldoende om vast te stellen dat hierdoor de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk werd.

27.-

Een gelijkaardige beoordeling geldt voor de wijze waarop zij haar taken wel eens uitvoerde.

Uit de bewezen geachte feiten blijkt onmiskenbaar dat het begrip arbeidsethos voor mevrouw D t eerder vreemd was, en dat zij er alleszins op het einde van de periode van tewerkstelling de kantjes behoorlijk afliep.

Doch naar het oordeel van het arbeidshof maken de feiten die de NV aan mevrouw D t verwijt, de professionele samenwerking wellicht wel op termijn, doch alleszins niet onmiddellijk en definitief onmogelijk.

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

23.-

Tenslotte is er de houding die zij aanneemt ten opzichte van haar collega's. Het beeld dringt zich op van een werknemer die overblijft na de overname van de firma, die hervormingen en modernisering overdreven kritisch bekijkt, en nieuwe collega's al even kritisch benadert.



Doch ook hier geldt dat deze feiten, hoe laakbaar ze ook zijn, de professionele samenwerking wellicht wel op termijn, doch alleszins niet onmiddellijk en definitief onmogelijk maken.

24.-

Samengevat betekent dit dat het arbeidshof van oordeel is dat mevrouw C ten onrechte om dringende reden werd ontslagen.

2. De opzeggingsvergoeding

25.-

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 D verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

26.-

Artikel 39 § 1 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding niet enkel het lopend loon behelst maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Hierin niet tegengesproken door de NV begroot mevrouw D het jaarloon waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de haar toekomstige opzeggingsvergoeding op 42.636,34 euro.

27.-

Partijen zijn het er over eens dat een opzeggingstermijn van 34 maanden en 8 weken diende te worden nageleefd.

28.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van 42.636,34 euro en een na te leven opzeggingstermijn van 34 maanden en 8 weken bedraagt de NV aan mevrouw D een opzeggingsvergoeding van 127.362,40 euro te betalen.





Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Doet het bestreden vonnis teniet behalve voor zover het de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens ecocheques ten belope van 166,66 euro gegrond verklaarde;

Veroordeelt de NV Montebi tot betaling aan mevrouw De t van volgende bedragen:

127.362,40 euro bruto opzeggingsvergoeding
4.200,00 euro schadevergoeding wegens niet aanbieden van outplacementbegeleiding

Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 5 januari 2015 tot 23 december 2015 en met de gerechtelijke intrest vanaf 23 december 2015 tot de dag van volledige betaling;

Veroordeelt de NV verder tot afgifte binnen de door de wet gestelde termijnen van de loonfiches, de individuele rekening, het werkloosheidsdocument C4 en de fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de toegekende bedragen;

Verklaart het incidenteel beroep van de NV Montebi ontvankelijk doch zonder voorwerp;

Verwijst de NV Montebi in de kosten van het geding, aan de zijde van mevrouw De niet begroot en aan de zijde van de NV op 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.



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

D. RYCKX,
B. BUYSSE
K. DRIES

bijgestaan door :

D. VAN DEN BROECKE,

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

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE

B. BUYSSE

K. DRIES

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 22 juni 2018 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door

D. VAN DEN BROECKE, griffier.

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE.

