



Uitgifte

Uitgereikt aan

Repertoriumnummer 2020 /
Datum van uitspraak 14 februari 2020
Rolnummer 2018/AB/1059
Beslissing waartegen beroep 17/913/A

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

VEROTECH BVBA, (KBO nr. 829.817.677), met maatschappelijke zetel te 3000 LEUVEN,
Fonteinstraat 1 A,
Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. STROEKEN Bart, advocaat te 3010 KESSEL-LO, Martelarenlaan
22/0302

tegen

B. _____, (RR. nr. _____) wonende te _____,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellant op incidenteel beroep,
In persoon verschenen en bijgestaan 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 door de arbeidsrechtbank Leuven op 18 oktober 2018, 1Be kamer (A.R. 17/913/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 28 december 2018,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 10 januari 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer B. trad op 23 november 2015 in dienst van de bvba VeroTech (hierna genoemd: de bvba) als 'junior consultant' met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 18 november 2015. In het kader van deze arbeidsovereenkomst werd hij tewerkgesteld bij de klant NXP Semiconductors Belgium.

In een bijlage bij deze arbeidsovereenkomst van 18 december 2015 (foutief vermeld als 2016) werd onder andere bepaald dat de heer B. recht had op maximaal zeven arbeidsduurverminderingdagen naast de vijf die hem reeds werden toegekend. Deze bijlage werd geannuleerd door een nieuwe bijlage van 11 april 2017.

2.-

Met e-mail van 30 juni 2017 zond de bvba aan de personeelsleden een 'nieuwe versie van het arbeidsreglement'.

Met e-mail van 6 juli 2017 zond de heer B. aan het volledige personeel een aantal opmerkingen op dit arbeidsreglement die betrekking hadden op volgens hem voor de werknemers nadelige wijzigingen en nodigde hij hen uit eventuele opmerkingen kenbaar te maken aan de sociale inspectie.

3.-

Met aangetekende brief van 10 juli 2017 beëindigde de bvba de arbeidsovereenkomst van de heer B. om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 13 juli 2017 kennis werd gegeven. Onder referte aan de e-mail van de heer B. van 6 juli 2017 werd hem het volgende verweten:

"Op donderdag 6 juli 2017 hebt u een e-mail gestuurd aan alle werknemers van VeroTech waarin u volkomen onterecht insinueert dat er in het bedrijf illegale praktijken zouden bestaan en de werknemers onder druk gezet zouden worden om bepaalde documenten te ondertekenen. Tevens zet u de werknemers op bijzondere suggestieve wijze aan om verdere stappen te ondernemen op basis van uw beweringen. Dit gebeurde allemaal achter de rug van de directie.

[...]

Wat u doet zijn valse beschuldigingen, laster, eerroof en beledigingen. Bovendien probeert u daarmee de rest van het personeel te manipuleren of onder druk te zetten. Bovendien probeert u daarmee de rest van het personeel te manipuleren of onder druk te zetten.

Dit wordt nog eens versterkt door verzwarende omstandigheden. U hebt de e-mail op voorhand doorgesproken en herhaald uitgestuurd, waarvan minstens één keer aan het volledige personeel van VeroTech. Deze e-mail is geen impulsieve reactie maar een doordachte actie.

U veroorzaakt zware reputatieschade voor VeroTech. U hebt het bedrijf in diskrediet gebracht ten overstaan van werknemers, klanten en de overheid.

Deze feiten maken elk op zich een dringende reden uit.

Als u meent bepaalde opmerkingen te moeten maken, al dan niet terecht, dan hoort dat op een beleefde manier te gebeuren en aan de bevoegde personen, met name de directie.

In uw arbeidsovereenkomst bent u er uitdrukkelijk mee akkoord gegaan om geen negatieve commentaren te geven over VeroTech, en dus zeker geen onterechte (art. 13). Ook het arbeidsreglement voorziet dat laster, eerroof en oneerbaar gedrag een dringende reden uitmaken (art. 10.2). Ook de wet op de arbeidsovereenkomsten voorziet dat de werkgever en de werknemer beleefd met elkaar moeten omgaan (art. 16 arbeidsovereenkomstenwet)."

4.-

Met aangetekende brief van 1 augustus 2017 betwistte de vakorganisatie van de heer B. uitvoerig de rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden en vorderde zij betaling van de vergoedingen die thans het voorwerp uitmaken van de betwisting.

Ook na rappelbrieven van 17 augustus 2017 en 14 september 2017 (aangetekend) volgde geen reactie van de werkgever.

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Leuven op 20 november 2017, vorderde de heer B. om het ontslag om dringende reden naar vorm en gegrondheid onregelmatig te beoordelen en de bvba te veroordelen tot betaling van volgende bruto bedragen:

9.254,78 euro opzeggingsvergoeding (10 weken loon)

1.611,00 euro pro rata eindejaarspremie 2017

247,13 euro vakantiegeld einde dienst op pro rata eindejaarspremie 2017

15.733,12 euro schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

149,00 euro feestdagenloon 21 juli 2017

22,86 euro vakantiegeld op feestdagenloon 21 juli 2017

De gevorderde bruto bedragen te vermeerderen met de moratoire en wettelijke intrest vanaf de datum van hun eisbaarheid en de gerechtelijke intrest vanaf de datum van neerlegging van het verzoekschrift.

Hij vorderde tevens afgifte van de sociale en fiscale documenten op straffe van een dwangsom van 5,00 euro per dag, per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de maand na betekening van het uit te spreken vonnis.

Verder vorderde hij de veroordeling van de bvba tot de kosten van het geding, met inbegrip van de toepasselijke rechtsplegingsvergoeding van 2.400,00 euro en het inschrijvingsrecht van 20,00 euro.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid niettegenstaande elk verhaal.

6.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 30 januari 2018 stelde de bvba een tegenvordering tot betaling van 10.000,00 euro provisioneel, in tweede conclusie van 30 april 2017 wegens reputatieschade en schade aan het project bij de klant NXP Semiconductors, deze vergoeding te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf 10 juli 2017.

Zij vorderde ook de veroordeling van de heer B. tot de kosten van het geding, met inbegrip van een rechtsplegingsvergoeding begroot op 4.800,00 euro.

7.-

Met vonnis van 18 oktober 2018 verklaarde de arbeidsrechtbank te Leuven de vordering van de heer B. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de bvba tot betaling van:

9.254,78 euro opzeggingsvergoeding

1.611,00 euro pro rata eindejaarspremie 2017

247,13 euro vakantiegeld einde dienst op pro rata eindejaarspremie 2017

Deze bruto bedragen te vermeerderen met de moratoire, wettelijke en gerechtelijke intrest.

De bvba werd veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding van inbegrip van de toepasselijke rechtsplegingsvergoeding van 1.080,00 euro.

8.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

9.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 28 december 2018, tekende de bvba hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 18 oktober 2018 werd uitgesproken door de arbeidsrechtbank te Leuven. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen voor wat het gedeelte van de vordering van de heer B. betreft dat werd toegekend (inclusief de rechtsplegingsvergoeding) en de afwijzing van de tegenvordering, en opnieuw recht doende, de vordering van de heer B. volledig ongegrond te verklaren en de tegenvordering ontvankelijk en gegrond, met veroordeling van de heer B. tot de kosten van de het geding, begroot op 4.800,00 euro per aanleg.

In uiterst ondergeschikte orde, de vergoeding kennelijk onredelijk ontslag te herleiden tot 2.776,43 euro bruto.

10.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 8 april 2019, tekende de heer B. incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis. Hij vorderde dat het arbeidshof ook zijn vordering tot betaling van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gegrond zou verklaren en de bvba zou veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op 2.400,00 euro per aanleg en het inschrijvingsrecht van 20,00 euro.

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

A. De oorspronkelijke hoofdvordering

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.

13.-

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)

14.-

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)

15.-

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een dringende reden van kunnen maken.

(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.

(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.

(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

16.-

In voorliggende betwisting had de heer B. op maandag 10 juli 2017 een gesprek met de verantwoordelijken van de bvba over de feiten die de bvba thans als dringende reden aanziet.

De termijn van drie werkdagen van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet neemt bijgevolg een aanvang op dinsdag 11 juli 2017 om te eindigen op donderdag 13 juli 2017. Het ontslag om dringende reden werd gegeven op maandag 10 juli 2017 en is bijgevolg tijdig.

1.2. **De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden**

17.-

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 maandag 10 juli 2017 ; de driedagentermijn van artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet nam bijgevolg een aanvang een aanvang op dinsdag 11 juli 2017 om te eindigen op donderdag 13 juli 2017.

De kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van donderdag 13 juli 2017 en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

18.-

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 13 juli 2017.

1.4. Het bewijs van de dringende reden

19.-

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

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 worden 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)

20.-

In voorliggende betwisting verwijt de bvba aan de heer B. in essentie twee feiten:

(1)

“[...] hebt u een e-mail gestuurd aan alle werknemers van VeroTech waarin u volkomen onterecht insinueert dat er in het bedrijf illegale praktijken zouden bestaan en de werknemers onder druk gezet zouden worden om bepaalde documenten te ondertekenen. Tevens zet u de werknemers op bijzondere suggestieve wijze aan om verdere stappen te ondernemen op basis van uw beweringen. Dit gebeurde allemaal achter de rug van de directie.

Wat u doet zijn valse beschuldigingen, laster, eerroof en beledigingen. Bovendien probeert u daarmee de rest van het personeel te manipuleren of onder druk te zetten. Bovendien probeert u daarmee de rest van het personeel te manipuleren of onder druk te zetten.

Dit wordt nog eens versterkt door verzwarende omstandigheden. U hebt de e-mail op voorhand doorgesproken en herhaald uitgestuurd, waarvan minstens één keer aan het volledige personeel van VeroTech. Deze e-mail is geen impulsieve reactie maar een doordachte actie.”

(2)

“U veroorzaakt zware reputatieschade voor VeroTech. U hebt het bedrijf in diskrediet gebracht ten overstaan van werknemers, klanten en de overheid.”

21.-

Aan de hand van het bijgebrachte stuk (met name de e-mail die de heer B. op 6 juli 2017 aan zijn collega's verzond), kunnen de verwijten van de bvba van ballast worden ontdaan en kan vastgesteld worden dat:

- de heer B. zijn collega's informeerde over het feit dat de mail van de bvba van 30 juni 2017 een wijziging van het arbeidsreglement inhield, en zij 15 dagen de tijd hadden om hun opmerkingen er over te maken;

- dat de wijzigingen tot gevolg hadden dat vijf extralegale verlofdagen werden afgenomen, en dat er een striktere regeling voor werkuren werd opgelegd, waarvan de bvba de bedoeling had deze af te dwingen of tegen de werknemers te gebruiken;
- hij aandrang op overleg tussen de werknemers;
- hij voorstelde de opmerkingen op de wijzigingen van het arbeidsreglement over te maken aan de sociale inspectie, of op te nemen in een register van opmerkingen, aan te plakken op de onderneming;
- hij melding maakte van de mogelijkheid ook andere punten bij de sociale inspectie aan te kaarten (niet gegeven ADV-dagen).

Het arbeidshof ziet geen valse beschuldigingen, laster, eerroof en beledigingen, en evenmin manipulatie of onder druk zetten van collega's.

22.-

Het tweede feit (reputatieschade) wordt evenmin bewezen.

Het enige document dat de bvba in dit verband voorlegt, gaat (mogelijk) uit van een sollicitant, die 'hoopt om de versie van de bvba te horen van een ontslag van iemand die andere werknemers wees op het wettelijk verlof'. Nog afgezien van het feit dat de e-mail waarin dit vermeld wordt dateert van bijna een half jaar na het ontslag van de heer B. , wordt op het document de naam van de afzender niet vermeld, waardoor de bewijswaarde nihil is.

De bvba toont verder niet aan dat de heer B. aan de oorsprong ligt van het onderzoek dat door de sociale inspectie werd gevoerd: hier dient te worden opgemerkt dat het eerste bezoek van de sociaal inspecteur aan de bvba met als onderwerp de wijzigingen aan het arbeidsreglement dateert van 13 juni 2017, en het eerste contact van de heer B. met de sociale inspectie pas op 10 juli lag.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

23.-

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)

24.-

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.juridat.be)

25.-

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.)

26.-

Artikel 16 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat partijen elkaar wederzijds eerbied en achting verschuldigd zijn; evenzeer dat deze verplichting ook geldt tussen de werknemers onderling.

Ernstige en herhaalde inbreuken op deze verplichting kunnen een dringende reden vormen. Dit geldt in het bijzonder in het geval van beledigingen aan het adres van hiërarchische meerderen.

Uiteraard heeft de werknemer het recht om kritiek uit te oefenen op de werkgever. Wanneer echter de kritische uitlatingen het gezag van de werkgever aantasten kunnen zij een grond vormen tot ontslag om dringende reden.

(vgl. Arbh. Luik 16 oktober 2015, J.T.T. 2016, 83)

27.-

In voorliggende betwisting acht het arbeidshof volgende feiten bewezen:

- de heer B. zijn collega's informeerde over het feit dat de bvba van 30 juni 2017 een wijziging van het arbeidsreglement inhield, en zij 15 dagen de tijd hadden om hun opmerkingen er over te maken;
- dat de wijzigingen tot gevolg hadden dat vijf extralegale verlofdagen werden afgenomen, en dat er een striktere regeling voor werkuren werd opgelegd, waarvan de bvba de bedoeling had deze af te dwingen of tegen de werknemers te gebruiken;
- hij aandrong op overleg tussen de werknemers;
- hij voorstelde de opmerkingen op de wijzigingen van het arbeidsreglement over te maken aan de sociale inspectie, of op te nemen in een register van opmerkingen, aan te plakken op de onderneming;
- hij melding maakte van de mogelijkheid ook andere punten bij de sociale inspectie aan te kaarten (niet gegeven ADV-dagen).

28.-

Naar het oordeel van het arbeidshof maken deze feiten de professionele samenwerking tussen de heer B. en de bvba niet onmiddellijk en definitief onmogelijk. Het is juist dat de actie van de heer B. kritiek inhoudt op de wijze waarop de bvba een wijziging wil doorvoeren van het arbeidsreglement, en hij zijn collega's wees op sommige elementen in deze wijziging die althans naar zijn mening niet correct waren.

Doch deze kritiek is niet onredelijk en tast het gezag van de werkgever niet aan. Hierbij dient nog opgemerkt te worden dat de bvba niet kan argumenteren dat zij er niet van op de hoogte was hoe een arbeidsreglement moet worden gewijzigd: op 13 juni 2017 ontving zij, zo blijkt uit het onderzoeksverslag van de sociale inspectie, bezoek van een sociaal inspecteur waarbij overigens in aanwezigheid van iemand van haar werkgeversorganisatie, de 'wijziging arbeidsreglement met werkroosters' werd behandeld.

29.-

Terecht oordeelde de arbeidsrechtbank dan ook dat het ontslag van de heer B. om dringende reden onrechtmatig was en hij recht had op betaling van een opzeggingsvergoeding, pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld.

2. De gevorderde bedragen verschuldigd ten gevolge van het onrechtmatig ontslag om dringende reden

2.1. Opzeggingsvergoeding

30.-

De bvba betwist het bedrag van de door de heer B. gevorderde en door de arbeidsrechtbank toegekende opzeggingsvergoeding niet.

2.2. Pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld einde dienst

31.-

De bvba betwist het bedrag van de door de heer B. gevorderde en door de arbeidsrechtbank toegekende pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld niet.

3. Vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

32.-

Artikel 8 van de cao nr. 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als het ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In voorliggende betwisting acht het arbeidshof volgende feiten bewezen:

- de heer B. zijn collega's informeerde over het feit dat de bvba van 30 juni 2017 een wijziging van het arbeidsreglement inhield, en zij 15 dagen de tijd hadden om hun opmerkingen er over te maken;
- dat de wijzigingen tot gevolg hadden dat vijf extralegale verlofdagen werden afgenomen, en dat er een striktere regeling voor werkuren werd opgelegd, waarvan de bvba de bedoeling had deze af te dwingen of tegen de werknemers te gebruiken;
- hij aandrong op overleg tussen de werknemers;
- hij voorstelde de opmerkingen op de wijzigingen van het arbeidsreglement over te maken aan de sociale inspectie, of op te nemen in een register van opmerkingen, aan te plakken op de onderneming;
- hij melding maakte van de mogelijkheid ook andere punten bij de sociale inspectie aan te kaarten (niet gegeven ADV-dagen).

33.-

Het feit dat geoordeeld werd dat het ontslag van de heer B. om dringende reden onrechtmatig was, betekent niet dat het ontslag ook kennelijk onredelijk was.

Bij de beoordeling van de rechtmatigheid van een ontslag om dringende reden dient immers te worden geoordeeld over de vraag of de aangevoerde feiten de professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt; bij de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag dient te worden geoordeeld over de vraag of het ontslag gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

34.-

Aan de orde is dan de vraag of het ontslag van de heer B. door de bvba op grond van de hiervoor vermelde bewezen geachte feiten al dan niet kennelijk onredelijk is.

Hierbij dient alleszins te worden vastgesteld dat het ontslag in die omstandigheden gegeven wordt omwille van het gedrag van de werknemer.

Zelfs indien de bewezen feiten geen dringende reden uitmaken, betekent dit niet dat zij voor de bvba geen reden zou zijn om tot ontslag over te gaan die verband houdt met het gedrag van de heer B. .

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank oordeelde dat dit onderdeel van de vordering van de heer B. als ongegrond moest worden afgewezen.

B. De oorspronkelijke tegenvordering

35.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 30 januari 2018 stelde de bvba een tegenvordering tot betaling van 10.000,00 euro provisioneel, in tweede conclusie van 30 april 2017 wegens reputatieschade en schade aan het project bij de klant NXP Semiconductors, deze vergoeding te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf 10 juli 2017.

Wie betaling vordert van een schadevergoeding, dient het bewijs te leveren van de fout van degene van wie hij de schadevergoeding vordert, van het bestaan en de omvang van de door hem geleden schade en van het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.

36.-

Het arbeidshof stelt vast dat de bvba niet het bewijs levert van reputatieschade die het gevolg zou zijn van enige fout van de heer B. .

Het enige document dat de bvba in dit verband voorlegt, gaat (mogelijk) uit van een sollicitant, die 'hoopt om de versie van de bvba te horen van een ontslag van iemand die andere werknemers wees op het wettelijk verlof'. Nog afgezien van het feit dat de e-mail waarin dit vermeld wordt dateert van bijna een half jaar na het ontslag van de heer B. , wordt op het document de naam van de afzender niet vermeld, waardoor de bewijswaarde nihil is.

De bvba toont verder niet aan dat de heer B. aan de oorsprong ligt van het onderzoek dat door de sociale inspectie werd gevoerd: hier dient te worden opgemerkt dat het eerste bezoek van de sociaal inspecteur aan de bvba met als onderwerp de wijzigingen aan het arbeidsreglement dateert van 13 juni 2017, en het eerste contact van de heer B. met de sociale inspectie pas op 10 juli lag.

37.-

Het arbeidshof stelt verder vast dat de bvba evenmin enig bewijs levert van schade die zij zou hebben geleden bij het project van de klant NXP, waar de heer B. voor haar rekening werkte.

Dat de heer B. dit project niet verder kon uitvoeren, is het evidente gevolg van het feit dat de bvba zelf de arbeidsovereenkomst beëindigde. Dat de bvba een vervanger voor de heer B. moest aanwerven en opleiden op eigen kosten, is de heer B. niet toerekenbaar.

Dat de heer B. onmiddellijk in dienst is getreden van de klant, kan evenmin als zijn fout worden beschouwd: de bvba maakt geen melding van (post)contractuele verplichtingen die de heer B. niet nageleefd zou hebben, en beperkt zich tot de onbewezen bewering dat zij 'dit om commerciële redenen niet kon tegenhouden'.

38.-

Vermits de bvba geen bewijs levert van enige fout van de heer B. waardoor zij schade zou hebben geleden, oordeelde de arbeidsrechtbank terecht dat de tegenvordering van de bvba als ongegrond moest worden afgewezen.

C. De kosten van het geding

39.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting aangetoond wordt, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan worden aangehouden.

40.-

Met toepassing van artikel 2 tweede lid van het KB. van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding, wordt voor de toepassing van dit artikel het bedrag van de vordering vastgesteld overeenkomstig de artikelen 557 tot 562 en 618 Ger.W..

Artikel 557 Ger.W. refereert in dit verband aan het bedrag gevorderd in de inleidende akte, met uitzondering van gerechtelijke intrest, gerechtskosten en dwangsommen.

Artikel 618 Ger.W. laat toe dit te corrigeren aan de hand van de som die in de laatste

conclusie wordt gevorderd.

Voor de arbeidsrechtbank en voor het arbeidshof vorderde de heer B. in laatste conclusie meer dan 20.000,00 euro doch minder dan 40.000,00 euro, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 2.400,00 bedraagt.

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 bvba VeroTech ontvankelijk doch ongegrond; verklaart het incidenteel beroep van de heer B. ontvankelijk doch slechts gedeeltelijk gegrond; doet het bestreden vonnis teniet doch enkel voor zover hierin werd beslist dat de rechtsplegingsvergoeding bepaald diende te worden op 1.080,00 euro;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle andere beschikkingen;

Verwijst de bvba VeroTech in de kosten van beide aanleggen, aan de zijde van de heer B. vereffend op 20,00 euro inschrijvingsrecht, 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, en aan de zijde van de bvba VeroTech op 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijsbijstand ten laste van de bvba VeroTech.

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

D. RYCKX,	raadsheer,
M. VAN AKEN	plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Ph. JOOSTEN	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :	
D. VAN DEN BROECKE,	griffier.

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE

M. VAN AKEN

Ph. JOOSTEN

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 14 februari 2020 door:

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

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE.