



Repertoriumnummer 2022 / 258
Datum van uitspraak 1 februari 2022
Rolnummer 2021/AB/33
Beslissing waartegen beroep 19/1322/A

Uitgifte

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00002535906-0001-0015-02-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

SPIE BELGIUM NV, ON 0434.499.028, met maatschappelijke zetel te 1070 BRUSSEL,
Tweestationstraat 150,
appellante,
vertegenwoordigd mr.

tegen

A

geïntimeerde,
vertegenwoordigd mr.

**
*

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 Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 22 december 2020, 1^{ste} kamer (A.R. 19/1322/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 14 januari 2021,
- 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 4 januari 2022, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer A trad op 7 december 2015 in dienst van de nv Spie Belgium (hierna genoemd: de nv) als bediende 'project manager', op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur van 14 september 2015.

Hij was verbonden aan de entiteit 'Industrie Noord P&M' van de nv in Grobbendonk en werkte op de werf of werven van de nv op de kerncentrale in Doel.

Naast zijn vaste wedde kon de heer A aanspraak maken op een variabel gedeelte dat gelijk was aan maximum 10 % van de jaarbezoldiging, waarbij de regels, toekenningsvoorwaarden en berekeningsmodaliteiten door de werkgever worden vastgelegd.

2.-

Uit de weergave van het evaluatiegesprek van 22 december 2017 blijkt dat het werk van de heer A behoorlijk werd geapprecieerd, waarbij de evaluator enkel een opmerking had over de 'interne en externe communicatie die soms sec was (defensief, conflictmodus, ...)'.

Met e-mail van 15 januari 2018 aan de evaluator P maakte de heer A een aantal nabeschouwingen bij de evaluatie. In dit document ging de heer A onder andere in op een aantal specifieke punten uit het evaluatiegesprek, waar hij dan verklaringen voor gaf. Uit dit uitvoerige verslag kan worden weerhouden dat de uitvoering van het project door diverse omstandigheden zeer moeilijk was en op iedereen veel druk legde. Wat het hogervermelde verwijt met betrekking tot de interne en externe communicatie betreft stelde de heer A :

"Als mijn (non-verbale) communicatie iets anders deed overkomen, is dat niet de bedoeling geweest, maar zoals aangegeven, ben ik meer dan bereid om een coaching traject te volgen om hierin bij te leren."



Op deze vraag / suggestie werd klaarblijkelijk ingegaan. Alleszins maakte de heer V, HR business partner van de nv, met e-mail van 6 september 2018 aan een aantal leidinggevendenden van de nv een korte feedback over met betrekking tot het lopende coaching traject van de heer A bij een externe coach:

“ A – *extern coaching traject in het kader van de invulling van zijn rol als project manager, voornamelijk op gebied van interpersoonlijke relaties en communicatie.*

- a. *heeft voorlopig weinig aantoonbare vorderingen gemaakt*
- b. *Wil wel aan zichzelf werken en is positief over het traject maar de daadkracht bij hem om iets te bewegen en de concrete acties van hem ontbreken. Begrijpt hij de dringendheid van de zaak misschien niet?*
- c. *[...]*
- d. *Bij een volgende situatie op periode van hogere druk en daarbij gepaard gaande stress vreest [de externe coach] dat dezelfde pijnpunten terug zullen bovengekomen dan degene die vastgesteld zijn tijdens de vorige periode van verhoogde druk. Ook is momenteel niet overtuigd dat hij anders zal reageren of handelen.*
- e. *Aanbevolen verdere acties:*
 - i. *[...]*
 - ii. *Gesprek tussen en initiëren om een praktijkopvolging te doen van de besproken zaken in het traject. In dit geval heel concreet over de 2 hierboven beschreven situaties, zodat ook merkt dat de coaching gesprekken net vrijblijvend zijn en dat we engagement verwachten om actie te ondernemen.*
 - iii. *Bijkomend in dit gesprek de verwachtingen overbrengen over feedback/opvolging/communicatie van aan , met dezelfde reden dan hierboven.*
 - iv. *[...]*
- f. *Algemene conclusie: traject dient bijgestuurd te worden wat betreft daadkracht bij de werknemer en de betrokkenheid van de N+1 dient concreter gemaakt te worden.”*

3.-

Uit een memo van 28 februari 2018 blijkt dat de nv voor het jaar 2017 aan de heer A de maximale variabele jaarbezoldiging toekende.

Met e-mail van 2 juli 2018 van de heer P bevestigde deze aan de heer A dat zijn jaarloon per 1 januari 2019 zou worden verhoogd naar 4.500,00 euro, waarbij werd aangegeven:

“Wij zijn er van overtuigd dat je het lopende coaching project positief ervaart en succesvol invult.”



Uit een nota van 3 december 2018 blijkt verder dat op voorstel van zijn hiërarchie vanaf 1 januari 2019 een weddeverhoging van 180,00 euro kreeg 'wegens verdiensten'.

4.-

In een document 'jaarlijks evaluatiegesprek' dat zou doorgaan / doorging op 14 november 2018 werden de prestaties van de heer A geëvalueerd als 'conform aan de verwachtingen van de functie. Als opmerking vermeldde de evaluator:

" heeft zich terug op spoor getrokken en krijgt meer vat op een gezonde life/workbalance. De betrokkenheid is steeds prominent aanwezig."

5.-

Met e-mail van 19 december 2018 maakte de externe coach aan de heren V P en A de 'werkpunten geregistreerd in onze intake in het begin van het traject' over waar de dag daarna op zou terug geblikt worden:

*"1. in situaties van chaos, hoge druk open blijven staan voor wat in team gebeurd en beschikbaar blijven voor de hete hangijzers van anderen / de hulpvraag zelf durven stellen;
2. onder stress blijven werken aan de kwaliteit van de relatie, door de communicatie (zowel de formele als de informele) actief te blijven opzoeken (ipv zich isoleren en afschermen);
3. werken aan een effectieve stijl van delegeren; d.i. delegeren met de juiste balans voor ruimte geven en ondersteuning bieden (> < controle op mensen houden);
4. in relaties met teamleden en collega's meer getuigen van toenaderingsgedrag en steun;
5. de coachende stijl verder ontwikkelen, dit is mensen helpen om zelf het antwoord te formuleren op de gestelde problemen."*

6.-

Met brief van 15 maart 2019 bevestigde het werkloosheidsbureau Antwerpen van de RVA aan de heer A dat het zijn aanvraag voor loopbaanonderbreking voor de periode van 15 juli 2019 tot 14 augustus 2019 goed had ontvangen, en dat de onderbrekingsuitkeringen zouden worden uitbetaald.

7.-

Met e-mail van 22 maart 2019 vroeg GE Power aan de heer A om een offerte te maken voor werkzaamheden op de kerncentrale Doel 2, en dit voor 4 april 2019. Uiteindelijk meldde de heer A met e-mail van 3 april 2019 aan de heer P onder oplijsting van de lopende zaken:

"Momenteel bootje vol dus, en in praktijk komt erop neer dat die van GE niet behandeld kan worden."



8.-

Met brief van 24 april 2019 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst van de heer A met onmiddellijke ingang en met aankondiging van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 13 weken loon.

Op het werkloosheidsbewijs C4 werd als juiste oorzaak van de functie opgegeven: 'voldoet niet voor de functie'.

9.-

Met aangetekende en gewone brief van 15 mei 2019 vorderde de raadsman van de heer A betaling van twee weken loon wegens niet-mededeling van de reden voor het ontslag, en van zes maanden loon wegens ontslag tijdens de beschermde periode wegens de aanvraag voor ouderschapsverlof.

Met aangetekende brief van 27 mei 2019 betwistte de nv de gestelde vorderingen uitvoerig. Hierin werd verwezen naar de voorgeschiedenis (coaching traject), de allesbehalve positieve feedback van de externe coach en het feit dat de heer A in de loop van 2019 'jammerlijk genoeg wederom in dezelfde oude gewoonten verviel en de verschillende pijnpunten terug naar boven kwamen'.

Daaropvolgende briefwisseling leidde niet tot een oplossing.

II. RECHTSPLEGING

10.-

Met inleidende dagvaarding van 18 oktober 2019 vorderde de heer A voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de veroordeling van de nv tot betaling van 27.559,08 euro forfaitaire vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de ingebrekestelling van 15 mei 2019 tot de datum van algehele betaling.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de nv tot de gerechtskosten, met inbegrip van de kosten voor dagvaarding en rolstelling, en de rechtsplegingsvergoeding van 2.400,00 euro.

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

11.-

Met vonnis van 22 december 2019 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer A ontvankelijk en gegrond. Zij veroordeelde de nv tot betaling aan de heer A van 27.559,08 euro als beschermingsvergoeding wegens miskenning van de ontslagbescherming ouderschapsverlof, te vermeerderen met wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf 15 mei 2019 tot de dag van volledige betaling, en tot de



kosten van het geding, bepaald op 185,86 euro dagvaardingskosten met inbegrip van de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand.

Het vonnis werd uitvoerbaar verklaard zonder borgstelling noch kantonnement.

12.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

13.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 14 januari 2021, tekende de nv hoger beroep aan tegen het vonnis van 22 december 2019 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen en de vordering van de heer A als ongegrond af te wijzen, met verwijzing van de heer A in de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, per aanleg begroot op 2.400,00 euro.

In ondergeschikte orde vraagt de nv de wettelijke intrest te beperken tot de datum van de geding inleidende akte van 18 oktober 2019 en de nutteloze kosten voor de dagvaarding ten laste te leggen van de heer A .

III. TOELAATBAARHEID VAN HET HOGER BEROEP

14.-

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

IV. BEOORDELING

Beschermingsvergoeding ouderschapsverlof

De wettelijke regels

15.-

Het recht van de heer A op ouderschapsverlof vloeit voort uit het KB van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Artikel 8 van dit besluit bepaalt dat het recht op ouderschapsverlof dat op basis van dit besluit wordt genomen, uitgeoefend wordt in het kader van de CAO nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof



16.-

Artikel 15 § 1 van de CAO nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof bepaalt dat de werkgever geen enkele daad mag stellen om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen, behalve om dringende reden in de zin van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet of om een voldoende reden, waarbij onder voldoende reden dient te worden verstaan, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

17.-

Artikel 15 § 1 van de CAO nr. 64 bepaalt dat het verbod om de arbeidsovereenkomst te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving van de aanvraag tot ouderschapsverlof en eindigt twee maanden na de einddatum van de periode van ouderschapsverlof.

Het staat niet ter discussie dat het ontslag van de heer A gebeurde tijdens de beschermde periode.

18.-

Artikel 101 eerste lid van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals van toepassing op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst van de heer Aerts, waarop deze zich uitdrukkelijk steunt bij het stellen van zijn vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding, bepaalt dat wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst met toepassing van artikel 100 van dezelfde wet, de werkgever geen handeling mag verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet of om een voldoende reden.

Artikel 101 derde lid van de Herstelwet bepaalt dat als voldoende reden gelet, een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de loopbaanonderbreking.

19.-

De bewijslast t.a.v. het bestaan van de voldoende reden rust op de werkgever: indien de werkgever inderdaad aanvoert dat de arbeidsovereenkomst niet in strijd met het ontslagverbod werd gegeven, is het met toepassing van artikel 870 Ger.W. aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag om een reden werd gegeven die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Wanneer de werknemer een beschermingsvergoeding vordert met toepassing van deze bepaling, is het aan de werkgever die in de periode waarin het ontslagverbod geldt de arbeidsovereenkomst van de werknemer die van tijdskrediet geniet, eenzijdig heeft



beëindigd, te bewijzen dat hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

(vgl. Cass. 14 januari 2008, J.T.T. 2008, 243, weliswaar met betrekking tot de regeling tijdskrediet, waar evenwel een gelijkaardige formulering voor het ontslagverbod geldt)

Toepassing

20.-

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de nv in deze de arbeidsovereenkomst met de heer A heeft beëindigd om een voldoende reden, die verder vreemd is aan de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Als voldoende reden kan worden beschouwd, het feit dat de werkgever opmerkingen heeft over de prestaties van de werknemer, uiteraard voor zover deze opmerkingen geen betrekking hebben of verband houden met de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

21.-

Het staat niet ter discussie dat de nv op de hoogte was van het feit dat de heer A van plan was één maand ouderschapsverlof te vragen voor de periode van 15 juli tot 14 augustus 201, hoewel uit de bijgebrachte stukken niets meer blijkt dan dat de heer A met e-mail van 4 februari 2019 aan de heer V meldde dat hij van plan was voor deze periode ouderschapsverlof te vragen.

22.-

Het is ongetwijfeld zo dat de nv niet echt gelukkig is geweest in het ogenblik waarop zij is overgegaan tot ontslag van de heer A : zoals aangegeven in het feitenrelaas werd de aanvraag van de heer A om ouderschapsverlof op te nemen door de RVA goedgekeurd op 15 maart 2019, en heeft de nv de arbeidsovereenkomst beëindigd op 24 april 2019, dit is nipt iets meer dan een maand later.

Maar uit een louter chronologische opvolging tussen twee feiten kan niet met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid worden afgeleid dat tussen de twee feiten ook een oorzakelijk verband bestaat: *post hoc non praeter hoc*.

23.-

Naar het oordeel van het arbeidshof toont de nv op afdoende wijze aan dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigde om een voldoende reden, die vreemd is aan de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Uit de documenten die reeds uitvoerig werden besproken in het relaas van de feiten, blijkt uit de bijgebrachte documenten die opgesteld werden naar aanleiding van de jaarlijkse



evaluaties van 22 december 2017 en 14 november 2018, dat de nv eigenlijk wel tevreden was over de prestaties van de heer A , maar dat er een aantal pijnpunten waren die verbeterd moesten worden. Deze punten hadden betrekking op het feit dat de heer A moeilijk om kon met stress in periodes van grote drukte, en tevens communicatieproblemen had met de mensen die in zijn team werkten en derden.

Zo blijkt uit de weergave van het evaluatiegesprek van 22 december 2017 blijkt dat het werk van de heer A behoorlijk werd geapprecieerd, waarbij de evaluator enkel een opmerking had over de 'interne en externe communicatie die soms sec was (defensief, conflictmodus, ...)'.

Met e-mail van 15 januari 2018 aan de evaluator P maakte de heer A een aantal nabeschouwingen bij de evaluatie. In dit document ging de heer A onder andere in op een aantal specifieke punten uit het evaluatiegesprek, waar hij dan verklaringen voor gaf. Uit dit uitvoerige verslag kan worden weerhouden dat de uitvoering van het project door diverse omstandigheden zeer moeilijk was en op iedereen veel druk legde. Wat het hogervermelde verwijt met betrekking tot de interne en externe communicatie betreft stelde de heer A

"Als mijn (non-verbale) communicatie iets anders deed overkomen, is dat niet de bedoeling geweest, maar zoals aangegeven, ben ik meer dan bereid om een coaching traject te volgen om hierin bij te leren."

24.-

Dat de problemen die werden aangekaart ernstiger waren dan wordt voorgesteld, blijkt uit het feit dat inderdaad een coaching project werd opgestart. En dan blijkt eveneens uit de evaluaties van zowel de nv als de externe coach dat een aantal problemen in verband met de communicatie ook na een lange coaching bleven bestaan.

Zo maakte de heer V HR business partner van de nv, met e-mail van 6 september 2018 aan een aantal leidinggevendenden van de nv een korte feedback over met betrekking tot het lopende coaching traject van de heer A bij een externe coach:

" A – extern coaching traject in het kader van de invulling van zijn rol als project manager, voornamelijk op gebied van interpersoonlijke relaties en communicatie.

- a. heeft voorlopig weinig aantoonbare vorderingen gemaakt*
- b. Wil wel aan zichzelf werken en is positief over het traject maar de daadkracht bij hem om iets te bewegen en de concrete acties van hem ontbreken. Begrijpt hij de dringendheid van de zaak misschien niet?*
- c. [...]*
- d. Bij een volgende situatie op periode van hogere druk en daarbij gepaard gaande stress vreest [de externe coach] dat dezelfde pijnpunten terug zullen bovengekomen dan degene die vastgesteld zijn tijdens de vorige*



periode van verhoogde druk. Ook is momenteel niet overtuigd dat hij anders zal reageren of handelen.

e. Aanbevolen verdere acties:

i. [...]

ii. Gesprek tussen en initiëren om een praktijkopvolging te doen van de besproken zaken in het traject. In dit geval heel concreet over de 2 hierboven beschreven situaties, zodat ook merkt dat de coaching gesprekken net vrijblijvend zijn en dat we engagement verwachten om actie te ondernemen.

iii. Bijkomend in dit gesprek de verwachtingen overbrengen over feedback/opvolging/communicatie van aan met dezelfde reden dan hierboven.

f. [...]

j. Algemene conclusie: traject dient bijgestuurd te worden wat betreft daadkracht bij de werknemer en de betrokkenheid van de N+1 dient concreter gemaakt te worden."

Bovendien kan men uit de e-mail van 19 december 2019 van de externe coach aan de heren V P en A met betrekking tot de 'werkpunten geregistreerd in onze intake in het begin van het traject' waar de dag daarna op zou terug geblikt worden, afleiden dat het coachingproject nog niet afgelopen en nog niet nutteloos was:

"1. in situaties van chaos, hoge druk open blijven staan voor wat in team gebeurt en beschikbaar blijven voor de hete hangijzers van anderen / de hulpvraag zelf durven stellen;
2. onder stress blijven werken aan de kwaliteit van de relatie, door de communicatie (zowel de formele als de informele) actief te blijven opzoeken (ipv zich isoleren en afschermen);
3. werken aan een effectieve stijl van delegeren; d.i. delegeren met de juiste balans voor ruimte geven en ondersteuning bieden (> < controle op mensen houden);
4. in relaties met teamleden en collega's meer getuigen van toenaderingsgedrag en steun;
5. de coachende stijl verder ontwikkelen, dit is mensen helpen om zelf het antwoord te formuleren op de gestelde problemen."

25.-

Dat de coaching met betrekking tot een fundamenteel probleem in de samenwerking met collega's en derden eigenlijk voor een groot deel niet was geslaagd blijkt uit de afsluitende verklaring van de externe coach van 18 januari 2020:

"Het traject werd ingezet na een periode van zware werkdruk waarin A in zijn functie als projectverantwoordelijke zich in zijn communicatie naar zijn medewerkers/collega's had afgesloten, geïsoleerd. Zijn aandacht voor het taakhoudelijke weerhiel hem om zijn rol als coördinerende leidinggevende op een passende wijze nog te vervullen. A heeft het verdedigingsgedrag die hij heeft vertoond (en zoals in



ontwikkelingspunten hierboven omschreven) veel eerder toegeschreven aan de werkomstandigheden dan aan zijn eigen persoonlijk functioneren.

Een belangrijk deel van het traject bestond er dan ook in om hem bewust te maken van zijn eigen aandeel in de problematiek. Wij, coach en coachee zijn in het proces hier slechts gedeeltelijk in geslaagd.

Geslaagd in de zin dat A voor zichzelf heeft toegegeven/ingezien dat hij inderdaad als verantwoordelijke meer leidinggevende initiatieven kan nemen om werkrelaties efficiënt aan te sturen en te onderhouden. Ook dat hij de hiermee verbonden communicatie zelf pro-actiever dient te benaderen.

Niet-geslaagd omdat A deze inzichten slechts een weinig in praktijk heeft vertaald en toegepast. De inmiddels gewijzigde projectomstandigheden (mindere werkdruk) maakten het volgens hem minder relevant om met het aangereikte ten volle aan de slag te gaan.

Als gedragsproces dus niet geslaagd omdat het eigen aandeel uiteindelijk niet op authentieke wijze erkend wordt en de problematiek blijvend aan de aard van de situatie werd toegeschreven. Deze attitude kan verklaren waarom A niet ten volle van het begeleidingsproces bezit heeft genomen en deze in praktijk heeft omgezet.

Deze vaststelling is onder meer in het terugkoppelingsgesprek door de betrokkenen besproken. Er is EN melding gemaakt geweest van enige verbetering op de omschreven werkpunten (1 tem 5) EN er is terzelfdertijd voor waakzaamheid gewaarschuwd mocht er zich in de toekomst situaties van hernieuwde werkdruk voordoen. Alle betrokkenen keken uit naar meer aangepaste relationele leiderschapsresponsen, maar waren het tevens eens dat er hier niet noodzakelijk een garantie toe was."

26.-

Het is gebleken dat de blijvend bestaande problemen inderdaad bij vernieuwde hoger werkdruk tot problemen aanleiding hebben gegeven.

Er was het eerder mineure incident van begin april 2019, waarbij de heer A niet inging op de vraag van de nv om aanwezig te zijn op het bezoek in Grobbendonk van de nieuwe ceo D op 3 april 2019, met een behoorlijk bot antwoord:

*"Jammer maar zit woensdagvm op KCD, rondgang voor prijsvraag.
Kan i niet eens naar KCD komen? Als zijn attest van staatsveiligheid nog niet vervallen is, is dat maar een kwestie van overzetten naar Spie!"*

27.-

Het incident dat uiteindelijk gaf tot de beslissing van de nv om de arbeidsovereenkomst te beëindigen was de weigering van de heer A om een aanbestedingsaanvraag van GE



Power te behandelen. Met e-mail van 22 maart 2019 vroeg GE Power aan de heer A om een offerte te maken voor werkzaamheden op de kerncentrale Doel 2, en dit voor 4 april 2019. Uiteindelijk meldde de heer A met e-mail van 3 april 2019 aan de heer P onder oplijsting van de lopende zaken waar hij mee bezig was:

“Momenteel bootje vol dus, en in praktijk komt erop neer dat die van GE niet behandeld kan worden.”

De nv kon moeilijk anders dan in dit bericht lezen dat de heer A (nog maar eens) was bezweken onder een hogere werkdruk.

28.-

Ten onrechte beroept de heer A zich op de verklaring van de heer B die als senior project manager van Engie-Electrabel op de kerncentrale van Doel samenwerkte met de heer A. Het is juist dat de heer B in deze e-mail bevestigde dat ‘ze op Doel heel tevreden waren’ van de heer A, en dat ‘vooral zijn punctuele voorbereiding en nauwgezette opvolging tijdens een werf zeer hard geapprecieerd werd op een kerncentrale’. Maar uit de verklaring zelf blijkt ook dat dit de weergave was van een antwoord van de heer B op een vraag van ‘een zekere van Gentis Recruitment’, die om enkele werkreferenties over de heer A had gevraagd.

En bovendien sluit dergelijke verklaring niet uit dat de tekortkomingen die de nv had vastgesteld in de samenwerking met de heer A, niet reëel zouden zijn.

29.-

Evenzeer ten onrechte lijkt de heer A uit de toekenning van de maximale bonus en de loonsverhoging af te kunnen leiden dat de nv geen redenen had om de heer A te ontslaan.

Het is juist dat dat uit een memo van 28 februari 2018 blijkt dat de nv voor het jaar 2017 aan de heer A de maximale variabele jaarbezoldiging toekende.

Het is even juist dat de heer P met e-mail van 2 juli 2018 deze aan de heer A bevestigde dat zijn jaarloon per 1 januari 2019 zou worden verhoogd naar 4.500,00 euro, waarbij werd aangegeven:

“Wij zijn er van overtuigd dat je het lopende coaching project positief ervaart en succesvol invult.”

Uit een nota van 3 december 2018 blijkt verder dat op voorstel van zijn hiërarchie vanaf 1 januari 2019 een weddeverhoging van 180,00 euro kreeg ‘wegens verdiensten’.



Doch ook hier lijkt uit deze elementen niet dat de tekortkomingen die de nv had vastgesteld in de samenwerking met de heer A , niet reëel zouden zijn.

30.-

Op grond van wat voorafgaat is het arbeidshof van oordeel dat de nv op afdoende wijze aantoont dat de heer A werd ontslagen om een voldoende reden, die vreemd is aan de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof.

Zijn vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding dient dan ook als ongegrond te worden 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 van de nv Spie Belgium toelaatbaar en gegrond; doet het bestreden vonnis teniet behalve voor zover het de vordering van de heer A ontvankelijk verklaarde;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van de heer A ongegrond;

Verwijst hem in de kosten van het geding, aan de zijde van de heer A vereffend op 185,86 euro kosten van dagvaarding, 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 2.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, en aan de zijde van de nv Spie Belgium op 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 2.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de heer A



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

kamervoorzitter,
 , raadsheer in sociale zaken, werkgever,
 raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door griffier

De heer I 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 de
heer I raadsheer en de heer I raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

 , griffier.
en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 1 februari 2022 door

 kamervoorzitter,

 griffier

