



Uitgifte

Repertoriumnummer 2025/ 1875
Datum van uitspraak 4 augustus 2025
Rolnummer 2024/AB/348
Beslissing waartegen beroep Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 12 maart 2024 23/326/A

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

arrest

COVER 01-00004458884-0001-0013-02-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

L

K

appellant,
vertegenwoordigd door mr. V G , advocaat te 3540 HERK-DE-STAD,

tegen

SERIS LOGISTICS NV, met zetel te 1831 DIEGEM, Telecomlaan 8,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. A J , advocaat te 1000 BRUSSEL,

* * *

I. De feiten

1.

De heer L (° 1987) trad op 7 januari 2013 als sorteerder-koerier in dienst van Seris Logistics NV (hierna de vennootschap), eerst op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur , die een aantal keren werd verlengd, en vanaf 7 januari 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Hij werkte voltijds.

PAGE 01-00004458884-0002-0013-02-01-4



2.

Met een aangetekende brief van vrijdag 29 april 2022 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen.

Met een aangetekende brief van dinsdag 3 mei 2022 stelde de vennootschap de heer L _____ in kennis van de dringende redenen, die zij als volgt omschreef:

“Volgende feiten liggen aan de grondslag die elke samenwerking permanent en definitief onmogelijk maken:

Door een leidinggevende collega werd op 27/04/2022 de vaststelling gedaan om 14u30 bij opvolging van de taken in de mailroom dat enkel uw collega J _____ actief en aanwezig was. De leidinggevende is na overleg met uw supervisor samen op zoek naar u gegaan. U was nergens te vinden of te bespeuren binnen ons depot of op de parking buiten. Toen de leidinggevende naar het toilet ging, stelde hij vast dat het mannentoilet op slot was. Beide leidinggevende hebben deze deur in het oog gehouden vanuit hun bureel en stelden vast dat enkel na 24 minuten dat u van het toilet kwam om naar de mailroom terug te keren. Toen de leidinggevende naar het toilet ging op zijn beurt, stelde hij vast dat bij het openen van de deur de geur van cannabis (wiet) duidelijk aanwezig was. Niemand anders had intussentijd het toilet betreden of kunnen betreden, daar geen derden aanwezig waren in dat deel van het gebouw. De leidinggevende heeft vervolgens aan twee collega's gevraagd om te komen vaststellen of zij dezelfde geur konden vaststellen. Beiden collega's bevestigen vervolgens het verhaal.

Helaas is dit niet het enige feit: op 12 april werd ons bevestigd dat u 3 à 4 joints heeft zitten roken terwijl u opleiding gaf aan een nieuwe collega.

Bovenstaande feiten door de benodigde verklaringen van betrokken collega's onderbouwd worden, en vormen voor ons een pijnlijk maar onvergeeflijk eindpunt van vastgestelde tekorten uit hoofde van uzelf. Het herhaaldelijk te laat komen bij aanvang van je shift, het niet afleveren van goederen op de juiste bestemming bij aankomst in het depot waardoor dringende post niet tijdig bij de klant BNP Fortis Paribas is geraakt kunnen niet anders dan in kader van bovenstaande elementen gezien worden. Feiten waarop u herhaaldelijk aangesproken bent geweest om uw gedrag en handelen aan te passen. Helaas zonder veel gevolg.

Uw onbetrouwbaar gedrag en prestaties naar aanleiding van uw 'gebruik' zijn ontoelaatbaar en brengen niet enkel uzelf maar ook je collega's en de onderneming in gevaar. Roken binnen het gebouw is sowieso al niet toegelaten, cannabisgebruik al helemaal.

Seris hanteert een absolute nul-tolerantie op dat vlak, waarvan u zeer goed op de hoogte was.

Wij kunnen niet anders dan besluiten dat de professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk gemaakt werd. Uit hoofde van uw taken en verantwoordelijkheden valt op geen enkele manier het gebruik van verdovende middelen te rijmen met uw handelingen. U brengt niet enkel uzelf hiermee schade toe maar brengt tevens de veiligheid van zowel uw collega's als uw infrastructuur in gevaar. Ondanks het verbod terzake, rookt u



niet alleen op een gevaarlijke plaats maar blijken dit ook nog eens bij wet verboden substanties te zijn.”

3.

De heer L reageerde met een e-mail van zijn raadsman van 12 mei 2022 , die het volgende schreef:

“ Geachte Directie, (...)

Cliënt was sedert 07.01.2013 in dienst bij uw firma en dacht daar een zeker vertrouwen te hebben opgebouwd, nu het enorme personeelsverloop enigszins eigen is aan de sector waarin u actief bent.

Het was dan ook met de grootste verbazing dat cliënt op 29.04.2022 plots op kantoor werd geroepen bij de groepschef en daar te horen kreeg dat hij ontslagen zou worden en onmiddellijk terug huiswaarts mocht keren. Er werd daarbij geen reden opgegeven en diezelfde dag vernam cliënt dat de dochter van de groepschef blijkbaar in dienst was getreden en leek het ernaar dat cliënt dus gewoonweg plaats had moeten ruimen.

Later is echter gebleken dat er een mise en scène is gebeurd waarbij er dringende redenen werden verzonnen en geformuleerd om het ontslag te rechtvaardigen, waartegen cliënt zich met klem wenst te verzetten.

Een collega, die woorden in de mond kreeg gelegd om cliënt in een kwaad daglicht te stellen, heeft zulks toegegeven aan andere collega's die hierdoor dermate ontsteld waren dat er zelfs een stakingsdreiging werd gegeven.

De directie zou daarop hebben aangegeven dat cliënt terug in dienst mocht komen, waartoe hij werd verzocht door de vakbondsafgevaardigde doch hetgeen hij vanzelfsprekend heeft geweigerd gezien de ontoelaatbare actie tegen hem.

Op juridisch vlak wil ik vooreerst al opmerken dat cliënt laattijdig kennis heeft gekregen van uw aangetekend schrijven dd. 03.05.2022 met vermelding van de dringende redenen, nu hij al sedert 13.07.2016 gedomicilieerd is in Vilvoorde, hetgeen u destijds ter kennis werd gebracht.

In ieder geval past het bij zulke zwaarwichtige ingrepen om minstens even een adrescontrole te doen van werknemers die al 10 jaar in dienst zijn en waarbij het niet ondenkbaar is dat zij in die tijdsspanne wel eens zouden verhuizen.

U zult aldus moeten aantonen dat u heeft voldaan aan de wettelijk vereiste formaliteiten om over te gaan tot een ontslag om dringende redenen.

Ten gronde betwist cliënt aldus met klem de aangehaalde redenen.

Cliënt heeft nooit cannabis gerookt op het werk, en het is daarbij wel erg opvallend dat u op 12.04.2022 hiervan een eerste melding zou gekregen hebben doch dan blijkbaar heeft nagelaten om cliënt hierover aan te spreken. Dit valt toch niet te rijmen.

Evenmin heeft u cliënt op 27.04 of 28.04 aangesproken hierover maar u heeft hem gewoon laten werken, volgens uw bewering aldus onder invloed...

Ook de andere aangehaalde omstandigheden zijn met de haren getrokken.

Cliënt geeft aan dat hij al eens een kwartier langer deed over een rit van enkele uren, maar waarbij hij zich wel aan de verkeersregels hield hetgeen blijkbaar niet wordt geapprecieerd.

U weet dat in dergelijke omstandigheden de rechtspraak vereist dat er minstens eerst een verhoor van de werknemer zou hebben plaatsgevonden alvorens over te gaan tot de zwaarste sanctie van ontslag om dringende reden, waarmee u cliënt volledig met de rug tegen de muur zet daar hij plotsklaps geen inkomen meer heeft, en daarbij ook nog eens gedurende een lange termijn uitgesloten is van vervangingsuitkeringen.

En dit om aan nepotisme te doen ten nadele van werklieden die u 10 jaar trouw gediend hebben.



Het is duidelijk dat hier valse voorwendsels worden verzonnen om tot een totaal willekeurig ontslag over te gaan. Wij zullen dan ook een becijfering maken van de opzeg- en schadevergoedingen die toekomen aan cliënt.

Daartoe mag ik u alvast verzoeken mij de documenten over te maken bij uitdiensttreding, zoals C4, vakantie-attest, loonoverzicht, laatste loonfiche enz.

Tenzij u per kerende laat weten een overleg te willen plannen ter bemiddeling en oplossing van het geschil op een buitengerechtelijke wijze, zullen wij procedure inleiden voor de bevoegde Arbeidsrechtbank.

Cliënt laat weten nog open te staan voor overleg, hetgeen dan wel gepaard zal moeten gaan met een rechtzetting naar het personeel toe.

Hij kan namelijk niet aanvaarden dat zijn goede naam op dergelijke manier te schande wordt gemaakt bij vele mensen die hem dierbaar zijn.

Ik zie graag uw bericht tegemoet.”

De vennootschap antwoorde per e-mail van 28 juni 2022 dat zij bij haar standpunt bleef.

4.

Met een verzoekschrift van 17 februari 2023 heeft de heer L de zaak aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

II. Het bestreden vonnis

5.

De heer L vorderde voor de arbeidsrechtbank:

“Verweerster derhalve te veroordelen tot aan concluant betaling van:

- een opzeggingsvergoeding gelijk aan 27 weken en 40 dagen tbv € 16.266,52 EUR*
- een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gelijk aan 17 weken loon tbv € 8.452,91*
- Het brutoloon van de feestdagen die binnen de 30 dagen na het ontslag vallen (zijnde 1 mei en 26 mei 2022) tbv € 198,89*

Vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf opeisbaarheid.

Verweerster tevens te veroordelen tot het afleveren aan concluant van een loonbrief overeenstemmend met de bedragen en vergoedingen toegekend in het uit te spreken vonnis, alsook van een behoorlijk ingevuld formulier C4 met als einddatum van de tewerkstelling 29 april 2022 en dit binnen de twee maanden na betekening van het tussen te komen vonnis en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de gestelde termijn, verweerster te veroordelen tot het betalen van een dwangsom van 100,00 EUR per ontbrekend document en per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerstvolgende kalenderdag na het verstrijken van een termijn van 2 maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis.

Verweerster te veroordelen tot de kosten van het geding, op heden reeds begroot op:

-€ 24 bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand

-€ 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding”



6.

De vennootschap vroeg:

“In hoofdorde

De vorderingen van de heer L af te wijzen als ongegrond.

De heer L te veroordelen tot de betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van het basisbedrag, hetzij 3.000,00 euro.

In ondergeschikte orde

De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te herleiden tot 1.491,69 euro bruto.

De uitvoerbaarheid bij voorraad af te wijzen, of minstens het kantonnement toe te staan.”

7.

Met een vonnis van 12 maart 2024 (A.R. nr. : 23/326/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :

“Rechtsprekend in eerste aanleg en op tegenspraak.

Verklaart de vordering ontvankelijk maar ongegrond.

Veroordeelt de heer K L tot de kosten van het geding:

-3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding

-24,00 euro bijdrage aan het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand”

III. De vorderingen in hoger beroep

8.

De heer L stelde hoger beroep in en vordert:

“Dienvolgens het bestreden vonnis te vernietigen en, opnieuw recht doende, de oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren. Dienvolgens, geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan verzoeker van:

- een opzeggingsvergoeding gelijk aan 27 weken en 40 dagen tbv € 16.266,52 EUR

- een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gelijk aan 17 weken loon tbv € 8.452,91

- Het brutoloon van de feestdagen die binnen de 30 dagen na het ontslag vallen (zijnde 1 mei en 26 mei 2022) tbv € 198,89

Vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf opeisbaarheid.

Dienvolgens, geïntimeerde tevens te veroordelen tot het afleveren aan verzoeker van een loonbrief overeenstemmend met de bedragen en vergoedingen toegekend in het uit te spreken vonnis, alsook van een behoorlijk ingevuld formulier C4 met als einddatum van de tewerkstelling 29 april 2022 en dit binnen de twee maanden na betekening van het tussen te komen vonnis en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de gestelde termijn, geïntimeerde te veroordelen tot het betalen van een dwangsom van 100,00 EUR per ontbrekend document en



per dag vertraging, te verbeuren vanaf de eerstvolgende kalenderdag na het verstrijken van een termijn van 2 maanden na de betekening van het tussen te komen vonnis.

Geïntimeerde te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 1022 Ger. W., dit zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, begroot op:

- € 24 bijdrage begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand*
- € 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg*
- € 3.000,00 rechtsplegingsvergoeding hoger beroep”.*

9.

De vennootschap vraagt:

“In hoofdde

Het hoger beroep van de heer L af te wijzen als ongegrond.

Dienvolgens, het vonnis a quo integraal te bevestigen.

De heer L bijkomend te veroordelen tot de betaling van de kosten van het geding voor de procedure in hoger beroep, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van het basisbedrag, hetzij 3.000,00 euro.

In ondergeschikte orde

De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te herleiden tot 1.491,69 euro bruto.”

IV. De procedure voor het arbeidshof

10.

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 17 mei 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 19 mei 2025.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

11.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.



V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof

De opzeggingsvergoeding

12.

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

“Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.”.

13.

De vennootschap bevestigt in haar conclusies dat het ontslag om dringende redenen van de heer L gebaseerd was op de vaststelling dat hij op 27 april 2022 op de werkvloer cannabis had gebruikt. Dit is ook het enige feit waarvan zij verklaart kennis te hebben gekregen in de drie werkdagen voor het ontslag.

De vennootschap dient het bewijs te leveren van deze feiten.

Als bewijs legt de vennootschap drie handgeschreven verklaringen neer van respectievelijk 27 en 28 april 2022, die zij aanhaalt in haar conclusies:

(1) De leidinggevende van de heer L , de heer E , verklaarde op 27 april 2022: *“Ik ondergetekende, E G , Supervisor / Logistiek Analyst, verklaar op eer en geweten de volgende vaststelling te hebben gedaan op 27/04/2022 om 14u30.*

Bij het opvolgen van de taken uitgevoerd door het personeel in de mailroom stelde ik vast dat enkel J D actief was. In overleg met Supervisor P V gingen we op zoek naar K L . Hij was nergens te vinden binnen het depot & parking. Bij het naar het toilet gaan stelde ik vast dat het mannentoilet op slot was. We hebben de deur in het oog gehouden vanuit het bureau, 24 minuten later hoorden we de persoon van het toilet



komen en zagen K terug naar de mailroom gaan. Ik ben toen naar het toilet gegaan en bij het openen van de deur was de geur van cannabis (wiet) duidelijk aanwezig. Heb toen P V & A D gevraagd om te komen vaststellen of zij dezelfde stank waarnamen. Beide bevestigden onmiddellijk mijn waarnemingen.”.

(2) De heer V , verklaarde op 28 april 2022:

“Ik ondergetekende, P V , Supervisor, verklaar op eer en geweten volgende vaststelling te hebben gedaan rond 14u50 op 27/04/2022.

G E komt mij vragen rond 14u30 waar K is aangezien hij niet in de mailroom aanwezig is. Ik wist het ook niet direct waarna G naar toilet gaat, doch deze is bezet. Na een 20-tal minuten hoor ik de deur dichtslaan van de toiletruimte en zie ik K richting mailroom wandelen. G gaat hierna naar toilet en roept mij direct naar de toiletruimte om mij te vergewissen van de geur die er hangt. Ik herken de geur onmiddellijk als cannabis en zie ook resten van tabak rond de wc-pot liggen.”.

(3) Mevrouw D verklaarde op 28 april 2022:

“Ik ondergetekende, A D , customer care assistent te Seris Logistics, verklaart op eer en geweten dat ik op 27/04/2022 om iets na 15u het volgende heb vastgesteld:

Op vraag van Supervisor G E ben ik samen met P V naar het mannentoilet gegaan om de geur te verifiëren. Ik stelde overduidelijk de stank van cannabis vast.”

14.

De verklaringen gaan uit van werknemers die onder het gezag van de werkgever stonden, wat maakt dat deze met omzichtigheid dienen in aanmerking te worden genomen. Het kan immers niet uitgesloten worden dat deze werknemers de werkgever ter wille wilden zijn, uit vrees voor hun eigen tewerkstelling.

De verklaringen bevatten bovendien niet de vermeldingen als bepaald in artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek¹. De vennootschap biedt ook niet het bewijs door getuigen door het verhoor van deze werknemers aan.

¹ artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek bepaalt: “... De schriftelijke verklaring vermeldt de naam, de voornamen, de geboortedatum en -plaats, de woonplaats en het beroep van de opsteller ervan alsook, zo nodig, diens graad van bloed- of aanverwantschap met de partijen, of er sprake is van ondergeschiktheid tegenover de partijen, of ze samenwerken dan wel of ze gemeenschappelijke belangen hebben.

De schriftelijke verklaring vermeldt voorts dat ze is opgesteld voor overlegging aan de rechtbank en dat de opsteller ervan weet heeft van het feit dat hij zich door een valse verklaring aan straffen blootstelt.

De schriftelijke verklaring wordt geschreven, gedagtekend en door de opsteller ervan ondertekend. Hij moet daaraan als bijlage het origineel of een fotokopie toevoegen van elk officieel document dat zijn identiteit aantoont en waarop zijn handtekening voorkomt.”.



15.

Geen enkele van de drie betrokkenen verklaart dat zij de heer L hebben zien roken. Zij bevestigen enkel dat er een geur van cannabis in het toilet hing. Een werknemer voegt eraan toe dat hij resten van tabak rond de wc-pot heeft zien liggen. Het is ook opmerkelijk dat de drie werknemers die zo stellig beweren dat zij de geur van cannabis herkenden, niet verklaren dat de heer L enig teken vertoonde dat hij onder invloed van verdovende middelen was.

Het valt niet te rijmen dat de werkgever de heer L niet meteen heeft geconfronteerd met deze verklaringen, te meer waar zij op 15 maart 2022 een gesprek had met hem over zijn gedrag. De werkgever had zo nodig een van de vakbondsafgevaardigden erbij kunnen vragen, met het oog op een meer objectieve bewijsvoering .

16.

In haar conclusies zet de vennootschap uiteen:

- dat zij *vanzelfsprekend niet kan tolereren dat een werknemer tijdens zijn arbeidstijd op de werkvloer (illegale) drugs gebruikt. De vennootschap hanteert dan ook een absolute nultolerantie op dat vlak.*
- *Door cannabisgebruik tijdens de werktijd bracht de heer L – die de functie van koerier vervulde en in die hoedanigheid reed met bestelwagens van de vennootschap – niet alleen zichzelf, maar ook zijn collega's in de onderneming en derden ernstig in gevaar.*
- *Vanzelfsprekend kan Seris Logistics ook op geen enkele manier aan haar klanten, die beroep doen op de specifieke logistieke diensten van de vennootschap m.b.t. belangrijke goederen, vertrouwelijke en gevoelige documenten, uitleggen dat een koerier zijn werk verricht onder invloed van cannabis.*

Niettemin heeft de werkgever de heer L , zonder enige opmerking, op 27 april 2022 en de dag nadien gewoon laten verder werken tot hij pas op vrijdag 29 april 2022 om 12 uur werd geïnformeerd over zijn ontslag. De werkgever heeft de heer L al die dagen zelfs niet verboden om verder de voertuigen en de Clark heftruck te besturen (de vennootschap betwist in dat verband niet de verklaring van de vakbondsafgevaardigde die zij bespreekt in haar conclusies).

17.

Waar de werkgever, naar de vennootschap zelf verklaart, sinds enige maanden vermoedde dat de heer L cannabis rookte, kan niet uitgesloten worden dat dit vermoeden de interpretatie van de sterke geur in het toilet heeft beïnvloed. Zelfs in de veronderstelling dat er een cannabisgeur hing, dan is , in het licht van het voormelde, onvoldoende aangetoond dat de heer L de persoon is die er gerookt had.

Het ontslag om dringende reden was bijgevolg niet rechtsgeldig.



18.

De wettelijke opzeggingsvergoeding en het loon voor feestdagen is verschuldigd. De gevorderde bedragen worden niet betwist en lijken correct.

De forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor 17 weken

19.

Overeenkomstig artikel 9 van de voormelde cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag, is de werkgever in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.

Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.

Artikel 8 van de cao nr. 109 omschrijft een kennelijk onredelijk ontslag als volgt: *“Een kennelijk onredelijk ontslag is een 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.”.*

Uit de stukken 2 tot 7 van de vennootschap blijkt dat zij in de periode 2017 tot 2021 meerdere aangetekende brieven zond aan de heer L om hem te wijzen op tekortkomingen in zijn verplichtingen als werknemer. De vennootschap legt als stuk 8 ook het verslag neer van een gesprek van twee leidinggevenden met de heer L op 15 maart 2022, waarin stond:

“Meeting Minutes — K — 20220315

Aanwezig:

- K L*
- S N*
- E H*

Doel:

- Open gesprek om K 's werking te bespreken teneinde die te verbeteren*

Discussion Items

- Sociaal verlof*
 - Tgv dood moeder van een goede vriend;*
- komt telkens 5 à 10 minuten te laat on het werk waardoor*
 - hij zijn 3C rit te laat vertrekt (vrijdag om 11:30h te starten — ophaling Axepta voor 12:00h nodig).*
 - achteraf LMO PM te laat arriveert en mailroom overuren draait door zijn laatkomen*
 - Op 10/3 pas om 20:00h toegekomen waardoor er geen sortering voor klant in de mailroom meer mogelijk was*
 - K gaat hierop letten en proberen op tijd te komen*
- K rijdt zijn ritten 1 à 2 uur langer dan andere chauffeurs (overuren)*



- Hij geeft aan dat er vele wegenwerken en files zijn
 - **SERIS geeft aan dat we dit regelmatig monitoren**
- Als hij vervanging in de mailroom doet is hij vaak weg waardoor collega's het werk alleen verder moeten doen.
- K vond het vroeger plezanter en kijkt daardoor uit naar andere job
 - **SERIS geeft aan dat we hem snel laten vertrekken wanneer hij ander werk vindt**
- Roken van joints
 - K verklaart dat hij enkel in zijn privé joints rookt. Als we hem aanspreken dat we op het werk resten van cannabis hebben gevonden, wordt K zenuwachtig;
 - **SERIS deelt K mee dat we het roken van joints niet kunnen tolereren tijdens de werkuren.**
- We spreken al om tweemaandelijks dit gesprek te herhalen.”.

De heer L ontkent als dusdanig niet dat dit gesprek , minder dan twee maanden voor zijn ontslag, heeft plaatsgevonden en ontkent ook niet dat hij kennis had van dit verslag.

Op 29 april 2022 heeft de vennootschap de arbeidsovereenkomst beëindigd nadat bleek dat de heer L tijdens de werkuren zich abnormaal lang in het toilet afzonderde.

In het licht van het voormelde gesprek op 15 maart 2022, blijkt dat het ontslag hoe dan ook gebaseerd was op redenen die verband hielden met het gedrag van de heer L en die berustten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming en dat het niet ging om een ontslag waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever. De gevorderde vergoeding is niet verschuldigd.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep van de heer L ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Het hof hervormt het vonnis gedeeltelijk.

Het hof verklaart de vordering van de heer L gedeeltelijk gegrond.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot de betaling van

- een opzeggingsvergoeding gelijk aan 27 weken en 40 dagen , hetzij 16.266,52 euro bruto,
- het loon voor de feestdagen van 1 mei en 26 mei 2022: 198,89 euro bruto,
- de wettelijke en gerechtelijke intresten op deze bedragen vanaf de opeisbaarheid.

Het hof veroordeelt de vennootschap tot de afgifte van een loonbrief en een verbeterd formulier C4 met als einddatum van de tewerkstelling 29 april 2022 in overeenstemming met dit arrest, onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per dag vertraging van aflevering.



Het hof zegt dat de dwangsom zal worden verbeurd met ingang van één maand na de betekening van het arrest en dat de dwangsom niet zal verschuldigd zijn boven het bedrag van 5.000 euro.

Het hof veroordeelt de vennootschap om aan de heer L de kosten van het geding in eerste aanleg en in hoger beroep te betalen, tot nu begroot op de rechtsplegingsvergoeding, gelijk aan 3.000 euro in eerste aanleg en 3.000 euro in hoger beroep.

Het hof legt de bijdrage van 24 euro voor het fonds voor juridische tweedelijnsbijstand in eerste aanleg en in hoger beroep ten laste van de vennootschap, die deze dient te betalen aan de heer L .

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

C C , kamervoorzitter,
H V , raadsheer in sociale zaken, werkgever,
T D , raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
Bijgestaan door Ines D , griffier

De heer H V , raadsheer in sociale zaken, werkgever, 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 mevrouw C C , kamervoorzitter en de heer T D , raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider.

en uitgesproken op de openbare zitting van 4 augustus 2025 van de 5e kamer waar aanwezig waren :

C C , kamervoorzitter,
I D , griffier

