

Rep.R. 15/17269

VONNIS uitgesproken door de voorzitter van de **TWEEDE KAMER** in de openbare terechtzitting van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, op woensdag **NEGEN DECEMBER TWEEDEUZEND VIJFTIEN**

GROSSE

Mr.

In

Uit

UR

€

d.d.

INZAKE:A.R. 14/7065/A

V. H. S., wonende te

EISENDE PARTIJ OP HOOFDEIS, VERWERENDE PARTIJ OP TEGENEIS:

ter zitting vertegenwoordigd door mr. loco Mr., advocaat, met kantoor te

TEGEN:

B.V.B.A. NOTARISSSEN M., met zetel gevestigd te

GROSSE

Mr.

In

Uit

UR

€

d.d.

VERWERENDE PARTIJ OP HOOFDEIS, EISENDE PARTIJ OP TEGENEIS:

ter zitting vertegenwoordigd door mr. loco Mr., advocaat met kantoor te

VERLEENT DE RECHTBANK HET VOLGENDE VONNIS:

De voorschriften van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werden nageleefd.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en vermeld op de inventaris.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art. 734 Ger. W., doch partijen kwamen niet tot een verzoening.

Partijen werden gehoord in hun pleidooien op de openbare zitting van 10 november 2015.

De heer V. H. vordert met dagvaarding dd. 3 november 2014 van gerechtsdeurwaarder M. C., met standplaats te Antwerpen, de veroordeling van de B.V.B.A. Notarissen M. tot betaling van het bedrag van 9 983,18 euro ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, meer de vergoedende intresten vanaf 30 juni 2014, de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ;

De heer V. H. vordert tevens om het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande alle verhaal en zonder borgstelling noch kantonnement ;

Afschrift An. 792 G.W.
Vrij van expeditierecht
art. 280.2 Wetb. van

1. FEITEN :

De heer V. H. is op 13 mei 2013 in dienst getreden van notariskantoor M. (hierna kortweg de B.V.B.A. genoemd) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur ;

Tijdens de schorsing van zijn arbeidsovereenkomst wegens ziekte beëindigde de B.V.B.A. de arbeidsovereenkomst met aangetekende brief dd. 30 juni 2014 met volgende motivering :

"Bij deze dienen wij u mede te delen dat wij spijtig genoeg genoodzaakt zijn om met onmiddellijke ingang een einde te stellen aan uw arbeidsovereenkomst.

Wij hebben inderdaad moeten vaststellen dat u dit jaar al ongeveer een zestigtal dagen afwezig bent geweest van het werk onder meer, en zulks spijtig genoeg voor u, ingevolge langdurige arbeidsongeschiktheid die thans minstens nog tot 31 juli zou voortduren.

U zal met ons begrijpen dat deze langdurige afwezigheid, in een periode dat het kantoor gebukt gaat onder een erg hoge werkdruk, de werklast bij uw collega's in erg belangrijke mate verhoogt en dat deze situatie op den duur niet vol te houden blijft.

Nu wij verder vernemen dat u kennelijk de intentie heeft, om, zelfs indien uw arbeidsongeschiktheid na 31 juli niet zou verlengd worden, op andere wijzen van het werk afwezig te blijven tot het einde van dit jaar, rest ons geen andere keuze dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Wij geven het sociaal secretariaat de opdracht om over te gaan tot het uitrekenen van de u toekomende verbrekingsvergoeding en eventueel andere u nog verschuldigde vergoedingen evenals het afleveren van de wettelijk vereiste sociale documenten.

Wij wensen u alleszins nog veel succes toe voor de toekomst."

(cfr. stuk 3 bundel eiser) ;

Met brief dd. 15 juli 2014 van de raadsman van de heer V. H. werd de opgegeven reden voor het ontslag (ziekte en hoge werkdruk) betwist ;

De raadsman van de heer V. H. vraagt in zijn brief een concrete motivering van de eventuele werklast aan de hand van stukken in de zin van artikel 5 van de C.A.O. nr. 109 ;

Het feit dat het kantoor zou vernomen hebben dat de heer V. H. de intentie had om ook na zijn periode van arbeidsongeschiktheid afwezig te blijven wordt ook betwist ;

Er wordt vastgesteld dat de enige reden voor het ontslag de ziekte van de heer V. H. is zodat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag in de zin van artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 ;

De B.V.B.A. werd in gebreke gesteld om een schadevergoeding te betalen gelijk aan 17 weken loon (cfr. stuk 4 bundel eiser) ;

Met brief dd. 8 september 2014 reageert de B.V.B.A. middels brief van haar raadsman aan de raadsman van de heer V. H. ;

Deze laat gelden dat de B.V.B.A. nooit kennis heeft genomen van de brief dd. 15 juli 2014 en dat het eerste contact dateert van de e-mail dd. 11 augustus 2014 van de raadsman van de heer V. H. ;

Deze e-mail betrof een kopie van de brief dd. 15 juli 2014 ;

Voor zover het schrijven dd. 15 juli 2014 als een verzoek tot motivering van het ontslag zou gelden loopt de termijn tot 11 september 2014 ;

De raadsman van de B.V.B.A. stelt dat de brief dd. 30 juni 2014 wel degelijk een geldige motivering geeft voor het ontslag ;

De reden van het ontslag berust niet bij de ziekte van de heer V. H. maar wel wegens het feit dat deze eind juni telefonisch contact heeft opgenomen met één van zijn collega's bij wie hij had geïnformeerd wat de beide notarissen vonden van zijn langdurige afwezigheid ;

Daarbij zou de heer V. H. te kennen hebben gegeven dat zijn arbeidsongeschiktheid begin augustus niet verder zou verlengd worden ;

Hij zou er wel aan toegevoegd hebben dat hij eerst zijn volledige verlof zou opnemen om dan te trachten op andere wijzen nog verlof te bekomen (vaderschapsverlof, educatief verlof, enz.) en de rest van het jaar geen prestaties meer te verrichten voor het kantoor ;

De collega in kwestie zou geschokt zijn geweest en heeft de notarissen daarvan ingelicht ;

Deze reden tot ontslag wordt als voldoende beschouwd en de brief dd. 8 september 2014, die binnen de maand na het verzoek tot kennisgeving van de motivering van het ontslag, wordt als een bevestiging en verdere aanvulling beschouwd ;

Volgens de raadsman van de B.V.B.A. komt het niet aan deze toe om het bewijs te leveren van de redenen van het ontslag ;

Het betalen van een schadevergoeding wordt om deze reden afgewezen (cfr. stuk 5 bundel eiser) ;

Met brief dd. 24 september 2014 antwoordde de raadsman van de heer V. H. aan de raadsman van de B.V.B.A. dat deze zich niet kan verzoenen met de inhoud van de brief van 8 september 2014 ;

In de ontslagbrief wordt immers bij aanvang gewezen op het gegeven dat de heer V. H. reeds langdurig afwezig is ingevolge arbeidsongeschiktheid en dat deze dat nog zal blijven tot 31 juli 2014 ;

Er werd geargumenteerd dat ingevolge deze arbeidsongeschiktheid de werkdruk in het kantoor groot was en de afwezigheid van de heer V. H. niet kan opgevangen worden ;

Elke andere reden en bewering van een personeelslid wordt als niet aantoonbaar beschouwd en kan geenszins gelden als voldoende reden voor het ontslag ;

De heer V. H. werd voorafgaandelijk nooit gecontacteerd aangaande de gehanteerde aantijgingen doch de B.V.B.A. gebruikt deze gemakshalve om het ontslag door te drijven (cfr. stuk 6 bundel eiser) ;

Vermits partijen niet tot overeenkomst zijn gekomen, is de heer V. H. tot dagvaarding overgegaan ;

2. SCHADEVERGOEDING KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG :

De heer V. H. vordert betaling van een bedrag gelijk aan 17 weken loon, hetzij 9 983,18 euro ;

De heer V. H. voert aan dat de initiële ontslagreden zijn arbeidsongeschiktheid is aangezien gedurende de zestig dagen van gewettigde afwezigheid de werklast bij de collega's in hoge mate was verhoogd ;

Bijkomend stelt de B.V.B.A. volgens de heer V. H. dat zij vernomen heeft dat hij kennelijk de intentie zou gehad hebben om na deze periode van arbeidsongeschiktheid op andere wijzen van het werk afwezig te blijven ;

De heer V. H. leidt hieruit af dat hij zijn ontslag kreeg omdat hij ziek was ;

Na het verzoek van de heer V. H. om de concrete redenen aan te tonen stelde deze vast dat niet zozeer de 60 dagen arbeidsongeschiktheid de reden voor het ontslag waren maar klaarblijkelijk de beweringen van een collega die met de heer V. H. zou getelefoneerd hebben waaruit de B.V.B.A. een werkonwilligheid, na een periode van arbeidsongeschiktheid, heeft afgeleid ;

De B.V.B.A. laat gelden dat de heer V. H. niet bewijst dat de ontslagredenen, zoals door haar wordt aangetoond, kennelijk onredelijk waren ;

Artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag definieert het 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" ;

Luidens de commentaar bij artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 heeft de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag ;

De rechtbank toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever ;

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever getoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever ;

Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is ;

Het gaat dus om een marginale toetsing ;

Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever ;

In de rechtsleer wordt opgemerkt dat de vereiste dat de ontslagreden niet van die aard mag zijn dat een normale en redelijke werkgever nooit tot het ontslag zou hebben beslist, een bijkomende toepassingsvoorwaarde van het kennelijk onredelijk ontslag is : zelfs wanneer het ontslag wordt gegeven om een reden die geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en evenmin gesteund is op de noodwendigheden van de onderneming, zal het ontslag toch niet kennelijk onredelijk zijn, zolang niet eveneens bewezen is dat een normale en redelijke werkgever dezelfde ontslagbeslissing nooit zou genomen hebben (cfr. G. Deville en P. Geerebaert, C.A.O. nr. 109 : een gemotiveerde analyse, Soc. Kron 2014, 134) ;

In het verslag bij de C.A.O. nr. 109 luidt het dat de werkgever wel het recht heeft om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat dit recht niet op onvoorzichtige en onevenredige wijze mag uitgeoefend worden ;

Artikel 10 van de C.A.O. nr. 109 regelt de verdeling van de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer ;

Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast ;

Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is ;

Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4 ;

De werkgever kan tijdens de procedure voor de rechter inzake kennelijk onredelijk ontslag andere ontslagredenen aanvoeren dan die welke hij spontaan meedeelde aan de werknemer ;

De bewijslast van deze ontslagredenen berust in dat geval volledig op de werkgever (cfr. G. Deville en P. Geerebaert, o.c., 135) ;

In casu heeft de B.V.B.A. de ontslagredenen meegedeeld in de ontslagbrief ;

De B.V.B.A. roept twee ontslagredenen in ;

De eerste heeft betrekking op de afwezigheid wegens o.m. arbeidsongeschiktheid gedurende een zestigtal dagen in 2014 met een arbeidsongeschiktheid die nog liep tot 31 juli 2014 (cfr. stuk 8 bundel verweerster) ;

Deze langdurige afwezigheid wordt in verband gebracht met de erg hoge werkdruk op het kantoor en de werklast bij de collega's van de heer V. H. die in erg belangrijke mate verhoogt, zodat de situatie niet vol te houden is ;

De B.V.B.A. verwijst daarvoor naar de talrijke berichten in de media die rapporteerden over de onhoudbaarheid van de situatie in de notariskantoren naar aanleiding van wijzigingen in de wetgeving m.b.t. de liquidatiebonus (cfr. stukken 9 tot 14) ;

De B.V.B.A. stelt evenwel dat hierin niet de ontslagreden is gelegen maar wel in het feit dat de heer V. H. niet zinnens was om na de periode van arbeidsongeschiktheid tot 31 juli 2014 (naar eigen zeggen de laatste verlenging) het werk te hervatten ;

Volgens de B.V.B.A. blijkt dit duidelijk uit een mededeling van mevrouw L. (cfr. stuk 2 bundel verweerster) ;

De betrokken werknemster legde een verklaring af overeenkomstig artikel 961/1 en 961/2 Ger. W. :

"Op een vrijdag kreeg ik verschillende berichten van S.

Ik was toch wel geschokt van die berichten, zodat ik notaris E. M. hiervan onmiddellijk verwittigde.

S. vroeg of de 'notarissen' commentaar gaven op zijn langdurige afwezigheid.

Hij zei dat hij begin augustus zou terugkomen, maar dat hij niet akkoord ging met het collectief verlof dat voorzien was van 28 juli tot en met 6 augustus.

Hij zei ook dat hij zijn resterende verlof nog graag allemaal achter elkaar zou opnemen."

In haar syntheseconclusie gaat de B.V.B.A. echter verder en stelt zij dat de heer V. H. van plan was om vanaf augustus 2014 het ene verlof na het andere te nemen, niet enkel zijn gewoon verlof maar ook educatief en andere verlof ;

De B.V.B.A. meent uit de brief dd. 24 september 2014 van de raadsman van de heer V. H. te ontwaren dat deze de bedoeling had om na beëindiging van arbeidsongeschiktheid nog regelmatig van het werk weg te blijven nu deze daarin enkel stelde dat de bewering van een personeelslid niet meer aan te tonen valt (cfr. stuk 6 bundel elser) ;

Uit deze brief blijkt evenwel niet dat dit het geval was ;

Evenmin kan uit de verklaring van mevrouw L. afgeleid worden dat de heer V. H. van plan was verder het ene verlof na het andere op te nemen ;

Uit haar verklaring blijkt enkel dat de heer V. H. zijn resterende (wettelijk) verlof wenste op te nemen, hetgeen niet abnormaal is ;

Bovendien verklaart mevrouw L. dat de heer V. H. had gezegd begin augustus terug te komen ;

De B.V.B.A. voegt aan deze verklaring zaken toe die daar helemaal niet in voorkomen ;

Indien de B.V.B.A. al zou verwezen hebben naar de noodwendigheden van de onderneming dient te worden vastgesteld dat geen enkel bewijs voorligt dat de werking van het notaris-kantoor (tijdelijk verhoogde werkdruk) niet zou kunnen ondervangen worden door de heer V. H. vanaf augustus 2014 ;

Het is evenmin aan te nemen dat het ontslag van de heer V. H. noodzakelijk was om de werkdruk op te vangen en om een vervanger te kunnen zoeken ;

Waar de B.V.B.A. opwerpt dat het ontslag van de heer V. H. werd ingegeven door zijn gedrag en de daarmee samenhangende noodwendigheden inzake de werking van de onderneming dient vastgesteld te worden dat zij enkel is voortgegaan op een inlichting door mevrouw L. dewelke verklaarde dat de heer V. H. haar telefonisch had meegedeeld zijn nog resterende verlof na elkaar op te nemen zonder te specificeren in welke periode dit zou gebeuren ;

De B.V.B.A. leidt uit deze verklaring af dat de heer V. H. ook nog ander verlof wenste op te nemen ;

Dat blijkt uit geen enkel element van het dossier en al evenmin uit de verklaring van mevrouw L. [REDACTED];

Terecht roept de B.V.B.A. in dat geen enkele wettelijk bepaling haar verplicht om de werknemer voorafgaandelijk aan het ontslag te horen doch de B.V.B.A. is ten onrechte voortgegaan op de subjectieve en niet onderzochte inlichtingen van mevrouw L. [REDACTED];

De B.V.B.A. beweert dat zij zelf ook telefonisch contact heeft opgenomen met de heer V. H. [REDACTED] en in de gaten had dat er iets niet pluis was;

Van deze bewering wordt door de B.V.B.A. echter geen bewijs geleverd en deze blijft bovendien erg vaag over dit vermeend gesprek;

Indien de B.V.B.A. van oordeel was dat de heer V. H. [REDACTED] het werk niet meer zou hervatten in 2014 diende zij minstens, als voorzichtige werkgever, hem in gebreke te stellen temeer nu deze had aangegeven dat zijn arbeidsongeschiktheid liep tot 31 juli 2014 en dat deze niet zou verlengd worden en hij in augustus zou terugkomen;

Tevergeefs roept de B.V.B.A. in dat uit de houding van de heer V. H. [REDACTED] zijn demotivatie bleek;

De B.V.B.A. kan in een zekere mate lichtzinnigheid verweten worden;

Op geen enkel ogenblik heeft zij het nodig of nuttig geacht de heer V. H. [REDACTED] te polsen naar zijn intenties met betrekking tot zijn werkhervatting na het einde van zijn arbeidsongeschiktheid van 31 juli 2014;

Uit de loonfiche die de heer V. H. [REDACTED] bijbrengt blijkt dat hij nog 9 resterende vakantiedagen kon opnemen (cfr. stuk 2 bundel eiser);

Thans beweren dat het niet langer mogelijk was met een man minder te werken of met een gedemotiveerde werknemer waardoor de werking van de vennootschap in gevaar zou worden gebracht is dan ook kort door de bocht;

Niet alleen faalt de B.V.B.A. in de op haar rustende bewijslast om aan te tonen dat het gedrag van de heer V. H. [REDACTED] aan de oorsprong lag van het ontslag;

De door de B.V.B.A. aan de ziekte van de heer V. H. [REDACTED] gekoppelde noodwendigheden van de onderneming zijn evenmin bewezen;

Alleszins, waar zou verwezen worden naar de noodwendigheden van de onderneming kan de rechtbank ook niet aannemen dat een normale en redelijke werkgever nooit dezelfde ontslagbeslissing zou hebben genomen;

De ontslagredenen blijken uit de ontslagbrief zelf en moesten door de B.V.B.A. niet meer geconcretiseerd of verduidelijkt worden;

De rechtbank is dan ook van oordeel dat het ontslag van de heer V. H. [REDACTED] kennelijk onredelijk is zodat deze overeenkomstig artikel 9 §2 van de C.A.O. nr. 109 aanspraak kan maken op een schadevergoeding;

De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijk onredelijkheid van het ontslag ;

Waar de B.V.B.A. heeft gezocht naar een oplossing om de afwezigheid van de heer V. H. wegens arbeidsongeschiktheid op te vangen heeft zij een ontslagbeslissing genomen die niet gesteund was op objectieve elementen ;

In de gegeven omstandigheden is de rechtbank van oordeel dat een schadevergoeding gelijk aan 8 weken loon kan toegekend worden ;

De heer V. H. kan aldus aanspraak maken op een schadevergoeding als volgt berekend:
 $8 \times 587,25 = 4.698$ euro ;

3. UITVOERBAARHEID BIJ VOORRAAD :

De heer V. H. vordert tevens om het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande alle verhaal en zonder borgstelling noch kantonnement ;

De B.V.B.A. roept in dat de uitvoerbaarverklaring een uitzonderlijke maatregel is dewelke dient te worden gemotiveerd ;

De B.V.B.A. stelt dat de heer V. H. zijn vordering niet motiveert zodat ze dient te worden afgewezen ;

De rechtbank oordeelt ter zake als volgt :

De uitvoerbaarheid bij voorraad dient de uitzondering te blijven (artikel 1397 Ger. W.) ;

De uitvoerbaarheid bij voorraad kan enkel met passende omzichtigheid worden toegestaan ;

De voorlopige tenuitvoerlegging is er op gericht om dilatoire manoeuvres van onwillige schuldenaars tegen te gaan (cfr. L. Laenens, K. Broeckx en D. Scheers, Handboek gerechtelijk recht, Antwerpen, Intersensia, 2004, 617) en kan derhalve enkel worden toegestaan indien er valt te vrezen voor een zuiver dilatoir beroep of indien er redenen zijn om te vrezen voor het onvermogen van de wederpartij (cfr. Antwerpen 13 oktober 1998, Limb. Rechtsleven 1999, 152) ;

De rechter kan de uitvoerbaarheid bij voorraad eveneens toestaan wanneer hij van oordeel is dat zijn beslissing niet voor ernstige kritiek vatbaar is ;

Vastgesteld dient te worden dat de heer V. H. geen objectieve argumenten aanhaalt op grond waarvan de uitvoerbaarheid bij voorraad zou moeten toegekend worden ;

Er bestaat hiertoe dan ook geen aanleiding ;

4. TEGENEIS :

De B.V.B.A. vraagt terugbetaling van een bedrag van 811,87 euro ten titel van educatief verlof ;

Zij stelt dat de heer V. H. het wettelijk voorziene attest voor terugbetaling met betrekking tot het schooljaar 2012-2013 niet heeft afgeleverd (cfr. stuk 4 bundel verweerster) ;

Bovendien voldeed het door de heer V. H. afgeleverde attest voor 2013-2014 volgens de B.V.B.A. niet aan de vereisten, zoals gesteld door de wetgeving (cfr. stuk 7 bundel verweerster) ;

Aldus verliest de B.V.B.A. ingevolge de fout van de heer V. H. de terugbetaling van het bedrag van 811,87 euro zodat deze terugbetaling vordert ten titel van schadevergoeding ;

De heer V. H. laat gelden dat de aanvraag en de aanvullende inlichtingen een verplichting van de werkgever zijn (cfr. artikel 17 K.B. van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen) ;

Het blijft volgens de heer V. H. onduidelijk wanneer de B.V.B.A. de aangifte van schuldvordering wegens toegekend educatief verlof heeft ingediend ;

Het M.B. van 6 november 1985 regelt de modaliteiten betreffende de bewijsstukken die ingediend moeten worden om terugbetaling te verkrijgen van de lonen en sociale bijdragen met betrekking tot het educatief verlof ;

Volgens de heer V. H. toont de B.V.B.A. niet aan dat door zijn schuld de vervalt termijn zou verstreken zijn voor het indienen van het juiste attest ;

Dat de heer V. H. per ongeluk het verkeerde attest verstuurd kan volgens deze hem moeilijk verweten worden ;

De B.V.B.A. toont ook niet aan dat er sprake is van bedrog of een grove schuld in de zin van artikel 18 arbeidsovereenkomstenwet ;

De rechtbank oordeelt ter zake als volgt :

Met brief dd. 13 januari 2015 van de F.O.D. Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontving de B.V.B.A. het bericht dat geen antwoord werd ontvangen op de brief dd. 26 november 2014 binnen de vastgestelde termijn ;

Op basis van de ontbrekende elementen werd de aanvraag tot terugbetaling van het betaald educatief verlof voor het schooljaar 2013-2014 geweigerd (cfr. stuk 6 bundel verweerster) ;

In de brief dd. 26 november 2014 werd binnen de maand de afgifte gevraagd van het originele document van bewijs van deelname aan examens voor V. H. S. voor het schooljaar 2012-2013 (cfr. stuk 3 bundel verweerster) ;

Met brief dd. 5 december 2014 vroeg de raadsman van de B.V.B.A. het originele document van bewijs van deelname aan de examens voor 2012-2013 (cfr. stuk 4 bundel verweerster) ;

Daarop werd het document met betrekking tot deelname aan de examens afgeleverd doch voor het schooljaar 2013-2014 (cfr. stuk 5 bundel verweester) ;

Alhoewel de B.V.B.A. dit document kreeg overgemaakt heeft zij er de heer V. H. nooit op gewezen dat het een attest voor het schooljaar 2012-2013 moest zijn ;

De B.V.B.A. heeft de haar toegestane termijn laten verstrijken met een negatieve beslissing tot terugbetaling voor gevolg ;

Uit stuk 7 van het bundel van de heer V. H. blijkt volgens de F.O.D. dat de aanvraag werd ingediend op 12 juni 2014 en daarbij ontbrak een bewijs van deelname aan de examens voor het schooljaar 2012-2013 ;

Als reactie op de weigering verzocht de B.V.B.A. per e-mail om uitstel te verlenen voor het bezorgen van de correcte informatie doch dit was volgens de F.O.D. buiten termijn ;

Terugbetaling van een aanvraag met betrekking tot schooljaar 2012-2013 kon niet meer gebeuren na afsluiting van het begrotingsjaar 2014 hetgeen duidelijk werd bevestigd door de Departement Werk & Sociale Economie (cfr. stuk 7 bundel eiser) ;

Nochtans zijn zowel de aanvraag als de aanvullende inlichtingen een verplichting van de werkgever ;

Artikel 17 van het K.B. van 23 juli 1985 tot toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van werknemers, tot uitvoering van afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985, houdende sociale bepalingen, stelt het volgende :

"De aanvraag om terugbetaling wordt ingediend in de vorm van een gezamenlijke aangifte van schuldvordering waarbij een individuele steekkaart voor iedere gerechtigde werknemer wordt gevoegd. Het model van die bescheiden wordt vastgelegd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Die aanvraag dient vergezeld te zijn van de bewijsstukken waarvan de lijst door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wordt vastgelegd.

De werkgever is verplicht het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid de aanvullende inlichtingen te verschaffen, die voor het onderzoek van zijn aanvraag noodzakelijk zouden blijken."

Het kwam derhalve aan de B.V.B.A. toe om aan de heer V. H. de correcte documenten voor de terugbetaling van het educatief verlof op te vragen ;

De B.V.B.A. heeft geen bijkomende documenten aan de heer V. H. opgevraagd doch liet de termijn om deze in te dienen verstrijken ;

De B.V.B.A. heeft op dat ogenblik ook geen uitstel meer gevraagd ;

Het is dan ook de B.V.B.A. die zelf verantwoordelijk is voor de weigering tot terugbetaling ;

Aan de heer V. H. kan geen fout toegerekend worden die in oorzakelijk verband staat tot de niet-terugbetaling van het educatief verlof ;

De tegeneis is ongegrond ;

Fol 2953

**OM DEZE REDENEN,
DE RECHTBANK,**

Rechtsprekende op tegenspraak, na erover beraadslaagd te hebben en alle andersluidende conclusies verwerpende,

Verklaart de hoofdeis ontvankelijk en gegrond in de mate zoals hierna bepaald :

Veroordeelt de B.V.B.A. Notarissen [REDACTED] M [REDACTED] om aan de heer V [REDACTED] H [REDACTED] het bedrag van vierduizend zeshonderd achtennegentig euro (4 698,00 euro) te betalen ten titel van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, meer de vergoedende intresten vanaf 30 juni 2014 en de gerechtelijke intresten ;

Verklaart de tegeneis ontvankelijk doch ongegrond ;

Veroordeelt de B.V.B.A. Notarissen [REDACTED] M [REDACTED] tot de kosten van het geding, aan de zijde van de heer V [REDACTED] H [REDACTED] begroot 144,70 euro wegens dagvaarding en 990 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van de B.V.B.A. Notarissen [REDACTED] M [REDACTED] begroot op 990 euro rechtsplegingsvergoeding ;

Zegt dat er geen aanleiding bestaat om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

De griffier,

A. BUYTAERT

De rechter in sociale zaken,
werkgever,

M. RUYS

De voorzitter van de kamer,

H. DE ROEP

De rechter in sociale zaken,
werknemer-bediende,

W. SALS