



Repertoriumnummer 2017/ 002164
Datum van uitspraak 17 -03- 2017
Rolnummer 16/3541/A (voorheen 16/22/C) + 16/2894/A
beschermde werknemer
Eindvonnis EVT Tegensprekelijk eindvonnis

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €

Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

Vonnis

Kamer 2

IN DE ZAAK:

CERBA HEALTHCARE BELGIUM BV BVBA, afdeling LBS (de vennootschap),

Met maatschappelijke zetel te 1070 Brussel, Joseph Wybranlaan 45 A 150, en met ondernemingsnummer 0419.540.638;

Eisende partij;

Vertegenwoordigd door Mr. Philippe FRANCOIS, advocaat, met kantoor te 1000 Brussel, Terhulpesteenweg 120;

TEGEN :

1. De heer Michel J

Eerste verwerende partij;

Vertegenwoordigd door mevrouw Elisa DE CONINCK, syndicaal afgevaardigde van het Algemeen Christelijk Vakverbond, met kantoor te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19;

2. Het ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND, Interprofessionele representatieve werknemersorganisatie (ACV);

Met zetel gevestigd te 1030 Schaarbeek, Haachtsesteenweg 579;

Tweede verwerende partij;

Niet verschenen, noch vertegenwoordigd;

1. DE PROCEDURE

De rechtbank houdt in het bijzonder rekening met de naleving van volgende wetten en heeft kennis genomen van de volgende procedurestukken:

- de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,
- de wet van 10 oktober 1967 houdend het Gerechtelijk Wetboek;
- de wet van 19 maart 1991 houdende een bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de

kandidaat-personeelsafgevaardigden (de Wet Ontslagregeling
Personeelsafgevaardigden)

- het verzoekschrift van eisende partij, aangetekend verzonden op 27 oktober 2016, en ontvangen ter griffie op 31 oktober 2016, en de aangetekende brieven verstuurd op 27 oktober 2016 aan verwerende partijen (AR 16/2894/A);
- het proces-verbaal dd. 3 november 2016 van de voorzitter van deze rechtbank met bepaling van een nieuwe rechtsdag op 14 november 2016;
- de beschikking van niet-verzoening van de voorzitter van deze rechtbank dd. 14 november 2016;
- de dagvaarding zoals in kort geding, betekend op 17 november 2016 (AR 16/3541/A);
- de beschikking van niet-verzoening van de voorzitter van deze rechtbank dd. 22 november 2016;
- de conclusies voor eisende partij neergelegd ter griffie op 18 januari en 10 februari 2017;
- de conclusies voor de heer Michel J. neergelegd ter griffie op 31 januari en 24 februari 2017;
- de stukken van partijen.

De zaak werd per beschikking van 22 november 2016 vastgesteld op de openbare terechtzitting van 6 maart 2017, doch op vraag van partijen uitgesteld naar de openbare zitting van 10 maart 2017 wegens overmacht in hoofde van het ACV om de zaak als vertegenwoordiger van de heer J. te pleiten.

Hoewel regelmatig opgeroepen, is het ACV op de zitting van 10 maart 2017 niet verschenen in eigen naam, doch enkel als vertegenwoordiger van de heer J. .

De verzoeningspoging overeenkomstig artikel 734 lid 1 Ger.W. ter openbare terechtzitting van 10 maart 2017 is mislukt.

De aanwezig partijen zijn vervolgens gehoord in hun middelen, waarna de zaak in beraad is genomen en gesteld voor uitspraak binnen de wettelijke termijn, met name op 17 maart 2017.

2. VORDERING

De vennootschap heeft het voornemen om de heer Michel J. wegens dringende reden te ontslaan.

De heer J. is naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2016 verkozen als plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Hij geniet derhalve de bijzondere ontslagbescherming, voorzien voor personeelsafgevaardigden door de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

In toepassing van die wet dient de vennootschap de toestemming te krijgen van de rechtbank vooraleer zij de heer J. kan ontslaan om dringende reden.

De vennootschap vraagt dan ook om:

- de door haar aangehaalde feiten als een dringende reden te erkennen in toepassing van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en de ontslagbescherming op te heffen die de heer J. geniet;
- de heer J. en het ACV te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, met name de dagvaardingskosten van 139,12 EUR en de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van 1.320,00 EUR.

3. FEITEN

Op 1 augustus 2002 is de heer J. in dienst getreden van de vennootschap met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hij oefende de functie uit van klinisch laborant. De afdeling waar de heer J. werkzaam was stond in voor bloedafnames en analyses van bloedstalen voor artsen en ziekenhuizen.

In de loop van 2015 viel de heer J. die alleenwonend is, ten prooi aan financiële problemen en een zware depressie die op 15 september 2015 uitmondde in een zelfmoordpoging in zijn woning. Toen hij zich op 18 september 2015 aanbood op het werk met een verband rond zijn nek werd dit opgemerkt door zijn collega's, die hem de eerste zorgen toebrachten en een ambulance belden. Vanaf die datum tot op heden is hij afwezig van het werk wegens arbeidsongeschiktheid.

De heer J. lichtte zijn werkgever vervolgens in over zijn medische en financiële problemen, en over de hulpverleners op wie hij een beroep deed om deze problemen het hoofd te bieden nl. Dr. D. , een psychiater van het AZ Jan Portaels in Vilvoorde en maatschappelijk werkster Annelies DE W. van het OCMW te Machelen.

Tijdens de sociale verkiezingen van 19 mei 2016 – kennelijk tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid – werd de heer J. voor het ACV verkozen als plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Op 1 oktober 2016 stelde de vennootschap vast dat de heer J. niet naar zijn werkplaats was teruggekeerd, hoewel zijn meest recente geneeskundige getuigschrift zijn afwezigheid slechts tot 30 september 2016 rechtvaardigde.

De vennootschap stelt dat zij hierop zowel telefonisch als per e-mail vruchteloos contact trachtte op te nemen met de heer J. De heer J. stelt evenwel dat hij niet beschikt over een emailadres of over een internetaansluiting zodat de stelling van de vennootschap dat zij hem per e-mail trachtte te bereiken, niet correct kan zijn.

De vennootschap nam blijkbaar op 7 oktober 2016 wel contact op met Dr. D. , de behandelend arts van de heer J. en met mevrouw DE W. , zijn contactpersoon bij het OCMW te Machelen, om te vernemen of zij enig nieuws hadden omtrent de heer J.

Per schrijven van 20 oktober 2016, verstuurd per aangetekende en gewone zending, met de titel *"rechtvaardiging van onwettige afwezigheid – ingebrekestelling"*, stelde de vennootschap de heer J. als volgt in gebreke:

"Sinds 1 oktober 2016 hebben wij als werkgever van u geen medische attesten meer ontvangen om uw afwezigheid te staven. Als werkgever maken wij ons dan ook zorgen, vooral omdat wij u herhaaldelijk telefonisch hebben proberen te bereiken, echter zonder succes.

Op vrijdag 7 oktober 2016 heeft An Van den B. contact opgenomen met uw behandelend arts, Dr. D. van het AZ Jan Portaels. Ook hij heeft geen nieuws meer van u, en u heeft zich niet gemeld op uw laatste afspraak met hem op 10 september 2016.

Vervolgens heeft An Van den B. diezelfde dag contact opgenomen met Annelies De W. uw contactpersoon bij het OCMW te Machelen. Ook zij meldde ons dat er geen nieuws van u meer was en dat u niet bent komen opdagen op uw afspraak van 16 september 2016.

Mevrouw De W. heeft vervolgens contact opgenomen met de politie om deze bij u thuis langs te sturen. Gelukkig was u thuis, maar de politie heeft ons gemeld dat u zich teruggetrokken heeft en geen zin heeft om met iemand contact te hebben.

Mogen wij u met aandrang verzoeken binnen de 5 dagen na datum van verzending van deze brief contact met ons op te nemen via HR, [...] teneinde uw afwezigheid te rechtvaardigen.

Wij wijzen erop dat u bij elke afwezigheid de verplichting heeft om de werkgever onmiddellijk te verwittigen (per telefoon, fax of e-mail) en om deze afwezigheid te rechtvaardigen. Bovendien maken wij er attent op dat zolang wij geen rechtvaardiging hebben ontvangen, wij uw afwezigheid als onwettig dienen te beschouwen. Tevens zal een weigering om te reageren op ons verzoek tot rechtvaardiging van uw afwezigheid beschouwd worden als insubordinatie. Een aanhoudende afwezigheid zonder rechtvaardiging, waarbij enige reactie van uwentwege uitblijft, kan dan ook resulteren in een ontslag om dringende reden."

De heer J. nam ook na dit schrijven geen contact op met de vennootschap.

Per aangetekende brieven van 27 oktober 2016 lichtte de vennootschap de heer J. en het ACV in over haar voornemen hem te ontslaan om dringende reden wegens ongerechtvaardigde afwezigheid van het werk sedert 1 oktober 2016. Met een verzoekschrift, eveneens verzonden op 27 oktober 2016 maakte de vennootschap deze zaak aanhangig bij de voorzitter van deze rechtbank.

Op 3 november 2016 verschenen de partijen voor de voorzitter van deze rechtbank om ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure.

Op 14 november 2016 verschenen de partijen opnieuw voor de voorzitter, om verzoend te worden, doch dit mislukte.

De vennootschap volhardde in haar voornemen tot ontslag en heeft de heer JI en het ACV op 17 november 2016 gedagvaard volgens de vormen van het kortgeding.

4. BEOORDELING

De heer JI betwist:

- (1) dat de vennootschap het verzoekschrift heeft neergelegd binnen de termijn van 3 werkdagen na kennisname van de feiten zoals opgelegd door artikel 4 §1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en
- (2) dat de feiten elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf hun erkenning ervan, zoals vereist door artikel 4§3 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

Deze rechtbank deelt het standpunt van de heer JI dat de ingeroepen feiten niet elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken, zoals hierna nader toegelicht, zodat de vordering alleen al om die reden ongegrond is, en de rechtbank niet meer hoeft na te gaan of de procedure, opgelegd door de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden werd nageleefd, inclusief de drie werkdagentermijn bedoeld in artikel 4 §1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden.

1. *Beoordeling van de feiten: principes*

Een dringende reden in het kader van artikel 4§3 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet bestaan uit feiten:

- (a) die elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken;
- (b) vanaf de erkenning van hun juistheid en zwaarwichtigheid door de arbeidsgerechten;
- (c) die geen verband houden met de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

De definitieve onmogelijkheid om de professionele samenwerking voort te zetten (voorwaarde a) wordt voor personeelsafgevaardigden op dezelfde manier geëvalueerd als voor gewone werknemers, voor wie de dringende reden in artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet wordt omschreven als “een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt”.¹

Er is dus één begrip dringende reden, ongeacht de hoedanigheid van de werknemer. Steeds is vereist dat de werknemer ernstige fouten heeft gepleegd die hem toerekenbaar zijn, en die de samenwerking definitief onmogelijk maken², met als enig verschil dat voor gewone werknemers de samenwerking “onmiddellijk” onmogelijk wordt, terwijl

¹ Memorie van toelichting, *Parl. St.* Senaat 1990-91, nr. 1105/1, 10.

² *Arbh.* Luik 9 maart 1994, *Soc. Kron.* 1994, 361.

personeelsafgevaardigden in dienst blijven tot de arbeidsgerechten de dringende reden definitief erkend hebben (*voorwaarde b*).

Specifiek voor personeelsafgevaardigden is daarnaast ook dat de dringende reden geen verband mag houden met de uitoefening van hun mandaat (*voorwaarde c*). Deze regel ligt in het verlengde van artikel 2 § 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, dat oplegt dat het mandaat aan de werknemer geen nadeel mag berokkenen³. Negatieve discriminatie is dus uit den boze, maar hetzelfde geldt voor positieve discriminatie. De tekortkoming van een personeelsafgevaardigde hoeft niet ernstiger te zijn dan deze verweten aan een niet-beschermde werknemer⁴.

2. *Beoordeling feiten: toepassing in casu*

In *casu* vraagt de vennootschap dat de voortdurende ongerechtvaardigde afwezigheid van de heer J. vanaf 1 oktober 2016 erkend wordt als dringende reden.

(a) *Realiteit van de feiten*

Een werknemer die zijn werk niet kan verrichten omwille van arbeidsongeschiktheid heeft conform artikel 31 § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet twee verplichtingen:

- i. Meldingsplicht: De werknemer dient de werkgever *“onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.”* De termijn of vorm waarin deze melding moet gebeuren wordt niet omschreven door de wet.
- ii. Voorlegging medisch getuigschrift: De werknemer dient de werkgever een geneeskundig getuigschrift voor te leggen *indien een cao of het arbeidsreglement dit voorschrijft* of, bij gebrek aan dergelijk voorschrift, *op verzoek van de werkgever*. Behoudens ingeval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij cao of arbeidsreglement is bepaald. Uiteraard kan de voorlegging van een medisch getuigschrift tegelijk dienst doen als melding van de arbeidsongeschiktheid.

De vennootschap legt haar arbeidsreglement niet voor (noch enige cao), en geen van de partijen kon ter zitting toelichten welke voorschriften dit arbeidsreglement bevat omtrent arbeidsongeschiktheid en de melding en rechtvaardiging daarvan.

Wel verwees de vennootschap naar de ingebrekestelling van 20 oktober 2016, die een duidelijk verzoek bevatte t.a.v. de heer J. om zijn afwezigheid te rechtvaardigen en een geneeskundig getuigschrift in te dienen binnen 5 dagen, en naar de arbeidsovereenkomst, waarvan artikel 13, tweede lid bepaalt:

³ Memorie van toelichting, *Parl. St.* Senaat 1990-91, nr. 1105/1, 10.

⁴ Cass. 27 januari 2003, *JTT* 2003, 121 en *Soc. Kron.* 2003, 374.

“De werknemer zal elke arbeidsongeschiktheid onmiddellijk melden en zal het binnen de 48 uren na het ontstaan ervan door de werknemer verantwoord worden door de voorlegging van een doktersattest. Bij verlenging zal een nieuw attest worden voorgelegd, uiterlijk de eerste werkdag volgend op de verstreken periode.”

Op basis van artikel 31 §2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, artikel 13 van de arbeidsovereenkomst en de ingebrekestelling van 20 oktober 2015, was de heer JENAER dan ook verplicht om de vennootschap onmiddellijk te melden dat hij verder afwezig bleef na 1 oktober 2016, en een geneeskundig getuigschrift voor te leggen waaruit de verlenging van zijn arbeidsongeschiktheid bleek, dit ten allerlaatste op 25 oktober 2016.

Ter zitting verduidelijkten de partijen dat de heer JENAER pas verschillende weken na de inleiding van de procedure op 27 oktober 2016, een geneeskundig getuigschrift had ingediend dat zijn afwezigheid vanaf 1 oktober 2016 retroactief rechtvaardigde.

Deze nalatigheid dient dus gekwalificeerd te worden als een tekortkoming van de heer JENAER aan zijn wettelijke en contractuele verplichtingen.

De heer JENAER betwist dit niet, maar meent dat deze tekortkoming niet zwaarwichtig genoeg is om de professionele samenwerking definitief onmogelijk te maken (zie punt 2).

(b) Ernst van de feiten

De rechtbank mag op in cassatie onaantastbare wijze de ernst van de fout en de weerslag daarvan op het mogelijk verderzetten van de contractuele betrekkingen beoordelen⁵.

Het cassatiearrest van 6 juni 2016⁶, waarnaar de vennootschap verwijst, doet daaraan geen afbreuk. In dit arrest oordeelde het Hof enkel dat de rechtbank geen rekening mag houden met een eventuele onevenredigheid *tussen fout en sanctie* bij de beoordeling van de mogelijkheid van verdere samenwerking tussen de partijen in het kader van een dringende reden. Dit criterium is immers niet in de wet opgenomen. Zoals het Hof van Cassatie bevestigde kan de rechter wel nog altijd beoordelen of de fout ernstig genoeg is om een vertrouwensbreuk te creëren en de verdere samenwerking definitief onmogelijk te maken.

In casu deelt de rechtbank het standpunt van de heer JENAER dat zijn tekortkoming niet ernstig genoeg is om de verdere professionele samenwerking definitief onmogelijk te maken, rekening houdende met onderstaande overwegingen.

i. Oorzaak afwezigheid: arbeidsongeschiktheid

In de eerste plaats houdt de rechtbank rekening met de oorzaak van de ongerechtvaardigde afwezigheid, nl. arbeidsongeschiktheid waarvan de realiteit niet betwist wordt en die inmiddels ook voor de periode na 1 oktober 2016 gestaafd werd

⁵ Cass. 8 februari 1988, *JTT* 1988, 157; Cass. 28 april 1997, *RW* 1997-98, 441.

⁶ Cass. 6 juni 2016, *JTT* 2016, 351.

door een geneeskundig getuigschrift, blijkbaar ingediend nadat de procedure op 27 oktober 2016 werd aangevat.

Arbeidsongeschiktheid is in principe een valabele oorzaak van schorsing van de arbeidsovereenkomst, conform artikel 31 §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

ii. Oorzaak niet-rechtvaardiging afwezigheid: mentale toestand

In de tweede plaats houdt de rechtbank rekening met de mentale toestand van de heer J. , nl. zijn ernstige en langdurige depressie sedert 2015 die op 15 september 2015 uitmondde in een zelfmoordpoging, en die de oorzaak vormt van zijn aanhoudende arbeidsongeschiktheid sedert 18 september 2015.

De behandelend psychiater van de heer J. heeft bevestigd aan de vennootschap dat de heer J. zijn afspraak met hem van 10 september 2016 gemist had, en de maatschappelijk assistente van het OCMW heeft bevestigd dat de heer J. zijn afspraak met haar van 16 september 2016 gemist had (zie ook hierna punt iii). De politie, die verwittigd was door de maatschappelijk assistente van het OCMW, is langsgegaan bij hem en heeft bevestigd dat de heer J. zich had teruggetrokken en niemand wou zien.

De rechtbank hecht, op basis van deze gegevens, geloof aan de stelling van de heer J. dat hij zijn afspraak van 10 september 2016 had gemist uit angst voor gedwongen opname, nadat zijn psychiater een (vrijwillige) opname suggereerde tijdens zijn consultatie van augustus 2016, en dat het missen van deze afspraak de reden was waarom hij geen nieuw geneeskundig getuigschrift meer overmaakte aan de vennootschap ter melding en rechtvaardiging van zijn arbeidsongeschiktheid na 1 oktober 2016. Hij beschikte immers niet meer over geneeskundige getuigschriften voor de periode na 1 oktober 2016.

De niet-melding door de heer J. van de verlenging van zijn arbeidsongeschiktheid vanaf 1 oktober 2016 vond derhalve zijn oorsprong in zijn wankle mentale gezondheid, en niet in enige bedoeling om schade te berokkenen aan de vennootschap of om moedwillig zijn verplichtingen niet na te komen.

iii. Kennis van de vennootschap van de toestand van de heer J.

In de derde plaats houdt de rechtbank rekening met het feit dat de vennootschap zeer goed op de hoogte was van de arbeidsongeschiktheid van de heer J. sedert 18 september 2015 en de oorzaak daarvan.

De vennootschap heeft op 18 september 2015 *nota bene* zelf de hulpdiensten verwittigd nadat de collega's van de heer J. hadden vastgesteld dat hij verwondingen had aan zijn nek n.a.v. een mislukte zelfmoordpoging van 15 september 2015.

Daarna heeft zij blijkbaar van de heer J. in detail vernomen welke medische en financiële problemen hij had, en zelfs van hem de namen gekregen van zijn behandelend

psychiater en de maatschappelijk werkster bij het OCMW die hem bijstond in zijn budgetbegeleiding.

De heer J. is vervolgens meer dan een jaar omwille van dezelfde arbeidsongeschiktheid onafgebroken afwezig geweest, en heeft tijdens dat jaar blijkbaar herhaaldelijk geneeskundige getuigschriften ingediend.

De vennootschap kon dus, toen de heer J. op 1 oktober 2016 het werk niet hervatte hoewel zijn meest recente geneeskundige getuigschrift slechts de periode tot 30 september 2016 dekte, wel vermoeden dat hij nog steeds omwille van dezelfde reden afwezig bleef.

Haar eigen handelingen na zijn afwezigheid wekken de nodige vragen op.

De vennootschap stelt dat zij de heer J. verscheidene malen heeft proberen te bellen na 1 oktober 2016, maar legt geen enkel bewijs hiervan voor en geeft ook geen concrete aanwijzing van datum en uur van haar telefonische pogingen tot contactname.

Zij stelt ook dat zij de heer J. "per e-mail" trachtte te bereiken maar weerlegt niet zijn stelling dat hij niet over internet of een e-mailadres beschikt.

Wel heeft de vennootschap op 7 oktober 2016 zowel de behandelend psychiater van de heer J. als zijn contactpersoon bij het OCMW gecontacteerd om inlichtingen over hem in te winnen, wat onaanvaardbaar is. Geen enkele wettelijke bepaling verschaft een werkgever het recht om, ingeval van niet-gerechtvaardigde afwezigheid van de werknemer, hulpverleners te contacteren die gebonden zijn door het beroepsgeheim, om inlichtingen over hem in te winnen. De rechtbank meent dat de vennootschap door dit toch te doen, te verregaande "onderzoeksdaden" heeft gesteld, daarbij misbruik makend van informatie die de heer J. haar blijkbaar in vertrouwen had gegeven, en dit alles dan nog wel onder het cynische voorwendsel "bezorgd" te zijn over zijn lot terwijl de enige bedoeling blijkbaar was om een dossier op te bouwen om hem om dringende reden te kunnen ontslaan.

Er waren nochtans voldoende alternatieven voorhanden voor de vennootschap om te achterhalen wat er met de heer J. aan de hand was. Zij had een van de collega's van de heer J. kunnen laten langsgaan bij hem thuis, zij had zelf de politie kunnen verwittigen zoals de maatschappelijk assistente van het OCMW uiteindelijk heeft gedaan, of zij had het ACV, de vakorganisatie waar de heer J. lid van is, kunnen vragen om hem te contacteren, zoals hij terecht stelt.

In elk geval blijkt uit het feit dat zij de behandelend psychiater en de maatschappelijk assistente van de heer J. heeft gecontacteerd dat zij het terechte vermoeden koesterde dat zijn verdere afwezigheid zoals voorheen te maken had met zijn arbeidsongeschiktheid en depressie.

iv. Geen eerdere fouten door de heer J

De heer J stelt, en de vennootschap spreekt niet tegen, dat hij in zijn meer dan eenjarige periode van arbeidsongeschiktheid vanaf 18 september 2015 nooit eerder zijn verplichtingen tot melding en rechtvaardiging van zijn afwezigheid veronachtzaamd heeft. Hij heeft altijd tijdig zijn geneeskundige getuigschriften aan de vennootschap overgemaakt. Zijn nalatigheid m.b.t. rechtvaardiging van zijn afwezigheid na 1 oktober 2016 is dan ook een alleenstaande tekortkoming.

De vennootschap roept evenmin andere tekortkomingen in die de heer J gepleegd zou hebben in de loop van zijn bijna 15-jarige tewerkstelling sedert 1 augustus 2002.

v. Geen organisatorische problemen door niet-melding

De heer J stelt, en de vennootschap spreekt niet tegen, dat zijn voortgezette afwezigheid na 1 oktober 2015 de vennootschap geen organisatorische problemen veroorzaakte.

Dit is logisch daar hij reeds meer dan een jaar afwezig was zodat ervan uitgegaan kan worden dat de vennootschap reeds lang in zijn vervanging had voorzien.

vi. Specifieke wettelijke sanctie niet-naleving voorschriften arbeidsongeschiktheid

Tenslotte wijst de rechtbank er nog op dat er een specifieke wettelijke sanctie voorzien is ingeval van niet-naleving van de meldingsplicht en de verplichting tot rechtvaardiging van de afwezigheid door indiening van een geneeskundig getuigschrift.

Beide verplichtingen inzake arbeidsongeschiktheid worden immers reeds wettelijk gesanctioneerd door het verlies van het recht op gewaarborgd loon, conform artikel 31, § 3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Derhalve kan ook *in abstracto* aangenomen worden dat *loutere* tekortkomingen aan deze verplichtingen op zichzelf niet ernstig genoeg zijn om een ontslag om dringende reden te rechtvaardigen.

vii. Conclusie

Al deze elementen, nl. het feit dat de heer J afwezig was omdat hij arbeidsongeschikt was wegens depressie en om diezelfde reden naliet de vennootschap te verwittigen, zonder kwaadwillig oogmerk, de kennis van de vennootschap van zijn toestand, het vlekkeloze beroepsverleden van de heer J, het gebrek aan organisatorische problemen als gevolg van de niet-melding van de arbeidsongeschiktheid en het bestaan van een specifieke sanctie (verlies van gewaarborgd loon), leiden tot de conclusie dat er geen sprake was van een ernstige tekortkoming die de voortzetting van de professionele relatie tussen de heer J en de vennootschap definitief onmogelijk maakte.

De vordering is ongegrond.

**OM DEZE REDENEN
DE RECHTBANK**

Rechtsprekende in eerste aanleg en op tegenspraak ten aanzien van CERBA HEALTHCARE BELGIUM BV BVBA, afdeling LBS en de heer Michel J. en bij vonnis dat geacht wordt op tegenspraak te zijn ten aanzien van het ACV (artikel 10 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);

Verklaart de vordering ontvankelijk doch ongegrond en wijst deze af;

Erkent de ingeroepen feiten niet als dringende reden voor ontslag;

Veroordeelt CERBA HEALTHCARE BELGIUM BV BVBA, afdeling LBS tot betaling van de gedingkosten, in hoofde van de heer J. en het ACV niet begroot;

Aldus gevonnist door de 2^{de} Kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel waar zitting hielden:

Mevrouw An DREESEN
De heer Eric CRIEL
Mevrouw Veronique SELLESLAGH

Rechter,
Rechter in sociale zaken - werkgever,
Rechter in sociale zaken – bediende,

en uitgesproken ter openbare terechtzitting van
waren:

17 -03- 2017

waar aanwezig

Mevrouw An DREESEN,
bijgestaan door mevrouw Nathalie DE SCHRIJVER,

Rechter,
Afgevaardigd Griffier.

De Afg. Griffier,

De Rechters in sociale zaken,

De Rechter,


N. DE SCHRIJVER


V. SELLESLAGH & E. CRIEL


A. DREESEN