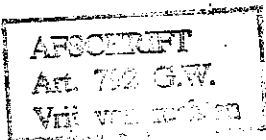


Rep. Nr 8008/1592

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

5de KAMER



OPENBARE TERECHTZITTING VAN 25 NOVEMBER 2002.

Arbeidscontract
Op tegenspraak
Definitief

INZAKE :

B.V.B.A. SENIOR RESIDENCE GRANNY, met maatschappelijke zetel gevestigd te 3080 TERVUREN, Hertogenweg 20 en exploitatiezetel te 1780 WEMMEL, Eburonenlaan 10.

Appellante, vertegenwoordigd door Mr J. LIEVENS, zaakvoerder, wonende te 3080 TERVUREN, Hertogenweg 20.

TEGEN:

V. **Marie-Clothilde**, wonende te

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door Mevr. H. VAN DEN BERGE, syndikaal afgevaardigde en volmachtdrager, Pletinckxstraat 19 te 1000 BRUSSEL.

*

* *

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit:

Gelet op de stukken der rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis van 6 juni 2000 uitgesproken door de Arbeidsrechtbank te Brussel;
- het verzoekschrift tot hoger beroep neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 16 oktober 2000;
- de besluiten van de geïntimeerde partij;

Gehoord de partijen in hun middelen en beweringen op de openbare terechtzitting van 21 oktober 2002, waarna de debatten gesloten werden.

Gelet op de neergelegde stukken.

*

* *

Feiten en procedurevoorgaanden

Mevrouw V M.C. trad in dienst op 1 april 1993 van B.V.B.A. Senior Residence Granny dewelke een bejaardenrusthuis uitbaat. De arbeidsovereenkomst voorziet niet in een specifieke functie; aanvankelijk was zij tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse werk; later werd zij voltijds tewerkgesteld.

Op 5 juni 1994 werd mevrouw V M.C. het slachtoffer van een arbeidsongeval; op 1 augustus 1994 kon zij het werk hervatten.

Op 5 januari 1995 bleken de letsels onvoldoende geheeld en diende er een operatief ingrepen te gebeuren, uitgevoerd op 5 januari 1995. Na enkele weken hervatte zij het werk en bleef zij verder werken tot september 1995 zonder een dag afwezigheid. Op 20 september 1995 werd mevrouw V M.C. ziek en bleef zij arbeidsongeschikt tot en met 15 oktober 1995;

Op 16 oktober 1995 hervatte zij haar werk en zij werd dezelfde dag afgedankt "wegens reorganisatie". Er werd een opzegvergoeding betaald gelijk aan het loon voor vier weken.

Bij schrijven van 25 januari 1996 uitgaande van de vakvereniging van mevrouw V M.C. vraagt deze toelichtingen met betrekking tot het ingeroepen ontslagmotief, dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 63 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Bij schrijven van 3 mei 1996 antwoordt B.V.B.A. Senior Residence Granny dat zij een reorganisatie heeft doorgevoerd onder haar personeel waarbij een voltijdse kok en halftijdse onderhoudskrachten werden aangeworven zodat er geen plaats meer was voor de combinatie onderhoud - hulp in de keuken zoals mevrouw V M.C. dit deed. Tevens wordt verwezen naar de veelvuldige ziekte afwezigheden van mevrouw V M.C. hetgeen eveneens organisatorische problemen veroorzaakte.

Met gerechtsdeurwaardersexploot van 31 oktober 1996 wordt B.V.B.A. Senior Residence Granny gedagvaard voor de Arbeidsrechtbank te Brussel in betaling van, herleid in de loop van het geding tot 6.495,18 EUR ten titel van vergoeding willekeurig ontslag meer de wettelijke en gerechtelijke intresten en de kosten van het geding.

Met het beroepen vonnis kende de Arbeidsrechtbank de vordering volledig toe. Zij overwoog dat de werkgever zijn beweringen niet bewijst. B.V.B.A. Senior Residence Granny blijft in gebreke te bewijzen dat de aanwerving van een voltijdse kok voor gevolg had dat mevrouw V M.C. niet meer in dienst kon blijven. Evenmin wordt het bewijs geleverd dat de arbeidsongeschiktheid van mevrouw V M.C. ernstige organisatorische problemen tot gevolg had.

De werkelijke ontslagreden staat in verband met de arbeidsongeschiktheid van mevrouw V M.C. en B.V.B.A. Senior Residence Granny blijft in gebreke te bewijzen dat deze arbeidsongeschiktheid het goed functioneren van de onderneming verstoort. Het ontslag is bijgevolg willekeurig en de vordering, waarvan het bedrag niet betwist wordt, gegrond.

*

* *

Beroepsgriev en standpunten van partijen .

Appellante kan zich niet akkoord verklaren met het vonnis. Het ontslag was gegrond op het feit dat een persoon belast met zowel taken in de keuken als in onderhoud, zoals dit het geval was met geïntimeerde, organisatorische problemen stelde, deze problemen werden vergroot door de op zichzelf verrechtvaardigde afwezigheden. Er werd een afzonderlijk personeelslid in dienst genomen voor de keuken een ander deeltijds voor het onderhoud. Na de indienstneming van een personeelslid speciaal voor de keuken bleven er geen voldoende taken meer over voor geïntimeerde.

Geïntimeerde van haar zijde stelt dat er geen bewijs wordt voorgelegd dat de arbeidsongeschiktheid ernstige organisatorische problemen heeft veroorzaakt noch de belangen van de onderneming heeft geschaad. Evenmin diende gevreesd te worden dat mevrouw V M.C. niet langer geschikt zou zijn om haar conventionele taak verder uit te oefenen. De afwezigheden waren steeds gerechtvaardigd. Het vervangen van mevrouw V M.C. door een voltijdse kok kan niet als geldige ontslagreden worden weerhouden. Het ontslag is willekeurig.

*

* *

Beoordeling**1. Ontvankelijkheid van het hoger beroep**

Er wordt geen betekening van het bestreden vonnis overgelegd .
Het verzoekschrift is regelmatig naar vorm en werd ingesteld binnen de daartoe wettelijk bepaalde termijn, wat overigens niet wordt betwist.
Het is derhalve ontvankelijk.

*

* *

2. Ten gronde

Het willekeurig ontslag.

Volgens artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 wordt onder een willekeurig ontslag verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om 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.

In het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht bestaat er in principe geen verplichting van de werkgever om het ontslag te motiveren.

De redenen waarop het ontslag steunt, dienen niet noodzakelijk op het ogenblik van het ontslag medegedeeld te worden.

Het volstaat dat ze worden medegedeeld en bewezen nadat de ontslagen werknemer het willekeurig karakter van de afdanking heeft ingeroepen, hetgeen ook tijdens de procedure kan gebeuren. De toepassing van artikel 63 W.A.O. hangt namelijk af van de verklaring van de werkmán dat het ontslag willekeurig is.

Bij betwisting behoort het de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Eenzijdige beweringen van de werkgever kunnen niet als bewijs gelden.

De werkgever zal de redenen waarop het ontslag steunt, dienen te bewijzen.

Hij dient daartoe de nodige elementen bij te brengen om de rechter toe te laten zijn toetsingsbevoegdheid uit te oefenen.

De rechter moet kunnen nagaan of het finaliteitscriterium waaraan het ontslag wordt onderworpen, werd nageleefd, of de ingeroepen redenen wel degelijk bestaan, niet vals zijn of voorgewend.

De werkgever behoudt nochtans een ruime beleidsvrijheid bij het bestuur van de onderneming en bij het nemen van een ontslagbeslissing en het beoordelen van de opportuniteit ervan, binnen de grenzen van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978.

Bij de beoordeling dient steeds rekening te worden gehouden met de specifieke omstandigheden van het ontslag.

De werkgever dient niet alleen het bestaan van de redenen tot ontslag te bewijzen doch hij moet tevens aantonen dat enkel de door hem ingeroepen redenen aan de basis ligt van en de oorzaak is voor het ontslag.

Uit de stukken van het bundel blijkt dat mevrouw V M.C., zowel in 1993 als 1994 geen enkele vakantiedag opnam. De afwezigheid wegens ziekte was voornamelijk veroorzaakt door een arbeidsongeval hetgeen niet wordt betwist. Alle afwezigheden waren gerechtvaardigd.

Mevrouw V M.C. was een polyvalente werkneemster. De B.V.B.A. Senior Residence Granny betwist overigens niet dat zij naast de keuken ook het onderhoud verrichtte. Ook de beweringen van mevrouw V M.C. als dat zij mede in stond voor het helpen van de bejaarde bewoners komt voor als bewezen nu dit in kleinere bejaardentehuizen nogal eens voorvalt, en gezien de aard van het letsel van het arbeidsongeval, door appellante op zich is niet betwist.

Ter zitting blijkt dat in de periode van 1993 tot 1995 er een substantiële verhoging van het aantal residenten plaatsvond.

De B.V.B.A. Senior Residence Granny bewijst niet dat de afwezigheden ernstige organisatorische problemen veroorzaakten.

Per definitie wordt iedere organisatie in een onderneming gestoord door de afwezigheid van een werknemer. Dit volstaat echter niet om een ontslag te rechtvaardigen, zoniet kan iedere afwezigheid wegens ziekte, weze het voor enkele dagen worden aangegrepen om tot ontslag over te gaan. Er dient een ernstige ontregeling van de organisatie van de onderneming te worden aangetoond of het bewijs dient voor te liggen dat de werknemer niet langer geschikt zou zijn om zijn taak verder uit te oefenen. Dit geldt des te meer voor een polyvalent werkneemster.

Ook de substantiële verhoging van het aantal residenten kan weliswaar een reorganisatie tot gevolg hebben doch rechtvaardigt niet het ontslag van een polyvalente werkneemster zonder voldoende redengeving, nadat men voorafgaandelijk tot bijkomende aanwervingen is overgegaan.

De reden van de werkgever alsdat er na de aanwerving van een voltijdse kok geen voldoende taken overbleven voor geïntimeerde komt voor als niet bewezen en onjuist nu deze laatste werkneemster polyvalent was, en ook onderhoudstaken verrichtte waarvoor overigens de B.V.B.A. Senior Residence Granny erkent hiervoor bijkomend iemand in dienst te hebben genomen (zie beroepsverzoekschrift), evenals taken van hulp aan bejaarden verrichtte.

Er wordt door appellante niet bewezen dat mevrouw V M.C. geen voldoening schonk. Uit de overschakeling van deeltijds naar voltijds kan eerder worden afgeleid dat de werkgever tevreden was over mevrouw V M.C. .

De werkelijke reden van het ontslag ligt bijgevolg eerder in het louter bestaan van een wettige arbeidsongeschiktheid van geïntimeerde; doch dit is niet zozeer relevant, het volstaat, wil het ontslag willekeurig zijn, dat de werkgever de voorwaarden van artikel 63 WAO niet bewijst .

Met het schrijven van 12 februari 1995 waarbij geïntimeerde verweten wordt pas op zondagavond haar nieuwe arbeidsongeschiktheid te hebben gemeld, kan geen rekening worden gehouden. Doordat dit attest dateert van meer dan acht maanden voor het ontslag wordt hierdoor aangetoond dat deze reden niet de echte oorzaak is geweest van het ontslag .

De bewijslast en het bewijsrisico, die ingevolge artikel 63 W.A.O. op de werkgever rusten, houdt ondermeer in dat, wanneer bepaalde feiten niet genoegzaam bewezen zijn, en twijfel blijft voortbestaan, dit een risico is van procesverlies in hoofde van de werkgever.

Het hoger beroep is ontvankelijk doch niet gegrond.

*

* *

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;

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch niet gegrond;

Bevestigt het beroepen vonnis;

Legt de kosten van het hoger beroep ten laste van appellante;

Deze kosten werden tot op heden door geen der partijen begroot;

Aldus gewezen en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 25 november 2002, waar aanwezig waren :

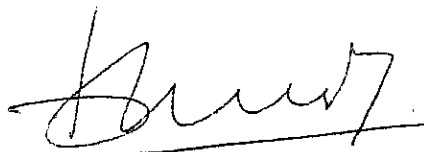
Mevrouw B. CEULEMANS, Raadsheer,

De Heren :

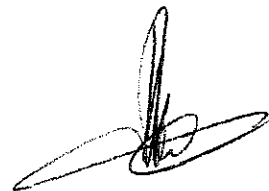
F. VANDEWIJNGAERDEN, Raadsheer in sociale zaken als werkgever,

P. MANS, Raadsheer in sociale zaken als werknemer-arbeider,

D. DE RAEDT, e.a. adjunct-griffier.

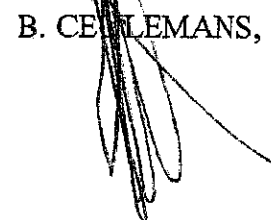


F. VANDEWIJNGAERDEN,



P. MANS,

D. DE RAEDT,



B. CEULEMANS,