

Rep.Nr.

09/1221

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 26 MEI 2009.

3DE KAMER

Bediendecontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

F wonende

Appellant, vertegenwoordigd door Mr M.
MOORTHAMER loco Mr P. VAN EECKHAUT,
advocaat te Gent.

Tegen:

VZW TENTOONSTELLINGSPARK VAN BRUSSEL, met
zetel gevestigd te 1020 BRUSSEL,
Belgiëplein 1.

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door Mr E.
NIEUWDORP loco Mr F. HUBERT, advocaat te
Brussel.

★

★

★

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 8 december 2006;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 10 april 2008;
- de besluiten van de geïntimeerde partij d.d. 30 oktober 2008;
- de besluiten van de appellante partij d.d. 7 januari 2009;
- de aanvullende besluiten van de geïntimeerde partij d.d. 5 maart 2009;

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 28 april 2009 waarna de debatten gesloten werden.

Gelet op de door de partijen neergelegde stukken.

★

★

★

RELEVANTE FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer P. was sinds 1995 in dienst van de NV Tentoonstellingspark Brussel, aanvankelijk als arbeider, en vanaf 1-1-2004 als bediende in het technisch departement. De onderneming organiseert tentoonstellingen in de paleizen van de Heyzel.

Met een aangetekende brief van 16-12-2005 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens de volgende dringende reden:

" (...)

Dinsdag laatsleden, op 13 december 2005, heeft onze Directeur Human Resources, de heer G. B., gezien hoe u een persoon die niet tot ons personeel behoort, liet instappen in een voertuig van de firma waar u mee reed.

Dit was om 13u15 (tijdens uw diensturen). Vervolgens heeft u zich in de Houba De Strooper, 1020 Brussel ter hoogte van het huisnummer 664 gestationeerd en bent u daar met uw passagier tot 13u40 blijven staan. Pas op het ogenblik dat u de heer G. B , vergezeld van één van zijn medewerkers, de heer Xavier F(, heeft gezien, is de passagier uit de auto gestapt en bent u verder gereden.

Tijdens het onderhoud dat u heeft gehad, eveneens op dinsdag 13 december 2005, met onze Directeur Human Resources en in aanwezigheid van uw hiërarchische overste de heer Carl Di , Ingenieur en Mevrouw Erna Sl , Psychologe, heeft u toegegeven dat u deze persoon, volgens uw verklaring een werkneemster van Sanivest, laten instappen heeft.

Tijdens hetzelfde gesprek was uw gedrag en taal ontoelaatbaar. U ging zelfs zover in het beledigen van de heer G. B in termen van "als ge ballen aan uw lijf had, waart ge uitgestapt...

Daarenboven, wat de situatie nog verzwaard, hebben wij vernomen dat u na het onderhoud met de heer G. B op 13 december 2005, contact hebt opgenomen met de bandencentrale "Centrale Pneus" (te 1020 Brussel, Houba De Strooperlaan 29) om hen te vragen u een fax te bezorgen waarin zij vermelden dat uw bedrijfsvoertuig op 14 december 2005 in de voormiddag in de centrale zou moeten blijven. De fax zou u nodig hebben omdat er nieuwe procedures zouden gelden voor het Tentoonstellingspark van Brussel.

U heeft in deze ook onze werfleider Mark Di betrokken met dezelfde leugens als zouden er nieuwe procedures zijn.

Door uw manipulaties bij de "Centrale Pneus" heeft u ons bedrijf in diskrediet gebracht.

Deze leugens betekenen ook een zware tekortkoming tegenover uw contractuele verplichtingen.

Op donderdag 15 december 2005 heeft uw overste de heer Carl Di ons verslag uitgebracht van het onderhoud dat u met hem heeft gehad op 14 december 2005. Hij vermeldt dat u in dit gesprek, niettegenstaande de heer Carl D geprobeerd heeft om u te wijzen op het tekort aan respect dat u voor de heer G. B toonde tijdens uw onderhoud met hem, u door bleef gaan met beledigen tegenover

zijn persoon. Dit wijst duidelijk op een gebrek aan het respecteren van de leidinggevende hiërarchie.

Dezelfde donderdag 15 december 2005 hebben wij ook kennis genomen van tekortkomingen tegenover het personeel van één van onze onderaannemingen; In die mate zelfs dat de onderaannemer in een mail op 15 december 2005 aan de heer Carl DL vraagt: "Wij kunnen dit gedrag niet aanvaarden en vragen u om passende maatregelen te treffen zodat onze mensen op een serene wijze hun werk kunnen uitvoeren. (...)"

De heer P. was het niet eens met dit ontslag en spande met dagvaarding van 23-1-2006 een geding aan voor de arbeidsrechtbank.

Hij vorderde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van een bedrag van 67.665,94 euro als opzeggingsvergoeding en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop en tot betaling van een schadevergoeding van 50.000 euro en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk doch ongegrond en veroordeelde de heer Perdaen tot de kosten.

De arbeidsrechtbank stelde vast dat uit de ontslagmotivering bleek dat de heer Perdaen voornamelijk werd ontslagen omwille van de totaal ongepaste manier waarop hij reageerde op het volkomen regelmatig optreden van zijn werkgever, zodat deze kon stellen dat de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk was geworden.

★

★

★

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De heer P. is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Hij vordert dat het hof zijn hoger beroep ontvankelijk en gegrond zou verklaren, het bestreden vonnis zou teniet doen en - zou stellen voor recht dat hij onrechtmatig om dringende reden werd ontslagen

- geïntimeerde zou veroordelen tot betaling van een opzeggingsvergoeding t.b.v. 67.665,94 euro en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop en tot betaling van een schadevergoeding van 50.000 euro en tot de kosten van het geding.

De vennootschap vordert dat het hof het hoger beroep ongegrond zou verklaren en het bestreden vonnis zou bevestigen met veroordeling van de heer Perdaen tot de kosten van het hoger beroep.

In ondergeschikte orde vordert zij de opzegtermijn te beperken tot 9 maanden en de morele schadevergoeding te weigeren.

★

★

★

BEOORDELING

1. Ontvankelijkheid

Het hoger beroep werd ingesteld binnen de wettelijke termijn. Het is regelmatig naar de vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

★

★

★

2. Ten Gronde

Art 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3-7-1978 (WAO) omschrijft de dringende reden als een ernstige tekortkoming die de verderzetting van de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Het komt de partij toe die zich op de dringende reden beroept het bewijs te leveren dat de door art 35 WAO gestelde vorm- en termijnvoorschriften werden nageleefd en van het bestaan van de feiten en van de omstandigheden die er de ernst van bepalen en die er een dringende reden van maken.

In zijn conclusie vermeldt de heer P. dat de ontslagredenen hierin bestonden dat hij een persoon die niet tot het personeel van de firma behoorde heeft laten instappen in het voertuig van de firma, hetgeen door de heer B., directeur Human Resources werd gezien en verder dat hij de vennootschap in diskrediet zou hebben gebracht bij "Centrale Pneus", hetgeen hij ontkent. Hij meent dat die feiten niet als dringende reden in aanmerking kunnen worden genomen. Voor het overige acht hij de ontslagmotieven te vaag, zodat zij buiten beschouwing moeten worden gelaten.

Zoals uit de hierboven aangehaalde tekst van de ontslagbrief blijkt werd aan de heer P. eveneens verweten zich beledigend te hebben uitgelaten t.a.v. de directeur Human Resources en de arbeidsrechtbank precies die feiten als een ernstige tekortkoming beschouwde te meer nu de heer Perdaen daarvoor nooit excuses had aangeboden.

De feiten die als dringende reden tot ontslag worden ingeroepen moeten inderdaad nauwkeurig worden omschreven en wel zo dat de partij die ontslagen wordt weet welke tekortkomingen haar precies verweten worden en dat de rechter kan nagaan of de voor hem gebrachte feiten overeenstemmen met deze die in de ontslagbrief werden geformuleerd en de ernst ervan kan beoordelen (Cass. 2-6-1976, Pas.'76, 1054; Cas 27-2-'78, Arr.Cass. '78, 737; Cass. 24-3-'80, Arr.Cass. '79-80, 912).

Het hof neemt aan dat de formulering "tijdens hetzelfde gesprek was uw gedrag en taal ontoelaatbaar" op zichzelf te vaag is om toetsing door de rechter mogelijk te maken. De vennootschap concretiseerde deze interpretatie echter wel door te verduidelijken: "U ging zelfs zover in het beledigen van de heer G. B. in termen van: "als ge ballen aan uw lijf had waart ge uitgestapt". Die feiten worden concreet gesitueerd tijdens het onderhoud van 13-12-2005 met de heer B., directeur Human Resources en in het bijzijn van zijn hiërarchische overste, de heer Carl D. en mevrouw Erna S., psychologe. Het hof acht ze voldoende precies om toetsing mogelijk te maken aan het criterium van de dringende reden.

De aan de heer P. verweten tekortkomingen tegenover het personeel van één van de onderaan-

nemingen acht het hof wel onvoldoende nauwkeurig om in aanmerking te worden genomen.

Het eerste feit dat de heer P werd verweten is dat hij op 13 december 2005, om 13u 15, tijdens zijn diensturen een persoon die niet tot het personeel behoorde liet instappen in de firmawagen, zich vervolgens heeft gestationeerd in de Houba De Strooperlaan te 1020 Brussel ter hoogte van nr. 664 en er tot 13u40 is blijven staan en dat de passagier pas uitgestapt is op het ogenblik dat de heer Perdaen opmerkte dat de heer F, die vergezeld was van de heer F, hen had gezien.

Tijdens het onderhoud van 13-12-2005 heeft de heer F toegegeven dat hij een werkneemster van Sanivest liet instappen. De vennootschap legt een verklaring neer van de heer F die bevestigt dat hij de heer B op dat ogenblik vergezelde en dat de heer P inderdaad op de aangegeven plaats stilstond minstens van 13u30 tot 13u40 en pas vertrok op het ogenblik dat hij hen zag. Zij hadden intussen verschillende rondjes gereden.

Dat de heer P 1 voor die feiten een opmerking kreeg komt terecht voor.

De vennootschap haalt als verzwarend feit aan dat de heer F na het onderhoud van 13-12, contact opnam met de bandencentrale "Centrale Pneus" met het verzoek een fax te bezorgen met de vermelding dat het bedrijfsvoertuig op 14-12-2005 in de voormiddag in de centrale zou moeten blijven omdat er "nieuwe procedures zouden gelden in het Tentoonstellingspark van Brussel".

De vennootschap meent dat deze leugens haar bedrijf in diskrediet hebben gebracht.

De heer P stelt dat hij op 13-12 wel degelijk op weg was naar de bandencentrale met kapotte banden en dat de vennootschap het verkeerd voorstelt indien zij beweert dat hij pas toen hij betraptd werd naar de bandencentrale zou zijn gereden om zichzelf in te dekken. Uit de ontslagbrief kan niet worden opgemaakt dat de vennootschap hem dit verwijt maakte en het hof houdt er derhalve ook geen rekening mee. Zij legt een verklaring neer uitgaande van de zaakvoerder van de bandencentrale die bevestigt dat de heer P zich er op 13-12 heeft aangeboden voor een reparatie van banden doch dat deze niet

onmiddellijk kon gebeuren zodat afspraak werd gemaakt voor de volgende dag.

Dat de heer Pe hen verzocht heeft per fax te bevestigen dat de wagen effectief op 14-12 op de bandencentrale zou zijn omdat er nieuwe procedures golden, acht het hof niet van aard om de vennootschap in diskrediet te brengen. Het is begrijpelijk dat de heer Pe wenste aan te tonen dat er effectief een afspraak was gemaakt voor de volgende dag zonder uit te wijden over de werkelijke reden waarom hij een bevestiging wenste.

De heer Pe betwist niet dat hij op 13-12 de in de ontslagbrief aangehaalde beledigende uitspraak deed t.a.v. de personeelsdirecteur. Indien men nog zou kunnen aannemen dat dergelijke uitspraak, hoewel hoogst ongepast, zou toe te schrijven zijn aan een impulsieve reactie, gelet op de confrontatie, dan is toch allerm minst verschoonbaar dat de heer Perdaen zich daar nadien niet voor heeft verontschuldigd.

Dit blijkt uit de ontslagbrief waarin het onderhoud dat de heer De Corte met de heer Pe a had op 14-12-2005 ter sprake wordt gebracht. Volgens het verslag van de heer De C zou hij de heer F n tijdens dat onderhoud hebben gewezen op het gebrek aan respect dat hij t.a.v. de heer B / had betoond tijdens zijn onderhoud met hem en bleef de heer Pe a doorgaan met beledigingen tegenover zijn persoon. Zelfs indien die bewering niet precies genoeg geformuleerd is om te kunnen nagaan of inderdaad opnieuw beledigingen werden geuit, blijkt daaruit in ieder geval dat de heer Perdaen geen spijt heeft betoond over zijn uitlatingen van de vorige dag.

Zowel in zijn conclusie voor de arbeidsrechtbank als in zijn conclusie voor het hof blijft hij trouwens volhouden dat hij terecht zijn verontwaardiging heeft geuit met betrekking tot het gedrag van de heer B waarvan hij beweert dat deze hem zou gevolgd zijn en zelfs foto's zou hebben genomen met de GSM, hetgeen hij als een inbreuk op zijn privacy beschouwt.

De vennootschap ontkent die bewering en hoe dan ook kan dit de bijzonder grove uitlatingen van de heer P niet verschonen tijdens een onderhoud waarbij hem terecht door de personeelsdirecteur opmerkingen werden gemaakt omdat hij een persoon die niet tot het personeel behoorde had meegenomen met het dienstvoertuig en tijdens de diensturen dan nog een tijdje met die persoon in de gestationeerde

wagen bleef zitten, zoals hij zelf had kunnen vaststellen.

Het hof acht die beledigende uitlatingen in de gegeven context, waarvoor de heer P. tijdens het onderhoud daags nadien met zijn hiërarchisch overste geen spijt betuigde noch excuses aanbood een ernstige tekortkoming die het verderzetten van de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte zodat het ontslag om dringende reden rechtmatig werd gegeven.

De vorderingen van de heer P. komen derhalve ongegrond voor.

★

★

★

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;

Recht sprekend op tegenspraak;

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis;

Legt de kosten van het hoger beroep ten laste van de heer P., die als volgt werden begroot :

- voor appellante partij :

€ 291,50 rechtsplegingsvergoeding hoger beroep,

- voor geïntimeerde partij :

niet begroot,

★

★

★

Aldus gewezen door de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

Mevr. G. BALIS: Kamervoorzitter.

De Heren :

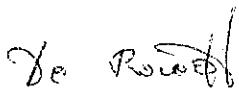
J. LINDEMANS : Raadsheer in sociale zaken
als werkgever,

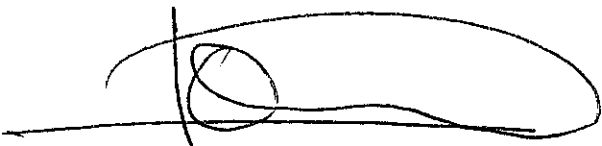
R. VANDENPUT : Raadsheer in sociale zaken
als werknemer-bediende,

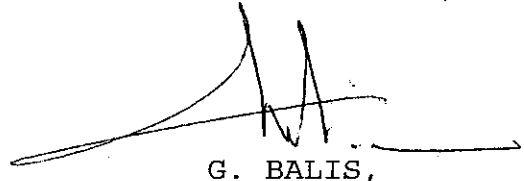
En bijgestaan door :

D. DE RAEDT : Griffier,

J. LINDEMANS,

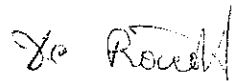

D. DE RAEDT,


R. VANDENPUT,


G. BALIS,

De heer J. LINDEMANS die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen. Overeenkomstig art. 785 van het Ger. Wb. wordt het arrest ondertekend door mevr. G. BALIS en de heren R. VANDEN PUT en D. DE RAEDT.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel op 26 mei 2009 door Mevr. G. BALIS, Kamervoorzitter, bijgestaan door D. DE RAEDT, griffier,


D. DE RAEDT,


G. BALIS,