

rep.nr.

2011/1140

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 15 APRIL 2011

3 e KAMER

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

KONINKLIJKE LONDERZEELSE SPORTKRING VZW,
met maatschappelijke zetel te 1840 LONDERZEEL, Brusselsestraat, 149,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. VANDENDRIESSCHE S. loco mr. PAS Veerle,
advocaat te 1840 LONDERZEEL, Gildenstraat 52.

Tegen:

M **Peter,**

geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. DE SAEDELEER Ch. loco mr. MAESCHALCK
Johnny, advocaat te 1731 ZELLIK, Noorderlaan 30.

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 28 juni 2010 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23e kamer (A.R. 7426/09).
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 27 augustus 2010;
- de conclusie voor de appellante, neergelegd ter griffie op 28 december 2010,

- de conclusie en de syntheseconclusie voor de geïntimeerde neergelegd ter griffie, respectievelijk op 3 november 2010 en 1 februari 2011;
- de voorgelegde stukken;

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 25 maart 2011, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

1. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. De VZW Koninklijke Londerzeelse Sportkring en de heer M ondertekenden een overeenkomst, waardoor hij met ingang van 20 september 2008 als trainer werd aangeworven voor het seizoen 2008-2009,.

Uit e-mail correspondentie van 17 november 2008 tussen de leden van de club blijkt dat er omwille van de tegenvallende resultaten actief nagedacht werd over de vervanging van de trainer (stuk 3 van de VZW).

In een verklaring van de sportief manager, de heer Jacques C van 19 februari 2009 bevestigt deze dat hij op maandag 17 november 2008 in opdracht van de club de heer Peter M telefonisch op de hoogte heeft gebracht dat hij ontslagen werd door de club (stuk 10 van de heer M). Niettegenstaande deze uitdrukkelijke bevestiging van de sportief manager en de voorafgaande e-mail correspondentie in dezelfde zin, wordt dit telefoongesprek door appellante betwist.

Op 18 november 2008 om 19.30 u. is er training. De heer M is daar niet aanwezig, naar zijn zeggen omwille van zijn ontslag.

Volgens een krantenbericht in Het Laatste Nieuws wordt op dinsdagavond (18 november 2008) de heer Rudi B als nieuwe trainer van de club voorgesteld. (stuk 8 van de heer M).

Op 20 november 2008 verzendt de heer M een e-mail aan het bestuur van de club met volgende inhoud:

Ik werd op maandag 17 november 2008 door de heer Jacques C sportief manager van de club - telefonisch op de hoogte gebracht van mijn ontslag. Ondertussen blijf ik zonder enig verder nieuws en stel ik vast dat er reeds een nieuwe hoofdtrainer werd aangesteld. Dit terwijl ik zelf nog recht heb op mijn vergoedingen voor de maand oktober en november evenals een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon tot het einde van het contract. Ik dring er dan ook op aan met onmiddellijke ingang uw verplichtingen na te komen.
(stuk 2 van de heer M).

In een schrijven gedateerd 20 november 2008, stelt de club de heer M in gebreke omdat hij zonder enige verwittiging op dinsdag 18 november 2008 niet aanwezig was op de training. De club leidt hieruit de eenzijdige contractbreuk ten laste van de heer M af en vordert een schadevergoeding van € 2.700.

2. De vakorganisatie van de heer M betwist in een schrijven van 26 november 2008 het standpunt van de club van 20 november 2008 en verwijst naar het feit dat er op 18 november 2008 onmiddellijk een nieuwe trainer werd voorgesteld, zoals ook aangekondigd op de website van de club. Zij vraagt de betaling van achterstallige vergoedingen en van een verbrekingsvergoeding.

De club reageert hierop bij schrijven van 18 december 2008, waarbij ze verwijst naar het aangetekend schrijven van 19 november 2008 (vermoedelijk wordt hiermee bedoeld: haar voorgaande brief van 20 november 2008) en thans neemt zij het standpunt in dat de heer M op 17 november 2008 per SMS zou hebben laten weten dat het voor hem niet meer hoefde en vervolgens afwezig was op de training van 18 november.

3. Partijen komen dus niet tot overeenstemming en op 8 mei 2008 dagvaardt de heer M de VZW in betaling van:

- een opzeggingsvergoeding van € 4.521,96
 - achterstallig loon september 2008 van € 233,33
 - achterstallig loon oktober 2008 van € 700
 - achterstallig loon november 2008 van € 396,66
 - onkostenvergoeding van € 1.140
 - vakantiegeld van € 204,02
 - schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht van € 1.000
- meer de wettelijke, gerechtelijke intresten en de kosten.

Tevens vraagt hij afgifte van de gebruikelijke sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

De VZW stelde een tegenvordering in betaling van een opzeggingsvergoeding van € 2.700, meer de wettelijke intresten en de kosten.

4. Bij vonnis van de arbeidsrechtbank te Brussel van 28 juni 2010 wordt de vordering van de heer M ontvankelijk en gegrond verklaard, met dien verstande dat de rechtbank de vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht herleidt tot € 1; de dwangsom bij niet afgifte van de sociale en fiscale documenten wordt bepaald op € 25 per dag en per document vertraging. De tegenvordering wordt ongegrond verklaard en de club wordt veroordeeld tot de gerechtskosten.

De heer M maakt melding van de betekening van het vonnis op 2 augustus 2010.

5. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 27 augustus 2010, tekent de VZW hoger beroep aan en vraagt dat de oorspronkelijke vordering zou worden afgewezen als zijnde ontvankelijk minstens ongegrond en dat de tegenvordering gegrond zou worden verklaard.

De heer M tekent impliciet incidenteel beroep aan; hij vraagt de bevestiging van het vonnis maar wenst dat de schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht wordt bepaald op het oorspronkelijk door hem gevorderde bedrag van € 1.000.

BEOORDELING

1. Gelet op de voorgehouden betekening van het vonnis op 2 augustus 2010, werd het hoger beroep op 27 augustus 2010 alleszins tijdig ingesteld. Het is regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Het is daardoor ontvankelijk. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

De beëindiging van de overeenkomst

2. Partijen hebben discussie wie de arbeidsovereenkomst beëindigd heeft. De heer M verwijst naar de telefoon van de sportief manager van 17 november 2008 waarbij hij ontslagen werd. De club meent dat hij zelf ontslag genomen heeft door niet te verschijnen op de training van 18 november 2008.

3. Op goede gronden is de eerste rechter het standpunt van de heer M bijgetreden en werd de versie van de club terzijde geschoven.

De sportief manager van de club bevestigt immers dat hij op 17 november 2008 in opdracht van de club telefonisch de heer M op de hoogte heeft gebracht dat hij ontslagen werd door de club.

Uit de interne e-mailcorrespondentie, die de club voortbrengt, kan inderdaad afgeleid worden dat er tussen de clubverantwoordelijken op 17 november 2008 een actieve discussie geweest is over de malaise in de club en over een trainerswissel.

Deze trainerswissel werd ook effectief doorgevoerd op 18 november 2008 en aan de pers gecommuniceerd.

4. Terecht aanvaardde de eerste rechter dan ook dat de club haar trainer op 17 november 2008 ontslagen heeft. In die omstandigheden kon van de heer M niet worden verwacht dat hij nog aanwezig was op de training van 18 november 2008.

Hieraan wordt geen afbreuk gedaan door de latere standpunten van de club in haar briefwisseling van 20 november 2008 en 18 december 2008. De eerste rechter merkt terecht op dat het feitenrelaas in beide brieven niet eensluidend is, daar in de eerste brief van 20 november 2008 aan de heer M wordt verweten dat hij niemand zou verwittigd hebben, terwijl in de brief van 18 december 2008 dan weer gesteld wordt dat betrokkene op 17 november 2008 een SMS zou verzonden hebben met zijn standpunt.

Het hof aanvaardt de verklaring van de heer O m.b.t. de telefonische ontslagbevestiging van 17 november 2008 als waarheidsgetrouw, omdat ze volledig aansluit bij de actieve e-mailbespreking van dezelfde datum tussen de clubleden over een trainerswissel, die reeds op 18 december 2008 naar buiten uit gecommuniceerd werd. Het hof baseert zich daarbij op de e-mailversie zoals ze door appellante zelf wordt voorgebracht.

De overige aangebrachte elementen zijn irrelevant en kunnen aan deze beoordeling geen afbreuk doen.

5. Ten overvloede, zelfs indien er op 17 november 2008 geen ontslagbeslissing zou genomen zijn, dan nog volstaat een eenmalige afwezigheid op een training niet om tot een eenzijdige contractbreuk de besluiten.

Wanneer een partij tekort komt aan de verplichtingen die voor haar voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, doet dat op zichzelf de arbeidsovereenkomst immers niet eindigen (Cass., 5 januari 1977, Arr. Cass. 1977,487; Cass., 14 april 1980, R.W. 1980 -81, 979 met conclusie Openbaar Ministerie; Cass., 27 oktober 1986, Soc. Kron., 1987, 116; Cass., 4 februari 1991, R.W. 1990 -91, 1437; Cass., 1 februari 1993, Soc. Kron. 1993, 304 met noot).

Enkel wanneer de blijvende wil blijkt om de overeenkomst in haar geheel of voor een belangrijk deel niet meer uit te voeren kan er sprake zijn van een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Cass., 26 maart 1984, Arr. Cass. 1983-84, 973; Cass., 7 maart 1994, Arr. Cass. 1994, 232).

Of de partij die aan een verplichting tekort komt, uiting geeft aan de wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, is een feitelijk gegeven waarover de feitenrechter oordeelt (Cass., 26 februari 1990, Soc. Kron. 1990, 273).

Deze wil dient afgeleid worden uit de concrete omstandigheden eigen aan de zaak (Arbh. Brussel 1 juni 1979, JTT 1980,143).

Een eenmalige afwezigheid toont geenszins de blijvende wil aan om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Weliswaar wil de club daarbij verwijzen naar een SMS bericht, doch hiervan wordt geen enkel bewijs voorgebracht en bovendien is deze bewering van 18 december 2008 in strijd met de voorgaande versie van de club van 20 november 2008.

Indien de club de verdere aanwezigheid van de heer M als trainer verwachtte, dan had ze op 20 november 2008 betrokkene moeten oproepen om op de volgende trainingen aanwezig te zijn.

6. De partij die ten onrechte contractbreuk verwijt aan een andere partij, begaat een tekortkoming waarbij zijzelf de wil uitdrukt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zodat in dat geval deze partij zelf de arbeidsovereenkomst onrechtmatig beëindigt (Arbh. Antwerpen, 14 oktober 1993, JTT 1994, 213; Arbh. Antwerpen, 4 februari 1997, R.W. 1997-98, 50).

Gelet op het feit dat de overeenkomst door de club alleszins onrechtmatig beëindigd is, maakt de heer M terecht aanspraak op de door hem gevorderde opzeggingsvergoeding, waarvan de becijfering niet wordt betwist.

Terecht heeft de eerste rechter eveneens de tegenvordering afgewezen, aangezien de heer M niet zelf zijn ontslag heeft gegeven.

Het hoger beroep is op deze punten ongegrond.

De achterstallen

7. De VZW brengt geen enkel argument aan waarom de gevorderde achterstallen niet zouden verschuldigd zijn. Ook op dit punt dient het vonnis te worden bevestigd en is het hoger beroep ongegrond.

Misbruik van ontslagrecht

8. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt.

Anders dan voor werklieden, voor wie artikel 63 van de arbeidsovereenkomstwet geldt, bestaat voor bedienden geen vergelijkbare uitdrukkelijke wetsbepaling, maar dit verhindert niet dat het misbruik van ontslagrecht kan worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cassatie, 19 september 1983, R.W. 1983-1984, 1480).

Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtig en bedachtzaam werkgever (Cassatie, 12 december 2005, JTT 2006, 155).

Gelet op het forfaitair karakter van de opzeggingsvergoeding kan een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht slechts worden toegekend voor andere schade dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, m.a.w. voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass., 26 september 2005, Soc. Kron. 2006, 69).

9. Door onmiddellijk op 18 november 2008 een trainerswissel door te voeren en deze te communiceren aan de pers en de spelers, terwijl het clubbestuur anderzijds op 20 november 2008 de heer M. nog in gebreke stelde omdat hij zijn verplichtingen niet nakwam en hierbij contractbreuk te zijnen laste inriep, heeft de club de professionele en sportieve integriteit van de heer M. ernstig in diskrediet gebracht.

Bovendien heeft zij dit willen camoufleren door niet coherente en wisselende standpunten, terwijl haar eigen sportief manager toegaf dat hij al op 17 november 2008 telefonisch in opdracht van de club het ontslag aan de heer M. betekend had.

Terecht heeft de eerste rechter aanvaard dat de club aldus rechtsmisbruik pleegde en dat de heer M. schade leed die veroorzaakt wordt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden. Het vonnis is wel tegenstrijdig, waar het stelt dat deze schade niet bewezen wordt en anderzijds toch € 1 morele schadevergoeding toekent.

Uit bovenstaande elementen blijkt dat de schade wel degelijk aangetoond is en deze kan ex aequo et bono worden begroot op het door de heer M. gevorderde bedrag van € 1.000.

Het incidenteel beroep is dan ook 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 ongegrond;

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis wat betreft de schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht en veroordeelt dienaangaande de VZW Koninklijke Londerzeelse Sportkring tot betaling aan de heer M: van een bedrag van € 1.000.

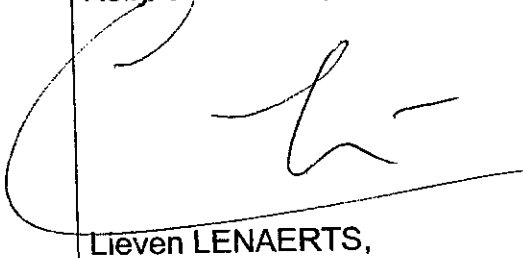
Bevestigt het bestreden vonnis voor al het overige.

Veroordeelt de VZW Koninklijke Londerzeelse Sportkring tot betaling van de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van de heer M begroot op rechtsplegingsvergoeding hoger beroep basisbedrag € 900 en door het hof wegens indexatie vereffend op € 990 en voor zover als nodig aan de zijde van de VZW eveneens vereffend op € 990.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Lieven LENAERTS,
Paul DEPRETER,
Hugo ENGELEN,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

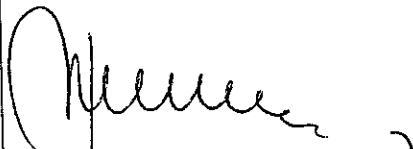
raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER,



Paul DEPRETER,

Hugo ENGELEN.

De heer Engelen, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

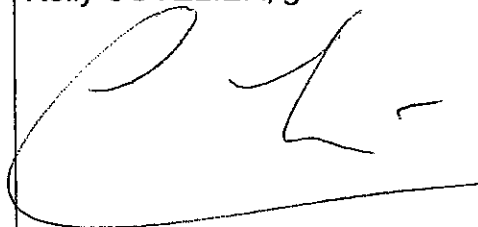
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door L. Lenaerts, kamervoorzitter en P. Depreter, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.



Kelly Cuvelier, griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 15 april 2011 door:

Lieven LENAERTS, raadsheer,
bijgestaan door
Kelly CUVELIER, griffier.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal line and a small dash.

Lieven LENAERTS,

A smaller, more compact handwritten signature in black ink, featuring a circular loop and a horizontal line.

Kelly CUVELIER.