



Uitgifte

Repertoriumnummer 2019 /
Datum van uitspraak 06 december 2019
Rolnummer 2018/AB/771
Beslissing waartegen beroep 17/1220/A

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

V. _____,

appellante,

vertegenwoordigd door mr. VERMOORTELE Anouk, advocaat te 1540 HERNE, Ekkelenberg 36

tegen

INTERNATIONAL DUTY FREE BELGIUM NV, (KBO nr. 0424748350) met maatschappelijke zetel te 1410 WATERLOO, Chaussée de Louvain 289,

geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. BOUCIQUE Ward, advocaat, loco mr. WOUTERS Olivier, advocaat te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan, 280

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 11 juni 2018, 2^{de} kamer (A.R. 17/1220/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 06 september 2018,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 25 oktober 2019, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

Mevrouw V. trad op 6 maart 1997 in dienst van de nv Belgian Sky Shops, thans nv International Duty Free Belgium (hierna genoemd de nv) als bediende met als functie kassierster, met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid van 28 februari 1997.

Met overeenkomst van 13 april 2010 werd deze arbeidsovereenkomst ontbonden op 1 mei 2010; vervolgens werd op 13 april 2010 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, thans voor voltijdse arbeid.

2.-

Met brief van 19 juli 2011 bevestigde de nv dat mevrouw V. vanaf 1 oktober 2011 kon genieten van 1/5 loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan 50 jaar. Met bijlage aan de arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2011 werd dan bepaald dat mevrouw V. vanaf voornoemde datum 28,80 uur per week zou werken in een 4-dagenweekstelsel.

3.-

Op 23 mei 2016 had mevrouw V. een gesprek met twee verantwoordelijken van de nv over 'aankopen van PCD producten à 50 % en bijkomende personeelskorting (17.05.2016)'.

4.-

Met aangetekende brief van 27 mei 2016 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst van mevrouw V. om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 31 mei 2016 als volgt kennis werd gegeven:

"Op 12.05.2016 wordt er een mail verstuurd vanuit de parfumaafdeling met een lijst van producten die aan – 50 % verkocht zullen worden. Er wordt expliciet in die mail geschreven dat er geen bijkomende personeelskorting geldt op die aankopen. Dit is trouwens de algemene regel die geldt binnen ons bedrijf en waar op 22.10.2015 in een Flash nog eens aan werd herinnerd.

Op donderdag 19 mei 2016 stellen wij vast dat er aankopen gedaan werden aan – 50 % en de bijkomende personeelskorting van – 20 %. Het kassasysteem werd geanalyseerd en bleek dat u enerzijds zelf in strijd met de regels aangekocht heeft met de dubbele bijkomende – 20 % korting en anderzijds dat u ook opnieuw in strijd met de regels verkocht heeft aan een collega met cumul van korting.

Wij hebben u dan uitgenodigd voor een gesprek op maandag 23 mei 2016.

Wanneer wij u hiermee confronteren zegt u:

- *Inderdaad collega Liese en ik wilden producten aan – 50 % kopen maar gezien we niet wisten of we daarop ook de bijkomende personeelskorting mochten krijgen, hebben we die producten op kant gelegd. Bedoeling was om dit te vragen aan een verantwoordelijke; op dat moment was er geen verantwoordelijke in de winkel.*
- *Nawal (medewerker promoties van de parfumaafdeling) is dan in de winkel gekomen en had een grote zak bij zich. Ze had al aankopen gedaan en we hebben toen nog onder mekaar gezegd dat ze aan iedereen de kans moest geven om te kopen, gezien zij al veel gekocht had. Nawal had een lijst met producten die ze moest aankopen.*
- *Nawal heeft uitdrukkelijk gezegd dat de producten aan – 50 % ook met de bijkomende personeelskorting mochten aangekocht worden. Gezien Nawal van ‘Diegem’ komt en ze zelf aankopen deed aan – 20 %, ging ik ervan uit dat dit mocht.*
- *Ik heb dan ook aan Liese gezegd dat het OK was voor de cumul van kortingen en dan hebben we gekocht. We hebben gekocht na Nawal, als er twijfel zou zijn, kunnen beelden bekeken worden.*
- *Op onze vraag waarom u niet op een verantwoordelijke gewacht heeft of de wacht gebeld heeft om zeker te zijn, antwoordde u ‘dat u ervan uit ging dat Nawal het wel wist, bovendien was er ook geen verantwoordelijke aanwezig en bij telefonisch contact met de wacht zou het bij problemen toch uw woord tegen dat van hun zijn’.*
- *U gaf ook aan dat uw collega Liese voor u betaalde gezien u uw bankkaart niet bij had.*

U heeft het verslag van dit gesprek ondertekend.

Na dit gesprek wordt afgesproken om de beelden op te vragen en mekaar terug te zien op uw eerstvolgende werkdag.

Op donderdag 26.05.2016 wordt het gesprek van 23.05.2016 nog eens overlopen in bijzijn van syndicaal afgevaardigde Françoise Lejeune.

U bevestigde dat:

1/uw aankopen gebeurden NA deze van Nawal en NADAT u bevestiging had van Nawal, de medewerker van de promoties van de parfum-afdeling, dat cumul van kortingen mocht;

2/er geen verantwoordelijke aanwezig was op het moment van uw aankoop.

Daarna worden de beelden bekeken. Bij het bekijken van de beelden op 26.05.2016 blijkt echter:

1/u doet uw aankopen voordat Nawal in de winkel is;

2/u doet uw aankopen terwijl u in gesprek bent met een shopverantwoordelijke.

Dit is dus compleet het tegenovergestelde van wat u beweert!

Op onze vraag wat uw reactie hierop is, kan u geen uitleg geven: ‘geen idee, u begrijpt het niet’. Nochtans liegen de beelden niet.

Hierna hebben wij deze situatie intern besproken en kunnen we niet anders dan vast te stellen dat er een vertrouwensbreuk is. We hebben geen andere keuze dan oneerlijke verklaringen, diefstal en misbruik van vertrouwen vast te stellen.”

5.-

Met aangetekende brief gaf mevrouw V. haar versie van de feiten:

“In uw brief van 31 mei 2016 vermeldt u dat er een mail werd verstuurd vanuit de parfumaafdeling met een lijst van producten die aan – 50 % verkocht zullen worden. Deze mail heb ik persoonlijk nooit gekregen. In deze mail zou expliciet geschreven zijn dat er geen bijkomende personeelskorting geldt op die aankopen. Deze informatie heb ik nooit doorgekregen. Op 22/10/2015 werd dit ook in een Flash herinnerd, zegt u. Ik heb echter deze informatie nooit doorgekregen.

Op 17 mei 2016, tijdens mijn shift, merkten mijn collega’s en mezelf dat er shampoos zijn die aan – 50 % worden verkocht. We waren allemaal geïnteresseerd in deze producten en vroegen ons af of we onze personeelskorting konden cumuleren met de – 50 % korting voor deze producten. Eén van mijn collega’s neemt het product om te scannen aan de kassa, om zo te toetsen of cumul al dan niet aanvaard werd op dit product. Het scannen van dit product was namelijk de enige manier om te achterhalen of de cumul van beide kortingen aanvaard werd door het systeem of niet, aangezien we de informatie per mail niet hadden ontvangen. De kassa aanvaardde cumul van – 50 % en de personeelskorting. Het product werd dus niet geblokkeerd in Diegem. Wanneer een cumul van kortingen niet mogelijk is, wordt dit

namelijk geblokkeerd in Diegem, zodat cumul van kortingen onmogelijk wordt gemaakt aan de kassa. Aangezien het product hier niet werd geblokkeerd, gingen we er allemaal vanuit dat beide kortingen gecumuleerd konden worden op de shampoos.

[...]

Op 18 mei 2016 hoorde ik de shopmanager, Isabelle, zeggen dat ze Sandrine, Terminal Manager, op de hoogte heeft gebracht van de aankopen van Nawal op 17 mei 2016. Nawal had namelijk aankopen gedaan met de cumul van – 50 % en – 20 % op dezelfde dag als mij. Nadien meldde ik haar, wat ongerust, dat er voor mij ook aankopen met beide kortingen werden gedaan door Liese. Ze zei dat dit geen kwaad kon. Indien de cumul niet toegelaten zou zijn, moeten de producten geblokkeerd worden in Diegem zodat de aankopen niet kunnen gebeuren via de personeelsbadge, bevestigde ze mij.

De collega waar ik aan verkocht had met cumul van korting is Nawal, medewerker promoties van de parfumaafdeling. Ik had haar gevraagd of we onze badge ook mochten gebruiken en ze bevestigde mij dat indien het niet geblokkeerd is aan de kassa, dat het dan ok was om te cumuleren. Aangezien zij medewerker is van de promoties, vertrouwde ik haar.

Indien het product geblokkeerd was in Diegem, had ik beide kortingen nooit kunnen cumuleren. Indien Nawal, medewerker promoties, mij de juiste informatie had doorgegeven of indien ik de mail met de betrokken informatie had ontvangen, had ik beide kortingen nooit gecumuleerd op het product.

Op 23 mei, een week na de feiten, ondervraagt u mij over de cumul van de kortingen en mijn aankopen van 17 mei. Ik meende mij te herinneren dat ik mijn aankopen na Nawal had gedaan. [...] Op 27 mei 2016 toont u mij de beelden waarop ik mijn aankopen doe voor de aankopen van Nawal. Ik had verwacht dat u mij, na meer dan 19 jaren dienst, niet meteen als een leugenaar zou beschouwen en dat u mij het voordeel van de twijfel zou geven.”

Hierop antwoordde de nv met aangetekende brief van 19 juli 2016 en bevestigde zij haar standpunt.

6.-

Met aangetekende brief van 26 oktober 2016 betwistte ook de vakorganisatie van mevrouw V. het ontslag om dringende reden en vroeg zij betaling van een opzeggingsvergoeding.

Met aangetekende brief van 15 november 2016 antwoordde de nv en bevestigde zij haar standpunt.

7.-

Met aangetekende brief van 22 februari 2017 stelde de vakorganisatie de nv in gebreke om de bedragen te betalen die thans het voorwerp uitmaken van de procedure en verbeterde sociale documenten af te leveren.

Met aangetekende brief van 28 februari 2017 antwoordde de nv en bevestigde zij haar standpunt.

II. RECHTSPLEGING

8.-

Met inleidende dagvaarding van 24 mei 2017 vorderde mevrouw V. voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de nv van volgende bedragen:

49.548,82 euro opzeggingsvergoeding (17 maanden en 12 weken loon)

773,45 euro pro rata eindejaarspremie

118,65 euro vakantiegeld op eindejaarspremie

Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

Zij vorderde tevens veroordeling van de nv tot afgifte van sociale documenten overeenstemmend met de bedragen waartoe zij zou gehouden zijn en bij gebreke aan aflevering binnen acht dagen na betekening van het vonnis tot een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging en per document.

Vervolgens vorderde zij de veroordeling van de nv tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 3.000,00 euro.

Tenslotte vorderde zij de voorlopige uitvoerbaarheid van het tussen te komen vonnis zonder enige beperking.

9.-

Met vonnis van 11 juni 2018 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van mevrouw V. ontvankelijk maar ongegrond. Zij veroordeelde haar tot de kosten van het geding, door de nv begroot op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

10.-

Volgens opgave door de nv werd dit vonnis op haar verzoek aan mevrouw V. betekend op 9 augustus 2018.

11.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 6 september 2018, tekende mevrouw V. hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 11 juni 2018 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en opnieuw recht doende, haar oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gegrond zou verklaren, met verwijzing van de nv in de kosten van beide aanleggen.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

12.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

13.-

Artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn kan worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

14.-

In de zin van deze bepaling zijn werkdagen alle dagen van de week, met uitzondering van zon- en feestdagen, doch inclusief de zaterdag, ongeacht de arbeidsregeling van de onderneming of van de werknemer.

(vgl. Arbh. Bergen 19 april 1990, J.T.T. 1990, 440; Arbh. Luik 27 juni 1990, J.T.T. 1991, 162)

De termijn van drie werkdagen vangt aan de dag na de *dies a quo*, dit wil zeggen de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615; Arbh. Brussel 17 januari 1978, J.T.T., 1978, 178)

De *dies ad quem*, dit is de derde werkdag die volgt op de *dies a quo*, is de laatste nuttige dag om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615)

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die het ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten.

(vgl. Cass. 23 mei 1973, J.T.T. 1973, 212; Cass. 11 januari 1993, J.T.T. 1993, 58)

15.-

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

Het is de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven die voldoende kennis moet hebben van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden, opdat de termijn van drie werkdagen zou beginnen lopen.

(vgl. Cass. 24 juni 1996, Arr. Cass. 1996, nr. 254 ; Cass. 7 december 1998, R.W. 1999-2000, 848)

16.-

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een dringende reden van kunnen maken.

(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.

(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.

(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

17.-

In voorliggende betwisting had mevrouw V. op maandag 23 mei en donderdag 26 mei 2018 een gesprek met de verantwoordelijken van de nv over de feiten die de nv thans als dringende reden erkend wenst te zien.

De termijn van drie werkdagen van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet neemt bijgevolg een aanvang op vrijdag 27 mei 2016 om te eindigen op maandag 30 mei 2016. Het ontslag om dringende reden werd gegeven op vrijdag 27 mei 2016 en is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

18.-

Artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van dit ontslag.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven met aangetekende brief van vrijdag 27 mei 2016 ; de driedagentermijn van artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet nam bijgevolg een aanvang op zaterdag 28 mei 2016 om te verstrijken op dinsdag 31 mei 2016.

De kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van dinsdag 31 mei 2016 en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

19.-

Het staat tussen partijen niet ter discussie en het arbeidshof stelt vast dat de kennisgeving van de dringende reden is gebeurd met naleving van de vormvoorwaarden voorzien in artikel 35 vijfde en zesde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, meer bepaald met aangetekende brief van dinsdag 31 mei 2016.

1.4. Het bewijs van de dringende reden

20.-

Artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet stelt als regel dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs dient te leveren.

Bij de beoordeling van het door de partij die de dringende reden inroept, kunnen volgende stelregels worden gehanteerd.

Het voorwerp van het bewijs zijn in eerste instantie de feiten die ingeroepen worden als dringende reden.

(vgl. Arbh. Luik 28 september 1987, Soc. Kron. 1988, 304)

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist een vaststaand bewijs van de feiten die aan de partij die om dringende reden wordt ontslagen ten laste worden gelegd.

(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO 1992/2, 78)

Bijgevolg zal het arrest dat zich uitsluitend steunt op de beweringen van de partij die het initiatief nam tot het ontslag, de regels betreffende de bewijslast schenden.

(vgl. Cass. 14 november 1988, Soc. Kron. 1989, 43)

Ernstige twijfel over het bestaan van de ingeroepen fout speelt in het voordeel van de ontslagen partij.

(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238; Arbh. Brussel 14 augustus 2008, J.T.T. 2009, 125)

21.-

In voorliggende betwisting verwijt de nv aan mevrouw V. in essentie dat zij:

- tegen de instructies van de werkgever zichzelf naast een algemene korting ook supplementair de personeelskorting toekende,
- tijdens het verhoor hieromtrent leugenachtige verklaringen afgelegde over de juiste volgorde van de feiten en de aanwezigheid van een verantwoordelijke op het ogenblik van de aankopen.

22.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is op afdoende wijze aangetoond dat de staande instructies van de werkgever inhielden dat bovenop andere kortingen geen personeelskorting kon worden toegekend.

In een mededeling van 22 oktober 2015 gericht aan alle medewerkers en uitgehangen op plaatsen waar de werknemer weet dat dergelijke berichten worden kenbaar gemaakt, wordt uitdrukkelijk gesteld:

“Voor producten waarop reeds een korting geldt (solden, artikels uit promobrochure, ...) wordt geen bijkomende personeelskorting toegestaan.”

23.-

Dit wordt bevestigd in een e-mail van 12 mei 2016 waarin de actie ‘- 50 % artikels PCD’ wordt aangekondigd en waarin wordt vermeld:

*“Réduction MP **NON** cumulé.”*

(vertaling: geen cumulatie met personeelskorting)

Van belang is dat deze e-mail ruim werd verspreid en onder andere werd toegezonden aan mevrouw Nawal El A. . Het verweer van mevrouw V. dat Nawal haar had gezegd dat de algemene korting kon worden gecumuleerd met de personeelskorting is, naast een loutere bewering die niet wordt ondersteund door enig bewijskrachtig document, onjuist.

24.-

In het bericht van 22 oktober 2015 wordt eveneens uitdrukkelijk aangegeven wat er moest gebeuren indien de kassa de dubbele korting toch toeliet:

“Mocht u merken dat het kassasysteem dit toch toelaat, gelieve dit dan onmiddellijk te melden aan een verantwoordelijke en geen korting toe te staan waar het niet mag.”

Het verweer van mevrouw V. dat zij ervan uitging dat de dubbele korting was toegelaten omdat het kassasysteem dit (nog) toeliet faalt dus.

25.-

Evenzeer staat vast dat mevrouw V. in een eerste verhoor een verklaring aflegde om deze dan te wijzigen nadat zij de beelden had gezien. Mevrouw V. heeft dan gelogen over volgende punten:

- dat eerst Nawal en pas daarna zij zelf de aankopen had gedaan: uit de beelden die partijen samen hebben bekeken bleek immers dat zij haar aankopen al had gedaan voordat Nawal in de winkel was;
- dat er geen verantwoordelijke aanwezig was in de winkel waaraan zij had kunnen vragen of de dubbele korting nu al dan niet toegestaan was: uit de beelden die partijen samen hebben bekeken bleek immers dat zij haar aankopen deed terwijl zij in gesprek was met een winkelverantwoordelijke.

1.5. **De rechtmatigheid van het ontslag om dringende redenen**

26.-

Artikel 35 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat onder dringende redenen wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De ernstige tekortkoming vereist noodzakelijk dat het gaat om feiten die als fout kunnen worden aangemerkt.

(vgl. Cass. 23 oktober 1989, J.T.T. 1989, 432)

Dergelijke fout kan bestaan in een tekortkoming aan een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting, maar omvat ook iedere vergissing in het gedrag die een normaal voorzichtig en gewaarschuwde werknemer of werkgever niet zou begaan.

(vgl. Cass. 26 juni 2006, J.T.T. 2006, 404)

27.-

Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Voor de afdanking om dringende redenen is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van de gevolgen van de tekortkoming op het vertrouwen dat de werkgever moet kunnen hebben in de werknemer.

(vgl. Arbh. Antwerpen 8 april 1992, R.W. 1992-93,439); Arbh. Bergen 20 september 2005, onuitg., AR 16149, www.juridat.be)

28.-

Het is de feitenrechter die oordeelt of de aangevoerde tekortkomingen al dan niet voldoende ernstig zijn om elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever definitief onmogelijk te maken, zonder dat hij evenwel het rechtsbegrip dringende reden mag miskennen.

(vgl. Cass. 15 september 1986, R.W. 1986-87, 1602; Cass. 6 november 1989, J.T.T. 1989, 482)

De rechter mag hierbij rekening houden met alle elementen die van aard zijn om zijn beslissing te ondersteunen, op voorwaarde dat hij niet de criteria wijzigt die de wet geeft aan het begrip dringende reden, door bijvoorbeeld het criterium van de proportionaliteit tussen de fout en het verlies van de betrekking toe te voegen.

(vgl. Cass. 6 juni 2016, J.T.T. 2016, 351, noot C.W.)

29.-

Onerlijkheden gepleegd door een kassierster samen met leugenachtige verklaringen afgelegd om deze oneerlijkheden goed te praten dienen beschouwd te worden als een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Het arbeidshof heeft als bewezen aanvaard dat mevrouw V. tegen de instructies van de werkgever zichzelf naast een algemene korting ook supplementair de personeelskorting toekeende, en tijdens het verhoor hieromtrent leugenachtige verklaringen afgelegde over de juiste volgorde van de feiten en de aanwezigheid van een verantwoordelijke op het ogenblik van de aankopen.

30.-

Ten onrechte beroept mevrouw V. zich erop dat uit het feit dat zij samen met een andere collega werd betrappt en alleen zij om dringende reden werd ontslagen blijkt dat de ingeroepen reden geen dringende reden uitmaken.

Indien twee werknemers zich schuldig maken aan gelijkaardige feiten, belet niets dat zij een verschillende sanctie krijgen. De nv heeft een en ander in haar aangetekende brief van 15 november 2016 aan de vakorganisatie als volgt verklaard:

“Tot slotte haalt u mevrouw Liese C. aan, ook werkneemster bij IDF. In tegenstelling tot wat u schrijft, wordt zij echter niet van dezelfde feiten beschuldigd als mevrouw V. Mevrouw C. heeft inderdaad ook de personeelskorting met de korting op de producten genoten, maar de omstandigheden en haar houding waren geheel verschillend. Mevrouw C. had immers bevestiging gekregen van mevrouw V. dat zij een akkoord had om de kortingen te cumuleren. Aangezien zij niet het initiatief heeft genomen, in tegenstelling tot mevrouw V., maar heeft gehandeld in vertrouwen in hoofde van Mevrouw V., hebben wij besloten haar nog een laatste kans te geven. Zij heeft echter wel een formele waarschuwing gekregen.”

31.-

Het arbeidshof sluit zich aan bij het oordeel van de arbeidsrechtbank dat mevrouw V. terecht om dringende reden werd ontslagen.

2. De gevorderde vergoedingen

2.1. Opzeggingsvergoeding

32.-

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet is een opzeggingsvergoeding enkel verschuldigd wanneer een partij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van een (voldoende) opzeggingstermijn.

Mevrouw V. werd terecht om dringende reden ontslagen, zodat zij geen aanspraak kan maken op betaling van een opzeggingsvergoeding.

2.2. Pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld einde dienst

33.-

Met toepassing van artikel 4d van de cao betreffende de eindejaarspremie, op 30 juni 2005 gesloten in het paritair comité voor de grote kleinhandelszaken, heeft de bediende die om dringende reden wordt ontslagen geen recht op een pro rata eindejaarspremie.

Ook deze onderdelen van de vordering van de vordering van mevrouw V. dienen als ongegrond te worden afgewezen.

3. Afgifte van sociale documenten

34.-

Mevrouw V. vordert afgifte van sociale documenten overeenstemmend met de bedragen waartoe de nv veroordeeld zou worden. Vermits de nv niet tot enig bedrag veroordeeld wordt, dient aan deze vordering geen gevolg gegeven te worden.

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 en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep van mevrouw V. ontvankelijk doch ongegrond; bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Veroordeelt mevrouw V. tot de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen begroot op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aldus vereffend;

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van mevrouw V. .

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

D. RYCKX,	raadsheer,
M. VAN AKEN	plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
R. PEETERS	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :	
D. VAN DEN BROECKE,	griffier.

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE

M. VAN AKEN

R. PEETERS

De heer M. VAN AKEN, plv raadsheer in sociale zaken, als werkgever, 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 D. RYCKX, raadsheer en R. PEETERS, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 6 december 2019 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
D. VAN DEN BROECKE, griffier.

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE.