



## Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2020 /</b>
Datum van uitspraak <b>01 september 2020</b>
Rolnummer <b>2019/AB/520</b>
Beslissing waartegen beroep <b>18/390/A</b>

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**B.**,  
appellant,  
in persoon verschenen

tegen

**OCMW VAN DILBEEK**, met maatschappelijke zetel te 1700 DILBEEK, Itterbeeksebaan 210,  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door haar gevolmachtigde, mevr. F. C.

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 25 februari 2019, 2e kamer (A.R. 18/390/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 1 juli 2019,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 5 juni 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

## **I. Feiten**

De heer M. B. trad, in uitvoering van de beslissing van het bijzonder comité voor de sociale dienst van 27 juni 2016, met ingang van 1 juli 2016 als administratief medewerker in dienst bij het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van de gemeente Dilbeek (OCMW Dilbeek) op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, waarbij de arbeidsovereenkomst een einde nam op 30 september 2016.

Voor de duur van de arbeidsovereenkomst werd de heer M. B. door het OCMW Dilbeek, voor het uitvoeren van administratieve taken, ter beschikking gesteld van de vzw Atelier Groot Eiland.

Het betrof hier een tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijke welzijn van 8 juli 1976.

In uitvoering van de beslissing van het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW Dilbeek van 12 september 2016 werd, met ingang van 1 oktober 2016, een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gebracht tussen de heer M. B. en het OCMW Dilbeek, waarbij (1) de duur van de arbeidsovereenkomst werd bepaald op 390 werkdagen in het stelsel van de zesdagenweek en (2) de duur van de arbeidsrelatie van rechtswege kon worden ingekort of verlengd indien tijdens de uitvoering van de overeenkomst zou blijken dat de werknemer minder of meer werkdagen zou moeten presteren om, onmiddellijk na afloop van de overeenkomst, het voordeel van volledige sociale zekerheidsuitkeringen te bekomen.

Bij aangetekend schrijven van 28 maart 2017 en 1 juni 2017 werd de heer M. B., na een negatieve evaluatie op 7 maart 2017, in gebreke gesteld wegens diverse tekortkomingen in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Bij aangetekend schrijven van 7 juni 2017 nodigde het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW Dilbeek de heer M. B. uit om op 12 juni 2017, om 19 uur, te worden gehoord omtrent de tekortkomingen in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Op 12 juni 2017 besliste het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW Dilbeek de arbeidsovereenkomst van de heer M. B. te beëindigen wegens zwaarwichtige feiten die de voorzetting van de professionele samenwerking definitief en met onmiddellijke ingang onmogelijk hebben gemaakt.

Het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van de gemeente Dilbeek bracht, bij aangetekend schrijven van 14 juni 2017, de beslissing van het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW Dilbeek tot ontslag om dringende reden ter kennis aan de heer M. B.

Het ontslag om dringende reden wordt betwist.

Een minnelijke regeling bleek niet mogelijk.

De heer M. B. kon zich niet neerleggen bij voornoemd ontslag, reden waarom hij zich tot de arbeidsrechtbank wendde.

## **II. Procedure in eerste aanleg**

Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie op 16 maart 2018, heeft de heer M. B. een vordering ingesteld bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

De zaak is aldaar gekend onder het algemeen rolnummer 18/390/A.

De door de heer M. B. ingestelde vordering strekte er, in essentie, toe het ontslag om dringende reden als ongegrond afgewezen te zien, alsook betaling te bekomen van een opzeggingsvergoeding, meer de interesten en de kosten.

De Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel beoordeelde, in het op tegenspraak gewezen vonnis van 25 februari 2019, de vordering van de heer M. B. ontvankelijk, doch ongegrond. Hij werd tevens veroordeeld tot de kosten van het geding.

De heer M. B. voelde zich gegriefd door voornoemd vonnis.

## **III. Procedure in hoger beroep**

Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het arbeidshof Brussel op 1 juli 2019, stelde de heer M. B. hoger beroep in tegen het op tegenspraak gewezen vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 25 februari 2019.

De zaak werd ingeschreven onder het algemeen rolnummer 2019/AB/520.

Bij beschikking van het arbeidshof Brussel van 3 september 2019 werden conform artikel 747, §1 Ger.W. conclusietermijnen en een rechtsdag bepaald.

Bij synthesebesluiten, neergelegd ter griffie op 2 april 2020, vordert de heer M. B.:

- het hoger beroep toelaatbaar en gegrond te verklaren;
- op grond van de artikelen 962-963 Ger.W. een ICT-deskundige te willen aanwijzen voor de analyse van een vervalst Excel-bestand op CD-ROM;

- het vonnis te vernietigen;
- het OCMW Dilbeek te veroordelen tot betaling van een vergoeding van € 4.500.

Bij synthesebesluiten, neergelegd ter griffie op 4 mei 2020, vordert het OCMW Dilbeek:

- het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond te verklaren;
- het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel van 25 februari 2019 te bevestigen;
- de vordering van de heer M. B. tot aanstelling van een deskundige, alsook zijn vordering tot het bekomen van een vergoeding af te wijzen.

De partijen werden op de openbare terechtzitting van 5 juni 2020 gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies, waarna het arbeidshof Brussel de zaak in beraad heeft genomen om uitspraak te doen.

#### **IV. Grieven**

De heer M. B. voelt zich gegriefd door het vonnis a quo.

Hij houdt voor dat alle medische certificaten verzonden zijn binnen de toegelaten tijdslimiet van drie werkdagen. De overige dringende redenen zijn gesteund op de inhoud van een Excel-bestand dat door de trajectbegeleider, mevrouw Venderickx, werd vervalst om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen rechtvaardigen. Het OCMW heeft niet voor een “passende betrekking” gezorgd, zodat hem niet kan worden verweten bepaalde taken, onder zijn universitair opleidingsniveau, niet te hebben uitgevoerd. De heer M. B. stelt steeds bereid te zijn geweest tot werken, maar dat het aangeboden werk niet kaderde binnen zijn verwachtingen en kwalificaties. In die zin kan hem geen werkweigering worden verweten. Het ontslag om dringende reden heeft aanleiding gegeven tot materiële moeilijkheden, wat strijdig is met het recht op menselijke waardigheid, zoals voorzien in artikel 3 EVRM. Het OCMW dient derhalve veroordeeld te worden om hem financieel te compenseren. Minstens dient een ICT-deskundige te worden aangesteld om een idee te krijgen van de gebrekkige werkomstandigheden waarin de appelland diende te werken bij de vzw Atelier Groot Eiland.

Het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van de gemeente Dilbeek kan zich niet terugvinden in de grieven van de heer M. B.

Hoewel het een vorm van maatschappelijke dienstverlening betreft, wordt de indienstneming in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet geregeld door de Arbeidsovereenkomstenwet. Een sociaal tewerkgestelde is een contractueel personeelslid van het OCMW, waarbij het bijzonder comité voor de sociale dienst bevoegd is tot intrekking van de maatschappelijke dienstverlening in de vorm van een tewerkstelling. Op 12 juni 2017

werd de heer M. B. ontslaan om dringende redenen, waarbij de tekortkomingen hem ter kennis werden gebracht bij aangetekend schrijven van 14 juni 2017. Het ontslag is tijdig en regelmatig naar vorm. De aangevoerde redenen tot ontslag zijn ernstige tekortkomingen die elke verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt. Ten onrechte wordt voorgehouden dat Excel-bestanden werden vervalst met het oog op het faciliteren van het ontslag. De feiten die aan het ontslag ten grondslag liggen, zijn afdoende bewezen. Het vonnis a quo dient te worden bevestigd. Ondergeschikt is er geen misbruik van ontslagrecht en nam de arbeidsovereenkomst van rechtswege een einde op 27 juni 2017. De aanstelling van een deskundige is zonder grondslag, nu het ontslag ook steunt op tekortkomingen die geen verband houden met het Excel-bestand van 2 juni 2017. Er is geen schending van artikel 3 EVRM. Er is geen reden om een vergoeding toe te kennen. Het hoger beroep is ongegrond en de heer M. B. moet veroordeeld worden tot de kosten.

## **V. Bespreking**

### **V.1 Ontvankelijkheid**

Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het arbeidshof Brussel op 1 juli 2019, heeft de heer M. B. hoger beroep aangetekend tegen het op tegenspraak gewezen vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 25 februari 2019, waarvan de betekening niet voorligt.

Het verzoekschrift voldoet aan de vormvoorschriften van artikel 1057 Ger.W.

Het hoger beroep is tijdig en regelmatig naar vorm, zodat het ontvankelijk is.

### **V.2 Gegrondheid**

#### **V.2.1**

Het bijzonder comité voor de sociale dienst van het OCMW Dilbeek beëindigde, bij beslissing van 12 juni 2017, de arbeidsovereenkomst van de heer M. B. om dringende reden (stuk 6, bundel geïntimeerde).

Op dat ogenblik was de arbeidsovereenkomst nog lopende. Op 12 juni 2017 waren er in hoofde van de heer M. B. onvoldoende werkdagen gepresteerd opdat zijn arbeidsovereenkomst met het OCMW Dilbeek, tot stand gebracht in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976, van rechtswege zou zijn beëindigd (stukken 20 en 22, bundel geïntimeerde).

De feiten die aanleiding hebben gegeven tot het ontslag om dringende reden en die aan de heer M. B. ter kennis werden gebracht bij aangetekend schrijven van 14 juni 2017 kunnen op de volgende wijze worden samengevat :

- herhaaldelijk (25 x) ziek melden en niet tijdig bezorgen van doktersattest aan de werkgever;
- onwettige afwezigheid op 30 december 2016 en 2 januari 2017;
- weigeren bepaalde taken uit te voeren en onbehoorlijk uitoefenen van toevertrouwde taken;
- herhaaldelijk laattijdig verschijnen op het werk zonder te verwittigen (29 x);
- herhaaldelijk overuren doen zonder dat dit nodig was en zonder toelating (6x);
- het opnemen van betaald of onbetaald verlof zonder toestemming;
- het betichten van de werkgever van leugens en sabotage van het werk op 1 juni 2017

(stukken 6-7, bundel geïntimeerde)

#### V.2.2

De arbeidsovereenkomst tussen de heer M. B. en het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van de gemeente Dilbeek (OCMW Dilbeek) wordt beheerst door de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ook al betreft het een tewerkstelling in toepassing van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976.

Overeenkomstig artikel 35, tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt onder dringende reden verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept (art. 35, derde lid).

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn (art. 35, vierde lid).

Het is vaste rechtspraak dat de kennisgeving van de dringende reden met de grootste nauwkeurigheid en precisie moet gebeuren. Deze nauwkeurigheid is niet alleen noodzakelijk omdat de ontslagen partij zou ingelicht worden omtrent de feiten die haar ten laste worden gelegd, maar ook opdat de rechter zou kunnen nagaan of de ingeroepen reden zwaarwichtig genoeg is en/of de voor hem ingeroepen redenen dezelfde zijn als die welke betekend werden aan de ontslagen partij (Cass., 2 juni 1976, *R.W.*, 1976-77, 1022; Cass., 27 februari 1978, *R.W.*, 1978-79, 331). De kennisgeving mag worden vervolledigd met verwijzing naar andere elementen, voor zover het geheel de mogelijkheid biedt met zekerheid en nauwkeurigheid de motieven die aanleiding gaven tot het ontslag te beoordelen (arbh. Bergen, 4 september 2000, *J.T.T.*, 2001, 87). Maar het bewijs van de precieze feiten, dat naderhand wordt aangeboden, ontslaat de werkgever niet van de verplichting om in de ontslagbrief voldoende nauwkeurig de begane fout te vermelden

(arbh. Bergen, 18 juli 1996, *J.T.T.*, 1998, 19; W., van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium 05 -06, Arbeidsrecht*, Kluwer, Mechelen, 2005, band 2, p. 1790).

De partij die de dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren. Bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft (art. 35, achtste lid).

De partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt, moet het bestaan bewijzen van de feiten die ter rechtvaardiging van de dringende reden worden ingeroepen. Een arrest dat enkel gegrond is op aantijgingen van de ontslaggevende partij die worden ontkend door de ontslagene, schendt de regels inzake de bewijslast (Cass. 14 november 1988, *Soc. Kron.*, 1989, 43). Gewone vermoedens blijven onvoldoende (arbh. Bergen, 3 januari 2001, AR 15978, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)). Hetzelfde geldt voor eenzijdige beweringen (arbh. Brussel, 10 januari 2001, AR 36656, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

### V.2.3

De heer M. B. houdt voor dat het ontslag om dringende reden ongegrond is. Hij betwist de hem ten laste gelegde tekortkomingen, zoals omschreven in het aangetekend ontslagschrijven van 14 juni 2017 (stukken 6-7, bundel geïntimeerde).

#### V.2.3.1

De heer M. B. trad op 1 juli 2016 als administratief medewerker in dienst bij het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van de gemeente Dilbeek, waarbij hij voor de gehele duur van de arbeidsovereenkomst ter beschikking werd gesteld van de vzw Atelier Groot Eiland.

Conform de bijlage 3 aan de arbeidsovereenkomst diende heer M. B., bij ziekte, het diensthoofd van de vzw Atelier Groot Eiland te verwittigen uiterlijk een uur voor de aanvang van het werk. Daarnaast had elke zieke werknemer de plicht het diensthoofd zo vlug mogelijk (telefonisch) mee te delen hoelang de afwezigheid wegens ziekte zou duren. Tenslotte diende binnen de drie werkdagen, na de dag van de ziektemelding, een doktersgetuigschrift bij de vzw Atelier Groot Eiland toe te komen (idem bij verlenging van ziekte). Het consulteren van specialisten (tandarts, oogarts, enz.) diende in de regel buiten de werkuren te gebeuren. Wanneer dit niet mogelijk was, had de werknemer de plicht zijn afwezigheid vooraf mee te delen aan de werkvloerverantwoordelijk en was de werknemer verplicht verlof te nemen (stuk 19, bundel geïntimeerde).

Het is niet betwist dat de heer M. B. zeer regelmatig afwezig was op het werk (stuk 6, bundel geïntimeerde; stukken 15, bundel appellant).

Dat de heer M. B. zich herhaaldelijk (25 x), inzonderheid op de in het ontslagschrijven opgesomde dagen, ziek meldde, zonder tijdig, d.w.z. binnen de drie werkdagen na de dag



van de ziektemelding, een doktersattest aan de vzw Atelier Groot Eiland over te maken, komt niet afdoende bewezen voor.

Elk overtuigend bewijs daartoe ontbreekt, temeer de heer M. B. de feiten uitdrukkelijk betwist en de trajectbegeleider ten onrechte in de overtuiging leefde dat bij ziekte “*binnen de 48 uur*” een doktersattest aan de vzw Atelier Groot Eiland diende overgemaakt te worden (stukken 6, 12, 16 en 19, bundel geïntimeerde).

De onwettige afwezigheid van de heer M. B. op 30 december 2016 en 2 januari 2017 wordt voorgehouden doch elk bewijs daartoe ontbreekt, zodat ook deze tekortkoming niet bewezen voorkomt.

Al het voorgaande staat er echter niet aan in de weg dat de heer M. B. de verplichte gedragsregels “in geval van ziekte en afwezigheid” herhaaldelijk heeft geschonden door bijvoorbeeld niet of pas laattijdig te verwittigen bij afwezigheid op het werk, door zijn afwezigheid op het werk niet voorafgaandelijk mee te delen, door geen verlof te nemen bij consultatie van een tandarts tijdens de werkuren, door na te laten de vzw Atelier Groot Eiland onmiddellijk in kennis te stellen van de duur van zijn afwezigheid, enz.

Zo bijvoorbeeld verscheen de heer M. B. op vrijdag 17 maart 2017 niet op het werk. Hij rechtvaardigde, bij e-mail, zijn afwezigheid tijdens de werkuren door te verwijzen naar een afspraak met de tandarts, zonder evenwel de werkvloerverantwoordelijk te hebben verwittigd en zonder hiervoor verlof te hebben aangevraagd. Zijn afwezigheid op 17 maart 2017 is niet gestaafd door een medisch attest. Bij e-mail van maandag 20 maart 2017 kondigde hij aan ook op maandag, dinsdag en woensdag afwezig te zullen zijn. Pas op donderdag 23 maart 2017 ontving de vzw Atelier Groot Eiland een medisch attest van 20 maart 2017 ter rechtvaardiging van zijn afwezigheid op 20 t.e.m. 22 maart 2017. Tevens meldde hij bij e-mail van 23 maart 2017, zonder enig overleg noch toestemming van de werkgever, verlof te zullen nemen en pas het werk te zullen hervatten vanaf 30 maart 2017 (stukken 15, bundel appellant).

In die zin staat vast dat de heer M. B. minstens op 17 maart 2017, op 23 maart 2017 en vanaf 24 maart tot 30 maart 2017 onrechtmatig afwezig was op het werk.

Bij schrijven van 24 en 28 maart 2017 werd de heer M. B., na een voorafgaande negatieve evaluatie, in gebreke gesteld o.a. wegens het niet respecteren van de reglementering inzake verloven, ziekte en afwezigheden (stukken 11, en 16-17, bundel geïntimeerde).

Ook bij aangetekend schrijven van 1 juni 2017 werd hij voor gelijkaardige feiten nogmaals in gebreke gesteld (stuk 8-10, bundel geïntimeerde).

Ondanks deze ingebrekestellingen bleef de heer M. B. volharden in de boosheid, m.n. door zonder voorafgaande verwittiging, toestemming en/of doktersattest afwezig te zijn op het werk, m.n. op:

- dinsdag 2 mei 2017 : meldt via e-mail dat hij nog in Parijs zal zijn;
- vrijdag 19 mei 2017 : meldt via e-mail dat hij naar de griffie van parket Brussel moet;
- vrijdag 26 mei 2017 : meldt via e-mail dat hij verblijfsdocumenten moet neerleggen bij parket Brussel;
- donderdag 8 juni : afwezig zonder verwittigen;
- vrijdag 9 juni : afwezig zonder verwittigen;
- maandag 12 juni 2017: meldt via e-mail afspraak te hebben met tandarts.

(stukken 12-15, bundel geïntimeerde; stukken 15, bundel appellant).

Al het voorgaande laat toe te besluiten dat de heer M. B., tijdens zijn tewerkstelling bij de vzw Atelier Groot Eiland, herhaaldelijk afwezig was op het werk zonder de reglementering inzake verloven, ziekte en afwezigheden te hebben nageleefd.

#### V.2.3.2

Daarnaast voert de werkgever aan dat de heer M. B. sommige taken voor de vzw Atelier Groot Eiland weigerde uit te voeren, alsook de hem toevertrouwde arbeid niet naar behoren uitvoerde.

De heer M. B. betwist de feiten die aan deze tekortkoming ten grondslag liggen niet expliciet.

Wel verwijt hij het OCMW Dilbeek dat ze hem geen “passende” betrekking hebben aangeboden, vermits het (administratief) werk bij de vzw Atelier Groot Eiland niet aansloot bij zijn intellectuele capaciteiten en universitaire opleidingsgraad. In die zin is hij van oordeel dat hem geen werkweigerings kan worden verweten, a fortiori nu de grondwet een vrije beroepskeuze waarborgt.

Door voor te houden dat op het OCMW Dilbeek, bij een tewerkstelling in het kader van artikel 60,§7 van de OCMW-wet, een verplichting rust te voorzien in een “passende dienstbetrekking”, die beantwoordt aan de verwachtingen en vaardigheden van de aanvrager, voegt de heer M. B. een voorwaarde toe aan de wet, die deze niet voorziet. Dit geldt des te meer nu de finaliteit van een dergelijke tewerkstelling er primordiaal toe strekt iemand voldoende arbeidsdagen te laten presteren met het oog op het bekomen van het voordeel van volledige sociale zekerheidsuitkeringen.

De heer M. B. heeft op 1 juli 2016 en op 1 oktober 2016 een arbeidsovereenkomst tot stand gebracht met het OCMW Dilbeek, waarbij hij zich er schriftelijk toe verbond, in zijn hoedanigheid van administratief medewerker, gedurende de gehele duur van de arbeidsovereenkomst, tegen een loon, administratieve taken uit te voeren voor de vzw Atelier Groot Eiland (stukken 20, bundel geïntimeerde).

Op een werknemer rust, op grond van artikel 17 van de Arbeidsovereenkomstenwet, de plicht zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op de tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen.

De (subjectieve) overtuiging van de heer M. B. dat de functie van “administratief medewerker” niet passend is met zijn kwalificaties en universitaire opleiding, doet daaraan geen enkele afbreuk.

Het is niet aangetoond dat de heer M. B. hoofdzakelijk andere taken dan administratieve taken heeft uitgevoerd.

Bij schrijven van 24 en 28 maart 2017 werd de heer M. B., na een negatieve evaluatie, in gebreke gesteld wegens zijn arbeidsattitude; inzonderheid werd hem een gebrek aan inzet op het werk verweten (stukken 8, 9 en 11 en 16, bundel geïntimeerde).

Dat de heer M. B., nadat zijn initieel takenpakket binnen de afdeling “Etiket” was uitgedoofd, een jobaanbieding als onthaalbediende weigerde, wordt door hem niet betwist (stuk 10, bundel geïntimeerde).

Ook bij aangetekend schrijven van 1 juni 2017 werd de heer M. B. in gebreke gesteld wegens het weigeren bepaalde taken uit te voeren, alsook wegens het ondermaats uitvoeren bij andere taken. Zo bijvoorbeeld weigerde hij, ondanks het dringend karakter ervan, mee te werken bij het bijhouden van het databestand ‘medewerkersbestand’. Ook weigerde hij dozen op te halen bij klanten en naar de post te gaan (stukken, 8-10, bundel geïntimeerde). Andere (administratieve) taken vervulde hij niet naar behoren (stukken 5, 8, 10-11, bundel geïntimeerde).

Van het op 3 mei 2017 overeengekomen administratief takenpakket, die hij tussen 3 en 23 mei 2017 diende uit te voeren, had hij op 23 mei 2017 slechts één derde uitgevoerd (4 van de 12 taken) (stukken 13-14, bundel geïntimeerde).

Al het voorgaande bewijst dat de heer M. B., tijdens zijn tewerkstelling voor de vzw Atelier Groot Eiland, regelmatig weigerde bepaalde administratieve taken uit te voeren, minstens de toevertrouwde administratieve taken niet steeds naar behoren vervulde.

#### V.2.3.3

Ook wordt de heer M. B. verweten herhaaldelijk laattijdig op het werk te zijn verschenen, zonder voorafgaandelijke verwittiging (29 x).

De heer M. B. houdt voor dat deze tekortkoming steunt op het Excel-bestand van 2 juni 2017, dat door mevrouw Birgit Venderickx, zijn trajectbegeleider, werd vervalst om het ontslag om dringende redenen te kunnen rechtvaardigen.

Dit standpunt kan niet worden bijgetreden.

De beweerde vervalsing van het Excel-bestand van 2 juni 2017 wordt niet onderbouwd door feiten. Evenmin werd een strafklacht neergelegd wegens schriftvervalsing. Het betreft hier een loutere bewering die uitdrukkelijk door het OCMW Dilbeek wordt betwist. Wat er precies zou zijn vervalst in het Excel-bestand, verduidelijkt de heer M. B. niet, zodat niet vaststaat wat de deskundige überhaupt zou moeten onderzoeken/analyseren. Het is evenmin duidelijk wat het deskundig onderzoek zou moeten bewijzen.

Dat de heer M. B. het niet steeds nauw nam met de bedongen arbeidstijd, en geregeld onrechtmatige afwezigheid was op het werk, blijkt trouwens uit andere overtuigingsstukken (stukken 12-15, bundel geïntimeerde; stukken 15, bundel appellant).

In die zin is het arbeidshof van oordeel dat het verzoek tot de aanstelling van een ICT-deskundige op grond van de artikelen 962, e.v. Ger.W. niet aangewezen voorkomt, temeer de tekortkoming ook blijkt uit feiten die aan het Excel-bestand van 2 juni 2017 voorafgaan.

Het gegeven dat de heer M. B. herhaaldelijk laattijdig op het werk verscheen, in veel gevallen zonder verwittiging, blijkt uit de negatieve evaluatie van 7 maart 2017 (stuk 17, bundel geïntimeerde). Om dezelfde reden werd hij bij aangetekend schrijven van 28 maart 2017 in gebreke gesteld (stukken 8, 9 en 11, 16-17, bundel geïntimeerde). Ook bij aangetekend schrijven van 1 juni 2017 werd hij in gebreke gesteld wegens herhaaldelijke (29 x) laattijdig aanwezigheid op het werk, meestal zonder verwittiging (stukken, 8-10 en 12, bundel geïntimeerde).

De aangevoerde tekortkoming steunt op feiten die voor 2 juni 2017 aan de heer M. B. ter kennis werden gebracht en die voldoende bewezen voorkomen, nu ook uit andere overtuigingsstukken blijkt dat hij de regels inzake de aanwezigheid op het werk niet nauwkeurig naleefde (stukken 12-15, bundel geïntimeerde; stukken 15, bundel appellant).

Al het voorgaande toont afdoende aan dat de heer M. B., tijdens zijn tewerkstelling bij de vzw Atelier Groot Eiland, herhaaldelijk te laat op het werk is verschenen zonder voorafgaandelijk de verantwoordelijke tijdig te verwittigen.

#### V.2.3.4

Dat de heer M. B. overuren zou hebben gepresteerd, zonder dat dit nodig was en zonder toestemming, wordt door de werkgever beweerd doch onvoldoende onderbouwd met overtuigingsstukken.

Deze tekortkoming komt derhalve niet bewezen voor.

#### V.2.3.5

Daarenboven wordt de heer M. B. verweten betaald of onbetaald verlof te hebben genomen, zonder voorafgaande toestemming.

Deze tekortkoming komt, zoals supra uiteengezet, bewezen voor, nu de heer M. B., op eigen initiatief en zonder voorafgaande toestemming, verlof heeft genomen vanaf 24 maart 2017 t.e.m. 29 maart 2017 (stukken 15, bundel appellant).

#### V.2.3.6

Als laatste tekortkoming ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden wordt aangevoerd dat de heer M. B. op 1 juni 2017 zijn werkgever zou beticht hebben van leugens en sabotage van zijn werk.

Deze tekortkoming wordt door de werkgever niet onderbouwd, zodat ze onvoldoende bewijskrachtig voorkomt.

#### V.2.3.7

Op grond van alle bewezen tekortkomingen kan worden besloten dat de heer M. B., tijdens zijn tewerkstelling bij de vzw Atelier Groot Eiland in de periode van 1 juli 2016 tot 12 juni 2017, op systematische en flagrante wijze te kort is gekomen aan zijn verplichtingen als werknemer om het werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op de tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen.

Terecht oordeelden de eerste rechters dat – door meermaals persoonlijke aangelegenheden (zoals tandartsbezoeken, persoonlijke administratieve taken, enz.) te laten primeren op het werk, alsook door eigengereid en zonder respect voor de geldende instructies en richtlijnen inzake ziekte en afwezigheid de arbeidstijd volgens eigen goeddunken te regelen, zonder rekening te houden met de belangen van de werkgever – de heer M. B. blijk heeft gegeven van een totaal gebrek aan beroepsernst en van een stuitende desinteresse in zijn verplichtingen als werknemer. Dit geldt a fortiori, zoals de eerste rechters terecht aanhalen, nu hij in de boosheid bleef volharden, ondanks diverse aanmaningen van de werkgever, zodat geen enkele werkgever nog vertrouwen kon hebben in, en samenwerken met, een werknemer die een dergelijke houding tentoonspreidde en bleef tentoonspreiden.

In die zin is het ontslag om dringende reden van 12 juni 2017, zoals ter kennis gebracht bij aangetekend schrijven van 14 juni 2017, gegrond.

Uit het voorgaande volgt dat de vordering tot betaling van een [opzeggings]vergoeding, door de heer M. B. begroot op € 4.500, als ongegrond moet worden afgewezen.

#### V.2.4

De gevolgen van het ontslag om dringende reden, met inbegrip van de ongegrondheid van de vordering tot betaling van een [opzeggings]vergoeding, houdt geen schending in van het

artikel 3 EVRM, temeer de heer M. B. zelf aan de basis lag van zijn ontslag en niets de appellant verhinderde vanaf 14 juni 2017 een menswaardig inkomen te verwerven.

V.2.5

De heer M. B. dient, als in het ongelijk gestelde partij, ex artikel 1017, eerste lid, Ger.W. veroordeeld te worden tot de kosten van het geding.

De kosten van het geding worden opgesomd in artikel 1018 Ger.W.

## **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 ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het op tegenspraak gewezen vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, tweede kamer, op 25 februari 2019, met algemeen rolnummer 18/ 390/A, in al zijn beschikkingen.

Wijst al het overige af.

Legt de kosten van het geding, in beide aanleggen, ten laste van de heer M. B..

Vereffent de gerechtskosten in hoofde van :

- Het OCMW Dilbeek: niet begroot.

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de heer M. B.

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

B. DEGRAEVE,

raadsheer m.o.,

H. VERMEULEN,  
P. VAN DEN BERGH,  
bijgestaan door :  
D. VAN DEN BROECKE,

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

B. DEGRAEVE

D. VAN DEN BROECKE

H. VERMEULEN

P. VAN DEN BERGH

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 1 september 2020 door:

B. DEGRAEVE, raadsheer,  
bijgestaan door  
D. VAN DEN BROECKE, griffier.

B. DEGRAEVE

D. VAN DEN BROECKE