



Uitgifte

Repertoriumnummer 2025/
Datum van uitspraak 10 juli 2025
Rolnummer 2024/AB/588
Beslissing waartegen beroep arbeidsrechtbank Leuven 8 juni 2023 22/191/A

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

WS, RRN, wonende te
appellant,

verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. VAN G J loco mr. K K, advocaat te 3500
HASSELT,

tegen

SEGERS LEUVEN BV, ON 0450.873.420, met zetel te 3020 HERENT,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. S L loco mr. M K, advocaat te 3001 HEVERLEE,

*

*

*

I. De feiten

1.

De heer S W trad op 1 februari 2016 als site-manager in dienst bij de BV Segers-Leuven (afgekort Segers) met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur.

Met ingang van 16 augustus 2017 werkte de heer W voor Segers deeltijds 19 uren per week. Daarnaast leverde de heer W op zelfstandige basis prestaties voor Garage Segers BV te Wezemaal.

Op 31 december 2020 werd tussen partijen een nieuwe voltijdse arbeidsovereenkomst voor bedienden gesloten voor de functie van site-manager bij Segers.

2.

Met een aangetekende brief van 30 november 2021 deelde Segers aan de heer W mee dat zij een einde stelde aan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en met betaling van een opzeggingsvergoeding van 18 weken loon.

In deze brief werden de redenen van het ontslag uiteengezet, samengevat, als volgt: de heer W voldeed niet meer aan de vereisten en verwachtingen die aan zijn functie als site-manager werden gesteld, waardoor er volgens Segers onvoldoende vertrouwen was in zijn professionele capaciteiten en onvoldoende perspectief op verbetering, ondanks eerdere aansturing. Meer concreet zou er onvoldoende directe opvolging en onmiddellijke betrokkenheid zijn geweest bij de heer W, onder meer naar het "sales advisors"-departement toe, en onvoldoende voeling met de werkvloer en de klanten. De heer W zou ook niet bereid geweest zijn om een extra inspanning te leveren en er werd van hem een meer proactieve en klantvriendelijke houding verwacht.

3.

De raadsman van de heer W schreef Segers aan met een aangetekende brief van 19 maart 2022, waarin werd gesteld dat de uiteenzetting in de aangetekende brief van 30 november 2021 een standaardmotivering was.

Volgens de raadsman van de heer W was tot op dat moment onduidelijk wat de exacte redenen voor het ontslag waren en was op geen enkel moment aan de heer W medegedeeld dat hij niet voldeed aan de vereisten en verwachtingen die met betrekking tot de functie werden vooropgesteld.

4.

Segers antwoorde via haar raadsman bij brief van 12 mei 2022 en betwiste dat Segers een kennelijk onredelijk ontslag had gegeven.

5.

Met een verzoekschrift van 12 mei 2022 heeft de heer W de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank van Leuven.

II. Het bestreden vonnis

1.

De heer W vorderde voor de arbeidsrechtbank:

“De vordering van eisende partij strekt ertoe verwerende partij te horen veroordelen tot betaling van een schadevergoeding overeenstemmend met het loon van 17 weken, zijnde 21.616,00 euro bruto, te vermeerderen met de moratoire intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 19 maart 2022 tot de datum van de neerlegging van het verzoekschrift en

vanaf die datum te vermeerderen met de gerechtelijke intresten aan de wettelijke rentevoet tot datum van algehele betaling.

Ondergeschikt strekt de vordering van eisende partij ertoe verwerende partij te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht ten bedrage van 21.616,00 euro, te vermeerderen met de moratoire intresten aan de wettelijke rentevoet vanaf 19 maart 2022 tot datum van neerlegging van het verzoekschrift en vanaf dan te vermeerderen met de gerechtelijke intresten aan de wettelijke rentevoet tot datum van algehele betaling.

Verder vraagt eisende partij om verwerende partij te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, in hoofde van eisende partij begroot als volgt:

- rolrechten: 22,00 euro;*
- rechtsplegingsvergoeding: 3.000,00 euro.*

Tot slot vraagt eisende partij om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande alle verhaal, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen van kantonnement.”

2.

Met een vonnis van 8 juni 2023 (A.R. nr. : 22/191/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :

“Rechtsprekend op tegenspraak en in eerste aanleg, en na erover te hebben beraadslaagd,

Alle andere en strijdige conclusies verwerpend,

Verklaart de vorderingen van de heer S W ontvankelijk, doch wijst deze af als ongegrond.

Verwijst in toepassing van artikel 1017, lid 1 van het Gerechtelijk Wetboek de heer S W in de kosten van het geding, aan de zijde van de heer S W vereffend op 22,00 euro bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand en 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van de BV Segers-Leuven vereffend op 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.”

III. De vorderingen in hoger beroep

Het voorwerp van het beroep van de heer W en de vorderingen

1.

De heer W verzoekt dit hof het vonnis a quo te vernietigen en vraagt:

In hoofdorde:

Segers te veroordelen tot betaling van:

- een schadevergoeding overeenstemmend met het loon van 17 weken, van bruto 21.616 EUR, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten
- de kosten van het geding begroot als volgt:
 - bijdrage een het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand: 22 EUR
 - rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank: 3.000 EUR
 - rechtsplegingsvergoeding arbeidshof: 3.000 EUR

In ondergeschikte orde alvorens recht te doen:

- Segers te veroordelen om conform artikel 877 Ger. W. haar grootboek leveranciers over het boekjaar 2023 over te leggen teneinde het arbeidshof toe te laten zicht te krijgen op de verhoogde vergoeding die de heer R mocht ontvangen over de periode 2023
- hem toe te laten te bewijzen met alle middelen rechtens, getuigen en vermoedens inbegrepen:
 - dat hij gedurende diens tewerkstelling bij Segers vanaf 1 februari 2016 tot 30 november 2021 goed functioneerde als site manager en er voorafgaand aan diens ontslag geen klachten werden geformuleerd hetzij door het personeel hetzij door Segers zelf aangaande diens gedrag en/of geschiktheid
 - dat de getuigenverklaringen die de heer R en P aflegden en welke worden bijgebracht sub stukken 19 en 24 van Segers, werden afgelegd onder beïnvloeding van Segers
- de uitspraak over de kosten aan te houden.

2.

Segers verzoekt dit hof het vonnis van de arbeidsrechtbank Leuven van 8 juni 2023 te bevestigen.

Zij vraagt de heer W te veroordelen tot de gerechtskosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op 3.139,54 euro in graad van beroep.

IV. De procedure voor het arbeidshof

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder:

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 9 september 2024
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 20 mei 2025.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof.

1. De vordering met betrekking tot de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag.

Segers is niet gehouden tot betaling van een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag aan de heer W.

Deze beslissing wordt gemotiveerd door de volgende redenen:

De principes

1.

Krachtens artikel 3 van de C.A.O. nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, heeft de ontslagen werknemer het recht om door zijn werkgever te worden geïnformeerd over de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van deze C.A.O. richt de werknemer die de concrete redenen voor zijn ontslag wil kennen zijn verzoek aan de werkgever per aangetekende brief binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, dient de werknemer zijn verzoek aan de werkgever te richten binnen een

termijn van zes maanden na de kennisgeving van het ontslag door de werkgever, zonder echter langer dan twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen gaan.

Krachtens artikel 5 van deze C.A.O. communiceert de werkgever die een verzoek ontvangt overeenkomstig artikel 4, de concrete redenen voor het ontslag per aangetekende brief binnen twee maanden na ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer. De aangetekende brief moet de elementen bevatten waarmee de werknemer de concrete redenen voor zijn ontslag kan kennen.

Op grond van artikel 6 van deze C.A.O. hoeft de werkgever die uit eigen beweging schriftelijk de concrete redenen voor het ontslag aan de werknemer heeft meegedeeld, zoals bepaald in artikel 6, niet te antwoorden op het verzoek van de werknemer, op voorwaarde dat deze mededeling de elementen bevat waarmee de werknemer de concrete redenen voor zijn ontslag kan kennen.

2.

Artikel 8 van de C.A.O. nr. 109 definieert het kennelijk onredelijk ontslag als " een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op 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 en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever."

Het commentaar van de sociale partners in de overeenkomst luidt als volgt:

" De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever. Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen. Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren."

Artikel 8 moet zo worden geïnterpreteerd dat het kennelijk onredelijk ontslag minstens aan een van de volgende criteria voldoet:

- het ontslag is gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en die niet zijn gebaseerd op de behoeften van het bedrijf, de vestiging of de dienst.
- het ontslag zou nooit zijn besloten door een normale en redelijke werkgever.

3.

Wat betreft de reikwijdte van de rechterlijke controle, sluit het Hof zich aan bij de analyse van het Arbeidshof van Brussel in haar arrest van 14 april 2021 (Arbh Brussel, 14 april 2021, onuitgegeven, A.R. n 2018/AB/445), zoals hierna nader bepaald.

a.

De controle door de rechter vindt plaats op basis van de feiten die hij als bewezen beschouwt.

De feiten waarvan de rechter het bestaan moet onderzoeken zijn:

- de feiten die worden aangevoerd als basis voor het ontslag.
- het verband tussen deze feiten en de toegestane redenen, namelijk de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.
- het oorzakelijk verband tussen deze feiten en het ontslag.
- de feiten op basis waarvan de rechter zou kunnen oordelen dat het ontslag nooit zou zijn besloten door een normale en redelijke werkgever, of omgekeerd.

De rechter moet voor elk van deze feiten een strikte controle uitoefenen, dat wil zeggen dat hij het bestaan ervan met een redelijke mate van zekerheid moet controleren (artikel 8.5 van het Burgerlijk Wetboek).

b.

De rechterlijke toetsing is echter marginaal en niet strikt voor twee aspecten:

- Wanneer de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming worden aangevoerd, oefent de rechter slechts een marginale controle uit op de noodzaak van het ontslag met betrekking tot de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Hij moet dus strikt controleren of de aangevoerde feiten zijn vastgesteld, of er een verband bestaat tussen deze feiten en de werking van het bedrijf, en een oorzakelijk verband tussen deze feiten en het ontslag, maar oefent slechts een marginale controle uit op de noodzaak van het ontslag, met andere woorden, op de evenredigheid of rechtvaardiging ervan ten opzichte van de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

- Bij de beoordeling van het tweede criterium dat een ontslag onredelijk kan maken: een ontslag is onredelijk als het nooit door een normale en redelijke werkgever zou zijn doorgevoerd.

De beperking van de reikwijdte van de rechterlijke controle wordt duidelijk uitgedrukt door de bijwoorden 'kennelijk' en 'nooit' en wordt bevestigd door het commentaar van de sociale partners onder artikel 8.

4.

Artikel 9 van de van de C.A.O. nr. 109 bepaalt:

*“§ 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.
§ 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.
§ 3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.”*

Het commentaar dat door de sociale partners in de overeenkomst wordt gegeven, luidt als volgt:

“De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

In de plaats van de in dit artikel bedoelde sanctie staat het de werknemer vrij de vergoeding van zijn reële schade te vragen, overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.”

De hoogte van de vergoeding hangt dus af van de ernst van de kennelijk onredelijke aard van het ontslag. De rechter heeft daarom een aanzienlijke beoordelingsbevoegdheid op dit punt.

5.

Met betrekking tot de bewijslast bepaalt artikel 10 van de C.A.O. nr. 109 het volgende:

“Bij betwisting wordt de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt geregeld :

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.

- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

Toepassing

6.

De heer W werd ontslagen bij schrijven van 30 november 2021.

In deze ontslagbrief werden de redenen van het ontslag uiteengezet en werd uitvoerig en concreet medegedeeld waarom de heer W werd ontslagen.

Uit wat voorafgaat blijkt duidelijk dat Segers de concrete redenen voor het ontslag heeft medegedeeld en de aangetekende brief de elementen bevat waarmee de heer W de concrete redenen voor zijn ontslag kan kennen.

Volgens artikel 10 van C.A.O. nr. 109 draagt derhalve de partij die feiten beweert dus de bewijslast.

Als er twijfel bestaat over deze feiten, wordt deze ten nadele van hem behouden.

7.

In de ontslagbrief van 30 november 2021 werden de redenen van het ontslag uiteengezet, samengevat, als volgt: de heer W voldeed niet meer aan de vereisten en verwachtingen die aan zijn functie als site-manager werden gesteld, waardoor er volgens Segers onvoldoende vertrouwen was in zijn professionele capaciteiten en onvoldoende perspectief op verbetering, ondanks eerdere aansturing. Meer concreet zou er onvoldoende directe opvolging en onmiddellijke betrokkenheid zijn geweest bij de heer W, onder meer naar het "sales advisors" departement toe, en onvoldoende voeling met de werkvloer en de klanten. De heer W zou ook niet bereid geweest zijn om een extra inspanning te leveren en er werd van hem een meer proactieve en klantvriendelijke houding verwacht.

8.

Segers legt daarover getuigenverklaringen van drie van haar medewerkers neer, met name de heer G P, verkoper, de heer J R, Fleet Manager en Mevrouw A. G D, die mede instond voor onder meer de administratieve verwerking van de verkoopresultaten.

De heer P verklaarde op 7 september 2022 het volgende:

"Ik ben werkzaam bij groep Segers als verkoper te Wezemaal en dit sinds december 2020. Hierbij was S mijn meerdere als hoofd van sales. In mijn samenwerking met S miste ik persoonlijk ondersteuning en begeleiding bij het uitoefenen en ook leren van mijn job. S kwam zeker langs bij ons in Wezemaal, maar de gesprekken gingen slechts beperkt over de verkoopsdossiers en zaken. Er werd achteraf bij het sluiten wel steeds belang gehecht aan de winsten per verkoop, maar niet aan het bijho rende verhaal. Bij vragen of problemen werd ik steeds doorverwezen naar de andere verkopers of collega's die misschien wel konden helpen. Als gevolg hiervan werd ik ook steeds minder geneigd om met deze zaken naar S te stappen. Naar mijn mening had dit als resultaat dat de feeling met de eigenlijke verkoop en ons werk als verkopers, steeds minder werd. Ik heb dit probleem in eerste instantie ook aangehaald bij S zelf maar hier werd weinig tot geen, gehoor aan gegeven. Vervolgens heb ik deze opmerking dan ook doorgespeeld aan het verdere management van Groep Segers en naar mijn weten is deze dan nogmaals doorgegeven om dit te bekijken en na meermaals zulke opmerkingen te hebben geuit heeft dit geleid tot het ontslag van S. Mijns inziens was dit een harde maar correcte oplossing. S nam zijn rol als leidinggevende binnen de sales niet voldoende (of zelfs niet correct) op."

De heer R verklaarde op 10 januari 2023 het volgende:

"Ik ben fleet manager voor van de GROEP SEGERS in de concessie te HERENT Ik heb lange tijd gewerkt onder de leiding van de heer S W, site manager. U hebt mij uitgelegd dat de heer S W beweert dat de kwaliteit van zijn werk nooit ter discussie zou zijn gesteld. Dit klopt hoegenaamd niet. Op basis van mijn herhaalde ervaringen en de feiten waarbij ik zelf aanwezig was en dewelke ik zelf heb vastgesteld, kan ik hieromtrent vrijwillig verklaren dat de heer S W onvoldoende voorzag in ondersteuning van het salespersoneel en geen opvolging voorzag van de verkoopsdossiers waardoor herhaaldelijk problemen zijn ontstaan. Wij hadden regelmatig, in aanwezigheid van M N (overkoepelend verantwoordelijk voor de diverse concessies binnen de groep) interne meetings waarbij beslissingen werden genomen maar alwaar de heer S W nadien eenzijdig besliste om deze niet te volgen en eigengereid een andere aanpak oplegde hetgeen uiteraard niet kon en herhaaldelijk zorgde voor wrevel. M N heeft vele pogingen ondernomen om hem bij te sturen maar dit is niet gelukt. ik begrijp het uiteindelijke ontslag van de heer S W goed en kan enkel vaststellen dat de concessie in HERENT nu veel beter draait met een hoger volume."

Mevrouw A. G D verklaarde het volgende:

“Ik ben werkzaam geweest als administratieve bediende bij Segers Herent/Leuven. In deze hoedanigheid had ik geen directe verantwoordelijkheden voor de verkoopresultaten van het bedrijf, maar was ik wel betrokken bij de administratieve processen die hier mee samenhangen. Vanuit het DMS (Dealer Management System) en de rapporteringstool van Toyota werden er periodiek rapporteren opgemaakt en bezorgd aan de directie. Deze cijfers gaven de KPI's en resultaten per activiteit weer waarvan dus ook de verkoopcijfers vanuit een financieel standpunt. De resultaten bleven onder de gestelde objectieven van zowel het merk als van de directie en heeft men hierdoor beslist om een einde te stellen aan de samenwerking met Dhr. S W.”

De rechter mag, zo het getuigenbewijs toelaatbaar is, van derden verklaringen in schriftelijke vorm aannemen die hem inzicht kunnen verschaffen in de betwiste feiten waarvan zij persoonlijk weet hebben (artikel 961/1 van het Gerechtelijk Wetboek).

De schriftelijke verklaringen die Segers bijbrengt, zijn opgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 961/2 van het Gerechtelijk Wetboek.

Het staat aan de rechter, ook al beantwoordt de schriftelijke verklaring aan alle in de artikelen 961/1 en 961/2 van het Gerechtelijk Wetboek bepaalde vereisten, om vrij de bewijswaarde van de verklaring te beoordelen, hierbij rekening houdende met alle elementen dienstig ter inschatting van de geloofwaardigheid ervan (zie Cass. 28 juni 2018, AR C.17.0319.N/3, www.juportal.be).

De verklaringen van de heer P en de heer R bevatten het relaas van de specifieke feiten waarbij de opstellers ervan aanwezig waren of die zij zelf hebben vastgesteld. Beide getuigen bevestigen dit ook schriftelijk. De verklaringen hebben ook deels betrekking op dezelfde concrete feiten (onder meer wat betreft de ondersteuning van het sales team en de opvolging van de verkoopdossiers) en zijn niet in tegenspraak met elkaar.

De heer W stelt vragen bij de objectiviteit van de getuigenverklaringen die Segers neerlegt omdat deze afkomstig zijn van werknemers en de heer G P en de heer J R voor hun verklaring een loonsverhoging zouden hebben gekregen.

Dat de verklaringen afkomstig zijn van medewerkers die in dienst zijn van Segers houdt in de context van een arbeidsrechtelijk geschil niet noodzakelijk in dat er geen rekening kan worden gehouden met deze verklaringen. Vaak zijn andere werknemers immers de voornaamste of zelfs enige getuige van wat er zich op de werkvloer afspeelt. Het gegeven dat een werknemer een verklaring aflegt ten voordele van zijn werkgever is op zich niet van aard om deze terzijde te schuiven (zie T. TOREMANS, "Art. 961/2 Ger./W.", 19 in X., Gerechtelijk recht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer, Mechelen, Wolters Kluwer Belgium, losbladig).

Dit neemt echter niet weg dat een rechtbank deze getuigenverklaringen alsnog soeverein beoordeelt op hun bewijswaarde (zie Cass. 28 juni 2018, A.R. C.17.0319.N, www.juportal.be).

Dat de getuigen niet als objectieve getuigen kunnen worden beschouwd, werd naar het oordeel van de rechtbank en wordt naar het oordeel van dit hof door de heer W onvoldoende concreet gemaakt.

Dat de heer P nog geen jaar werkte voor Segers, doet geen afbreuk aan de objectiviteit van zijn getuigenverklaring en impliceert niet dat hij geen waarheidsgetrouwe weergave van de door hem in die periode vastgestelde feiten zou kunnen geven.

De heer W houdt voor dat beide getuigen een verhoging van hun loon zouden hebben gekregen voor het afleggen van hun getuigenverklaring, doch hij levert geen bewijs van deze bewering.

Het hof gaat niet in op het verzoek van de heer W om Segers te veroordelen om conform artikel 877 Ger. W. haar grootboek leveranciers over het boekjaar 2023 over te leggen teneinde het hof toe te laten zicht te krijgen op de verhoogde vergoeding die de heer R mocht ontvangen over de periode 2023. Immers, zelfs al zou de heer R in het kader van de professionele samenwerking met Segers na verloop van tijd een verhoogde vergoeding hebben ontvangen, dan nog betekent dit niet dat een dergelijke verhoging het resultaat is van een financiële beloning voor het afleggen van een getuigenverklaring.

Ook gaat het hof niet in op het verzoek van de heer S om hem toe te laten met getuigen te bewijzen dat hij gedurende diens tewerkstelling bij Segers goed functioneerde en dat de getuigenverklaringen die de heer R en P aflegden werden afgelegd onder beïnvloeding van Segers.

Bij een aanvullende getuigenverklaring van 3 april 2025 verklaart de heer R immers: *“GROEP SEGERS heeft mij uitgelegd dat S W beweert dat ik loonsverhoging zou gekregen hebben in ruil voor mijn eerdere verklaring in het kader van hun onderling geschil. Ik wens bij deze zijn standpunt formeel tegen te spreken.”*

Het hof is van oordeel dat de drie getuigenverklaringen voldoende bewijswaarde hebben om er rekening mee te houden.

Aan de hand van de getuigenverklaring van de heer P levert Segers het bewijs van het feit dat de heer P persoonlijke ondersteuning en begeleiding miste bij het uitoefenen van zijn job en dat hij de heer W daarover tevergeefs aansprak.

Aan de hand van de getuigenverklaring van de heer R bewijst de Segers dat er intern gesproken werd over de kwaliteit van het werk van de heer W, dat de heer W onvoldoende voorzag in ondersteuning van het verkooppersoneel en onvoldoende opvolging voorzag van de verkoopdossiers, dat de heer W af en toe anders handelde dan besproken was en dat de

heer N meerdere pogingen ondernam om de heer W bij te sturen, maar dat dit niet was gelukt.

9.

Uit wat voorafgaat leidt het hof af dat de door Seghers aangevoerde feiten die aan de basis liggen van het ontslag bewezen zijn.

Deze feiten hebben betrekking op de geschiktheid en het gedrag van de heer W.

Seghers levert dus wel degelijk het bewijs van elementen die aangeven dat het ontslag van de heer W gebaseerd was op zijn geschiktheid en gedrag.

Ten overvloede bewijst de heer W niet dat zijn ontslag gebaseerd was op onrechtmatige motieven in strijd met de C.A.O. nr. 109, namelijk zonder verband met zijn geschiktheid of het gedrag of de behoeften van de onderneming.

Hij toont ook niet aan dat zijn ontslag nooit zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever.

10.

De vordering tot een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag is bijgevolg ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

2. De kosten van het geding

De kosten van het geding worden zowel in eerste aanleg als in graad van beroep ten laste gelegd van de heer W.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

11.

In toepassing van artikel 1017 alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij, in dit geval de heer W.

12.

De kosten van het geding bedragen 3.000 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 3.139,54 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 euro.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Wat betreft de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

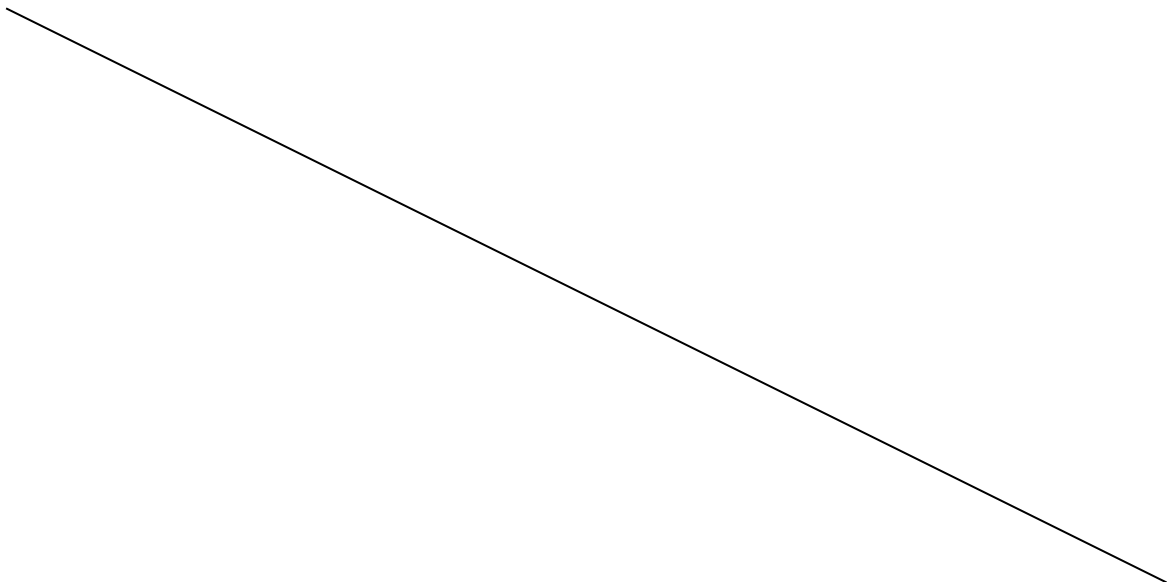
Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de kosten van het geding

Veroordeelt de heer W tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 3.000 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 3.139,54 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 euro.



Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door:

A S, raadsheer,
E M, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
E D, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door K C, griffier

K C, E D, E M, A S

en uitgesproken op de buitengewone openbare zitting van 10 juli 2025 van de 3^{de} kamer
waar aanwezig waren:

A S, raadsheer,
I M, griffier

I M

A S