



Uitgifte

Repertoriumnummer 2023 /
Datum van uitspraak 12 december 2023
Rolnummer 2022/AB/495
Beslissing waartegen beroep 21/486/A

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

BANK DEGROOF PETERCAM NV, ON 0403.212.172, met maatschappelijke zetel te 1040 BRUSSEL, Nijverheidsstraat 44,
appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. DE WULF Philippe en mr. VAN CAENEGEM Emma, advocaten te 1000 BRUSSEL, Havenlaan 86C bus 414

tegen

G. L., RRN, wonende te,
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellant op incidenteel beroep,
verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. P J, advocaat te 1000 BRUSSEL,

*

*

*

I. De feiten

1.

De heer Laurent G. trad op 1 januari 2004 in dienst van Bank Degroof Petercam NV (hierna afgekort Degroof) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Hij oefende de functie van “Senior Equity Sales – Financial Markets” uit.

2.

Op 15 maart 2020 richtte Degroof volgende email aan haar personeel:

"Naar aanleiding van de verdere ontwikkeling van de uitbraak van het Coronavirus in het weekend hebben we besloten om onze maatregelen verder uit te breiden om het welzijn van onze medewerkers te beschermen.

Vanaf maandagochtend (16.03) en tot nader order gelden volgende regels:

- *Iedereen die uitgerust is voor thuiswerk, moet thuis werken. Dit geldt voor elke medewerker die van plan was om vanuit een van onze kantoren te werken (hoofdkantoor in Brussel, recovery site in Diegem, lokale agentschappen in België en in het buitenland).*
- *Collega's die niet zijn uitgerust voor thuiswerk en voor wie hun manager geen fysieke aanwezigheid vereist, mogen thuis blijven.*
- *Zeer uitzonderlijk, als je van mening bent dat jouw fysieke aanwezigheid in een kantoor nodig is en als zodanig door je manager wordt beschouwd, mag je op kantoor werken, op voorwaarde dat je alle voorzorgsmaatregelen hebt genomen om het infectierisico te beperken.*

Onze Taskforce zal de situatie verder nauwlettend opvolgen en adequate maatregelen toepassen in nauw overleg met de ComEx."

3.

Op 18 maart 2020 richtte Degroof volgende email aan haar personeel:

"Allereerst willen we jullie bedanken voor jullie verantwoordelijkheidsgevoel en voor het zo nauwgezet toepassen van onze maatregelen sinds vorige week. Op de foto's hieronder zien jullie hoe leeg onze kantoren in Brussel zijn sinds maandag. Zo wordt een gepaste sociale afstand bewaren heel eenvoudig.

We willen jullie er nogmaals aan herinneren dat werken in een van onze kantoren - in Brussel of in een van onze agentschappen -niet is toegelaten tenzij jullie manager daar expliciet toestemming voor heeft gegeven. Jullie welzijn en veiligheid zijn onze eerste zorg, volg daarom ook zeker alle federale richtlijnen. (...)"

4.

Op 5 mei 2020 stuurde Degroof volgende email aan haar personeel:

"...

Gezien mogelijke vertragingen bij de post willen we je graag informeren over hetgeen we vorige week naar jouw thuisadres hebben gestuurd. Binnenkort ontvang je deze kaart inclusief een eerste beschermingsmasker in je brievenbus.

Hoewel het nog niet duidelijk is wanneer iedereen terugkomt op kantoor, willen we er zeker van zijn dat je veilig je eerste rit naar het kantoor kan maken als en wanneer dit gebeurt. Bij je aankomst ontvang je nog een doos met de nodige extra veiligheidsuitrusting. Jouw gezondheid en veiligheid blijven onze eerste prioriteit.

Het is duidelijk dat telewerken de norm is en blijft, zoals voorgeschreven door de Nationale Veiligheidsraad. Hoewel velen onder ons ernaar uitkijken om elkaar terug te zien op kantoor,

moeten we ons ervan bewust zijn dat slechts een minderheid van onze collega's vanaf 18 mei terugkomt.

Het is de ComEx die de toestemmingen en de lust regelmatig evalueert. Collega's die mogen terugkomen zullen rechtstreeks door hun manager worden geïnformeerd. Dit betekent dat alle andere collega's die thuiswerken nog niet mogen terugkeren naar kantoor. Als je bij wijze van uitzondering naar het kantoor moet komen, dien je je manager hiervan op de hoogte te stellen.

Wij danken je voor je begrip en houden je op de hoogte. Als je vragen hebt, aarzel dan niet contact op te nemen met je manager.

..."

5.

Op 14 mei 2020 stuurde de heer B. D., Head of Global Markets Business services een email aan het team Market, waartoe de heer G. behoorde:

"...

Ik hoop dat iedereen nog steeds in goede gezondheid is en dat het nog steeds goed zit met de moraal, en dit niettegenstaande de lockdown.

Zoals jullie misschien al hebben gelezen via mail of op Wallstream kunnen een aantal werknemers vanaf 18 mei terugkeren naar kantoor.

Het betreft een zeer gelimiteerde lijst van mensen, goedgekeurd door Comex. Het betreft enkel cruciale functies en mensen die omwille van persoonlijke redenen moeten terugkeren. Sommige collega's van Global Markets staan op deze lijst en zullen afzonderlijk per email gecontacteerd worden om hun mogelijke terugkeer naar kantoor te organiseren.

Voor alle andere medewerkers blijft telewerk de norm. Dit is een algemene instructie van de bank en wordt ook onderschreven door de Nationale Veiligheidsraad.

Dit betekent dat u tot nader order nog niet mag terugkeren naar kantoor. (...)"
(eigen vertaling).

De personen die de toelating hadden om terug op kantoor te komen werken vanaf 18 mei 2020 werden hiervan op de hoogte gebracht per email van 14 mei 2020.

De heer G. kreeg deze mail bijgevolg niet toegestuurd.

6.

Op 25 mei 2020 ontving de heer N. B. , Group Head of Facilities Management, en eveneens lid van de Covid-19 Taskforce, een e-mail van mevrouw A. S., Front Office Manager - Hospitality Manager, waarin deze meldde dat de bode/conciërge - receptionist, de heer J. S.,

haar telefonisch op de hoogte had gebracht dat de heer G. eerder die dag naar kantoor was gekomen en daarbij gebruik had gemaakt van de douches.

7.

Nadat de heer G. op 25 mei 2020 door Degroof erop werd gewezen dat hij de covid-veiligheidsinstructies van de werkgever niet had nageleefd en werd uitgenodigd voor een gesprek op 26 mei 2020 daarover, richtte de heer G. diezelfde dag aan zijn manager, de heer Gert P., een email waarin hij stelt :

“Hi Gert, (...)

Vandaag heb ik vernomen dat ik eveneens jouw toelating nodig heb om sporadisch in de marktenzaal langs te komen.

Kan je, teneinde te vermijden dat mijn badge geblokkeerd geraakt toelating verschaffen om sporadisch in de marktenzaal langs te komen? Dit vergemakkelijkt onder meer het afprinten van een researchstudie en het inscannen van documenten of het komen halen van papieren die nog op mijn bureau liggen.

Dank bij voorbaat. (...)”

Degroof heeft deze email niet beantwoord.

8.

Op 26 mei 2020 vond een online vergadering plaats waaraan deelnamen de heer G., de heer B. M., Head of Global Markets, de heer G. P., Head of Equity Markets, en de heer Be., Head of HR Legal et Social Matters.

9.

Via een email van 26 mei 2020 werd de heer G. uitgenodigd voor een vergadering op 27 mei 2020 :

“...

We geven een vervolg aan ons gesprek van vandaag via Webex met Benoit M., Gert P. en Didier B. (HR).

Zoals wij hebben besproken, zijn uw verklaringen niet bevredigend en rechtvaardigen zij niet uw talrijke en soms zeer korte bezoeken aan het hoofdkantoor van de Bank in de afgelopen maanden, ook in het weekend, hoewel u niet gemachtigd was om daarheen te gaan.

Wij brengen Jean-Marc V. op de hoogte van de situatie in zijn hoedanigheid van CHRO van de Groep, zodat hij kan beslissen welke actie hij zal ondernemen.

Wij nodigen u uit voor een vergadering op woensdag 27 mei om 16.30 uur in het

hoofdkantoor van de Bank (Nijverheidsstraat 44, 1040 Brussel), in de "Vergaderzaal HR" op de eerste verdieping. Tijdens dit gesprek kunt u zich laten bijstaan door de vakbondsafgevaardigde van uw keuze.

Ondertussen zullen wij, gezien de ernst van de feiten en uw positie, uw toegangsbadge voor het gebouw tijdelijk buiten werking stellen en u de toegang tot het gebouw ontzeggen."

10.

Bij aangetekend schrijven van 28 mei 2020 stelde Degroof een einde aan de arbeidsovereenkomst om dringende reden in hoofde van de heer G..

11.

Bij aangetekend schrijven van 2 juni 2020 stelde Degroof de heer G. in kennis van de redenen die aan de grondslag van het ontslag liggen.

Hij ontslag om dringende reden steunt op drie feiten:

1. tegen de Covid-19 veiligheidsinstructies binnen Degroof en zonder voorafgaandelijke toelating:
 - sinds het begin van de lockdown bijna dagelijks het hoofdkantoor van de bank te hebben betreden, inclusief in het weekend
 - ondanks het duidelijk in de doucheruimte aangebrachte verbod om de douches te gebruiken, bijna elke ochtend, voordat hij het kantoor verliet, een douche te hebben genomen
 - de trading room te zijn binnengegaan zonder professionele noodzaak, dit zonder toestemming van zijn hiërarchie en zonder hen hiervan op de hoogte te hebben gesteld.
2. het meenemen van de krant Financial Times
3. na de aankondiging van Degroof dat de gepersonaliseerde abonnementen van de bank op de krant 'De Standaard' tijdelijk zouden worden opgeschort, zelf regelingen getroffen te hebben met de diensten van De Standaard om de krant op papier te laten bezorgen bij de boekhandel Anagram in Wezembeek-Oppem, terwijl de heer G. niet gemachtigd was om dergelijke regelingen te treffen en zonder de afdeling abonnement van de bank of zijn manager hiervan op de hoogte te stellen.

Daardoor zou de heer G. artikel 17, 2° en 4° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bepalingen van het arbeidsreglement hebben overtreden en misbruik hebben gemaakt van ondernemingstegoeden en van vertrouwen.

12.

De heer G. heeft het ontslag om dringende reden met een schrijven van 28 augustus 2020 betwist.

Daarna volgde nog heen- en weerschrijven tussen partijen, waarbij elke partij bij zijn standpunt bleef.

13.

Met een verzoekschrift van 30 april 2021 heeft de heer G. de zaak aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

II. Het bestreden vonnis

1.

De heer G. vorderde voor de arbeidsrechtbank:

“ De heer G. vordert in zijn syntheseconclusie van 1 maart 2022 (art. 748b1s Ger.W.) om de vennootschap te veroordelen tot betaling van:

(a) een opzeggingsvergoeding van 149.471,25 euro bruto

(b) een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en misbruik van ontslagrecht van 39.497,63 euro

(c) 7,5 opgenomen extralegale vakantiedagen en 10 overgedragen vakantiedagen van 2.528,63 euro en 2 niet-opgenomen dagen anciënniteitsvakantie van 674,30 euro

(d) de wettelijke en gerechtelijke interesten op de bovenvermelde bedragen

(e) de gedingkosten, begroot op:

- de rechtsplegingsvergoeding van 6.500,00 euro

- de bijdrage bestemd voor het Fonds voor juridische tweedelijnsbijstand van 20 euro

De heer G. vordert daarnaast dat de vennootschap veroordeeld wordt tot afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten met betrekking tot de vorderingen, namelijk alle loondocumenten, de aangepaste vakantieattesten en een fiscale fiche, onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag en per document dat niet afgeleverd wordt vanaf 14 dagen na tussenkomst van het vonnis.

Tenslotte vordert de heer G. ook het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, met uitsluiting van borgstelling en het vermogen van kantonnement.”

2.

Met een vonnis van 9 juni 2022 heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :

“De rechtbank beslist op tegenspraak wat volgt.

De vordering van de heer G. is ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

De rechtbank veroordeelt BANK DEGROOF PETERCAM NV tot betaling aan de heer G. van de volgende vergoeding:

(a) Een opzeggingsvergoeding van 135.647,41 euro bruto

(b) De moratoire interesten op dit bedrag aan de wettelijke rentevoet vanaf de datum van verschuldigheid tot de datum van betaling.

BANK DEGROOF PETERCAM NV dient over te gaan tot afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten met betrekking tot de toegekende vordering, namelijk alle loondocumenten, de aangepaste vakantieattesten en een fiscale fiche.

Voor het overige is de vordering ongegrond.

De kosten van dit geding worden omgeslagen, in die zin dat ieder der partijen instaat voor de eigen kosten, begroot als volgt:

- in hoofde van de heer G. 20,00 euro bijdrage aan het begrotingsfonds van de Juridische Tweedelijnsbijstand en een rechtsplegingsvergoeding van 6.500,00 euro

-in hoofde van BANK DEGROOF PETERCAM NV een rechtsplegingsvergoeding van 6.500,00 euro.

Het vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad, met mogelijkheid tot kantonnement.”

III. De vorderingen in hoger beroep.

Het voorwerp van het hoofdberoep van Degroof en de vorderingen.

Degroof vraagt het hof het vonnis a quo gedeeltelijk te vernietigen.

Degroof vraagt de oorspronkelijke vordering van de heer G. ongegrond te verklaren.

Ondergeschikt vraagt zij de opzeggingsvergoeding te bepreken tot een bedrag van 135.528,62 EUR bruto.

Zij vraagt de heer G. te veroordelen tot de gedingkosten van beide aanleggen.

In ondergeschikte orde vraagt zij de kosten om te slaan.

Het voorwerp van het incidenteel beroep van de heer G. en de vorderingen.

De heer G. vraagt het bestreden vonnis gedeeltelijk te vernietigen wat betreft:

- de regelmatigheid van het ontslag om dringende reden
- de opname van het voordeel van de aandelenopties, privégebruik van laptop en internet in de opzeggingsvergoeding
- de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en misbruik van ontslagrecht
- het saldo extralegale vakantiedagen, overgedragen vakantiedagen en niet-opgenomen dagen anciënniteitsvakantie.

Hij vraagt Degroof te veroordelen tot betaling van de volgende bedragen:

- 149.471,25 EUR bruto uit hoofde van opzeggingsvergoeding
- 39.497,63 EUR uit hoofde van schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag en misbruik van ontslagrecht
- 2.528,63 EUR uit hoofde van saldo voor 7,5 opgenomen extralegale vakantiedagen en 10 overgedragen vakantiedagen en 674,30 EUR uit hoofde van saldo voor 2 niet-opgenomen dagen anciënniteitsvakantie
- de wettelijke en gerechtelijke interesten
- de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegings-vergoeding voor de procedure in eerste aanleg en voor de procedure in beroep (telkens begroot op het basisbedrag) en de verplichte bijdrage aan het Fonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24 EUR.

Hij vordert Degroof te veroordelen tot de afgifte van loondocumenten m.b.t. de hierboven vermelde vergoedingen, alsook van aangepaste vakantieattesten en een fiscale fiche, binnen 14 dagen na het tussen te komen arrest, onder verbeurte van een dwangsom van 25euro per dag vertraging en per document.

IV. De procedure voor het arbeidshof

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

- het bestreden vonnis

- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 15 juli 2022
- de door de partijen laatste neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 14 november 2023.

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 dringende reden – verbrekingsvergoeding.

Degroof is gehouden tot betaling van een verbrekingsvergoeding aan de heer G. van 135.647,41 euro bruto.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

Principes.

A. Ontslag om dringende reden.

1.

Overeenkomstig artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 kan elke partij de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten.

2.

Het begrip dringende reden.

Overeenkomstig artikel 35, alinea 1, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 wordt onder dringende reden verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren.

Opdat er sprake zou zijn van een dringende reden moeten dus volgende elementen cumulatief aangetoond worden:

- het bestaan van een fout
- de ernst van deze fout
- de onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid om elke professionele samenwerking verder te zetten, omwille van deze fout.

Dit laatste element houdt in dat de fout niet op een abstracte wijze dient te worden beoordeeld, maar wel op concrete wijze, rekening houdend met het geheel van de feiten en de context waarin de feiten hebben plaatsgevonden (Arbeidshof Brussel, 27 december 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Het onderzoek naar de onmogelijkheid om onmiddellijk en definitief elke professionele samenwerking verder te zetten veronderstelt eveneens een proportionaliteitcontrole tussen de ernst van de fout en de sanctie die bestaat in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding (Arbeidshof Brussel, 27 december 2017, op citaat).

3.

De termijn voor het ontslag om dringende reden.

Artikel 35, alinea 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet dat het ontslag om dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn mag worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Het ontslag om dringende reden moet dus worden betekend binnen de drie werkdagen volgend op het ogenblik waarop de werkgever voldoende kennis heeft van het feit dat hij inroept.

Wanneer de feiten die aan de grondslag liggen van het ontslag om dringende reden ingeroepen worden door de ontslag gevende partij, meer dan drie werkdagen na de datum waarop ze hebben plaatsgevonden, dient deze partij het bewijs te leveren van de omstandigheden die er toe geleid hebben dat de feiten haar pas later gekend waren.

Het is de partij die de dringende reden inroept die moet bewijzen dat zij de termijn voor ontslag geëerbiedigd heeft.

4.

De kennisgeving van de dringende reden.

Artikel 35, alinea 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

« 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 ».

De kennisgeving van de dringende reden moet met de grootste nauwkeurigheid en precisie gebeuren.

Deze nauwkeurigheid is niet enkel noodzakelijk opdat de ontslagen partij zou ingelicht worden omtrent de feiten die haar ten laste gelegd worden, 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 betekend werden aan de ontslagen partij (Cass., 2 juni 1976, R.W., 1976-77, 1022 en Cass., 24 maart 1980, Pas., 900).

B. Berekening van de verbrekingsvergoeding.

5.

Artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die met onmiddellijke ingang ontslagen wordt door de andere partij, recht heeft op een opzeggingsvergoeding, berekend op het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst waarop de werknemer aanspraak kan maken op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag, overeenkomstig de duur van de opzeggingstermijn.

Het jaarloon behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (artikel 39 § 1, tweede lid van de arbeidsovereenkomstenwet).

Onder de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst wordt verstaan alle voordelen die niet louter als gift, vrijgevigheid of liberaliteit zijn toegekend, doch waarop de werknemer recht heeft krachtens de arbeidsovereenkomst.

Het is daarbij niet vereist dat het voordeel in de arbeidsovereenkomst zelf is bepaald of toegekend wordt door een cao, ook voordelen verworven door gebruik of door een eenzijdige toekenning komen in aanmerking. Het begrip “loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst” heeft een ruime betekenis.

Artikel 39, §1, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet luidt als volgt:

“Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend geval, het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.”

De memorie van toelichting bij de Wet Eenheidsstatuut luidt als volgt:

“Er wordt in artikel 39 gepreciseerd dat, wanneer het loon en/of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk variabel zijn, er voor de berekening van het bedrag dat moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, rekening moet worden gehouden met het gemiddelde van die lonen en/of voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan.”

B. Toepassing op huidig geschil.

A. Het ontslag om dringende reden.

6.

De feiten die worden ingeroepen ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden van de heer G. zouden hebben plaatsgevonden sedert het begin van de lockdown wegens corona, t.t.z. midden maart 2020.

In een schriftelijke getuigenverklaring verklaart de heer José S., bode/conciërge – receptionist, dat hij op maandag 25 mei 2020 mevrouw Amandine S., Front Office Manager – Hospitality Manager, inlichtte van het feit dat hij de heer G. die dag op kantoor een douche had zien nemen.

Het hof ziet geen reden om te twifelen aan de voormelde getuigenverklaring, die conform de vereisten van artikel 961 e.v. Gerechtelijk Wetboek is opgemaakt.

Ten onrechte stelt de heer G. dat uit de inhoud van het e-mailbericht van mevrouw S. zou blijken dat Degroof al veel eerder op de hoogte was van het feit dat de heer G. zich elke ochtend douchte in de gebouwen van Degroof. Dit zou moeten blijken uit de formulering “*continue d’y prendre sa douche*” / “*een douche blijft nemen*”.

De verwijzing naar “*blijft een douche nemen*” moet men lezen rekening houdend met de omstandigheden dat de heer G. geen toelating had om bij Degroof aanwezig te zijn en dat er kort voordien affiches op de deuren van de douchecabines waren aangebracht om aan te geven dat het gebruik van de douches verboden was.

Mevrouw Amandine S. bevestigt in een schriftelijke getuigenverklaring dat zij op 25 mei 2020 door de heer José S. per telefoon gecontacteerd werd daarover.

Uit de stukken van het dossier blijkt verder dat :

- Mevrouw Amandine S. dit onmiddellijk per e-mail van diezelfde dag heeft gerapporteerd aan de heer Nico B., Group Head of Facilities Management. De overige leden van de Covid-19 Taskforce stonden eveneens in kopie van deze e-mail. De heer Didier Be., Head of HR Legal & Social Matters, behoorde tot de Covid-19 Taskforce, en werd aldus eveneens op de hoogte gesteld van de melding van mevrouw Amandine S.
- De heer Didier Be. bracht ogenblikkelijk mevrouw Véronique D., HR Business Partner, op de hoogte
- Diezelfde dag een intern onderzoek werd gestart naar de feiten
- Op 25 mei 2020 om 12.01 uur, mevrouw Véronique D. een overzicht opvroeg van de badge-registraties van de heer G. van de voorbije vier weken
- Om 13.15 uur mevrouw Véronique D. de gevraagde input met een overzicht van de badgeregistraties sedert 16 maart 2020 ontving
- De heer Kurt D. W., Head of HR Business Partners & HR Legal, contact opnam met Compliance Risk om na te gaan of dit team eerder onregelmatigheden had vastgesteld
- Er een onderhoud (via Webex) ingepland werd met de heer G. zelf op dinsdag 26 mei 2020
- Uit dit intern onderzoek, en onder meer uit een analyse van de badge-registraties, naar voor kwam dat de heer G. sinds de invoering van het telewerk, d.i. vanaf 16 maart 2020, quasi elk dag, ook gedurende bepaalde weekenddagen, op kantoor aanwezig was
- Tijdens een Webex vergadering op woensdag 26 mei 2020 de heer G. geconfronteerd werd met de vaststellingen van een dag eerder.

Na afloop van de vergadering werd diezelfde dag op 26 mei 2020 de heer Jean-Marc V., Chief HR Officer, en in deze de ontslag bevoegde persoon, op de hoogte gebracht van de vaststellingen.

Degroof bewijst derhalve dat de voor ontslag bevoegde persoon slechts met zekerheid kennis had van de feiten op 26 mei 2020.

Het hof ziet geen reden om te twijfelen aan de voormelde getuigenverklaringen, die conform de vereisten van artikel 961 e.v. Gerechtelijk Wetboek zijn opgemaakt.

Op donderdag 28 mei 2020 werd de heer G. ontslagen om dringende reden met kennisgeving van de motieven van het ontslag op 2 juni 2020.

De twee termijnen, voorgeschreven in artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, werden derhalve geëerbiedigd.

7.

In de ontslagbrief worden, samengevat, drie concrete feiten aangehaald ter verantwoording van het ontslag om dringende redenen van de heer G..

8.

Degroof verwijt ten eerste aan de heer G. een exemplaar van de krant Financial Times mee te hebben genomen naar huis.

De heer G. betwist niet dat hij tijdens de pandemie een exemplaar van de krant Financial Times meenam naar huis.

Het wordt ook niet betwist dat de krant eigendom was van Degroof en dat de tiental kranten ter plaatse konden worden geraadpleegd door het personeel.

Het hof stelt echter vast dat de heer G. de functie bekleedde van Senior Equity Sales – Financial Markets” en deze krant, die informatie bevat over financieel en beurs gerelateerd nieuws, gelet op de financiële functie van de heer G., nuttige informatie kon bevatten.

Daarenboven heeft de heer G. deze krant meegenomen in de context van de pandemie, alwaar weinig personeel op de bank aanwezig was en dus het aantal lezers van deze kranten drastisch was beperkt en alwaar hijzelf niet op kantoor mocht blijven om de inhoud van de krant te lezen, wegens de pandemie.

In die context heeft de heer G. geen misbruik gemaakt van ondernemingsgoederen noch misbruik van vertrouwen en kan het feit dat de heer G. deze krant mee naar huis nam, niet beschouwd worden als een fout in zijn hoofd.

9.

Degroof verwijt de heer G. om, na de aankondiging dat de gepersonaliseerde abonnementen van Degroof op de krant De Standaard tijdelijk zouden worden opgeschort, zelf regelingen getroffen te hebben met de diensten van De Standaard om de krant te laten bezorgen bij de boekhandel Anagram in Wezembeek-Oppem, terwijl hij niet gemachtigd was om dergelijke regelingen te treffen en zonder de afdeling abonnement van Degroof of zijn manager hiervan op de hoogte te stellen.

Dit feit wordt door de heer G. ten stelligste betwist.

Hij voegt eraan toe dat er sinds jaren een krantenabonnement van Degroof op De Standaard geleverd werd bij de krantenwinkel Anagram in Wezembeek-Oppem en Degroof dit dus wist en daarmee akkoord was. De heer G. werd daarover nooit aangesproken, laat staan in gebreke gesteld.

Het hof stelt vast dat Degroof niet aantoont dat de heer G. tijdens de pandemie zelf regelingen getroffen heeft met de diensten van De Standaard om de krant te laten bezorgen bij de boekhandel Anagram in Wezembeek-Oppem.
Dit blijkt uit geen enkel stuk.

De beweerde fout is niet bewezen.

10.

Tenslotte verwijt Degroof aan de heer G. om, tegen de Covid-19 veiligheidsinstructies binnen Degroof en zonder voorafgaandelijke toelating, sinds het begin van de lockdown bijna dagelijks het hoofdkantoor van Degroof te hebben betreden, de trading room te zijn binnengegaan en tenslotte, ondanks het duidelijk in de doucheruimte aangebrachte verbod om de douches te gebruiken, elke ochtend, voordat hij het kantoor verliet, een douche te hebben genomen.

De heer G. betwist niet dat hij na het uitbreken van de pandemie bijna dagelijks s'ochtends vroeg naar kantoor is blijven komen, er heeft gedoucht en de trading room soms heeft betreden, alvorens weer naar huis te vertrekken en er aan telewerk te doen.

Het hof stelt vast dat de heer G., door bijna dagelijks de kantoren van Degroof in Brussel te betreden, zonder dat zijn manager daar expliciet toestemming voor heeft gegeven, op onregelmatige wijze de instructies van zijn werkgever heeft genegeerd, die hem werden medegedeeld bij email van 15 maart 2020, 18 maart 2020, 5 mei 2020 en 14 mei 2020.

Het betreden van de kantoren behelst uiteraard ook het nemen van een douche en het betreden van de trading room, vermits de douches en de trading room zich binnen de kantoren van Degroof bevinden en hij deze kantoren niet mocht betreden.

Door tijdens de coronacrisis tegen de Covid-19 veiligheidsinstructies in en zonder voorafgaandelijke toelating bijna dagelijks het hoofdkantoor van Degroof te hebben betreden en de trading Room te zijn binnengegaan en tenslotte bijna elke ochtend, voordat hij het kantoor verliet, een douche te hebben genomen, heeft de heer G. een fout begaan en daarbij een inbreuk gepleegd op artikel 17, 2° en 4° van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en op het arbeidsreglement.

Dat hij de kantoren betrad en de trading room bezocht in het belang van de klanten en van de werkgever, doet daaraan geen afbreuk.

11.

Het hof is van oordeel dat deze fout, gelet op de concrete omstandigheden van deze zaak, niet de onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid heeft teweeggebracht om elke professionele samenwerking verder te zetten tussen Degroof en de heer G..

Daarbij houdt het hof rekening met het feit dat omtrent de ten laste gelegde feiten, geen enkele verwittiging werd gericht aan het adres van de heer G., die het de heer G. zou hebben toegelaten zijn gedrag aan te passen.

Ook houdt het hof daarbij rekening met het lange en onbesproken beroepsverleden van de heer G., die gedurende 16,5 jaar bij Degroof nooit enige opmerking, waarschuwing, of ingebrekestelling ontving.

12.

De feiten die door Degroof worden aangehaald ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden van de heer G. zijn dus deels niet bewezen, en de wel bewezen concrete feiten vormen voor het hof geen ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

B. Berekening van de verbrekingsvergoeding.

13.

Aangezien Degroof de heer G. op onregelmatige wijze heeft ontslagen wegens dringende reden, is Degroof aan de heer G. een verbrekingsvergoeding verschuldigd.

14.

De heer G. vordert een verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon en de voordelen van 10 maanden en 21 weken of een bedrag van 149.471,25 euro bruto.

De berekening van dit bedrag wordt betwist door Degroof, meer bepaald betwist zij de samenstelling van het basisloon wat betreft het privégebruik van de gsm, het privégebruik van internet en van de laptop en wat betreft de aandelenopties mei 2019.

15.

Wat betreft de begroting van de voordelen van het privégebruik van de gsm en de laptop, stelt de heer G. dat hij zowel de gsm als de laptop voor privédoeleinden mocht gebruiken. Hij begroot deze voordelen op 20 euro per maand voor het privégebruik van de gsm en op 20 euro per maand voor het privégebruik van de laptop en het mobiele internet.

Degroof betwist niet dat het privégebruik van de gsm toegelaten was. Degroof verwijst naar de waardering zoals weerhouden door de RSZ en de fiscale overheid, teneinde het door haar toegekende bedrag te staven.

Het arbeidshof is van oordeel dat het voordeel bestaande in het gebruik voor privé doeleinden van de GSM ex aequo et bono dient geraamd te worden op 20 euro per maand.

De heer G. toont niet aan dat het privégebruik van de laptop en het mobiele internet toegelaten was.

16.

Wat betreft de aandelenopties, neemt de heer G. een bedrag van 10.693,72 euro op in de berekeningsbasis wegens aandelenopties mei 2019.

Op 26 maart 2019 werden aan de heer G. 664 OTC (over the counter) aandelen toegekend in uitvoering van het "Long term +" plan, als tegenprestatie voor de geleverde prestaties in 2018. Het betrof lange termijn aandelenopties met een blokkeringsperiode van 1 jaar. Het aanbod tot toekenning werd door de heer G. aanvaard binnen de relevante termijn van 60 dagen.

Het voordeel werd verwerkt op de loonfiche van mei 2009.

Op 27 mei 2020 heeft de heer G. deze aandelenopties verkocht.

De bewuste aandelenopties vormen in se een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, in de zin van artikel 39 AOW, nu er geen andere oorzaak dan de geleverde arbeid voor de toekenning ervan voorligt.

Het betreft immers voordelen die, indien waardeerbaar, omwille van of krachtens de arbeidsovereenkomst werden toegekend, en voor zover ze kunnen gelden als tegenprestatie voor geleverde arbeid op het ogenblik van ontslag, als lopend voordeel in aanmerking moeten worden genomen.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend geval, het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

De aandelenopties werden in casu niet toegekend in de periode van 12 maanden voorafgaand aan het ontslag (29 mei 2019 tot en met 28 mei 2020) maar wel op 26 maart 2019. De loon verwerking gebeurde in mei 2019, maar dit is niet de datum van toekenning, enkel het ogenblik waarop het voordeel op de loonfiche werd verwerkt, hetgeen het gevolg is van de bijzondere fiscale behandeling van toepassing op aandelenopties.

Zelfs indien men zou aannemen dat het relevante startpunt de datum is waarop de heer G. de aandelenopties heeft aanvaard (d.i. uiterlijk 60 dagen na de datum van toekenning, hetzij 25 mei 2019), dan nog valt de datum van aanvaarding buiten de relevante referentieperiode van 12 maanden.

De heer G. neemt derhalve ten onrechte een bedrag van 10.693,72 euro op in de berekeningsbasis wegens aandelenopties mei 2019.

17.

Het bruto jaarloon van de heer G. dient derhalve als volgt te worden berekend :

- maandloon	83.031,72 euro
- eindejaarspremie	6.919,31 euro
- dubbel vakantiegeld	6.365,77 euro
- werkgeversbijdrage aanvullend pensioen	5.596,12 euro
- werkgeversbijdrage hospitalisatieverzekering	493,32 euro
- werkgeversbijdrage maaltijdcheques	1.596,21 euro
- bedrijfswagen en tankkaart	5.400,00 euro
- privégebruik gsm	240,00 euro
TOTAAL	109.642,45 euro

18.

De verbrekingsvergoeding gelijk aan 10 maanden en 21 weken loon weken loon bedraagt bijgevolg 135.647,41 euro bruto.

19.

De vordering is gegrond.

Het beroep is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

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

Degroof moet de heer G. een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag betalen gelijk van 10 weken loon of een bedrag van 21.066,6 euro.

Deze beslissing wordt gemotiveerd door de volgende redenen:

De principes.

20.

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.

21.

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.

22.

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.

23.

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.

24.

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.”

Als de werkgever regelmatig de redenen voor het ontslag heeft medegedeeld, draagt de partij die feiten beweert de bewijslast. Als er twijfel bestaat over deze feiten, wordt deze ten nadele van hem behouden.

De door de werkgever beweerde feiten zijn hier:

- o de feiten die als basis voor het ontslag zijn aangevoerd
- o het verband tussen deze feiten en een van de toegestane motieven
- o het causale verband tussen deze feiten en het ontslag.

De door de werknemer beweerde feiten zijn die op basis waarvan de rechter zou kunnen oordelen dat het ontslag nooit zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever.

Toepassing.

25.

De heer G. werd ontslagen bij schrijven van 28 mei 2020.

Per aangetekend schrijven van 2 juni 2020 heeft Degroof aan de heer G. de motieven van zijn ontslag te kennen gegeven.

Volgens artikel 10 van C.A.O. nr. 109 dient Degroof derhalve het bewijs te leveren van de feiten die als basis voor het ontslag zijn aangevoerd, het verband tussen deze feiten en een van de toegestane motieven en het causale verband tussen deze feiten en het ontslag.

Volgens artikel 10 van C.A.O. nr. 109 is het dan aan de heer G. om de elementen te bewijzen die wijzen op het kennelijk onredelijke karakter van het ontslag.

26.

In het schrijven van 2 juni 2020 wordt het ontslag gemotiveerd door drie feiten :

- het meenemen van de krant Financial Times
- het tegen de Covid-19 veiligheidsinstructies binnen Degroof en zonder voorafgaandelijke toelating:
 - o sinds het begin van de lockdown bijna dagelijks het hoofdkantoor van Degroof te hebben betreden, inclusief in het weekend
 - o ondanks het duidelijk in de doucheruimte aangebrachte verbod om de douches te gebruiken, elke ochtend, voordat hij het kantoor verliet, een douche te hebben genomen

- de trading room te zijn binnengegaan zonder professionele noodzaak, dit zonder toestemming van zijn hiërarchie en zonder hen hiervan op de hoogte te stellen.
- zelf regelingen getroffen te hebben met de diensten van De Standaard om de krant te laten bezorgen bij de boekhandel Anagram in Wezembeek-Oppem, terwijl hij daarvoor niet was gemachtigd.

27.

Zoals reeds uitvoerig werd uiteengezet hierboven m.b.t. de vordering van de verbrekingsvergoeding en het ontslag om dringende reden, stelt het hof vast dat Degroof niet aantoont dat de heer G. tijdens de pandemie zelf regelingen getroffen heeft met de diensten van De Standaard om de krant te laten bezorgen bij de boekhandel Anagram in Wezembeek-Oppem. De beweerde fout is niet bewezen.

28.

Zoals reeds uitvoerig werd uiteengezet hierboven m.b.t. de vordering van de verbrekingsvergoeding en het ontslag om dringende reden kan het feit dat de heer G. de krant Financial Times mee naar huis nam, in de gegeven omstandigheden van de pandemie en lockdown, niet beschouwd worden als een fout in zijn hoofd.

29.

Zoals ook reeds uitvoerig werd uiteengezet hierboven m.b.t. de vordering van de verbrekingsvergoeding en het ontslag om dringende reden, is het hof van oordeel dat Degroof het bewijs levert dat de heer G. tijdens de coronacrisis tegen de veiligheidsregels in en zonder voorafgaandelijke toelating bijna dagelijks het hoofdkantoor van Degroof heeft betreden en de trading room is binnengegaan en ook bijna elke ochtend, voordat hij het kantoor verliet om huiswaarts te keren en er te telewerken, een douche heeft genomen, en dat het overtreden van deze regels in hoofd van de heer G. een fout uitmaakt.

Uit wat voorafgaat leidt het hof af dat de door Degroof aangevoerde feiten van het niet in acht nemen van de Covid-19 veiligheidsinstructies, die aan de basis liggen van het ontslag, bewezen zijn.

Deze feiten hebben betrekking op het gedrag van de Heer G..

Degroof levert dus wel degelijk het bewijs van elementen die aangeven dat het ontslag van de heer G. gebaseerd was op zijn gedrag.

Het hof is echter van oordeel dat de heer G. bewijst dat zijn ontslag nooit zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever en dat zijn ontslag dus kennelijk onredelijk is.

Immers, nadat de heer G. op 25 mei 2020 door Degroof voor het allereerst op de vingers werd getikt en erop werd gewezen dat hij de covid-veiligheidsinstructies van de werkgever

niet naleefde, richtte de heer G. diezelfde dag aan zijn manager, de heer Gert P., een email waarin hij stelt :

“Hi Gert, (...)

Vandaag heb ik vernomen dat ik eveneens jouw toelating nodig heb om sporadisch in de marktenzaal langs te komen.

Kan je, teneinde te vermijden dat mijn badge geblokkeerd geraakt toelating verschaffen om sporadisch in de marktenzaal langs te komen? Dit vergemakkelijkt onder meer het afprinten van een researchstudie en het inscannen van documenten of het komen halen van papieren die nog op mijn bureau liggen.

Dank bij voorbaat. (...)”

Uit de inhoud van deze email blijkt dat de verzending ervan gebeurde in een poging van de heer G. om de situatie naar de toekomst toe te regulariseren.

Degroof heeft deze email niet beantwoord en de heer G. niet de mogelijkheid geboden om zich vanaf 25 mei 2020 in regel te stellen met de veiligheidsvoorschriften.

Door aan de heer G., die tijdens zijn meer dan 16 jaar lange loopbaan binnen de bank steeds naar behoren heeft gefunctioneerd, geen verwittiging te hebben verstuurd om hem de kans te bieden zich in regel te stellen met de covid-veiligheidsvoorschriften, is het hof van oordeel dat het ontslag dat Degroof in die omstandigheden heeft doorgevoerd een ontslag is dat nooit zou zijn genomen door een normale en redelijke werkgever en dat het ontslag van de heer G. dus kennelijk onredelijk is.

30.

De heer G. bewijst dus weldegelijk dat zijn ontslag kennelijk onredelijk is.

31.

Degroof is derhalve aan de heer G. een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag verschuldigd.

32.

Gelet op wat hierboven werd uiteengezet m.b.t. de omstandigheden waarin het ontslag van de heer G. werd doorgevoerd, wordt het kwantum van de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag bepaald op 10 weken, hetzij een bedrag van 21.066,6 euro.

33.

De vordering is gedeeltelijk gegrond.

Het incidenteel beroep is gedeeltelijk gegrond.

3. De vordering met betrekking tot extralegale verlofdagen, overgedragen verlofdagen en niet-opgenomen dagen anciënniteitsverlof.

Degroof is niet gehouden tot betaling van extralegale verlofdagen, overgedragen verlofdagen en niet-opgenomen dagen anciënniteitsverlof.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

34.

De heer G. vordert een bedrag van 2.528,63 EUR uit hoofde van saldo voor 7,5 opgenomen extralegale vakantiedagen en 10 overgedragen vakantiedagen en 674,30 EUR uit hoofde van saldo voor 2 niet-opgenomen dagen anciënniteitsvakantie.

Ter zitting verklaart hij zich daarover te gedragen naar de wijsheid van het hof.

35.

Naast de wettelijke jaarlijkse vakantie-rechten die een werknemer opbouwt op basis van prestaties geleverd in het vakantiedienstjaar, kan een werknemer bij Degroof aanspraak maken op 13 extralegale vakantiedagen per volledig gepresteerd kalenderjaar dat samenvalt met het vakantiejaar, als volgt:

- 10 extralegale vakantiedagen voor kaderleden;
- 1 extralegale vakantiedag binnen de bankensector (“bank holiday”);
- 2 extralegale anciënniteitsdagen.

Dit blijkt uit de “Bijlage E – Extralegale vakantiedagen” van het arbeidsreglement.

Bijlage E omvat in artikel 1 een overzicht van de extralegale vakantiedagen en in artikel 2 van de anciënniteitsdagen. Een werknemer verwerft deze extralegale vakantiedagen a rato van zijn prestaties lopende het kalenderjaar/vakantiejaar.

Nu de arbeidsrelatie van de heer G. op 28 mei 2020 een einde nam, had de heer G. op die datum de extralegale vakantiedagen gedeeltelijk verworven, d.i. 5,5 extralegale vakantiedagen in totaal (d.i. $13 / 12 \times 5$).

In het kader van de finale afrekening werden aan de heer G. reeds 5,5 extralegale vakantiedagen uitbetaald, ten belope van 1.812,20 EUR bruto. Het betreft het geproratiseerde aantal extralegale vakantiedagen dat de heer G. verworven had voor 2020 op het ogenblik van zijn ontslag.

De heer G. kan bijgevolg geen aanspraak meer maken op achterstallig loon voor niet-opgenomen maar verworven extralegale vakantiedagen. Deze werden immers uitbetaald.

De heer G. kan ook geen loon vorderen voor extralegale vakantiedagen die hij nog niet verworven had op het ogenblik dat de arbeidsrelatie een einde nam.

36.

De heer G. vordert afzonderlijk een bedrag ten belope van 674,30 EUR bruto ten titel van twee niet-opgenomen dagen anciënniteitsvakantie. Ter zitting verklaart hij zich daarover te gedragen naar de wijsheid van het hof.

Zoals uiteengezet hierboven kon de heer G. aanspraak maken op 13 extralegale vakantiedagen op voorwaarde dat hij het kalenderjaar/vakantiejaar 2020 volledig zou gepresteerd hebben. De twee extralegale anciënniteitsdagen liggen vervat in het totaal van 13 extralegale vakantiedagen.

De pro rata verworven extralegale vakantiedagen, waaronder de anciënniteitsvakantie, werden uitbetaald aan de heer G. op het ogenblik van zijn ontslag.

37.

De heer G. beweert dat hij nog recht heeft op loon voor 10 overgedragen vakantiedagen. Ter zitting verklaart hij zich daarover te gedragen naar de wijsheid van het hof.

Deze vakantiedagen werden uitbetaald in mei 2020, ten belope van 3.294,91 EUR bruto.

38.

De vordering is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

4. De vordering met betrekking tot de sociale en fiscale documenten.

Degroof is gehouden aan de heer G. aangepaste sociale en fiscale documenten af te leveren.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

Principes.

39.

Artikel 137, paragraaf 1, ten eerste van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering verplicht de werkgever om uit eigen beweging een werkloosheidsbewijs aan de werknemer te overhandigen, genaamd "formulier C4". Dit

document is nodig teneinde de werknemers toe te laten werkloosheidsuitkeringen te bekomen.

De werkgever moet op dit document precieze gegevens vermelden met betrekking tot onder andere het motief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de periode die gedekt is door de verbrekingsvergoeding. Deze vermelding is essentieel om het recht van de werknemers op werkloosheidsuitkeringen vast te leggen.

De verplichting voor de werkgever om op dit document bepaalde gegevens in te vullen vereist dat de gegevens met de realiteit overeenstemmen. Indien tijdens een gerechtelijke procedure blijkt dat dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat een dringende reden niet wordt weerhouden of overmacht niet wordt weerhouden, en dat een verbrekingsvergoeding is verschuldigd, dan moet de werkgever de verkeerde gegevens die hij heeft ingevuld op het formulier C4 verbeteren. Concreet moet hij dus een verbeterd formulier C4 afgeven dat met de realiteit overeenstemt.

40.

Artikel 21 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voorziet dat bij het einde van de overeenkomst de werkgever verplicht is de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Toepassing.

41.

Aangezien de heer G. ten onrechte werd ontslagen om dringende reden, moet Degroof aan de heer G. aangepaste sociale en fiscale documenten afleveren.

Er bestaat geen reden om aan te nemen dat Degroof zich zou onttrekken aan de verplichting om de gevorderde documenten af te leveren. Het hof legt derhalve geen dwangsom op.

42.

De vordering is gedeeltelijk gegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

5. De kosten van het geding

1/5 van de kosten van beide aanleggen zijn ten laste van de heer G. (2.704,8 euro) en 4/5 van de kosten van beide aanleggen zijn ten laste van Degroof (10.819,2 euro).

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

43.

Het is in principe de *“in het ongelijk gestelde partij”* die dient te worden veroordeeld tot de gerechtskosten (art. 1017, 1^{ste} lid Ger.W.). De kosten omvatten ook de rechtsplegingsvergoeding (art. 1018, 6° Ger.W. en art. 1022 Ger.W.). De rechtsplegingsvergoeding is een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van de advocaat van de in het gelijk gestelde partij (art. 1022, 1^{ste} lid Ger.W.).

Daarnaast wordt evenwel voorzien dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld (art. 1017, 4^{de} lid Ger.W.).

44.

De kosten van het geding bedragen 6.500 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 7.000 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep, evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 24,00 euro.

45.

In toepassing van artikel , 4^{de} lid van het gerechtelijk wetboek legt het hof 1/5 van de kosten ten laste van de heer G. (2.704,8 euro) en 4/5 van de kosten ten laste van Degroof (10.819,2 euro).

VI. De beslissing van het arbeidshof

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep en incidenteel beroep ontvankelijk.

Wat betreft de verbrekingsvergoeding.

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt Bank Degroof Petercam NV tot betaling aan de heer Laurent G. van een bedrag van 135.647,41 euro bruto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op basis van de cao nummer 109.

Verklaart het incidenteel beroep gedeeltelijk gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt Bank Degroof Petercam NV tot betaling aan de heer Laurent G. van een bedrag van 21.066,6 euro, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de sociale en fiscale documenten.

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt Bank Degroof Petercam NV tot afgifte aan de heer Laurent G. van de aangepaste sociale en fiscale documenten met betrekking tot de toegekende vordering, namelijk alle loondocumenten, de aangepaste vakantieattesten en een fiscale fiche.

Wat betreft de kosten van het geding.

Begroot de kosten van het geding op 6.500 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 7.000 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep, evenals de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 22,00 euro.

Legt 1/5 van deze kosten van beide aanleggen ten laste van de heer Laurent G. (2.704,8 euro) en 4/5 van deze kosten van beide aanleggen ten laste van Bank Degroof Petercam NV (10.819,2 euro).

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

Alexandra S., raadsheer,
Lucrèce R., raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Rita P., raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

Bijgestaan door Kelly C., griffier

Kelly C., Rita P., Lucrèce R., Alexandra S.

en uitgesproken op de openbare zitting van 12 december 2023 van de 3^{de} kamer waar aanwezig waren :

Alexandra S., raadsheer,
Kelly C., griffier

Kelly C.

Alexandra S.