

Repertoriumnummer <b>2024 / 1277</b>
Datum van uitspraak <b>17 mei 2024</b>
Rolnummer <b>2021/AB/863</b>
Beslissing waartegen beroep <b>21/1079/A (+21/1120/A)</b>

### Uitgifte

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

eerste kamer

## Arrest

COVER 01-00003861491-0001-0022-01-01-1



ARBEIDSRECHT - beschermde werknemer  
tegensprekelijk arrest  
eindarrest

1. U A, RRN , wonende te

2. ACV, met maatschappelijke zetel te 1030 BRUSSEL,

appellanten,

verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. B R en mr. S W ,  
advocaten te 3000 LEUVEN,

tegen

ARGEA NV, voorheen SODRAEP NV, ON 0420.191.528, met maatschappelijke zetel te 1070  
BRUSSEL,

geïntimeerde,

verschijnend door dhr. M F (CEO) en bijgestaan door mr. G P  
en mr. A B advocaten te 1000 BRUSSEL,

\*\*

\*

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 7 december 2021, 3<sup>de</sup> kamer (A.R. 21/1079/A + 21/1120/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 21 december 2021,
- het arrest alvorens verder recht te doen van dit arbeidshof en deze kamer van 25 februari 2022



- de beschikking van de raadkamer van de Franstalige rechtbank van eerste aanleg te Brussel van 12 maart 2024
- de conclusies voor de appellanten,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 3 mei 2024, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

Vermits de samenstelling van de kamer niet dezelfde was als deze van de kamer die het arrest alvorens verder recht te doen van 25 februari 2022 heeft geveld, werd de zaak *ab initio* hernomen.

## I. FEITEN

1.-

Wat de feiten betreft verwijst het arbeidshof naar de volledige en pertinente uiteenzetting ervan in het bestreden vonnis, dat hier als hernomen beschouwd mag worden.

Het arbeidshof stelt hierbij vast dat de heer U<sup>1</sup> op 18 september 2006 in dienst is getreden van de nv Sodraep, thans A \_ nv (hierna genoemd 'de nv') als gespecialiseerd arbeider met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De heer U<sup>1</sup> werd door het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) op 17 november 2008 voorgedragen als vakbondsafgevaardigde en maakt nog steeds deel uit van de vakbondsafvaardiging. Vanaf 1 april 2011 erkende de nv overeenkomstig de afspraken in het paritair comité waaronder zij ressorteert, zijn hoedanigheid als personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Deze erkenning werd op 18 mei 2020 hernieuwd.

Enigszins eufemistisch kan worden gesteld dat de verhouding tussen partijen niet zonder problemen verliep, zoals blijkt uit het uitvoerige feitenrelaas van de eerste rechter.



2.-

Met aangetekende brieven van 27 september 2021 aan de heer U en de vakorganisatie die hem voorgedragen had maakte de nv de redenen kenbaar op grond waarvan zij vorderde toelating te krijgen om hem om dringende reden te mogen ontslaan. Ook hier verwijst het arbeidshof naar de weergave van deze brief in het bestreden vonnis.

Samengevat stelt de nv dat de heer U zich schuldig maakt aan 'een voortdurende en kenmerkende insubordinatie ten aanzien van zijn werkgever, in combinatie met een onaanvaardbare houding ten aanzien van collega's'. Deze feiten worden beschreven onder volgende titels:

- (a) De feiten van 23 september 2021 (klacht bij de politie van Les Bons V ingediend op 20 juni 2021, waarover mevrouw D, personeelsdirecteur van de nv op 23 september 2021 werd ondervraagd, na hiervoor uitgenodigd te zijn met oproeping van 14 september 2021 die zij ontving op 16 september 2021; een en ander kadert in de problematiek van het plaatsen van een geolocalisatiesysteem in de bedrijfswagen van de heer U .
- (b) Voorafgaande voortdurend en kenmerkende insubordinatie
  - i. Eerste waarschuwing van 26 juni 2007;
  - ii. Ingebrekestellingen voor het verlaten van zijn werkpost en ongewettigde afwezigheden (feiten van diverse data van 2010-2011, 2019 en 2021). Hierbij is ook sprake van een weigering om dagrapporten in te vullen in februari 2021;
  - iii. Vervalsing van loonfiches (aangetekende brief van 15 juni 2016);
  - iv. Agressieve houding ten aanzien van de nv en collega's (feiten van 2011 en 2019); in dit verband wordt gewag gemaakt van een klacht bij M, de externe preventiedienst van de nv, van 10 mei 2019 van de heer U wegens pesterijen en de bevindingen van M ;
  - v. Niet naleven van het bedrijfsbeleid omtrent het gebruik van de gsm (feiten in de periode 2019 – februari 2021). Met aangetekende brieven van 11 en 16 maart 2021 vorderde de nv terugbetaling van een aanzienlijk bedrag aan terug te betalen kosten; tot op heden gaf de heer U hieraan geen gevolg;
  - vi. Onnodig onrust veroorzaken onder het personeel (feit van 26 februari 2021): hierbij wordt melding gemaakt van een e-mail aan de vakbondsafvaardiging waarin werd gealludeerd op een sluiting van de onderneming.
- (c) Verdere kenmerkende insubordinatie die sinds de arbeidsongeschiktheid van de heer U met ingang van 19 april 2021 aanleiding heeft gegeven tot de feiten van 23 september 2021
  - i. Geolocalisatiesysteem bedrijfsvoertuig;



- ii. Teruggeven bedrijfsvoertuig na minstens drie maanden arbeidsongeschiktheid (feit van 30 augustus 2021);
- iii. Niet naleving wagenbeleid (feit van 6 september 2021);
- iv. Niet naleving maatregelen ingevolge medisch onderzoek preventieadviseur – arbeidsgeneesheer na minstens vier weken arbeidsongeschiktheid (bezorgen kopie rijbewijs, medische selectie, volgens CAP modules).

Op grond van deze feiten kwam de nv tot volgend besluit:

*“Uit hetgeen voorafgaat blijkt zonder mogelijke twijfel dat de heer U zich reeds jarenlang schuldig maakt aan een voortdurende en kenmerkende insubordinatie ten aanzien van zijn werkgever.*

*De heer U heeft lak aan regels, legt stevast elke werkgeversinstructie naast zich neer, is ervan overtuigd dat hij zich alles kan veroorloven en doet er steeds alles aan om toch maar zijn zin te krijgen. Hoewel Verzoekster zich wenst te behoeden voor intentieprocessen, kan zij moeilijk rond het feit dat er een verband moet zijn tussen de welgering van de heer U om voor zichzelf enige geolocalisatie te aanvaarden – inclusief die van de vrachtwagen die hem zou worden toebedeeld – en zijn overtuiging dat het hem als personeelsvertegenwoordiger toegestaan is om tijdens de werkuren zijn werk te verlaten wanneer hij het wil en zich te begeven waar hij wil.*

*De vaststelling door Verzoekster van een zoveelste illustratie vanwege van insubordinatie vanwege de heer U met daaraan gekoppeld alweer een persoonlijke aanval tegen de HR Directrice mevrouw D. kende een climax op 23 september 2021, datum waarop Verzoekster definitief en onherroepelijk tot de vaststelling kwam dat door zijn handelen een verdere samenwerking met de heer U niet langer mogelijk is.”*

## II. RECHTSPLEGING

3.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 29 september 2021, vorderde de nv dat de voorzitter van deze arbeidsrechtbank de heer U het ACV en de nv zou oproepen teneinde afzonderlijk en persoonlijk te verschijnen om te worden geïnformeerd over de draagwijdte van de te volgen procedure, en een zittingsdatum vast te stellen na afloop van de onderhandelingsperiode, tijdens dewelke gepoogd zou worden de partijen te verzoenen.



4.-

Met proces-verbaal van 5 oktober 2021 stelde de voorzitter van de arbeidsrechtbank de rechtsdag voor verzoening, voorzien in artikel 5 § 3 eerste lid van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, vast op 7 oktober 2021.

5.-

Met beschikking van 7 oktober 2021 stelde de voorzitter van de arbeidsrechtbank vast dat er geen verzoening tussen partijen mogelijk was. Verder stond zij de schorsing van de arbeidsovereenkomst van de heer U tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden toe.

6.-

Met inleidende dagvaarding zoals in kort geding van 8 oktober 2021 vorderde de nv de feiten zoals door haar uiteengezet te erkennen als dringende reden overeenkomstig artikel 12 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, en de heer U te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

7.-

Met beschikking van 12 oktober 2021 wees de voorzitter van de arbeidsrechtbank het verzoek tot taalwijziging af, voegde zij de zaken met rolnummers 21/1079/A en 21/1120/A samen; zij stelde vast dat de nieuwe verzoeningspoging was mislukt en wees de zaak toe aan de 3<sup>de</sup> kamer van de rechtbank voor pleidooien.

8.-

Met vonnis van 7 december 2021 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de nv ontvankelijk en gegrond. Zij erkende de feiten die door de nv werden ingeroepen als dringende reden en stond de nv toe om de heer U te ontslaan wegens dringende reden. De heer U en het ACV werden veroordeeld tot de kosten van het geding, aan de zijde van de heer U en het ACV begroot en vereffend op 1.560,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van de nv niet vereffend wegens niet begroot.

9.-

Partijen maken noch in conclusies noch ter zitting melding van een betekening van dit vonnis.

10.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 21 december 2021, tekenden de heer U en het ACV hoger beroep aan tegen het vonnis



dat op 7 december 2021 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Zij vorderden dat de beroepsprocedure zou worden geschorst in afwachting van de definitieve afwikkeling van de strafklacht tegen de telefonische belaging in opdracht van de personeelsdienst en de strafklacht tegen het schenden van het Nederlands Taaldecreet door de nv.

Vervolgens na beëindiging van de schorsing van de procedure, het hoger beroep gegrond te verklaren en bijgevolg:

- Voor recht te zeggen dat de procedure tot erkenning van een dringende reden laattijdig en onregelmatig is;
- Voor recht te zeggen dat de ten laste gelegde feiten geen ontslag om dringende reden verantwoorden;
- De nv te bevelen de schorsing van de arbeidsovereenkomst op te heffen;
- De nv te verwijzen in de kosten met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg van 1.560,00 euro en de rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep van 1.560,00 euro, vermeerderd met de bijdrage van 20,00 euro in het Fonds voor de tweedelijns rechtsbijstand.

11.-

Op 27 december 2008 legde de heer U bij de onderzoeksrechter van de Franstalige rechtbank van eerste aanleg te Brussel klacht met burgerlijke partijstelling neer tegen de nv en onbekenden, uit hoofde van:

- Belaging in de zin van artikel 442bis Sw.
- Telefonische belaging in de zin van artikel 145 van de wet van 13 juni 2013 met betrekking tot de elektronische communicatie
- Inbreuk op het Nederlands Taaldecreet (decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

Met beschikking van 12 maart 2024 oordeelde de raadkamer van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel dat er geen reden tot vervolging was.



12.-

In zijn aanvullende beroepsbesluiten, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 17 april 2024, vorderden de heer U en het ACV:

Als voorafgaande maatregel, de heer C B en mevrouw S C op te roepen als getuige om hen te verhoren over de vraag van wie, op welke wijze, wanneer en hoe vaak zij de opdracht kregen om de heer U tussen 8 en 17 juni veelvuldig te telefoneren;

Een prejudiciële vraag voor te leggen aan het Hof van Justitie in verband met het Nederlandstalig Taaldecreet;

De vordering van de heer U gegrond te verklaren en:

- Voor recht te zeggen dat de procedure tot erkenning van een dringende reden laattijdig en onregelmatig is;
- Voor recht te zeggen dat de ten laste gelegde feiten geen ontslag om dringende reden verantwoorden;
- De nv te bevelen de schorsing van de arbeidsovereenkomst op te heffen;
- De nv in de kosten te verwijzen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en in hoger beroep, telkens begroot op 1.800,00 euro, vermeerderd met de bijdrage van 22,00 euro in het Fonds voor juridische tweedelijnsbijstand.

13.-

In haar tweede aanvullende en syntheseconclusie in hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 29 april 2024, vorderde de nv:

(1) Het hoger beroep van de heer U ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en bijgevolg het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van 7 december 2022 integraal te bevestigen;

(2) Bijgevolg:

- te oordelen dat er geen aanleiding bestaat om als voorafgaande maatregel de heer C B en mevrouw S C op te roepen om te getuigen in deze zaak;





- te oordelen dat er geen aanleiding bestaat om een prejudiciële vraag te stellen aan het Europees Hof van Justitie over de overeenstemming van het Nederlands Taaldecreet met het recht op vrij verkeer van personen binnen de Europese Unie;
- de feiten zoals uiteengezet door de nv te erkennen als dringende reden overeenkomstig artikel 12 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden;
- de heer U te veroordelen tot de kosten van het geding, hierin begrepen de rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg ten belope van 1.560,00 euro en in graad van beroep eveneens ten belope van 1.560,00 euro, alsmede de bijdrage in het Fonds voor de tweedelijns rechtsbijstand.

13.-

Met beschikking van 10 april 2024 stelde de eerste voorzitter van het arbeidshof de zaak vast voor pleidooien op de zitting van de 1<sup>ste</sup> kamer van het arbeidshof en bepaalde zij de conclusietermijnen.

### III. TOELAATBAARHEID VAN HET HOGER BEROEP

14.-

In zijn arrest van 25 februari 2022 oordeelde het arbeidshof reeds dat het hoger beroep tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte werd ingesteld, zodat het toelaatbaar is. Partijen voeren in dit verband geen betwisting aan.

### IV. BEOORDELING

#### 1. De tijdigheid van de kennisgeving omtrent het voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan

15.-

Artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt dat de werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover moet inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.



Voor de beoordeling van de tijdigheid van het inlichten van de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, kan nuttig gebruik worden gemaakt van de rechtspraak in verband met de tijdigheid van het ontslag om dringende reden.

16.-

Aanvaard mag worden dat de werkgever kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen, wanneer hij omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

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

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

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

17.-

Het voornemen tot kennisgeving van het voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan is niet onregelmatig enkel en alleen omdat degene die ontslag wenst te geven om dringende reden in feite reeds vroeger de mogelijkheid had om kennis te nemen van de feiten.

(vgl. Cass. 28 februari 1994, J.T.T. 1994, 286, noot)

Uit het vergelijkbare artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt niet dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over de aangevoerde feiten voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te krijgen, onverwijld moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd.

(vgl. Cass. 17 januari 2005, Soc. Kron. 2005, 207, noot H. F.)

18.-

Wanneer de werknemer diverse of herhaalde tekortkomingen worden verweten, beschikt de werkgever vanaf de kennisname van het laatst gepleegde feit over drie werkdagen om de intentie om tot ontslag over te gaan kenbaar te maken. Vereist is dan wel dat het laatst gepleegde feit en de foutieve aard ervan bewezen zijn. Wanneer dit bewijs niet wordt



geleverd, is de kennisgeving van de intentie tot ontslag die dateert van meer dan drie werkdagen die nadat de andere feiten bekend zijn, laattijdig.

(vgl. Arbh. Brussel 4 mei 2007, J.T.T. 2007, 390; Arbh. Brussel, 19 februari 2019, J.T.T. 2019, 291)

19.-

In voorliggende betwisting blijkt uit de kennisgeving van het voornemen tot ontslag dat slechts één feit valt in de periode van drie werkdagen voorafgaand aan de kennisgeving van het voornemen tot ontslag, met name het feit van 23 september 2021 (klacht bij de politie van Les Bons Vi ingediend op 20 juni 2021, waarover mevrouw D , personeelsdirecteur van de nv op 23 september 2021 werd ondervraagd, na hiervoor uitgenodigd te zijn met oproeping van 14 september 2021 die zij ontving op 16 september 2021).

20.-

Ten onrechte argumenteren de heer U en het ACV dat mevrouw D , directeur human resources van de nv, waarvan niet ter discussie staat dat zij ook bevoegd is om tot ontslag over te gaan, reeds op het ogenblik dat zij kennis kreeg van de oproeping voor verhoor bij de politie van Les Bons V , op de hoogte was van de feiten en de omstandigheden die daaraan het karakter van een dringende reden zouden verlenen, zodat de kennisgeving van het voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan laattijdig zou zijn.

Uit de oproeping voor verhoor die mevrouw D ontving op 16 september 2021 blijkt enkel dat zij zou worden ondervraagd feiten die hadden plaatsgevonden tussen 8 en 17 juni 2021, en dat zij gehoord als verdachte. Over de juiste feiten werd geen informatie verstrekt en het is pas tijdens het verhoor dat zij kennis kreeg van het feit dat het ging over telefonische belaging.

Terecht stelde de eerste rechter dat de werkgever die een werknemer wil ontslaan niet mag voortgaan op vermoedens, maar mag wachten tot hij voldoende zekerheid heeft over het feit en alle omstandigheden die daarvan een dringende reden maken. Het is pas tijdens het verhoor dat plaatsgreep op 23 september 2021 dat mevrouw D kennis kreeg van de eigenlijke inhoud van de klacht, en zij dus, samen met de heer M , algemeen directeur van de nv, kennis heeft gekregen van wat haar werd verweten, met name dat zij – althans volgens de heer U - instructie had gegeven om hem telefonisch te belagen, waardoor hij in de periode van 8 tot 17 juni 2021 een totaal van 23 oproepen had gekregen van hetzij de heer B hetzij de heer C



21.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is de vraag of de klacht van de heer U nu gericht was tegen mevrouw D in persoon of tegen haar als personeelsdirecteur van de firma, niet relevant voor de beoordeling van de tijdigheid van de feiten. Het volstaat hierbij vast te stellen dat een klacht werd neergelegd, hetzij tegen mevrouw D als personeelsdirecteur of in persoon.

22.-

De driedagentermijn nam aldus een aanvang op de dag volgend op donderdag 23 september 2021, dag waarop mevrouw D werd verhoord door de politie van haar woonplaats, en liep dus vanaf vrijdag 24 september 2021; het voornemen van de bv om tot ontslag om dringende reden over te gaan werd kenbaar gemaakt met aangetekende brieven van maandag 27 september 2021, dit is de derde werkdag van de driedagentermijn en bijgevolg tijdig.

**2. De vormvoorwaarden voor de kennisgeving van het voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan en het verzoekschrift waarmee de zaak aanhangig wordt gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank**

23.-

Partijen zijn het er over eens en het arbeidshof stelt vast de kennisgeving van het voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan, gebeurde met naleving van de formaliteiten voorgeschreven door artikel 4 § 1 en § 3 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, met name met aangetekende brief waarin alle feiten worden vermeld die naar het oordeel van de werkgever elk professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik dat zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden.

Partijen zijn het er over eens en het arbeidshof stelt verder vast dat het verzoekschrift waarmee de zaak aanhangig werd gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank de vermeldingen bevat voorgeschreven door artikel 4 § 2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en bij dit verzoek een afschrift van de brieven bedoeld in artikel 4 § 2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden werd gevoegd.



### **3. De nauwkeurigheid van de omschrijving van de ingeroepen dringende reden**

24.-

De ingeroepen motieven moeten met een zekere graad van nauwkeurigheid of precisie vermeld worden.

De dringende reden ter verantwoording van het ontslag moet in de kennisgeving zodanig worden omschreven dat de ontslagen partij op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat de rechter het ernstige karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde is als de reden die voor hem wordt ingeroepen.

(vgl. Cass. 24 maart 1980, Arr. Cass. 1979-80, 912)

Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening.

(vgl. Arbh. Gent 9 februari 1987, T.S.R. 1987, 141)

Aan de onnauwkeurigheid van de kennisgeving kan niet worden verholpen via getuigenbewijs.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juni 1993, J.T.T. 1994, 74)

25.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is de omschrijving die de nv geeft in de kennisgeving van het voornemen van het feit dat heeft plaatsgegrepen op 23 september 2021 (verhoor van mevrouw D door de politie van haar woonplaats) om tot ontslag om dringende reden voldoende nauwkeurig in voornoemde zin.

### **4. Het bewijs van de dringende reden**

#### **Enkele principes**

26.-

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

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



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

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

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

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

27.-

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

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

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

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

28.-

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de nv het voldoende bewijs met betrekking tot de feiten waarvan de personen die binnen de nv bevoegd zijn om tot kennisgeving van het voornemen om tot ontslag wegens dringende reden over te gaan kennis hebben gekregen, met name het feit dat de heer U strafklacht had neergelegd tegen mevrouw D hetzij in persoon hetzij als personeelsdirecteur van de nv, wegens telefonische belaging in de periode van 8 tot 17 juni 2021.

**5. Maken de feiten de nv als dringende reden erkend wenst te zien en die het arbeidshof bewezen acht de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk?**

29.-

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

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

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



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

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

30.-

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

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

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

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

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

31.-

Zoals hiervoor aangegeven acht het arbeidshof bewezen het feit dat de heer U strafklacht had neergelegd tegen mevrouw D hetzij in persoon hetzij als personeelsdirecteur van de nv, wegens telefonische belaging in de periode van 8 tot 17 juni 2021.

Naar het oordeel van het arbeidshof vormt het neerleggen van een strafklacht tegen de personeelsdirecteur van de werkgever, hetzij in deze hoedanigheid hetzij in persoon, een niet goed te praten inbreuk op het vertrouwen dat de nv in de heer U moet kunnen stellen, wanneer zoals in deze, de klacht lichtzinnig wordt neergelegd en wordt misbruikt om een interne discussie op te lossen of op de spits te drijven, en maakt zij bijgevolg een dringende reden uit.

32.-

Dat de klacht van de heer U lichtzinnig is moet worden afgeleid uit de vage bewoordingen waarin zij werd geformuleerd.

Zo is er het gegeven dat de heer U in zijn klacht wel melding maakt van het gegeven dat hij in een periode van 10 dagen (van 8 tot 17 juni 2021) 23 oproepen van de nv ontving, waarbij hij wel aangeeft dat deze oproepen gebeurden door mevrouw C en de heer



B personeelsleden van de nv, maar hij niet verder komt dan een vage vaststelling dat deze contacten wel te maken zouden hebben met de installatie van een geolocalisatiesysteem in zijn bedrijfsvoertuig, en hij min of meer aangeeft dat deze oproepen werden gedaan op aanzetten van mevrouw D , personeelsdirecteur van de nv. Hiervan levert hij geen bewijs, en komt hij verder dan een verwijzing naar een verklaring van een werknemer van het bedrijf dat de installatie van dit systeem zou doen, die gezegd zou hebben dat dit gebeurde onder druk van mevrouw D

33.-

Op de vraag van de heer U en het ACV om mevrouw C en de heer B r te horen op te roepen als getuige om hen te verhoren over de vraag van wie, op welke wijze, wanneer en hoe vaak zij de opdracht kregen om de heer U tussen 8 en 17 juni veelvuldig te telefoneren, gaat het arbeidshof niet in.

Het arbeidshof sluit zich aan bij het oordeel van de raadkamer dat het verhoor van deze twee personen niet dienstig is om de feiten van beweerde belaging te bewijzen.

34.-

Het arbeidshof is verder van oordeel dat op afdoende wijze aanvaardbaar wordt gemaakt dat de heer U strafklacht neerlegde wegens belaging in het kader van een lopende discussie over de installatie van een geolocalisatiesysteem in het bedrijfsvoertuig van de heer U. De inhoud van de klacht van de heer U is daaromtrent duidelijk: het 'bombardement' aan oproepen vanwege de nv kadert hij in het lopende conflict in dit verband, waarbij hij zich beroept op het merkwaardige gegeven dat hij de installatie van het systeem weigert omdat hij een voordeel in natura voor het privaat gebruik van het voertuig betaalt.

Het arbeidshof beschouwt het neerleggen van een strafklacht in het kader van een lopende discussie over de installatie van een geolocalisatiesysteem in een voertuig als onaanvaardbaar in de relatie tussen werkgever en werknemer.

De vraag of de installatie van voornoemd systeem nu al dan niet regelmatig is beslist door de ondernemingsraad is niet relevant voor de beoordeling van de betwisting: het feit dat strafklacht wordt neergelegd is voldoende om het vertrouwen van de nv in de heer U fundamenteel te kunnen aantasten.





35.-

De vordering van de nv kan dan ook als gegrond worden toegewezen, zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank.

36.-

Alle andere argumenten die door partijen worden aangevoerd, wijst het arbeidshof als niet relevant voor de beoordeling van de betwisting, die naar het oordeel van het arbeidshof beperkt moet worden tot de vraag of het neerleggen van een strafklacht tegen de personeelsdirecteur hetzij in die functie hetzij in persoon, lichtzinnig en in het kader van een lopende discussie tussen partijen, al dan niet een dringende reden vormt.

**6. De vordering tot het stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie met betrekking tot de toepassing van het Nederlands Taaldecreet**

37.-

In hun aanvullende beroepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 17 april 2024, vorderen de heer U en het ACV volgende vraag voor te leggen aan het Hof van Justitie met toepassing van artikel 267 VWEU:

*“Schendt het Nederlands Taaldecreet van 19 juli 1973 artikel 45 VWEU in verband met het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie, in de mate dat het een vennootschap naar Belgisch recht met vestiging in het Nederlandstalig landsgedeelte, die met ondernemingen gevestigd in een andere (lid)staat een groep ondernemingen vormt, oplegt om alle documenten op te stellen in het Nederlands, op straffe van nietigheid, die betrekking hebben op de arbeidsrelatie met een Belgische werknemer die in België zijn woonplaats heeft en geen gebruik maakt van zijn vrij verkeer van werknemers?”*

38.-

Met toepassing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet, is de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer het Nederlands. Met toepassing van artikel 1 van het Decreet is dit van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben.

Artikel 2 van het Nederlands Taaldecreet schrijft voor dat de gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers het Nederlands is. Artikel 3 specificeert dat onder sociale betrekkingen moet worden verstaan, de mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers, die rechtstreeks en onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.



Artikel 5 van het decreet laat toe dat voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend een rechtsgeldige versie van de overeenkomst kan worden opgemaakt in een officiële taal van een lidstaat van de Europese Unie of van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die geen lidstaat is van de EU, waarbij in geval van discussie de Nederlandse versie van de overeenkomst voorrang heeft op de bijkomende versie van een andere taal. Deze uitzondering is evenwel beperkt tot werknemers die zich in een specifieke situatie bevinden.

39.-

Wanneer een document niet beantwoordt aan het vereiste van de bepalingen van het decreet, moet een sanctie worden toegepast. Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreet zijn de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig. Deze nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld. Hieruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan.

(vgl. Cass. 31 januari 1978, T.S.R. 1978, 329)

Artikel 10 vijfde lid van het Taaldecreet bepaalt evenwel dat deze nietigverklaring geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer.

Deze regel heeft tot gevolg dat de werknemer zich met betrekking tot het nietig document kan beroepen op bedingen die voor hem voordelig zijn, en de nietigheid kan inroepen van de voor hem nadelige bedingen.

(vgl. Arbh Brussel, 19 april 2010, J.T.T 2010, 392)

40.-

Voor ondernemingen met een grensoverschrijdend karakter wordt de toepassing van het Nederlands Taaldecreet doorkruist door een arrest van het Hof van Justitie. Met arrest van 16 april 2013 verklaarde de Grote Kamer van het Hof van Justitie voor recht dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, zoals het Taaldecreet, die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

(vgl. H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA)



41.-

In voornoemd arrest gaat het Hof van Justitie uit van het beginsel dat een beperking van de in het VWEU gewaarborgde fundamentele vrijheden toelaatbaar is wanneer het een doel van algemeen belang nastreeft, geschikt is om de verwezenlijking daarvan te waarborgen en niet verder gaat dan noodzakelijk om het gestelde doel te bereiken.

Het Hof aanvaardt dat de door de Belgische regering eerste aangevoerde doelstelling (bevorderen en stimuleren van het gebruik van het Nederlands) een rechtmatig belang is dat in beginsel een beperking kan rechtvaardigen van de verplichtingen die door artikel 45 VWEU worden opgelegd, en dat de tweede en derde aangevoerde doelstelling (sociale bescherming van de werknemers en vergemakkelijken van de administratieve controles) dwingende redenen van algemeen belang vormen die een beperking van de uitoefening van de in het Verdrag erkende fundamentele vrijheden kunnen rechtvaardigen.

Doch vervolgens stelt het Hof dat de sanctie die op schending van de verplichtingen opgelegd door het Nederlands Taaldecreet, niet evenredig is daar zij verder gaat dan strikt noodzakelijk voor het bereiken van de hiervoor aangegeven doelstellingen. Ter zake overweegt het Hof onder andere:

*“De partijen bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter beheersen evenwel niet noodzakelijkerwijs de officiële taal van de betrokken lidstaat. In een dergelijke situatie verlangt de vorming van een vrije en geïnformeerde wilsovereenstemming tussen partijen dat zij hun overeenkomst kunnen opstellen in een andere taal dan de officiële taal van die lidstaat.”*

42.-

Het hiervoor weergegeven arrest van het Hof van Justitie kan enkel worden toegepast op arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.  
(vgl. Arbh. Antwerpen 17 december 2013, Limb. Rechtsleven 2014, 143)

De toetsing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet aan artikel 45 VWEU impliceert immers de uitlegging door het Hof moet worden bezien vanuit de doelstelling van het vrij verkeer van werknemers binnen de lidstaten van de Europese Unie. In zijn arrest van 16 april 2013 heeft het Hof van Justitie inderdaad gesteld dat de sanctie die het Nederlands Taaldecreet aan de overtreding van zijn bepalingen verbindt, met name de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten, strijdig is met artikel 45 VWEU.



42.-

Een prejudicieel arrest van het Hof van Justitie heeft bindende werking ten aanzien van alle andere rechterlijke instanties van de lidstaten die op de in het arrest beantwoorde vragen stoten.

(vgl. K. Lenaerts en P. Van Nuffel, Europees recht in hoofdlijnen, 4<sup>de</sup> uitgave, Maklu, Antwerpen/Apeldoorn 2008, nr. 872)

Dit betekent dat wanneer een Belgische rechter geconfronteerd wordt met een probleem van toepassing van het Nederlands Taaldecreet en de betwisting een grensoverschrijdend karakter heeft, hij de nietigheidssanctie van artikel 10 eerste lid van het decreet niet mag toepassen; bijkomend gevolg hiervan is dat de regel van artikel 10 vijfde lid van het decreet volgens dewelke de nietigheid geen nadeel mag berokkenen aan de werknemer bij ontstentenis van nietigheid geen toepassing kan vinden.

43.-

Kerndiscussie is dan wanneer een arbeidsovereenkomst een grensoverschrijdend karakter heeft.

Het grensoverschrijdend karakter kan worden afgeleid uit het feit dat de werkgever weliswaar een onderneming was met een zetel in België, maar die deel uitmaakte van een internationale groep.

(vgl. Arbh. Brussel 21 april 2017, onuitg., AR 2016/AB/202; in dezelfde zin: Arbh. Brussel 1 september 2017, J.T.T. 2018, 186)

44.-

In voorliggende betwisting erkennen de heer U en het ACV in de formulering zelf van hun voorgestelde prejudiciële vraag dat de nv deel uitmaakt van een groep ondernemingen gevestigd in een andere staat

In die omstandigheid kan naar het oordeel van het arbeidshof de nietigheidssanctie niet worden toegepast.

Op de vordering van de heer U en het ACV tot het stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie moet dan ook niet worden ingegaan.



**OM DEZE REDENEN**

**HET ARBEIDSHOF**

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben: verklaart het hoger beroep van de heer U en het ACV toelaatbaar doch ongegrond; bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de heer U en het ACV in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de heer U en het ACV begroot op 1.560,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aldus vereffend, en aan de zijde van de nv begroot op 1.560,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aldus begroot;

Legt de bijdrage van 24,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de heer U en het ACV;



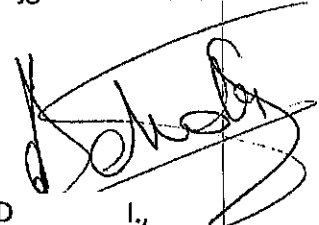
Aldus gewezen en ondertekend door de eerste kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

D. R , plaatsvervangend raadsheer,

E. M , raadsheer in sociale zaken, werkgever,

J.-P. V, raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

Bijgestaan door I. D , griffier

D I., 

E. MA 

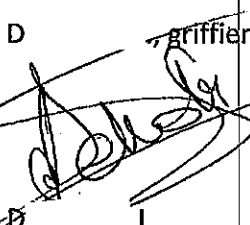
J.-P. V.   
D. R

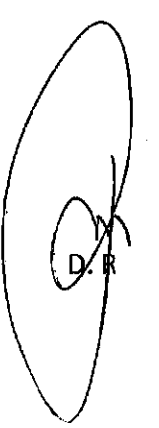
De heer Va , raadsheer in sociale zaken als werknemer-arbeider, die bij de debatten aanwezig waren en aan de beraadslaging hebben deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door de heer D. R , plaatsvervangend raadsheer en de heer Mi , raadsheer in sociale zaken als werkgever,

en uitgesproken op de buitengewone openbare terechtzitting van 17 mei 2024 door

D.R' plv. raadsheer

D griffier   
I.,

  
D. R

