



Repertoriumnummer 2020 /
Datum van uitspraak 28 februari 2020
Rolnummer 2019/AB/90
Beslissing waartegen beroep 18/52/A

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

SACO GROUPAIR NV, (KBO nr. 0432759560) met maatschappelijke zetel te 1830 MACHELEN (BT), Bedrijvenzone Machelen-Cargo, 738 bus 2 gebouw 725,
appellante,
vertegenwoordigd mr. ADRIAENS Bart, advocaat te 8500 KORTRIJK, Ring Bedrijvenpark / Brugsesteenweg 255

tegen

I. R., (RR. nr.) wonende te ,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door de heer TREUNEN Tim, gevolmachtigde, met kantoor te 3000 LEUVEN, Maria Theresiastraat 121, 4 ° verdieping

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 arbeidsrechtbank te Brussel op 16 oktober 2018, 1e kamer (A.R. 18/52/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 06 februari 2019,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 24 januari 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer I. (voorheen Oumerovitch) trad op 8 december 2010 in dienst van de nv Saco Airfreight, thans Saco Groupair (hierna genoemd de nv) als bediende magazijn, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 7 december 2010.

2.-

Het staat niet ter discussie dat de samenwerking tussen partijen zonder gedocumenteerde rimpelingen verliet, doch vanaf juni 2015 begonnen problemen, die zich vertaalden in een groot aantal verwittigingen en incidenten:

- aangetekende brief van 30 juni 2015: ongewettigde afwezigheid
- aangetekende brief van 2 juli 2015: ongewettigde afwezigheid
- 8 december 2015: niet toegelaten gebruik bestelwagen, te laat op het werk
- 23 februari 2016: constant op sociale media tijdens arbeidsuren en tijdens het rijden
- 1 maart 2016: onbeheerd achterlaten van goederen onderhevig aan vergunning
- 11 maart 2016: verzieken van werksfeer waardoor collega's beginnen klagen door zijn afwezigheden en gebrek aan teamgeest, niet dragen van veiligheidskleding, constant gebruik van smartphone zelfs tijdens rijden met vorklift, geen informatie over waar hij is, regelmatig te laat
- 23 maart 2016: verlaten van firma zonder leidinggevende te verwittigen
- 25 maart 2016: gesprek met managing directie over deze problemen en de werksfeer die daardoor slecht wordt, afspraak van stappen tot verbetering
- 2 juni 2016: anderhalf uur te laat op het werk
- 2 juni 2016: niet luisteren naar instructies, geen besef van het probleem, regelmatig te laat komen, geen beterschap, agressieve reactie na aangesproken te zijn over het gebruik van voertuigen
- 7 juni 2016: zonder geldige reden een half uur te laat op het werk
- 16 augustus 2016 systematisch te laat komen, geen verantwoordelijkheidsbesef, negatief gevolg op werksfeer
- 13 september 2016: twee uur te laat op het werk, 'dacht dat hij later moest beginnen'
- 17 oktober 2016: opnieuw te laat ('overslapen')
- 1 december 2016: schriftelijke verwittiging: naar aanleiding van incident met warehousemanager en agressieve reactie (gooien met rubberen voorwerp), met verwijzing naar weerkerende vroegere fouten, 'laatste verwittiging'.

3.-

Op 19 december 2016 bood de heer I. zich niet aan op het werk, en nadat hij opgebeld werd maakte hij melding van een toelating om niet te komen werken van de 'warehouse supervisor', die dit ontkende; hij kreeg de instructie om onmiddellijk naar het werk te komen, deed dit niet, nam de telefoon niet op en reageerde niet op een sms.

Naar aanleiding hiervan werd hij uitgenodigd voor een gesprek op 20 december 2016, waarin hem gevraagd werd een weergave van de feiten te ondertekenen en werd aangekondigd dat hij op 20 december 2016 zou worden geschorst met verlies van loon.

4.-

Met aangetekende brief van dezelfde 20 december 2016 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst van de heer I. om dringende reden, waarvan in dezelfde brief een samenvatting werd gegeven:

“De reden van het ontslag zijn: onwettig afwezigheid, insubordinatie, valse verklaringen afleggen en weigering tot het dragen van veiligheidskledij. Dit ondanks eerdere schriftelijk vermaningen over deze inbreuken, met in het verleden nog bijkomend vastgestelde inbreuken zoals agressief gedrag op de werkvloer en het heel regelmatig te laat komen. Al deze inbreuken zijn vermeld in het arbeidsreglement, hetzij als heel ernstig omschreven, of als ernstig te beschouwen door het herhalend karakter, met het ontslag om dringende reden als gevolg. Deze feiten zijn toegelicht in bijlage.”

Als bijlage bij deze brief was een document gevoegd met volgende inhoud:

“Op maandag 19 december 2016 heeft Mr. R. I. zich niet aangeboden op de werkvloer. De Import- & Warehouse Manager heeft hem toen aangeboden in de latere voormiddag. Mr. I. beweerde dat de Warehouse Supervisor hem mondeling een toelating had gegeven om niet te komen werken. Deze laatste ontkent dit echter met klem. Er was volgens hem wel verlof aangevraagd voor woensdag 21/12/2016, maar zeker niet voor 19/12/2016. Bovendien had Mr. I. verder geen verlofrechten meer voor het lopend jaar. Een aanvraag voor een extra afwezigheid, ook al zou deze onbetaald zijn, behoort in zo een geval sowieso tot een uitzonderingsregeling waar enkel de statutaire vertegenwoordiger van de werkgever over kan beslissen.

Bijgevolg werd door de Import- & Warehouse Manager u gevraagd om zich zo snel mogelijk aan te bieden op de werkvloer, wat Mr. I. niet gedaan hebt. Na een uur werd Mr. I. opnieuw opgebeld omdat hij niet opdaagde, maar hij nam dan zelfs niet meer op. Er werd ook een sms

verstuurd in die zin, waar hij nooit op reageerde. Deze sms wordt als formeel bewijsstuk door ons verder bijgehouden.

Naast onwettig afwezigheid is er hier ook duidelijk sprake van insubordinatie, omdat hij weigerde te komen naar de werkplaats en nadien zelfs niet meer antwoord.

Op dinsdag 20 december 2016 werd hij geconfronteerd met de feiten. Initieel beweerde hij opnieuw dat hij een toelating had bekommen van de Warehouse Supervisor. Toen we echter deze laatste nogmaals hadden gevraagd om de uitspraken te bevestigen, bleek dat de beweringen van Mr. I. gelogen waren. Hij gaf toe dat hij op 29 [lees: 19]/12/16 thuis was gebleven omdat zijn zoon jarig was.

Er werd hem desondanks nog een allerlaatste kans geboden om zijn gedrag grondig te wijzigen. Bovenvermelde feiten werden dan ook op papier geformuleerd als formele kennisgeving maar hij weigerde deze te ondertekenen, hoewel het louter voor ontvangst diende te ondertekenen en hij geen enkele van de vermelde feiten kon weerleggen. Tijdens het gesprek toonde hij nooit enig berouw, laat staan enige intenties tot verbetering van zijn gedrag. Integendeel, als hij na het gesprek weer aan de slag ging weigerde hij opnieuw zijn veiligheidsschoenen te dragen, weer een ernstige inbreuk. Dit is al meermalen vastgesteld in het verleden. Mr. I. beweert telkens problemen te hebben met zijn voeten, maar heeft nog nooit een attest van ‘medische vrijstelling’ ingediend, ondanks ons herhaaldelijke vraag.

Deze inbreuken zijn samen te voegen met eerdere gepleegde inbreuken. De laatste formele ingebrekestelling dateert van amper een maand eerder. Deze wordt hier eveneens bijgevoegd als bewijs van eerdere inbreuken waar betrokkene mondeling op werd aangesproken met schriftelijke bevestiging.

Ook in een verder verleden werden er al regelmatig mondelinge en/of schriftelijke vermaningen geformuleerd rond zijn gedrag en tekortkomingen, maar Mr. I. bleef maar de inbreuken verder opstapelen. Ook deze eerdere vermaningen zijn hierbij toegevoegd.”

5.-

Met aangetekende brief van 4 april 2017 meldde de vakorganisatie van de heer I. dat deze de dringende reden betwistte. Zij vorderde betaling van een opzeggingsvergoeding, de eindejaarspremie en de feestdagen na contract, evenals afgifte van nieuwe sociale documenten.

Met aangetekende brief van 7 april 2017 bevestigde de nv de feiten en het ontslag om dringende reden.

II. RECHTSPLEGING

6.-

Met inleidende dagvaarding van 19 december 2017 vorderde de heer I. dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de nv zou veroordelen tot betaling van volgende bruto bedragen:

17.540,36 euro opzeggingsvergoeding

117,69 euro betaalde feestdag

2.337,50 euro eindejaarspremie

en tot de wettelijke, moratoire, gerechtelijke en vergoedende intrest, en tot de kosten van het geding.

Hij vorderde tevens de voorlopige uitvoerbaarheid van de uitspraak zonder enige beperking.

7.-

Met vonnis van 16 oktober 2018 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van de heer I. ontvankelijk en als volgt gegrond: zij veroordeelde de nv tot betaling aan de heer I. van volgende bruto bedragen:

17.540,36 euro opzeggingsvergoeding

117,69 euro betaalde feestdag

2.337,50 euro eindejaarspremie

te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 20 december 2016 tot en met 18 december 2017 en vervolgens de gerechtelijke intrest vanaf 19 december 2017 tot de datum van algehele betaling.

Zij veroordeelde de nv tevens tot de kosten van het geding, niet verder begroot door partijen, maar met uitsluiting van de rechtsplegingsvergoeding.

Tenslotte verklaarde zij het vonnis van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad, doch met behoud van het recht tot kantonnement.

8.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

9.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 6 februari 2019, tekende de nv hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 16 oktober 2018 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen, de vordering van de heer I. ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot betaling van de kosten van de twee aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.320,00 euro per aanleg.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

10.-

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

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

11.-

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

12.-

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

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

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

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

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

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

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

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

13.-

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

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

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

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

14.-

In voorliggende betwisting hebben de feiten die de nv als dringende reden weerhouden wenst te zien plaatsgegrepen op maandag 19 december 2016 (ongerechtvaardigde afwezigheid, weigering in te gaan op vraag te komen werken, leugens) en op dinsdag 20 december 2016 (reactie tijdens het gesprek, weigering veiligheidsschoenen te dragen).

De termijn van drie werkdagen van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet neemt bijgevolg een aanvang op woensdag 21 december 2016 om te eindigen op vrijdag 23 december 2016. Het ontslag om dringende reden werd gegeven op dinsdag 20 december 2016 en is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

15.-

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

Het ontslag om dringende reden werd gegeven met aangetekende brief van dinsdag 20 december 2016; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van dezelfde dag en is bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

16.-

Het staat tussen partijen niet ter discussie en het arbeidshof stelt vast dat de kennisgeving van de dringende reden is gebeurd met naleving van de vormvoorwaarden voorzien in artikel 35 vijfde en zesde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, meer bepaald met aangetekende brief van dinsdag 20 december 2016.

1.4. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Enkele beginselen

17.-

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)

18.-

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 die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

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

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

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

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

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

19.-

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

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

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

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

De voorafgaande tuchtsanctie

20.-

Het staat niet ter discussie dat de managing director (algemeen directeur) van de nv op 20 december 2016 een gesprek had met de heer I. over zijn gedrag op 19 december 2016, en hem hierbij aankondigde dat hij een tuchtsanctie kreeg, met name een schorsing zonder recht op loon op 20 december 2016.

Aan de orde is dan de vraag of het opleggen van deze sanctie tot gevolg heeft dat dezelfde feiten niet meer als dringende reden weerhouden kunnen worden.

21.-

De werkgever die een werknemer aanmaant niet meer dezelfde fouten te maken en een disciplinaire sanctie neemt, kan dezelfde feiten niet meer invoeren als motief voor een ontslag om dringende reden.

(vgl. Arbh. Brussel 24 juli 1981, J.T.T. 1982, 353)

Maar het opleggen van een tuchtstaf betekent niet dat de aldus gesanctioneerde fout niet meer in aanmerking kan worden genomen om de ernst van een latere tekortkoming te beoordelen.

(vgl. Cass. 24 september 1979, J.T.T. 1980, 98)

Indien het juist is dat de werknemer niet tweemaal gesanctioneerd kan worden voor dezelfde tekortkoming, belet dit niet dat een vroegere tekortkoming waarvoor een sanctie werd opgelegd, mee ingeroepen kan worden ter beoordeling van een latere tekortkoming.

Vroegere feiten, die op zichzelf het ontslag om dringende reden niet meer kunnen verantwoorden, kunnen later wel ingeroepen worden om de ernst van het feit waarvoor ontslag om dringende reden wordt gegeven, toe te lichten.

(vgl. Cass. 16 december 1979, J.T.T. 1981, 35; Cass. 18 februari 1980, R.W. 1980-81, 1417; Cass. 28 oktober 1987, J.T.T. 1987, 494, noot; Cass. 28 maart 1988, J.T.T. 1989, 82, noot)

22.-

In voorliggende betwisting is het juist dat in kennisgeving van de dringende reden met aangetekende brief van 20 december 2016 feiten worden vermeld die hebben plaatsgegrepen op 19 december 2016 en waarvoor een tuchtsanctie werd gegeven, doch het is even juist dat in deze kennisgeving ook nieuwe feiten werden vermeld, waarvoor geen tuchtsanctie werd gegeven:

“Tijdens het gesprek toonde hij nooit enig berouw, laat staan enige intenties tot verbetering van zijn gedrag. Integendeel, als hij na het gesprek weer aan de slag ging weigerde hij opnieuw zijn veiligheidsschoenen te dragen, weer een ernstige inbreuk. Dit is al meermalen vastgesteld in het verleden. Mr. I. beweert telkens problemen te hebben met zijn voeten, maar heeft nog nooit een attest van ‘medische vrijstelling’ ingediend, ondanks ons herhaaldelijke vraag.”

De ingeroepen dringende reden heeft bijgevolg betrekking op nieuwe feiten, met name het feit dat hij na het opleggen van de sanctie helemaal geen foutinzicht had en integendeel zelfs onmiddellijk opnieuw in de fout ging door te weigeren veiligheidsschoenen te dragen.

Maken de nieuwe en de vroegere feiten de professionele samenwerking tussen de nv en de heer I. onmiddellijk en definitief onmogelijk?

23.-

Het is niet aan de rechter te bepalen wanneer een gedraging een dringende reden vormt, de beoordeling komt in de eerste plaats toe aan de werkgever.

(vgl. Cass. 14 september 2009, Arr. Cass. 2009, 2026)

Wanneer bijgevolg de werkgever aan de werknemer een voortdurende tekortkoming verwijt, is het de werkgever die oordeelt vanaf wanneer de voortdurende tekortkoming de professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

(vgl. Cass. 20 maart 2000, J.T.T. 2000, 209; Cass. 28 mei 2001, J.T.T. 2001, 389; Cass. 8 april 2002, J.T.T. 2002, 419, noot)

24.-

In voorliggende betwisting toont de nv op afdoende wijze aan dat de heer I. vanaf juni 2015 en in toenemende mate zich schuldig maakte aan het negeren van de instructies van de werkgever met betrekking tot het gebruik van bedrijfswagens of het dragen van veiligheidsschoenen, te laat komen, agressieve reacties bij terechtwijzingen, constant gebruik van sociale media tijdens de werkuren en zelfs tijdens het gebruik van voertuigen, en terugkerende ongewettigde afwezigheden.

Niettegenstaande meerdere verwittigingen, vermaningen en aangetekende ingebrekestellingen vertoonde de heer I. geen schuldinzicht, en viel in zijn gedrag geen enkele verbetering te zien.

Van belang is verder dat de negatieve houding van de heer I. de werksfeer met zijn collega's verziekte: het is evident dat het zijn collega's waren die de regelmatige terugkerende afwezigheden moesten opvangen, en het is aannemelijk dat de collega's zich vragen begonnen stellen over het gezag van de werkgever, die schijnbaar het gedrag van de heer I. bleef dulden.

De weerkerende fouten van de heer I., zijn onwil om beterschap te vertonen en het gevolg van zijn gedrag op de collega's maken de professionele samenwerking tussen hem en de nv onmiddellijk en definitief onmogelijk. Hij werd dan ook terecht om dringende redenen ontslagen.

2. De gevorderde bedragen

2.1. Opzeggingsvergoeding

25.-

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet dient de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn.

Vermits het ontslag om dringende redenen door het arbeidshof als regelmatig en rechtmatig wordt beschouwd, heeft de heer I. geen recht op betaling van een opzeggingsvergoeding.

2.2. Loon voor feestdagen

26.-

Met toepassing van artikel 14 eerste lid 2° van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet blijft de werkgever gehouden tot betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

Met toepassing van artikel 14 derde en vierde lid van het Uitvoeringsbesluit Feestdagenwet is de bepaling van het eerste lid niet van toepassing:

- wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt
- zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

Vermits het ontslag om dringende redenen door het arbeidshof als regelmatig en rechtmatig wordt beschouwd, heeft de heer I. geen recht op betaling van het loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

2.3. Pro rata eindejaarspremie

27.-

Het staat niet ter discussie dat de nv ressorteert onder het pc 226 (paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek).

Artikel 17 § 5 a) van de in dit paritair comité op 7 maart 2016 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bezoldigingsvoorwaarden (K.B. 2 mei 2017, B.S. 15 juni 2017) sluit de bediende die tijdens het refertejaar ontslagen werd om dringende reden uit van het recht op pro rata eindejaarspremie.

Vermits het ontslag om dringende reden door het arbeidshof als regelmatig en rechtmatig wordt beschouwd, heeft de heer I. geen recht op betaling van de gevorderde pro rata eindejaarspremie.

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 nv Saco Groupair ontvankelijk en gegrond; doet het bestreden vonnis teniet in de mate dat dit de vordering van de heer I. gegrond verklaarde en de nv Saco Groupair veroordeelde tot betaling aan de heer I. van 17.540,36 euro bruto opzeggingsvergoeding, 117,69 euro bruto betaalde feestdag en 2.337,50 euro bruto eindejaarspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 20 december 2016 tot en met 18 december 2017 en vervolgens de gerechtelijke intrest vanaf 19 december 2017 tot de datum van algehele betaling, en de nv Saco Groupair tevens veroordeelde tot de kosten van het geding, niet verder begroot door partijen, maar met uitsluiting van de rechtsplegingsvergoeding;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van de heer I. ongegrond;

Verwijst de heer I. in de kosten van beide aanleggen, aan de zijde van de heer I. niet begroot en bijgevolg niet vereffend, en aan de zijde van de nv Saco Groupair op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;

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

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

D. RYCKX,	raadsheer,
P. DEPRETER	plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Ph. JOOSTEN	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :	
D. VAN DEN BROECKE,	griffier.

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE

P. DEPRETER

Ph. JOOSTEN

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 28 februari 2020 door:

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

D. RYCKX

D. VAN DEN BROECKE.