

Rep.Nr.

2012/599

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 27 FEBRUARI 2012.

5DE KAMER

Arbeidscontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

T. wonende te

Appellant, vertegenwoordigd door Mevr.
H. VAN DEN BERGE, syndicaal
afgevaardigde en volmachtdraagster te
Brussel.

Tegen:

TRANSPORTVOITURE N.V., met maatschappelijke zetel gevestigd te 1651 BEERSELOT, Heideveld 5.

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door Mr.
M. VANDENBULCKE loco Mr J.-P. CORDIER,
advocaat te Brussel.

★

★

★

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 8 februari 2011;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 17 maart 2011;
- de conclusies van de partijen;

Gelet op de neergelegde stukken van de partijen.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 23 januari 2012 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. FEITEN

De heer T op 2 maart 2007 in dienst van de NV Transportvoiture (hierna genoemd de NV) als chauffeur, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 27 februari 2007. Een conventionele anciënniteit vanaf maart 2006 werd erkend. Volgens de arbeidsovereenkomst bestonden de prestaties van de heer T uit het besturen van een geleed voertuig en het opladen en afladen van de vervoerde voertuigen.

Het staat niet ter discussie dat de heer T naar aanleiding van opmerkingen van een klant van de NV einde mei 2008, een bijkomende opleiding diende te volgen.

Met aangetekende brief van 19 november 2008 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met dezelfde brief kennis werd gegeven als volgt:

"Op 19 november 2008 hebben we de zekerheid gekregen over de onderstaande feiten. Deze feiten maken het voortzetten van elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Op 18 november 2008 heeft u te Ath een totaal verlies gehad van een wagen Renault Kangoo en heeft u schade berokkend aan de reputatie van uw werkgever (art. 18. al. 7 van uw arbeidsreglement). Dit gebeurde tijdens het lossen van de wagen. Noch de handrem was aangetrokken, noch het voertuig stond in versnelling (art. 3 en 17). U dient zich tevens te houden aan de veiligheidsvoorschriften zodat er geen gewonden vallen (art. 17). U heeft eveneens uw fout erkend."

Met brief van dezelfde datum gaf de heer T zijn versie van de feiten (vertaling):

"Tijdens het lossen bij het weghalen van de blokken en riem, heb ik een 'clac' uit de wagen horen komen en deze begon achteruit te rollen, en terwijl deze snelheid kreeg, kwam deze tot stilstand tegen een ijzeren paal. Tijdens het laden was de handrem opgetrokken."

Met brief van 20 november 2008 aan de NV maakte de vakorganisatie van de heer T melding van zes ontslagen om dringende reden, telkens drie op 18 en 19 november, en betwistte zij elk van deze afdankingen.

Met brief van 8 december 2008 aan de NV betwistte de vakorganisatie andermaal het ontslag van de heer T en vroeg zij ofwel betrokkene opnieuw te werk te stellen, ofwel een opzeggingsvergoeding te betalen.

Met aangetekende en gewone brief van 23 januari 2009 meldde de vakorganisatie aan de NV vernomen te hebben dat de juiste oorzaak van het ontslag 'zware beschadigingen aan materieel' zou zijn, en drong zij opnieuw aan op betaling van een opzeggingsvergoeding.

Met aangetekende brief van 28 januari 2009 bevestigde de NV dat de heer T terecht om dringende reden werd ontslagen, onder referte aan de ontslagbrief van 19 november 2008, de E-mail van de klant CAT van 29 mei 2008, en het antwoord aan de RVA met betrekking tot het ontslagmotief.

Met brieven van 18 februari en 19 maart 2009 drong de vakorganisatie aan op een gesprek met de verantwoordelijke van de NV over de ontslagen van de heren J M. en J L T, doch hierop werd klaarblijkelijk niet ingegaan.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 18 november 2009 vorderde de heer T voor de Arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de NV van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 35 dagen loon ten bedrage van 1.923,445 EUR, te vermeerderen met de moratoire (later wettelijke) en de gerechtelijke intrest vanaf 19 november 2008. Hij vorderde tevens afgifte van een loonbrief onder verbeurte van een dwangsom, veroordeling van de NV tot de kosten van het geding en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met vonnis van 8 februari 2001 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van de heer T ontvankelijk doch ongegrond. Zij liet de kosten van dagvaarding ten laste van de heer T en veroordeelde hem tot betaling van het minimumbedrag van de rechtsplegingsvergoeding.

c.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.

d.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 17 maart 2011, tekende de heer T beroep aan tegen dit vonnis. Hij vorderde dat het arbeidshof het bestreden vonnis zou vernietigen en zijn oorspronkelijke vordering gegrond zou verklaren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

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

IV. BEOORDELING**1. Opzeggingsvergoeding****Regelmatigheid van het ontslag om dringende reden**

Het staat niet ter discussie dat de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, aan de personen die binnen de NV bevoegd zijn tot ontslag om dringende reden, bekend werden op 19 november 2008.

Het ontslag werd gegeven op 19 november 2008; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van dezelfde datum.

Het ontslag om dringende reden werd met toepassing van artikel 35 derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet tijdig gegeven.

De vormvoorschriften van artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet werden nageleefd.

Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Artikel 35, tweede lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

"Onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt."

Op de eerste plaats dient de tekortkoming ernstig te zijn: niet elke fout is een dringende reden.

De intrinsieke zwaarwichtigheid van de fout maakt een essentieel bestanddeel uit van de dringende reden.
(vgl. Arbh. Bergen 12 oktober 1990, Rev. Liège 1991, 739)

In de rechtspraak wordt zelfs algemeen aanvaard dat er zware fouten zijn die toch geen dringende reden uitmaken.
(vgl. Arbh. Brussel 20 juni 1980, T.S.R. 1981, 37, noot J. Mallié; Arbh. Brussel 19 september 1986, Rechtspr. Arb. Brussel 1976, 387)

Nauw met dit laatste vereiste verbonden, dient de zware fout de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

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)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van het onhoudbaar karakter van de toestand die ze tot stand heeft gebracht.

(vgl. Arbh. Luik 8 maart 1971, Jur. Liège 1970-71, 236)

Wanneer de fouten van de werknemer de arbeidsverhoudingen tussen de werknemer en de werkgever niet dadelijk en volledig onmogelijk maakten, leidt de rechter hieruit wettig af dat die fouten geen dringende reden opleverden.

(Cass. 12 januari 1981, Arr. Cass. 1980-81, 514)

Wanneer de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst fouten maakt, die blijk geven van onbekwaamheid of van nalatigheid, is dit in principe geen tekortkoming die de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

(vgl. bv. Arbh. Luik 15 mei 1996, J.T.T. 1997, 136)

Wanneer de onbekwaamheid het gevolg is van een opzettelijke nonchalance die op insubordinatie neerkomt, kan zij wel een dringende reden uitmaken.

(vgl. Arbh. Brussel 26 februari 1985, J.T.T. 1985, 473)

Hetzelfde geldt wanneer de tekortkomingen van de werknemer getuigen van een bewuste lichtzinnigheid of het oogmerk om de werknemer bewust te benadelen.

(vgl. Arbh. Luik 15 mei 1996, J.T.T. 1997, 136)

In voorliggende betwisting kan niet betwist worden dat de heer T bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst fouten heeft begaan of blijk heeft gegeven van nonchalance. Hierbij moet worden opgemerkt dat de instructies van de werkgever met betrekking tot het laden en lossen van voertuigen duidelijk zijn, en de NV de moeite heeft genomen om na opmerkingen van een klant over de werkwijze van de heer T, deze een bijkomende opleiding te geven.

Evenwel wordt niet naar behoren aangetoond dat deze fouten worden begaan met de uitdrukkelijke bedoeling de werkgever schade te berokkenen.

Evenmin wordt aangetoond dat de heer T loor deze fouten doelbewust insubordinatie pleegde.

Het is mogelijk dat de reputatie van de NV als transporteur geleden heeft onder het feit dat de heer T fouten maakte, doch ook dit element is onvoldoende om de professionele samenwerking tussen de NV en de heer T onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

In die omstandigheden maken de gepleegde fouten de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer wellicht wel op termijn, maar alleszins niet onmiddellijk en definitief mogelijk.

Het was dan ook ten onrechte dat de arbeidsrechtbank van oordeel was dat de heer T op 18 november 2008 een ernstige tekortkoming heeft begaan, die de professionele samenwerking tussen hem en de NV onmiddellijk en definitief onmogelijk maakte, zodat zijn vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding als ongegrond diende te worden afgewezen.

De heer T werd ten onrechte om dringende redenen ontslagen en heeft bijgevolg met toepassing van artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet recht op een opzeggingsvergoeding. Het hoger beroep is in deze zin gegrond.

Opzeggingsvergoeding

Hierin niet tegengesproken door de NV begroot de heer T de hem toekomende opzeggingsvergoeding op 35 dagen loon en 1.923,44 EUR.

2. Dwangsom

De heer T maakt niet aannemelijk dat de NV zich zou onttrekken aan de op haar rustende verplichting om sociale en fiscale documenten af te leveren, zodat zijn vordering om aan de veroordeling tot afgifte van een loonfiche geen dwangsom dient te worden verbonden.

3. Kosten van het geding

Naar het oordeel van het arbeidshof brengt het feit dat de heer T gekozen heeft voor een dure manier van inleiding van de procedure door het gebruiken van een dagvaarding in plaats van het goedkopere verzoekschrift op tegenspraak, niet met zich dat de kosten van dagvaarding ten laste van de heer Toussaint moeten blijven.

★

★

★

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

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

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en grotendeels gegrond;

Vernietigt het bestreden vonnis behalve voor zover het de vordering van de heer T. ontvankelijk verklaarde;

Opnieuw rechtdoende, verklaart de oorspronkelijke vordering van de heer T. als volgt gegrond;

Veroordeelt de NV tot betaling aan de heer T van 1.923,44 EUR opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 19 november 2008 en met de gerechtelijke intrest vanaf 18 november 2009;

Veroordeelt de NV tevens tot afgifte van de overeenstemmende loonfiche binnen de maand na de betekening van dit arrest;

Verwijst de NV in de kosten van beide aanleggen, aan de zijde van de heer T begroot op 99,60 EUR kosten dagvaarding en aan de zijde van de NV op 400 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 440 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

★

★

★

Aldus gewezen door de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :


Mr. D. RYCKX: Raadsheer,

G. JACOBS: Raadsheer in Sociale Zaken als
werkgever,

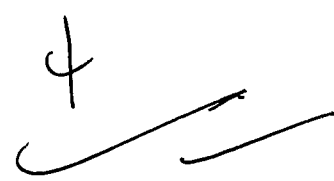
D. VRIJSEN : Raadsheer in Sociale Zaken als
werknemer-arbeider,

En bijgestaan door :


D. DE RAEDT: Griffier,



G. JACOBS



D. VRIJSEN

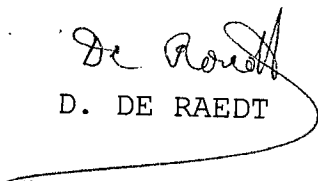


D. DE RAEDT



D. RYCKX

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 27 februari 2012 door de heer D. RYCKX, Raadsheer, en bijgestaan door D. DE RAEDT, Griffier,



D. DE RAEDT



D. RYCKX