

Rep.Nr.

2012 / 2342

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

## ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 21 SEPTEMBER 2012.

3DE KAMER

Bediendecontract  
Tegensprekelijk  
Definitief

In de zaak:

**LBI BELGIUM NV**, met maatschappelijke zetel  
gevestigd te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan 191.

Appellante, vertegenwoordigd door Mr H. VAN  
DER MULLEN loco Mr O. D'URSEL, advocaat te  
Brussel.

Tegen:

D                      W

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door de heer  
S. DE BEUL, syndicaal afgevaardigde en  
volmachtdrager 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 Arbeidsrecht-  
bank van Brussel op 18 juli 2011;

- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 14 oktober 2011;
- de conclusies en de syntheseconclusies van de partijen;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 14 september 2012 waarna de debatten gesloten werden, waarna de zaak in beraad werd genomen en vervroegd uitgesproken op de openbare terechtzitting van heden.

★

★

★

### I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 30 september 2008 ondertekenden mevrouw W D en de n.v. LBI Belgium (hierna afgekort als LBI) een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd met een proefperiode van 6 maanden, waardoor mevrouw D in dienst kwam als advisor.
  2. Bij schrijven van 23 maart 2009, tegengetekend door LBI, meldde ze dat ze zwanger was en dat de baby verwacht werd voor midden oktober.
  3. Bij aangetekend schrijven van 3 juni 2009 beëindigde LBI de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding van 7 dagen.
- Op het C4- formulier werd voor het motief van de werkloosheid verwezen naar economische redenen.
4. Bij aangetekend schrijven van 7 december 2009 stelde de vakorganisatie van mevrouw D LBI in gebreke in betaling van enkele vergoedingen waaronder een vergoeding wegens moederschapbescherming van 6 maanden op grond van art. 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Hierbij werd verwezen naar het feit dat na het ontslag de functie opnieuw werd opengesteld.

Er volgde over dit punt briefwisseling met de raadsman van LBI, die in zijn schrijven van 8 januari 2010 verwees naar het dalende zakencijfer, zoals aangeduid in een grafiek.

5. Partijen kwamen hierover niet tot overeenstemming, zodat mevrouw D op 7 mei 2010 LBI dagvaardde voor de arbeidsrechtbank te Brussel en betaling vorderde van

- een saldo opzeggingsvergoeding van € 83,65
- een beschermingsvergoeding van € 17.450,03 vermeerderd met intresten en met kosten

Tevens werd de afgifte van aangepaste sociale en fiscale documenten gevraagd onder verbeurte van een dwangsom.

6. Bij vonnis van 18 juli 2011 werd deze vordering ontvankelijk en gegrond verklaard. De rechtbank oordeelde dat geen afdoende bewijs was gegeven dat de ontslagreden vreemd was aan de zwangerschap.

7. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 14 oktober 2011, tekende LBI hoger beroep aan wat betreft de beschermingsvergoeding. Het saldo opzeggingsvergoeding werd vereffend, zodat op dit punt het vonnis werd aanvaard.

## II. BEOORDELING.

1. Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep tijdig werd ingesteld. Het is regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan.

### De moederschapbescherming.

2. Artikel 40 van de arbeidswet bepaalt:

*" De werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt, mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot één maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.*

*De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis. ..."*

Artikel 40 van de arbeidswet voorziet in de betaling van een forfaitaire vergoeding gelijk aan het brutoloon voor 6 maanden ingeval deze beschermingsregel wordt overtreden.

Wanneer de werkneemster voorhoudt dat de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan haar lichamelijke toestand als gevolg van haar zwangerschap, dan moet de werkgever het bewijs leveren van:

1. het bestaan van objectieve feiten die aantonen dat het ontslag werd gegeven om redenen die vreemd zijn aan haar lichamelijke toestand;
2. de echtheid van deze redenen;
3. het oorzakelijk verband tussen deze vreemde redenen en het ontslag

(S. Cockx en P. Maerten, Overzicht rechtspraak beschermde werknemers 2002 -2007, Or. 2008/1, 21; Arbh. Brussel, 12 september 2006, A.R. 47.218; Arbh. Antwerpen, 7 april 2003, Soc. Kron 2004,84).

De bescherming geldt ook tijdens de proefperiode (S. Cockx en P. Maerten, a.w, Or. 2008, 19 met verwijzing naar Arbh. Brussel 20 november 2002).

Wanneer de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt, heeft de werkgever een ruimer appreciatierecht (Arbh. Gent 14 april 2003, Soc. Kron. 2004, 84) wat niet wegneemt dat de redenen objectief en controleerbaar moeten zijn. Ze kunnen niet beperkt worden tot dringende reden of economische en technische redenen (Arbh. Brussel 16 september 2003, aangehaald in S. Cockx en P. Maerten, a.w, Or. 2008, 23; Arbh. Brussel 20 april 2012, AR 2011/AB/475).

3. De eerste rechter aanvaardde de economische terugval, zoals aangeduid in de grafiek van LBI, maar kende de beschermingsvergoeding toe omwille van de aanwervingen voor dezelfde functie als deze van mevrouw D

Op die manier werd het oorzakelijk verband tussen het ontslag en de ingeroepen economische redenen niet aanvaard.

LBI geeft nadere uitleg over de aanwerving, de van toepassing zijnde profielen en leidt uit de dimonacijfers af dat de economische reden volstaat voor het inroepen van het ontslag.

4. Ongeacht de proefperiode en de ingeroepen economische redenen, treedt het arbeidshof de eerste rechter bij dat het oorzakelijk verband van deze reden met het ontslag niet is aangetoond.

Immers, op p. 13 van haar aanvullende syntheseberoepsbesluiten (neergelegd op 8 mei 2012) geeft LBI zelf aan dat de aanwervingen de projecten volgen, zodat bij een nieuw project gezocht wordt naar gepaste medewerkers, maar ook omgekeerd, zodat bij het wegvallen van een project de tewerkstelling van het personeel binnen dit project en binnen de onderneming moet herbekeken worden.

Mevrouw D was op het ogenblik van haar ontslag tewerkgesteld in het project Touring en uit de e-mail van 4 juni 2009 blijkt dat men tevreden was over haar werk.

Mevrouw D toont aan dat vrij snel na haar ontslag op 26 augustus 2009 een vacature voor de functie van een project manager werd opengesteld. De functie betrof project management voor IT en webontwikkeling. (haar stuk 12)

Niet betwist wordt dat mevrouw A E voor deze vacature werd aangeworven, maar LBI houdt voor dat dit voor een ander profiel was, waarvoor ze onder stuk 18 het Linked-profiel van betrokkene voorbrengt. Hierin bevestigt echter de heer R S account art director van LBI, dat hij meestal met A werkte in het Touring project.

Waar de aanwervingen de projecten volgden en mevrouw D reeds tewerkgesteld was op het marketing project van Touring, blijkt hieruit dat dit project na haar ontslag is verdergegaan en dat een nieuw aangeworven persoon, A E, verder de taak van mevrouw D voortzette.

5. LBI houdt voor dat mevrouw E een ander profiel zou gehad hebben dan mevrouw D. Nochtans worden ze op de door LBI voorgebrachte Linked in profielen (stukken 17 en 18 LBI) beiden gelijkelijk voorgesteld als project manager. Ook op de vacature van de website van LBI (stuk 13 mevrouw D) is er slechts één beschrijving. In dit stuk wordt verwezen naar Touring als belangrijke klant.

6. De ingeroepen economische terugval verhindert dus niet dat het oorzakelijk verband met het ontslag niet is aangetoond. Immers, het personeelsverloop volgde de evolutie en de noodwendigheden van de projecten en vrij kort na het ontslag van mevrouw D volgde een aanwerving voor dezelfde functie in het lopende project Touring, waarin ze tewerkgesteld was tot voldoening van de klant.

LBI toont dus niet aan dat zonder de zwangerschap mevrouw D ook in haar proefperiode zou ontslagen zijn.

Noch de door LBI afgesloten contracten met Belgacom in de ene zin, noch de dimona-cijfers in de andere zin, kunnen hieraan afbreuk doen, omdat de aanwervingen en ontslagen de projecten volgden en mevrouw D en mevrouw E beiden als project manager opereerden in het Touring-project.

7. Over de becijfering van de beschermingsvergoeding, bestaat geen betwisting.

Derhalve is het hoger beroep ongegrond.

Er zijn geen gerechtskosten voor het hoger beroep eisbaar, daar mevrouw D niet bijgestaan wordt door een advocaat, zodat ze geen aanspraak kan maken op een rechtsplegingsvergoeding.

★

★

★

**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,

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond,

Bevestigt het bestreden vonnis.

★

★

★

Aldus gewezen door de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

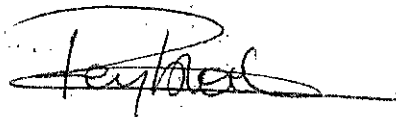
L. LENAERTS: Raadsheer,

L. REYBROECK: Raadsheer in Sociale Zaken als werkgever,

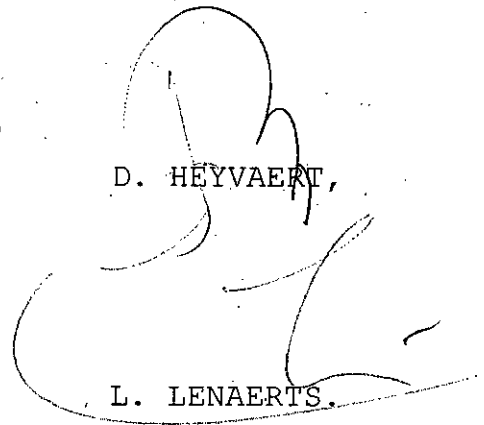
D. HEYVAERT : Raadsheer in Sociale Zaken als werknemer-bediende,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT : Griffier,



L. REYBROECK,



D. HEYVAERT,



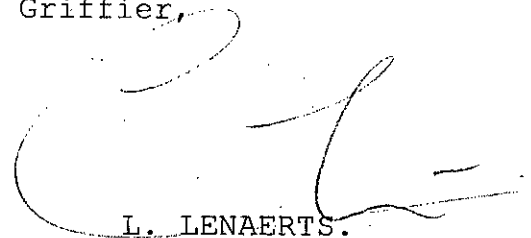
D. DE RAEDT,

L. LENAERTS.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 21 september 2012 door de heer L. LENAERTS, Raadsheer, en bijgestaan door D. DE RAEDT, Griffier,



D. DE RAEDT,



L. LENAERTS.

