



## Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2019 /</b>
Datum van uitspraak <b>5 maart 2019</b>
Rolnummer <b>2017/AB/1076</b>
Beslissing waartegen beroep <b>17/82/A</b>

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**V. H.**

appellant,

verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. SWINNEN Willem loco mr. BOLLEN Rudi,  
advocaat te 3000 LEUVEN, Sint-Maartenstraat 8

tegen

**ECONOCOM MANAGED SERVICES NV**, met maatschappelijke zetel te  
1050 BRUSSEL, Marsveldplein 5/14,  
ingeschreven in de KBO onder nr. 0432.093.428  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. ROSENOER Pascale loco mr. LE HARDY Tibault, advocaat te  
1150 BRUSSEL, Tervurenlaan, 299 bus 1.

\*\*

\*

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 9 november 2017, 2<sup>e</sup> kamer (A.R. 17/82/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 7 december 2017,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 5 februari 2019, waarna de debatten werden gesloten.

## **I. FEITEN EN RECHTSPLEGING**

1. Op 4 juli 2006 ondertekenden de nv Osiatis en de heer H. V. een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, waardoor de heer V. met ingang van 24 juli 2006 werd aangeworven als ‘technical engineer’ (niveau 2). Op 31 december 2014 werd Osiatis overgenomen door de nv Econocom managed services (hierna verder aangeduid als *Econocom*). De werkgever zorgde voor informaticadienstverlening bij bedrijven.

2. Hierdoor verleende de heer V. diensten aan Atos, en vanaf 24 september 2015 aan GDF Suez. De teamleider van Econocom bij GDF maakte op 1 oktober 2015 opmerkingen over zijn functioneren. De opdracht bij GDF werd daardoor stopgezet.

3. Econocom stelde hem op 9 oktober 2015 een nieuwe opdracht voor bij Colruyt met de mogelijkheid dat hij nadien bij deze klant zou kunnen worden aangeworven. Op 9 oktober 2015 had hij een moeilijk gesprek met mevrouw B. H., waarbij deze laatste zich bedreigd voelde en hem verwees naar de personeelsdienst.

4. De heer V. had op maandag 12 oktober 2015 een gesprek over zijn taak bij Colruyt, maar uiteindelijk werd de opdracht afgelast en werd hij met aangetekende brief van 13 oktober 2015 ontslagen met een opzegging van 8 maanden en 11 weken, ingaande op 19 oktober 2015.

Tijdens de opzeggingsperiode vervulde hij een nieuwe opdracht van 3 weken bij Audi.

5. Met aangetekende brief van 19 oktober 2015 vroeg hij op grond van de art. 3 en 4 van de cao nr. 109 van de NAR van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (KB 9 maart 2014 *BS* 20 maart 2014 – hierna aangeduid als *cao 109*) om mededeling van de motieven van zijn ontslag.

6. Op 17 december 2015 werd een onmiddellijk einde gemaakt aan zijn tewerkstelling met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding, gelijk aan de resterende opzeggingstermijn.

7. Met aangetekende brief op datum van 21 december 2015, maar verzonden op 22 december 2015, gaf Econocom volgende ontslagmotieven op:

...

*Na het voorstellen van nieuwe opportuniteiten, met het einde van het contract bij Atos op 20 september 2015, stelde u zich niet flexibel op, noch naar werkuren, noch naar traject. U bekritiseerde onder meer de manier van werken, de standbyregeling, de jobinhoud met een negatieve invloed op het team en de werking, als gevolg.*

*Zo hebt u een opdracht aangeboden gekregen van 24 september tot en met 27 november 2015 bij GDF Suez. Na één week echter, wilde u zelf stoppen met deze opdracht omdat u het niet eens was met de uurregeling, de standbyregeling, de processen en de beslissingen van de manager.*

*In een onderhoud, op 9 oktober 2015 met de rekruteringsverantwoordelijke, Barbara Hendrickx, kwam u zeer agressief over toen u de werkdag van IT staffing bekritiseerde.*

*Nadien, op 15 oktober mocht u bij Colruyt op gesprek gaan voor een 'try and hire' gesitueerd in Halle. U was het er evenwel niet mee eens om deze 'try and hire' op die locatie uit te voeren waardoor uw manager, H. T., dit gesprek op voorhand geannuleerd had.*

*Op 19 oktober hebt u drie weken bij Audi gewerkt. Na deze opdracht hebt u geweigerd een presentabel door te sturen omwille van het email account. Dit duidt op een gebrek aan het zoeken naar een positieve oplossing. De bovenvermelde feiten duiden op een ineffectieve communicatie van uwer wege. Bovendien was het door de hierboven genoemde feiten voor ons onmogelijk om u andere opdrachten aan te bieden.*

...

8. Met aangetekende brief van 26 juli 2016 meldde de vakorganisatie van de heer V. aan Econocom dat de ontslagmotieven laattijdig werden opgegeven, zodat ze een burgerlijke boete van 2 weken loon diende te betalen en Econocom ook de bewijslast had van de ontslagreden. Het kennelijk onredelijk ontslag werd betwist en er werd een bijkomende vergoeding van 17 weken loon gevraagd.

9. Met antwoordbrief van de raadsman van Econocom van 29 augustus 2016 werden deze aanspraken betwist.

10. Op 16 december 2016 bracht de heer V. dagvaarding uit en vorderde vanwege Econocom betaling van:

- Een burgerlijke boete van 2 weken loon of € 1.904,35
- Een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van € 16.186,97

Te vermeerderen met de toepasselijke intresten en de kosten.

Tevens vroeg hij afgifte van de aangepaste fiscale en sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

11. Met vonnis van 9 november 2017 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering afgewezen als ontvankelijk, doch ongegrond.

12. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 7 december 2017, tekende de heer V. hoger beroep aan en hernam hij zijn oorspronkelijke vordering.

## **II. BEOORDELING**

13. Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van het vonnis, zodat het hoger beroep tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte werd ingesteld en het beroep ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist.

### **Het kennelijk onredelijk ontslag**

#### **Recht om de redenen van het ontslag te kennen**

14. De art. 3 tot en met 6 van de cao nr. 109 bepalen:

*Art. 3: De werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.*

*Art. 4: De werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenst te kennen, richt zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.*

*Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, richt de werknemer zijn verzoek tot de werkgever binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.*

*Commentaar*

*Met de dag van de betekening van de opzegging wordt bedoeld de dag waarop de kennisgeving van de opzegging uitwerking heeft. Wanneer de kennisgeving van de opzegging bij aangetekende brief gebeurt, heeft de kennisgeving uitwerking op de derde werkdag na de datum van de verzending (art. 37, § 1 wet van 3 juli 1978). Een opzegging door middel van een deurwaardersexploot wordt geacht betekend te zijn op de dag dat de deurwaarder zich aanbiedt.*

*Om na te gaan wanneer het verzoek werd ingediend, geldt de postdatum.*

*Art. 5: De werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, deelt bij aangetekende brief aan deze werknemer de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer.*

*Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.*

*Commentaar*

*De termijn van 2 maanden begint te lopen de derde werkdag na de datum van de verzending van het verzoek van de werknemer.*

*Om na te gaan wanneer de werkgever antwoordt, geldt de postdatum.*

*Art. 6: In afwijking van artikel 5, is de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid schriftelijk aan deze heeft meegedeeld, niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.*

15. Anders dan Econocom wil voorhouden, gebeurde er geen spontane mededeling van de ontslagmotivering, daar deze moet gebeuren vóórdat de werknemer een verzoek van de werknemer ontvangt; art. 6 van de cao 109 is dan ook niet van toepassing. (W. VAN EECKHOUTTE, “Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag”, *TSR* 2015/4, 699, nr. 72).

16. Niet betwist wordt dat de vraag tot mededeling van de motieven van ontslag aangetekend werd verzonden op 19 oktober 2015, zodat de termijn van antwoord van 2 maanden begint te lopen de derde werkdag na deze verzending, hetzij 22 oktober 2015. Er wordt dus gewerkt met een vermoed tijdstip van ontvangst, maar de regels van de commentaar bij de cao vinden ten volle toepassing, omdat deze commentaar mee algemeen bindend werd verklaard (W. VAN EECKHOUTTE, *a.w.*, 702, 77, zie ook de toelichting in voetnoot 204).

17. De heer V. houdt voor dat de woorden *binnen de 2 maanden* in art. 5 impliceren dat dit antwoord voor het verstrijken van de 2 maanden moet gebeuren. Hij verwijst daarvoor naar Onze Taal, “Taaltip: binnen/over een week”, Taalpost 30 oktober 2018, afl. 2060, [www.onzetaal.nl](http://www.onzetaal.nl) (2 november 2018, waarin gezegd wordt dat *binnen een week betekent ‘in minder dan een week, voor er een week voorbij is’*).

18. Van Dale geeft echter naast de betekenis die hierboven wordt gegeven, een tweede betekenis van *‘binnen’* als zijnde *‘na verloop van’*.

19. Het arbeidshof neemt deze betekenis in aanmerking omdat naar Belgisch arbeidsrecht de dies a quo niet en de dies ad quem wel in de termijn begrepen wordt. Er kan hierbij naar analogie verwezen worden naar art. 35 vierde lid van de arbeidsovereenkomstenwet, waar de termijn van drie werkdagen, *binnen* dewelke de dringende ontslagreden moet worden opgegeven, ook in die zin wordt uitgelegd. (J. STEYAERT, C. DE GANCK en L. DE SCHRIJVER, *Arbeidsovereenkomst* in APR, Gent Story Scientia, 1990, 612-613, nr. 840.1-840.2) In dezelfde zin bepaalt art. 2261 BW dat de verjaring verkregen is, *wanneer de laatste dag van de vereiste tijd verlopen is*.

20. Hieruit vloeit voort dat 22 november 2015 binnen de 2 maanden na 22 oktober 2015 valt. (vgl. GrH nr. 125/2012, 18 oktober 2012).

De mededeling van de ontslagreden op 22 november 2015 door Econocom was dan ook tijdig, zodat er geen reden is om een burgerlijke boete op te leggen. De overige elementen zijn niet ter zake dienend.

Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

### **De kennelijke onredelijkheid van het ontslag**

21. Art. 8 van de cao nr. 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als *het 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.*

22. Econocom verwijst voor de ontslagredenen naar het gebrek aan flexibiliteit na het aflopen van de Atos-opdracht.

23. Op 1 oktober 2015 wees de teamleider van de heer V. op de druk van de klant om de kwaliteit te verbeteren en op de negatieve arbeidsattitude van de heer V., waarbij er geen tijd was om telkens over elk aspect van de arbeidsmethodologie te discussiëren. Hierdoor werd voor hem naar een ander project gezocht (stuk 10 Econocom).

24. Het onderhoud met de recruiteringsverantwoordelijke van 9 oktober 2015 verliep naar haar zeggen tumultueus, waardoor ze dit heeft moeten afbreken en de heer V. na een half uur heeft moeten doorverwijzen naar de personeelsdienst (stuk 2 Econocom). De heer V. bevestigt overigens dat hij tijdens dit onderhoud veel kritiek gaf, hij betwist enkel dat hij zou overgegaan zijn tot agressie, maar dit laatste werd ook niet beweerd. Hij ontkent niet dat het onderhoud is afgebroken doordat hij doorverwezen werd naar de personeelsdienst.

25. Deze 2 elementen, die ondersteund worden door voldoende bewijskrachtige stukken, tonen aan dat de heer V. wel degelijk ontslagen werd om redenen die verband hielden met zijn geschiktheid en gedrag en die tevens hun weerslag hadden op de noodwendigheden van de onderneming. Een normale en redelijke werkgever kon deze elementen in rekening brengen om tot ontslag te besluiten. Het feit dat de heer V. dit systematisch in vraag stelt doet aan deze vaststellingen niets af.

26. Men kan er niet aan voorbijgaan dat Econocom na afloop van de Atos-opdracht actief naar nieuwe aangepaste opdrachten is blijven zoeken om de heer V. te kunnen laten verder werken, maar dat dit telkens doorkruist werd door hindernissen die hijzelf opwierp; hij zoekt daarbij voor zichzelf een verantwoording in andere omstandigheden die echter geen afbreuk doen aan wat in de randnummers 23 en 24 werd aanvaard.

27. Terecht heeft de eerste rechter het kennelijk onredelijk ontslag niet aangenomen en er kan worden verwezen naar de pertinente motivering van het vonnis wat betreft dit onderdeel, die hier onderdeel als herhaald kan worden beschouwd.

Het hoger beroep is daardoor ongegrond.

**OM DEZE REDENEN,**

**HET ARBEIDSHOF,**

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24,

Rechtsprekend op tegenspraak,  
Verklaart het hoger beroep ontvankelijk, doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de heer V. bijkomend tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van de nv Econocom Managed services vereffend op de rechtsplegingsvergoeding beroep basisbedrag € 1.320 (vordering tussen € 10.000,01 en € 20.000).

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

L. LENAERTS, kamervoorzitter,  
P. CLERINX, raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
D. HEYVAERT, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door K. CUVELIER, griffier

K.CUVELIER,

D.HEYVAERT,

P. CLERINX,

L. LENAERTS.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 5 maart 2019 door

L. LENAERTS, kamervoorzitter,

K. CUVELIER, griffier

K. CUVELIER,

L. LENAERTS.