



## Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2020 /</b>
Datum van uitspraak <b>3 maart 2020</b>
Rolnummer <b>2019/AB/156</b>
Beslissing waartegen beroep <b>17/2063/A</b>

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**NEDERLANDSE ORDE VAN ADVOCATEN BIJ DE BALIE TE BRUSSEL**, met zetel te  
1000 BRUSSEL, Poelaertplein 1, (KBO nr. 0248.012.469)  
appellante op hoofdberoep,  
geïntimeerde op incidenteel beroep,  
vertegenwoordigd door mr.

tegen

**L. D.**, wonende te  
geïntimeerde op hoofdberoep,  
appellante op incidenteel beroep,  
verschijnend in persoon en bijgestaan door mr.

\*\*

\*

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 15 november 2018, 2<sup>de</sup> kamer (A.R. 17/2063/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 27 februari 2019,
- de conclusie voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,

- de voorgelegde stukken.

\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 4 februari 2020, waarna de debatten werden gesloten.

## **I. FEITEN EN RECHTSPLEGING**

1. Mevrouw L. D. en de Nederlandse Orde van advocaten bij de balie te Brussel (hierna verkort aangeduid als NOAB) ondertekenden op 1 maart 2004 een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, waardoor mevrouw L. D. met ingang van 1 maart 2004 in dienst kwam als administratief directeur.

2. Met aangetekende brief van 29 augustus 2017 werd mevrouw L. D. ontslagen om dringende reden, die in een aangetekende brief van 31 augustus 2017 werden gepreciseerd als volgt:

*1. Op maandag 21 augustus 2017 heb ik aan de medewerksters van het secretariaat gevraagd of het niet mogelijk zou zijn de werking van het secretariaat dusdanig te organiseren dat er van maandag tot donderdag één medewerkster om beurt prestaties zou leveren tot 18:00u. Ik heb hen verzocht mij na onderlinge bespreking hun opmerkingen te laten kennen;*

*2. Op woensdag 23 augustus heeft een bespreking van mijn voorstel plaatsgevonden op het secretariaat tussen uzelf en de 3 betrokken medewerksters; de 3 betrokken medewerksters hebben geopperd dat zij het door mij geformuleerd verzoek een goed idee vonden; zij stelden voor er op in te gaan op basis van volgende concrete werkwijze: ieder van de 3 medewerksters en uzelf zouden om beurt van maandag tot donderdag één dag presteren tot 18:00u (d.i. met een later aanvangsuur);*

*3. U heeft dit als zijnde onaanvaardbaar afgewezen; dit niet alleen, u heeft gemeend de medewerksters op het hart te moeten drukken dat zij in geen geval op mijn vraag mochten ingaan met uitlatingen in de zin van: (1) naar mevrouw E. B. toe: "E. B. laat je niet doen.", (ii) naar mevrouw A. V. toe: "Je moet hier helemaal niet mee akkoord gaan, zeg dat je niet kan door je avondles en met je dochter", (iii) naar de 3 medewerksters toe "jullie mogen niet vrijwillig naar de Stafhouder gaan, laat hem maar naar hier kruipen" en (iv) "door hem is iedereen hier weggelopen" - "t is een vetzak en een klet"*

*De feiten sub 2 en 3 zijn mij op vrijdag 25 augustus 2017 gerapporteerd geweest. U had het recht voor uzelf te weigeren in te gaan op het door de medewerkers gedane voorstel.*

*Noch de gedragslijn, noch het taalgebruik/uitlatingen welke u op 23 augustus 2017 naar aanleiding van het constructief voorstel van de medewerkers van het secretariaat in uw hoedanigheid van Administratief directeur – d.i. in een leidinggevende vertrouwensfunctie- als hun onmiddellijke meerdere naar hen toe gehanteerd heeft, kunnen getolereerd worden."*

3. Met een uitvoerige aangetekende brief van 13 september 2017 protesteerde mevrouw L. D. tegen dit ontslag en lichtte ze haar houding toe; ze vroeg betaling van een opzeggingsvergoeding, outplacement, betaling van overuren en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

4. Met aangetekende brief van 21 september 2017 beantwoordde de Stafhouder namens NOAB deze brief, maar hij bleef op zijn standpunt.

5. Hierna vroeg mevrouw L. D. nog outplacement, maar ook dat werd haar geweigerd, gelet op het ontslag om dringende reden.

6. Op 30 november 2017 legde mevrouw L. D. een tegensprekelijk verzoekschrift neer bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel en ze vorderde vanwege NOAB betaling van:

- Een opzeggingsvergoeding van € 107.035,84
  - Een vergoeding wegens het niet aanbieden van outplacement van € 8.236,30
- Een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van € 32.311,62
- Een vergoeding wegens rechtsmisbruik van € 8.500
- Een pro rata eindejaarspremie van € 4.243,57
- Saldo eindejaarspremies van € 2.500,92
- Saldo vakantiegelden van € 2.726,91
- Niet betaalde prestaties van € 653,29

Te vermeerderen met de toepasselijke intresten en kosten.

Ze vroeg tevens afgifte van een gewijzigd C4-formulier onder verbeurte van een dwangsom. In ondergeschikte orde deed ze een getuigenaanbod. Ook NOAB biedt een getuigenverhoor aan.

7. Met vonnis van 15 november 2018 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering ontvankelijk en deels gegrond verklaard ten belope van:

- Een opzeggingsvergoeding van € 97.962,41
- Een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van € 20.867,73
- Een pro rata eindejaarspremie van € 3.833,67

Te vermeerderen met de toepasselijke intresten en kosten.

De afgifte van een gewijzigd C4-formulier binnen de 48 uren na betekening werd bevolen zonder verbeurte van een dwangsom.

Al het overige werd afgewezen en de gerechtskosten werden omgeslagen.

De arbeidsrechtbank aanvaardde het ontslag om dringende reden niet; ze aanvaardde de door mevrouw L. D. voorgelegde getuigenverklaring van mevrouw C. en bevond de door NOAB ingeroepen redenen niet bewezen; ten overvloede beantwoorden de ingeroepen reden niet aan een dringende reden; ze vond het ontslag kennelijk onredelijk omdat er geen bewezen feiten zijn die teruggaan naar de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of naar de noodwendigheden van de onderneming.

8. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 27 februari 2019, tekende NOAB hoger beroep aan en vroeg de afwijzing van de vordering als ontvankelijk, doch ongegrond; in ondergeschikte orde werd het getuigenaanbod herhaald en werd de verdere herleiding van de vorderingen gevraagd. Mevrouw L. D. tekende incidenteel beroep aan en hernam haar oorspronkelijke vorderingen in de mate ze werden afgewezen.

## **II. BEOORDELING**

9. Het hoger beroep van NOAB werd, gelet op het ontbreken van betekening van het bestreden vonnis, tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

### **De dringende reden**

#### **De tijdigheid en de drie werkdagentermijn**

10. Op grond van artikel 35, 3° lid van de arbeidsovereenkomstenwet mag een ontslag om dringende reden niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Op grond van artikel 35 achtste lid van de arbeidsovereenkomstenwet moet de partij die een dringende reden inroept bewijzen dat zij de termijn van artikel 35 derde lid en vierde lid geëerbiedigd heeft.

11. In de ontslagbrief wordt vermeld dat de feiten 2 en 3 aan de Stafhouder gerapporteerd werden op 25 augustus 2017.

12. Mevrouw E. B. bevestigde in een verklaring van 28 augustus 2017 volgens de regels van art. 961/2 Ger.W. dat ze deze feiten op 25 augustus 2017 aan de Stafhouder heeft meegedeeld (stuk III.4 NOAB). Op de perceptie van een aantal betrokkenen zal hierna verder worden ingegaan, maar de datum van kennisneming is een puur materieel feit, dat in graad van hoger beroep wordt bevestigd door nieuwe stukken, zijnde de verklaringen van mevrouw N. (stuk III.3 NOAB), mevrouw P. Becker (stuk III.7 NOAB) en mevrouw K. E. (stuk III.15 NOAB). Deze verklaringen zijn overeenstemmend en op dit onderdeel geloofwaardig.

13. Het ontslag om dringende reden, dat werd betekend op dinsdag 29 augustus 2017, gebeurde binnen de drie werkdagen na vrijdag 25 augustus 2017 (27 augustus een zondag en geen werkdag zijnde). Het ontslag werd tijdig gegeven en de motivering volgde binnen de drie werkdagen daarna, met name op donderdag 31 augustus 2017.

### **De grond van de dringende reden en het bewijs ervan**

14. Artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Hieruit volgt dat 3 voorwaarden cumulatief aanwezig moeten zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van de werknemer,
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt,
- en dit op een bijzondere manier met name onmiddellijk en definitief

Artikel 35 laatste lid van de arbeidsovereenkomstenwet zegt dat de partij die een dringende reden inroept hiervan het bewijs dient te leveren.

Bij de beoordeling van een dringende reden dient uiteraard rekening te worden gehouden met de omstandigheden eigen aan de zaak. Het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt, is immers het feit met inachtneming van alle omstandigheden die het feit het karakter van een zwaarwichtig motief geven (Cass., 13 december 1982, *Arr. Cass.*, 1982-1983, 504; Cass., 16 juni 1971, *JTT* 1972, 37; Cass., 23 mei 1973, *JTT* 1973, 212).

15. Hoewel mevrouw L. D. als administratief directeur de bevoegdheid had om het personeelsbeleid van de medewerkers van de balie te behartigen, heeft de Stafhouder zonder haar daarin te kennen en ongeacht de procedures in het arbeidsreglement voor het vastleggen van de arbeidsduurregeling, aan drie medewerksters een voorstel van een alternatieve uurregeling gedaan.

16. Volgens de motivering van het ontslag werden de medewerkers uitgenodigd om na onderling overleg hun opmerkingen te laten kennen, zodat het normaal was dat hierover verder gesproken werd. Het is pas naar aanleiding van dit overleg dat mevrouw L. D. als personeelsverantwoordelijke kennis kreeg van dit voorstel.

17. Er wordt door NOAB geen akkoord voorgelegd als zou er tussen de personeelsleden een overeenstemming zijn bereikt. De motiveringsbrief van het ontslag herleidt de bevoegdheid van mevrouw L. D. tot *het recht voor uzelf te weigeren in te gaan op het door de medewerksters gedane voorstel*, terwijl het in feite het eenzijdig voorstel van de Stafhouder was. De beperking van de bevoegdheid van mevrouw L. D. om enkel voor zichzelf te mogen weigeren staat op gespannen voet met haar verantwoordelijkheid om een globaal HR-beleid te voeren.

18. Het overleg als dusdanig, ook al werd dit eerder stuntelig geïnitieerd, kan niet tot een ontslagreden leiden, zodat NOAB vooral de woorden die hierbij intern zouden gebruikt zijn, als ontslagreden aanhaalt.

19. Op dat laatste punt bekwamen beide partijen zich in het voortbrengen van verklaringen op grond van art. 961/2 Ger.W. met uiteenlopende appreciaties en moraliteitsoverwegingen, die van het ene extreem naar het andere balanceren. In deze

verklaringen wordt alleszins langs beide zijden bevestigd dat er een roddel en kampensfeer bestond.

- Stuk III.1 NOAB – e-mail van A. B. van 30 augustus 2017 die het heeft over een *onaangename (toxische sfeer) en spanningen tussen 2 kampen; zij (mevrouw L. D.) en Els 1 kamp, ik en de rest een ander kamp*, waarna ze de schuld voor de spanningen naar mevrouw L. D. schuift.

- Stuk 5.3 mevrouw L. D.: verklaring M. C.: verbouwereerd over de verklaring van collega's: *er werd onder de dames van het secretariaat veel geroddeld over alles en nog wat, inclusief de Stafhouder, de bedoeling was dat dit onder de collega's bleef en dat was niet altijd het geval. Er waren 2 kampen...* deze getuige prijst mevrouw L. D. dan weer de hemel in.

- Stuk 5.5 van mevrouw L. D., waarin stafhouder V. het bestaan van *bepaalde wrijvingen* tussen de personeelsleden bevestigde, die mevrouw L. D. op een professionele wijze correct en stijlvol benaderde.

20. Wanneer in een dergelijke sfeer een moeizaam overleg moet gevoerd worden, zal er intern wel eens een onvertogen woord gevallen zijn. De getuigenverklaringen zijn in hun onderlinge samenhang wat de effectief en juist gebruikte bewoordingen betreft onvoldoende geloofwaardig om vast te stellen dat mevrouw L. D. hierbij de woorden *vetzak*, *kruipen* en *klet* zou hebben gebruikt. Zijzelf ontkent dit en de vorige stafhouders, met wie ze heeft samengewerkt *kunnen dit moeilijk geloven* (stafhouder B. – verklaring 5.4 L. D.) of beschouwen dit als *volkomen ongeloofwaardig. Grove bewoordingen heb ik haar nooit in de mond weten nemen* (stafhouder V. – stuk 5.5 L. D.).

21. De schriftelijke getuigenverklaringen in de zin van art. 961/2 Ger. W staan qua bewijswaarde op een vergelijkbaar niveau als een mondeling getuigenverhoor (S. SOBRIE, “Stand van zaken en recente ontwikkelingen inzake ... getuigenverklaring ...” in *Gerechtigd Recht Themis 82*, die Keure, Brugge, 34, nr. 37; I. SAMOY en W. VANDENBUSSCHE “Schriftelijk en getuigenbewijs. “Wanneer niets is wat het lijkt. “Over schriftelijk bewijs, bewijsovereenkomsten en de nieuwe wetgeving inzake de schriftelijke getuigenverklaring” in X., *Bewijsrecht*, 189-255, nr. 108-109). Het is daardoor en gelet op de context van de verklaringen niet nodig verder in te gaan op het getuigenaanbod van partijen of een verhoor te bevelen in de zin van art. 961/3 Ger.W.

De feitenrechter beoordeelt vrij de bewijswaarde van dergelijke schriftelijke getuigenverklaringen, rekening houdend met alle elementen die dienstig zijn om de geloofwaardigheid van de verklaring in te schatten (Cass. 28 juni 2018, RW 2018-19, 1427).

22. Het arbeidshof kan zich aansluiten bij de overwegingen van de eerste rechter dat de ingeroepen feiten niet zodanig zijn dat ze elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maken en dat de arbeidsrelatie zelfs niet gedurende een korte tijd meer in stand kon worden gehouden. De ernst van een mogelijke tekortkoming moet immers beoordeeld worden in het licht van het geheel van de omstandigheden, zoals het feit dat er door de stafhouder plots een wijziging

van het in het arbeidsreglement opgenomen uurrooster werd voorgesteld, zonder eerst mevrouw L. D. als personeelsverantwoordelijke hieromtrent te contacteren of te kennen en dit terwijl nog geen twee maanden voordien het arbeidsreglement met de werkroosters geagendeerd stond op de personeelsvergadering en er toen geen gewag werd gemaakt van deze intenties.

Het getuigenaanbod is daardoor ook niet dienstig, omdat de ingeroepen feiten in de gegeven context niet tot een ernstige tekortkoming in de zin van een dringende reden kunnen leiden. (vgl. vonnis eerste rechter, p. 7, punt 4).

### **De opzeggingsvergoeding**

23. Aangezien de dringende reden niet kan worden aanvaard, heeft mevrouw L. D. recht op een opzeggingsvergoeding van 10 maanden en 13 weken, een termijn die als dusdanig door NOAB niet wordt betwist. Er is wel discussie over de samenstelling van het jaarloon.

24. Ten onrechte wil mevrouw L. D. variabel loon in het jaarloon insluiten. Ze verwijst daarvoor naar loon voor overuren wegens zogenaamde bijkomende prestaties, waarvan geen afdoende bewijs geleverd wordt. Bovendien had ze als directeur een leidinggevende functie in de zin van art. 2, 1.1 van het KB van 10 februari 1965 (*BS* 12 februari 1965), waardoor de arbeidsduurregeling van de art. 19 tot 29 van de arbeidswet (waaronder art. 29 over de betaling van overwerk) niet op haar van toepassing is.

25. Mevrouw L. D. heeft met e-mail van 9 februari 2010 (stuk I.5 NOAB) zelf gevraagd om een bedrag van € 1.200 als reële onkosten eigen aan de werkgever te kwalificeren. Ze wil nu voorhouden dat deze terugbetaling van onkosten een verdoken loon zou bedragen, doch ze brengt geen concrete elementen aan om haar gewijzigd standpunt te staven (Arbh. Brussel 7 november 2014, *JTT* 2015, 25). Gelet op haar functie, kan aanvaard worden dat ze onkosten en terugbetaling van kilometers had, die door NOAB op forfaitaire wijze werden vergoed.

Ze rekent op deze vergoedingen vervolgens verkeerdelijk extra vakantiegeld aan. Dit laatste bedrag dient uit de berekening van het jaarloon door de eerste rechter te worden weggelaten.

26. Het privégebruik GSM werden door de eerste rechter billijk gewaardeerd.

27. Art. 29 van het arbeidsreglement bevestigt de bestaande regels van NOAB om de computersystemen en de ICT-apparatuur enkel professioneel te gebruiken. Het privégebruik kan dan ook niet als voordeel in het jaarloon worden ingesloten.

28. Het door de eerste rechter in aanmerking genomen jaarloon kan derhalve worden aangenomen onder vermindering van het bedrag van het extralegaal vakantiegeld van € 3.811,76 en het privévoordeel laptop van € 323.



Het jaarloon bedraagt dan € 90.426,84 - € 3.811,76 - € 323 = € 86.292,08 of een maandloon van € 7.191,01 en een weekloon van € 1.659,46.

De opzeggingsvergoeding bedraagt  $(7.191,01 \times 10) + (1.659,46 \times 13) = \mathbf{€ 93.483,08}$

Mevrouw L. D. heeft recht op de afgifte van een aangepast C4-formulier, doch dit dient niet te worden opgelegd onder verbeurte van een dwangsom, daar uit de dossier blijkt dat de sociale administratie van NOAB op een normale wijze wordt gevoerd.

Het hoger beroep is grotendeels ongegrond; het incidenteel beroep is ongegrond.

### **Schadevergoeding wegens outplacement**

29. Mevrouw L. D. had recht op een opzeggingsvergoeding van meer dan 30 weken en ze vroeg met aangetekende brief van 30 oktober 2017 op grond van art. 11/1 en 11/7 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*BS* 15 september 2001, zoals gewijzigd) dat haar outplacement zou worden aangeboden (stuk II.5 NOAB) Dit werd haar geweigerd met aangetekende brief van NOAB van 6 november 2017 (stuk II.6).

30. Wanneer een dergelijk outplacementpakket zou zijn aangeboden, wordt de opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (art. 11/5 §1).

Art. 11/11 bepaalt vervolgens: *De werknemer bedoeld bij artikel 11/5 herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met ... , verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, als de werkgever:*

– *hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure bepaald bij artikel 11/7 te hebben gevolgd;*

– *...*

Uit deze bepaling vloeit voort dat het niet aanbieden van outplacement gesanctioneerd wordt door het wegvallen van de mogelijkheid van inkorting van de opzeggingsvergoeding. (B. DE WOLF, "Outplacement anno 2014", *Or.* 2014, 87, IX,1).

31. Welnu, in haar vordering tot betaling van de opzeggingsvergoeding heeft mevrouw L. D. de volledige opzeggingsvergoeding zonder inkorting gevraagd en het arbeidshof heeft deze ook als dusdanig toegekend. Hierdoor werd de schade ingevolge het niet toekennen van outplacement afdoende vergoed (Arbh. Brussel 3 december 2019, AR 2018/AB/645); ze toont alleszins niet aan dat zij daarenboven nog meerdere of andere schade zou hebben geleden (Arbh. Brussel 9 maart 2018, AR 2016/AB/375).

32. Het incidenteel beroep is voor dit onderdeel ongegrond.

**Pro rata eindejaarspremie 2017, saldo eindejaarspremies en vakantiegeld hierop plus loon voor niet betaalde prestaties**

33. Gelet op de ongegrondheid van de dringende reden, heeft mevrouw L. D. recht op een pro rata eindejaarspremie, die door de eerste rechter correct werd berekend.

34. Hierbij kon om de redenen aangehaald in randnummer 24 voor de berekening geen rekening worden gehouden met zogenaamd variabel loon, waarvan mevrouw L. D. de verschuldigdheid niet aantoot.

Evenmin kan ze om dezelfde redenen geen aanspraak maken op achterstallig loon voor overigens niet bewezen prestaties tussen mei 2017 en augustus 2017.

35. Er is dan ook geen saldo eindejaarspremie en vakantiegeld hierop verschuldigd; gelet op wat gezegd werd in randnummer 25 is er evenmin verdoken loon vervat in de forfaitaire onkosten- en kilometervergoeding, zodat er ook om die reden geen aanpassing van de eindejaarspremie dient plaats te vinden.

36. Voor al deze onderdelen is het incidenteel beroep ongegrond en kan de oordeelkundige motivering van de eerste rechter hier als herhaald worden beschouwd.

**Kennelijk onredelijk ontslag**

37. Art. 8 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*) 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.*

Aan dit art. 8 werd volgende commentaar toegevoegd: *De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever* (eigen onderlijning).

38. Gelet op de betekening van het ontslag om dringende reden, zijn op grond van art. 2 §4 van de cao 109 de specifieke regels van hoofdstuk III in verband met de mededeling van de ontslagreden niet van toepassing.

Wel dienen de redenen van het ontslag nog te worden getoetst.

39. Bij de beoordeling van de dringende reden werd aanvaard dat de redenen in verband met de geschiktheid en het gedrag van mevrouw L. D. niet vaststaan en dat hierbij de context van roddel en spanning tussen het personeel moet in acht genomen worden.

40. De ontslagbrief vermeldt als reden naast het taalgebruik ook de gedragslijn van mevrouw L. D. Voor de toepassing van de cao 109 kan ook met foutloos gedrag worden rekening gehouden om een ontslag als niet kennelijk onredelijk te aanvaarden. In de pleidooien van beide partijen en in de conclusies wordt erkend dat ze niet goed kon opschieten met de toenmalige Stafhouder; de spanningen rond het moeizame overleg over het voorstel van de Stafhouder weerspiegelen dit inderdaad. Terecht wordt daaraan in de pleidooien namens haar vastgeknoopt dat een ontslag om dringende reden hier weliswaar niet op zijn plaats was, want dat een ontslag met opzegging of uitbetaling van een opzeggingsvergoeding had kunnen worden gegeven. Hierbij blijft, ongeacht het feit dat art. 35 van de arbeidsovereenkomstenwet niet kan worden toegepast, het ontslag overeind, dat gegrond is in de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. In een dergelijk spanningsveld kan een normale en redelijke werkgever een ontslagbeslissing nemen. Een zodanig ontslag is niet kennelijk onredelijk in de zin van de cao 109.

41. Het hoger beroep is voor dit onderdeel gegrond.

#### **Misbruik van ontslagrecht**

42. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt. Het misbruik van ontslagrecht kan worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cass., 19 september 1983, *RW* 1983-1984, 1480). Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever (Cass., 12 december 2005, *JTT* 2006, 155). De opzeggingsvergoeding heeft bovendien een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade (Cass., 7 mei 2001, *JTT* 2001, 410). Gelet op het forfaitair karakter van de opzeggingsvergoeding kan een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht slechts worden toegekend voor andere schade dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, m.a.w. voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass., 26 september 2005, *Soc. Kron.* 2006, 69).

43. Gelet op wat gezegd werd in randnummer 40 is het ontslag niet kennelijk onredelijk, terwijl evenmin schade wordt aangetoond die niet vergoed werd door de toegekende opzeggingsvergoeding. Dit onderdeel werd terecht ongegrond verklaard en het incidenteel beroep is op dit punt 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 en het incidenteel beroep ontvankelijk en deels gegrond,

Hervormt het bestreden vonnis en opnieuw recht doende,

Verklaart de oorspronkelijk vordering ontvankelijk en in volgende mate gegrond,

Veroordeelt de Nederlandse orde van advocaten bij de balie te Brussel tot betaling aan mevrouw L. D. van volgende bedragen:

- Een opzeggingsvergoeding van € € 93.483,08
- Een pro rata eindejaarspremie van € 3.833,67

Alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 29 augustus 2017 en de gerechtelijke intresten op bruto

Veroordeelt de Nederlandse orde van advocaten bij de balie te Brussel tot afgifte aan mevrouw L. D. van een gewijzigd C4-formulier binnen de 14 dagen na betekening van het arrest.

Wijst al het overige af als ongegrond.

Gelet op het feit dat beide partijen deels in het gelijk en deels in het ongelijk zijn gesteld, compenseert de gerechtskosten van beide aanleggen in de zin dat elke partij zijn eigen kosten draagt.

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

, kamervoorzitter,  
, raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door , griffier

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 3 maart 2020 door

, kamervoorzitter,  
, griffier