



Repertoriumnummer 2024 / 1339
Datum van uitspraak 27 mei 2024
Rolnummer 2023/AB/261
Beslissing waartegen beroep Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 10 januari 2023 21/1459/A

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

arrest

COVER 01-00003875778-0001-0015-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

1. **SECURITAS NV**, ON 0427.388.334, met zetel te 1120 BRUSSEL, Sint Lendriksborre 3,
appellant,
vertegenwoordigd door mr. D S , advocaat te 1160 OUDERGEM,

tegen

1. L H

geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mijnheer B S , afgevaardigde van de juridische dienst
van een representatieve werknemersorganisatie, de Algemene Centrale der Liberale
Vakbonden van België, Koning Albertlaan 95 te Gent, gevolmachtigde van L
H ,

*

*

*

De procedure voor het arbeidshof

Het hof heeft kennis genomen van de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 10 januari 2023, 3de kamer (A.R. 21/1459/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 05 april 2023
- de laatste neergelegde conclusies en de stukken van de partijen



De partijen hebben gepleit op de openbare terechtzitting van 18 maart 2024.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

I. **FEITEN**

1.-

Mevrouw L (verder: mevrouw L) trad op 1 september 2019 in dienst van Securitas nv (hierna genoemd: de nv) als bewakingsagent, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 23 augustus 2019. In de arbeidsovereenkomst werd de anciënniteit overgenomen die zij vanaf 13 maart 2019 had verworven bij de firma Welcome.

Met bijlage aan de arbeidsovereenkomst van 19 maart 2020 werd mevrouw L vanaf 1 maart 2020 aangesteld in de functie van 'klantgebonden brigadier' op de afdeling MDE van Belfius. In die functie kreeg zij de leiding over een team van bewakingsagenten.

2.-

Naar aanleiding van een aantal klachten die de nv had ontvangen van andere werknemers over mevrouw L werd zij door de nv uitgenodigd voor een gesprek / verhoor , aanvankelijk op woensdag 10 februari 2021, uiteindelijk op 11 februari 2021. Tijdens dit gesprek werd zij bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde.

3.-

Met aangetekende brief van (donderdag) 11 februari 2021 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van (maandag) 15 februari 2021 kennis werd gegeven. Op basis van uittreksels van getuigenverklaringen die in eerste instantie niet toelieten de auteur van de verklaring te identificeren, verwijt de nv aan mevrouw L :

- een zeer autoritaire manier van leiding geven, waarbij gedreigd wordt met ontslag, rapporteringen zonder gevolg worden gelaten, er gevraagd wordt aan collega's om belastende informatie door te geven en om uitspraken van collega's op te nemen. De nv voegde hieraan toe dat zij hier zeer zwaar aan tilde aangezien het de taak van een leidinggevende is om in eerste instantie een positief en veilig klimaat te creëren



- waarbinnen de werknemers hun job kunnen uitoefenen;
- zeer grof taalgebruik ten opzichte van de mensen aan wie ze leiding geeft, roepen en kleineren van agenten;
 - vragen om te liegen tegenover andere collega's;
 - manipulatie van de mensen aan wie ze leiding geeft;
 - zeer onrespectvol gedrag ;
 - totaal gebrek aan respect m.b.t. de private levenssfeer van de agenten.

4.-

Met brief van 17 februari 2021 vroeg mevrouw L om verdere details ter vervollediging van het 'knutselwerk' in de brief van de nv (volledige verklaringen), een bewijs van het feit dat de heer D tijdens het gesprek van 11 februari 2021 nota's had genomen en een verklaring voor de commentaar van de nv dat 'haar uitleg niet aanvaardbaar was'. Verder meldde dat zij geen rekening werd gehouden met haar uitleg en stukken.

5.-

Met een aangetekende brief van 24 juni 2021 betwistte de vakorganisatie van mevrouw L de regelmatigheid en de rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden, en vorderde zij betaling van een opzeggingsvergoeding van 9 weken loon.

Na een herinneringsbrief van 5 juli 2021, herhaalde de nv met brief van 14 juli 2021 dat mevrouw L terecht om dringende reden werd ontslagen.

II. RECHTSPLEGING

6.-

Met dagvaarding van 9 december 2021 vorderde mevrouw L voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de nv van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 11 weken loon of 8.446,19 euro, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf de dag van opeisbaarheid tot de dag van algehele betaling.

Zij vorderde verder afgifte van de nodige sociale documenten (werkloosheidsbewijs C4 en loonfiche), de veroordeling van de nv tot de kosten van het geding en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis.

In haar syntheseconclusie van 5 juli 2022 herleidde mevrouw L het gevorderde bedrag van de opzeggingsvergoeding tot 7.284,91 euro.

7.-

Met vonnis van 10 januari 2023 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van mevrouw L ontvankelijk en grotendeels gegrond. Zij veroordeelde de nv tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 7.284,91 euro bruto, te vermeerderen met de wettelijke intrest van 11 februari 2021 tot 8 december 2021 en vervolgens met de gerechtelijke intrest van 9 december 2021 tot aan de datum van algehele betaling, telkens aan de wettelijke intrestvoet.

De nv werd verder veroordeeld tot afgifte van de op dit bedrag betrekking hebbende sociale documenten, waaronder de loonbrief en het werkloosheidsbewijs C4, en tot de kosten van het geding, aan de zijde van de nv begroot op 1.170,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van L op 169,45 euro dagvaardingskosten.

8.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

9.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 5 april 2023, tekende de nv hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 10 januari 2023 werd uitgesproken door de arbeidsrechtbank.

Zij vorderde in hoofdorde te zeggen voor recht dat de vorderingen van mevrouw L ongegrond zijn en haar te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op 1.170,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg, 1.260,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, 22,00 euro en 24,00 euro bijdragen aan het Begrotingsfonds juridische tweedelijnsbijstand in respectievelijk eerste aanleg en beroep, en de kosten van dagvaarding (169,45 euro).

In ondergeschikte orde vorderde zij het bedrag van de gevorderde opzeggingsvergoeding te herleiden tot 6.746,58 euro en de kosten, minstens het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding om te slaan of te herleiden.

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. Regelmatigheid en rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

12.-

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.

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.-

Het ontslag om dringende reden is niet onregelmatig enkel en alleen omdat degene die ontslag wenst te geven om dringende reden in feite reeds vroeger de mogelijkheid had om kennis te nemen van de feiten.

(vgl. Cass. 28 februari 1994, J.T.T. 1994, 286, noot)

Uit artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt niet dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over de aangevoerde feiten voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te krijgen, onverwijld moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd.

(vgl. Cass. 17 januari 2005, Soc. Kron. 2005, 207, noot H. F.)

15.-

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een dringende reden van kunnen maken.

(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.

(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.

(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

16.-

In voorliggende betwisting staat niet ter discussie dat mevrouw L op donderdag 11 februari 2021 door de nv werd uitgenodigd voor een gesprek in verband met de getuigenverklaringen die zij had ontvangen over mevrouw L



Naar het oordeel van het arbeidshof dient dit gesprek als beginpunt voor de driedagentermijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet. Het is immers pas op dat ogenblik dat na onderzoek en het gesprek met mevrouw Liazidi alle gegevens waren verzameld die moesten toelaten om een oordeel te vellen over de feiten en de ernst ervan.

De driedagentermijn nam aldus een aanvang op de dag volgend op dit gesprek, dit is op vrijdag 12 februari 2022; het ontslag om dringende reden werd gegeven op dezelfde dag en bijgevolg tijdig.

17.-

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 door de nv gegeven op donderdag 11 februari 2021; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van maandag 15 februari 2021, dit is de derde werkdag na het ontslag om dringende reden en bijgevolg tijdig.

1.2. De naleving van de vormvoorwaarden

18.-

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 15 februari 2021.

1.3. De nauwkeurigheid van de omschrijving van de ingeroepen dringende reden

19.-

De ingeroepen motieven moeten met een zekere graad van nauwkeurigheid of precisie vermeld worden.

De dringende reden ter verantwoording van het ontslag moet in de kennisgeving zodanig worden omschreven dat de ontslagen partij op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat de rechter het ernstige karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde is als de reden die voor hem wordt ingeroepen. (vgl. Cass. 24 maart 1980, Arr. Cass. 1979-80, 912)



Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening.

(vgl. Arbh. Gent 9 februari 1987, T.S.R. 1987, 141)

Aan de onnauwkeurigheid van de kennisgeving kan niet worden verholpen via getuigenbewijs.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juni 1993, J.T.T. 1994, 74)

20.-

Naar het oordeel van het arbeidshof worden de feiten die de nv als dringende reden worden ingeroepen voldoende nauwkeurig omschreven in de kennisgeving van de dringende reden. Nadat een bepaald verwijt wordt geformuleerd, wordt door de citaten uit de getuigenverklaringen aangegeven wat er juist mee wordt bedoeld, zodat mevrouw I zich wel degelijk kan verweren tegen de geformuleerde verwijten en het arbeidshof kan nagaan of de ingeroepen feiten voldoende ernstig zijn.

Dat in de kennisgeving van de dringende reden enkel wordt gewerkt met anonieme citaten staat hieraan niet in de weg: dit is mogelijk een probleem van bewijs van de ingeroepen feiten, maar belet niet dat de citaten een voldoende nauwkeurige omschrijving van de feiten geven.

1.4. Het bewijs van de dringende reden

Enkele principes

21.-

Artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet stelt als regel dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs dient te leveren.

Bij de beoordeling van de feiten die door de partij die de dringende reden inroept worden aangevoerd, kunnen volgende stelregels worden gehanteerd.

Het voorwerp van het bewijs zijn in eerste instantie de feiten die worden ingeroepen worden als dringende reden.

(vgl. Arbh. Luik 28 september 1987, Soc. Kron. 1988, 304)

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist een vaststaand bewijs van de feiten die aan de partij die om dringende reden wordt ontslagen ten laste worden gelegd.



(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO 1992/2, 78)

22.-

Bijgevolg zal het arrest dat zich uitsluitend steunt op de beweringen van de partij die het initiatief nam tot het ontslag, de regels betreffende de bewijslast schenden.

(vgl. Cass. 14 november 1988, Soc. Kron. 1989, 43)

Ernstige twijfel over het bestaan van de ingeroepen fout speelt in het voordeel van de ontslagen partij.

(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238; Arbh. Brussel 14 augustus 2008, J.T.T. 2009, 125)

23.-

Naar het oordeel van het arbeidshof blijkt uit de stukken die uiteindelijk worden bijgebracht, meer bepaald de diverse getuigenverklaringen die door de nv worden bijgebracht, dat volgende feiten bewezen kunnen worden geacht:

- autoritaire manier van leiding geven, waarbij gedreigd wordt met ontslag, rapporteringen zonder gevolg worden gelaten, er gevraagd wordt aan collega's om belastende informatie door te geven en om uitspraken van collega's op te nemen. positief en veilig klimaat te creëren waarbinnen de werknemers hun job kunnen uitoefenen;
- grof taalgebruik ten opzichte van de mensen aan wie ze leiding geeft, roepen en kleineren van agenten;
- vragen om te liegen tegenover andere collega's;
- manipulatie van de mensen aan wie ze leiding geeft;
- onrespectvol gedrag ;
- gebrek aan respect m.b.t. de private levenssfeer van de agenten.

Het bewijs van deze feiten wordt afdoende geleverd door de getuigenverklaringen, die beantwoorden aan de vereisten van artikel 963/1 tot 3 van het Ger.W..

24.-

Dat de nv zich in de kennisgeving van de dringende reden er toe beperkt om uittreksels uit de afgelegde getuigenverklaringen te citeren en bovendien de identiteit van de getuigen niet duidelijk maakt, belet niet dat de bijgebrachte verklaringen wel degelijk bewijswaarde hebben.



Hierbij stelt het arbeidshof vast dat in het kader van de procedure alle verklaringen in origineel worden bijgebracht, dat de identificatie van degene die de verklaring aflegt kan worden gecontroleerd, en dat uit de vergelijking van de citaten uit de kennisgeving van de dringende reden en de volledige verklaringen blijkt dat de citaten wel degelijk afkomstig zijn uit de volledige getuigenverklaringen

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

25.-

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)

26.-

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 dien 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)



27.-

In voorliggende betwisting achtte het arbeidshof volgende feiten afdoende bewezen:

- autoritaire manier van leiding geven, waarbij gedreigd wordt met ontslag, rapporteringen zonder gevolg worden gelaten, er gevraagd wordt aan collega's om belastende informatie door te geven en om uitspraken van collega's op te nemen. positief en veilig klimaat te creëren waarbinnen de werknemers hun job kunnen uitoefenen;
- grof taalgebruik ten opzichte van de mensen aan wie ze leiding geeft, roepen en kleineren van agenten;
- vragen om te liegen tegenover andere collega's;
- manipulatie van de mensen aan wie ze leiding geeft;
- onrespectvol gedrag ;
- gebrek aan respect m.b.t. de private levenssfeer van de agenten.

28.-

Naar het oordeel van het arbeidshof zijn voornoemde feiten van die aard dat zij, hoewel ze ernstig zijn in de zin dat zij aantonen dat het gedrag van mevrouw L ten opzichte van haar medewerkers laakbaar is, de professionele samenwerking tussen de nv en mevrouw Li niet onmiddellijk en definitief onmogelijk en vormen zij bijgevolg geen dringende reden.

Het is ongetwijfeld zo dat de houding van mevrouw L niet bevorderlijk was voor de werksfeer, maar het zou te ver gaan om deze houding te aanzien als 'toxisch leiderschap': mevrouw L heeft niet steeds het nodige respect voor de werknemers die deel uitmaken van haar team en gebruikt een communicatiewijze die de grenzen van de beleefdheid overstijgt, zodat zij op termijn wellicht niet zou kunnen blijven werken in de onderneming, alleszins niet in de functie die zij op het ogenblik van het ontslag bekleedde, maar dit op zich maakt de verdere samenwerking niet definitief en onmiddellijk onmogelijk.

29.-

Zijdelings wijst het arbeidshof op het gegeven dat niet wordt aangetoond (en zelfs niet geargumenteed) dat mevrouw L tijdens de tewerkstelling door de verantwoordelijken van de nv werd aangesproken op haar gedrag, waarschuwingen kreeg om hierin beterschap te brengen of een verbetertraject te volgen.

Dit is te merkwaardiger wanneer ook wordt vastgesteld dat de nv dermate vertrouwde op mevrouw L dat zij, niettegenstaande haar relatief jonge leeftijd na een korte periode



van tewerkstelling werd belast met de leiding van een team bewakingsagenten, en zij tevens werd uitgenodigd en deelnam aan een interne opleiding in de 'Securitas Academy'.

30.-

Het ontslag om dringende reden van mevrouw L is dan ook hoewel regelmatig, als onrechtmatig te beschouwen zodat zij recht heeft op betaling door de nv van een opzeggingsvergoeding.

2. De opzeggingsvergoeding

31.-

Partijen zijn het er over eens dat de opzeggingsvergoeding die aan mevrouw L betaald moet worden wanneer het arbeidshof het ontslag om dringende reden onrechtmatig acht, gelijk is aan 11 weken loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Zij zijn het ook grotendeels eens over het bedrag van het loon waarmee rekening gehouden moet worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, met uitzondering van een bedrag op jaarbasis van 2.544,85 euro, dat mevrouw L in rekening brengt als variabel loon.

32.-

Aan de hand van de loonbrieven over de periode van februari 2020 tot februari 2021 toont mevrouw L aan dat zijn gedurende deze periode inderdaad naast de normale wedde, een bedrag van 2.544,85 euro ontving als ploegenpremie en overloon.

Overloon dat wordt betaald voor overuren die in een voldoende lange periode regelmatig worden gepresteerd, maken een vast onderdeel uit van het lopende loon en moeten bijgevolg in rekening worden gebracht bij het jaarloon dat in aanmerking komt voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Hetzelfde geldt voor de ploegenpremies (dus de premies die worden toegekend voor het werk in een ploegenstelsel) dat niet occasioneel is.

Mevrouw L heeft dan ook recht op de door haar correct becijferde en door de arbeidsrechtbank als correct bevonden opzeggingsvergoeding ten bedrage van 7.284,91 euro.



3. Afgifte van aangepaste sociale documenten

33.-

De nv betwist dit onderdeel van de vordering van mevrouw L enkel door voor te houden dat haar vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding als ongegrond moet worden afgewezen en dus geen nieuwe sociale documenten moeten worden afgeleverd.

Zoals hoger wordt uiteengezet, heeft mevrouw L wel degelijk recht op betaling van een opzeggingsvergoeding, zodat ook dit onderdeel van haar vordering terecht werd toegekend door de arbeidsrechtbank.

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 Securitas ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de nv Securitas in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de nv Securitas begroot op 1.260,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep en aldus vereffend, en aan de zijde van mevrouw L niet begroot en bijgevolg niet vereffend;

Legt de bijdrage van 24,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de nv Securitas.



Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

D R , plaatsvervangend raadsheer,
E M , raadsheer in sociale zaken, werkgever,
B E , raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
Bijgestaan door I D , griffier,

⚡ D B E M D R

en uitgesproken op de openbare zitting van 27 mei 2024 van de 5e kamer waar aanwezig waren :

D R , plaatsvervangend raadsheer, \
I D , griffier

⚡ D R

