

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL VAN 1 APRIL 2014

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

A.M.,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. B. Rudi en mr. W. Muriël, advocaten te 3000 LEUVEN,
(...).

Tegen:

T. NV, met maatschappelijke zetel te 1930 ZAVENTEM, (...), geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. M. Sven, advocaat te 2800 MECHELEN, (...).

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 28 september 2012 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23e kamer (A.R. 10/15883/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 8 februari 2013,
- de conclusie en de syntheseconclusie voor de appellante neergelegd ter griffie, respectievelijk op 13 augustus 2013 en 22 november 2013

- de conclusies en de syntheseconclusie voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie, respectievelijk op 31 mei 2013, 30 september 2013 en 17 december 2013,
- het schriftelijk advies van het openbaar ministerie ontvangen ter griffie op 18 februari 2014;
- de repliekbesluiten van de appellante en de geïntimeerde ontvangen ter griffie op 4 maart 2014;
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 21 januari 2014, waarna de debatten werden gesloten, de zaak voor schriftelijk advies werd meegedeeld aan het openbaar ministerie tegen 18 februari 2014, waarop de partijen hebben gerepliceerd, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Mevrouw A.M. en de NV T. ondertekenden op 2 april 2004 een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd als bediende, waardoor mevrouw A.M. met ingang van 2 april 2004 werd aangeworven als stewardess (Cabin Crew). Op hetzelfde ogenblik werd ook een addendum ondertekend waarbij ze werd aangesteld als “Senior Cabin Crew”, waardoor ze een bijkomende maandelijkse functiepremie van € 300 bruto ontving.

Op 15 juli 2004 werd een bijkomend addendum ondertekend, waardoor ze voor de periode van 15 juli 2004 tot 14 januari 2005 werd aangesteld als “Assistent Coach Cabin Crew”. Deze aanstelling werd vier maal verlengd, laatst tot 31 december 2009. Mevrouw A.M. stond in voor de begeleiding en de evaluatie van het boordpersoneel. Ze had hiervoor ook een maandelijkse brutopremie van € 300.

2. Mevrouw A.M. vroeg bij het begin van de zomervakantie 2009 halftijds tijdskrediet aan, waardoor ze enkel nog op vrijdag, zaterdag en zondag zou werken. Op 23 juli 2009 werd in die zin een addendum aan de arbeidsovereenkomst ondertekend voor de periode van 1 oktober 2009 tot 7 april 2011. Op grond van art. 3.1.2. had mevrouw A.M. recht op een functiepremie van € 168,92 bruto/maand, aangevuld met een forfaitaire premie van € 67,58 voor verkoop van artikelen aan boord.

T. leidt hieruit af dat partijen het eens waren dat door het halftijds tijdskrediet de aanstelling als Assistent Coach (met behoud van bijhorende premie) wegviel en de functie beperkt bleef tot Senior Cabin Crew Member; mevrouw A.M. zegt dat ze deze taakvermindering feitelijk heeft moeten vaststellen en dat ze hierover een gesprek wenste, wat haar onmogelijk werd gemaakt doordat er geen evaluatie- of functioneringsgesprekken meer werden georganiseerd, zodat ze zich tot haar syndicaal afgevaardigde heeft gewend, wat haar niet in dank zou zijn afgenomen.

T. klaagt over een daling van de motivatie.

Op 29 of 30 september 2009 zou er hierover een telefonisch gesprek geweest zijn met de heer B., directeur en piloot bij T., die volgens mevrouw A.M. zou gezegd hebben dat de staf niet met het management communiceert via de vakbond. Mevrouw A.M. legt een transcriptie neer van dit gesprek en een USB-stick die wegens de slechte geluidskwaliteit niet te beluisteren valt.

3. Op 29 oktober 2009 werd mevrouw A.M. samen met 8 andere collega's ontslagen met uitbetaling van de verschuldigde opzeggingsvergoeding.

Naar aanleiding van dit ontslag verzond de heer B. een e-mail aan de coaches, assistent coaches en afdelingshoofden met volgende inhoud:

"Dit is een belangrijk feit in onze organisatie. Het is éénmalig. Het kader waarin elke individuele beslissing werd genomen is er één van overleg, gesprekken en bijsturing waar al deze aspecten faalden. Het feit dat na herhaalde pogingen tot bijsturen, soms gekoppeld aan klachten van passagiers of collega's heeft uiteindelijk geleid tot de beslissing om afscheid te nemen van deze medewerkers. Dat is telkens een erg moeilijke en onaangename beslissing, die niemand graag neemt. Langs de andere kant is het belangrijk dat ons cabine personeel onze luchtvaartmaatschappij op een uitstekende manier vertegenwoordigt. Wanneer dit, zoals hier, niet het geval is en zij de visie van ons bedrijf niet waarmaken moeten we wel onze conclusies trekken. Graag geef ik jullie individueel meer uitleg mochten jullie vragen hebben bij één van de betrokkenen, aarzel dan niet om me te contacteren zodat ik dit kan duiden".

In een e-mail van 3 november aan het voltallig personeel werden de ontslagen gemeld, maar werd gezegd dat omwille van de privacy niet op de reden van de ontslagen werd ingegaan.

4. Bij brief van 27 november 2009 betwistte de raadsman van de ontslagenen de ontslagbeslissing en vroeg dat de betrokkenen zouden worden gere-integreerd.

De raadsman van T. verduidelijkte in de antwoordbrief van 26 januari 2010 de ontslagredenen voor elk van de betrokkenen.

In de antwoordbrief van 23 juli 2010 herhaalde de raadsman van mevrouw A.M. de vraag tot re-integratie en ging hij per ontslagene in op de ontslagredenen, om te besluiten tot misbruik van ontslagrecht en schending van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 op diverse gronden; hij vroeg een minnelijke oplossing.

5. Bij tegensprekelijk verzoekschrift, neergelegd op 27 oktober 2010 bij de arbeidsrechtbank te Brussel, vorderde mevrouw A.M. van haar werkgever betaling van een forfaitaire vergoeding wegens discriminatie en wegens misbruik van ontslagrecht, in synthesebesluiten van 15 maart 2012 gherdefinieerd als volgt:

- € 18.793,81 provisioneel als forfaitaire schadevergoeding op grond van art. 18 van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007
- € 5.000 als schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

Vermeerderd met intresten en kosten.

Tevens vroeg ze afgifte van alle documenten betreffende de pensioenverzekering om haar vordering accurater te kunnen begroten.

Ze vroeg tevens afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

6. Bij vonnis van 28 september 2012 van de arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering afgewezen als ontvankelijk, doch ongegrond. De arbeidsrechtbank oordeelde dat geen feiten werden aangebracht, die wezen op een vermoeden van discriminatie, terwijl de communicatie rond het ontslag niet leidde tot rechtsmisbruik.

7. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 8 februari 2013, tekende mevrouw A.M. hoger beroep aan en hernam ze bovengenoemde vordering.

II. BEOORDELING

1. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist.

De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, de genderwet van 10 mei 2007 en het verbod van discriminatie van deeltijdwerkers als gevolg van de wet van 5 mei 2002 en de CAO nr. 35 van de NAR.

2. Mevrouw A.M. houdt voor dat ze bij haar ontslag gediscrimineerd werd omwille van haar leeftijd, deeltijdse tewerkstelling, haar geslacht en de syndicale tussenkomst.

3. Deze discriminatiegronden kunnen ingeroepen worden op basis van:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007 en 5 juni 2007 (hierna genoemd de antidiscriminatiewet), die door zijn art. 3 de discriminatie op grond van leeftijd beoogt te bestrijden,
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, BS 30 mei 2007 en 5 juni 2007 (hierna genoemd de genderwet), die door zijn art. 3 de discriminatie op grond van geslacht beoogt te bestrijden,
- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, BS 13 maart 2002 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van de NAR van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid (KB 21 september 1981, BS 6 oktober 1981) op grond waarvan deeltijdwerkers niet minder gunstig mogen worden behandeld dan voltijdse werknemers.

Het Openbaar Ministerie heeft in zijn advies op een correcte wijze de doelstellingen van deze wetgevingen uitgelegd en ze gekaderd in de Europese Richtlijnen 2000/43, 2000/78, 2006/54 en 97/81, waarvan deze wetten de omzetting vormen.

Het arbeidshof kan hiernaar verwijzen.

De wetgever heeft bij deze omzetting voorzien in een in beginsel gesloten systeem, waarbij de schending van het niet discriminatieverbod moet worden teruggebracht tot de in de wet opgenomen lijst van discriminatiegronden (Parl. St., Kamer, 2006-2007, DOC 51-2722/001, pp. 14-16; GwH 12 februari 2009 nr. 17/2009, B.14.3).

4. Het Openbaar Ministerie wijst verder op de schadevergoedingsregeling en de specifieke bewijslastregeling, zoals opgenomen in art. 28 van de antidiscriminatiewet, dat luidt:

§ 1 Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, ... voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2 Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3 Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Art. 33 van de genderwet bevat een gelijkaardige bepaling.

De eerste rechter heeft geoordeeld dat mevrouw A.M. geen objectieve elementen aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden.

Het Grondwettelijk Hof heeft in de overwegingen 91 tot 94 van het arrest 17/2009 van 12 februari 2009 de grondslag van deze bewijslastregeling onderzocht en overwoog daarbij wat betreft het aanbrengen van objectieve elementen die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden:

B.93.3

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat daarbij niet dat een persoon aantoont dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven.

...

Voormelde feiten vermogen evenwel niet algemeen van aard te zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven. In zoverre

volgens de bestreden artikelen gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die gekenmerkt zijn door een van de in de bestreden wetten vermelde gronden een vermoeden van directe discriminatie doen ontstaan (artikel 30, § 2, 1^o, van de Antiracismewet, artikel 28, § 2, 1^o, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 33, § 2, 1^o, van de Genderwet), dient dat patroon bij die personen te bestaan.

Hetzelfde dient te gelden ten aanzien van feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op een van de in de bestreden wetten vermelde gronden kunnen doen vermoeden.

De rechter dient de juistheid van de gegevens die hem zullen worden voorgelegd te beoordelen in overeenstemming met de regels van gemeen recht, waarbij hij geval per geval moet oordelen over de regelmatigheid van de aangebrachte elementen.

De rechter heeft hiervoor de nodige appreciatievrijheid. (B.93.4)

Gelet op de keuze voor een gesloten systeem, moeten deze elementen specifiek kunnen teruggebracht worden tot één van de discriminatiegronden die in de wet zijn opgegeven en dit dient op een voldoende concrete en niet op algemene wijze te gebeuren.

5. Uit het dossier blijkt echter dat mevrouw A.M. samen met 8 andere collega's ontslagen werd en dat ze meent dat dit willekeurig en zonder grond gebeurde.

In een eerste brief van haar raadsman d.d. 27 november 2009 m.b.t. de ganse groep wordt gevraagd naar de motieven van deze ontslagen, zonder dat er wat haar betreft enige referentie gebeurt naar discriminatie op grond van leeftijd, geslacht of deeltijds werk.

Wanneer de raadsman van T. in zijn antwoordbrief van 26 januari 2010 de individuele redenen opgeeft, worden deze vervolgens door de raadsman van de ontslagenen in de brief van 23 juli 2010 tegengesproken.

Wat betreft mevrouw A.M. wordt daarbij niet verwezen naar een discriminatie op grond van leeftijd, geslacht of deeltijds werk. De verwijzing naar een zgn. bestraffing wegens deeltijds werk is haar interpretatie en wordt niet concreet gemaakt, daar haar precies verwijt is dat er geen gesprek geweest is.

In eerste orde wordt misbruik van ontslagrecht aangevoerd omwille van het schril contrast tussen de verschillende versies van partijen.

Slechts in "algemene" zin wordt dan wat betreft de groep van ontslagenen een referentie gemaakt naar leeftijd, syndicaal engagement of sympathie, verzoek tot dialoog, verzoeken tot het bekomen van deeltijdse arbeid, zorgvuldigheid en het waken van veiligheidsvoorschriften edm.

Deze opsomming verwijst enigszins naar de gesloten lijst van discriminatiegronden, maar gaat de in de wet weerhouden lijst van discriminatiegronden ook te buiten.

Een dergelijke algemene benadering en opsomming volstaan niet om concrete elementen van discriminatie te aanvaarden, die sterk genoeg zijn om een vermoeden van discriminatie op basis van de wettelijke gronden te aanvaarden.

Uit deze briefwisseling blijkt immers dat de concrete frustratie veeleer gelegen is in het collectief karakter van de ontslagen en de niet conforme motieven, waardoor aan T. een onbehoorlijk werkgeverschap wordt verweten.

Ook in de procedure benadrukt mevrouw A.M. vooral de communicatie (of het gebrek eraan) rond haar vraag waarom ze geen Assistent Coach meer kon zijn in haar deeltijds werkregime. Haar bezwaar is vooral dat ze omwille van de vraag tot uitleg ontslagen is. Maar ze betwist niet dat ze de functiepremie behield. Ze spreekt ook niet wezenlijk tegen dat de voordien door haar gegeven coaching niet samenrijmde met het week-endwerk, zoals T. thans in de procedure laat gelden.

In die zin blijven er onvoldoende concrete gegevens om een discriminatie op de door haar aangegeven gronden te vermoeden.

6. Het systeem van de gesloten lijst van discriminatiegronden, vervat in bovenvermelde antidiscriminatie wetten, verhindert echter niet dat er ruimere discriminatiereedenen kunnen zijn.

Dit wordt duidelijk uitgedrukt in de overwegingen B.14.4 en B.14.7 van het arrest 17/2009 van 12 februari 2009 van het Grondwettelijk Hof:

B. 14.4. Zelfs wanneer het gaat om verhoudingen tussen privépersonen, zou de wetgever niet kunnen afwijken van het algemene discriminatieverbod dat uitdrukkelijk is gewaarborgd bij de in B. 14.2 vermelde grondwets- en verdragsbepalingen. Het aannemen van een gesloten lijst zou dus in geen geval kunnen worden geïnterpreteerd in die zin dat discriminaties op gronden die niet in die lijst voorkomen, worden toegestaan.

B.14.7. Het feit dat een discriminatiegrond niet in de lijst is opgenomen, heeft weliswaar tot gevolg dat de specifieke bescherming die de bestreden wetten bieden niet van toepassing is, maar betekent niet dat de slachtoffers van een discriminatie op een dergelijke grond van elke rechtsbescherming zijn uitgesloten. Elke ongelijke behandeling in de verhoudingen tussen burgers waarvoor geen verantwoording kan worden gegeven, maakt immers een discriminatie uit en derhalve een foutief gedrag, dat tot een burgerrechtelijke sanctie, met name een schadevergoeding, aanleiding kan geven.

7. Hieruit vloeit voort dat bij gebreke aan voldoende concrete elementen, die een vermoeden van discriminatie kunnen aanbrengen op grond van de gesloten lijst van de antidiscriminatie wetten, mevrouw A.M. niet voldoet aan haar deel van de bewijslastregeling om haar vordering op basis van de voormelde wetten te honoreren, zodat op dit punt het hoger beroep ongegrond is.

Niettemin zal op grond van wat in randnummer 6 werd ontleed een bijzondere aandacht moeten besteed worden aan de vordering wegens misbruik van ontslagrecht.

Misbruik van ontslagrecht

8. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt.

Anders dan voor werklieden, voor wie artikel 63 van de arbeidsovereenkomstwet geldt, bestaat voor bedienden geen vergelijkbare uitdrukkelijke wetsbepaling, maar dit verhindert niet dat 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, R. W. 1983-1984, 1480).

Het rechtsmisbruik dat het ontslag van een bediende aantast, zelfs als het ontslag gegrond zou zijn op redenen die verband houden met het - zelfs niet foutieve - gedrag van een bediende of met de noodwendigheden van het werk, kan ontstaan uit de uitoefening van het ontslagrecht op een wijze die de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bedachtzame werkgever.(Cass., 12 december 2005, JTT 2006, 155; Soc. Kron. 2007, 38 met noot H. F.).

9. T. beroept zich in haar beroepsbesluiten en in haar repliek op het advies van het Openbaar Ministerie herhaaldelijk op haar ontslagmacht en beschouwt elke in vraag stelling van de concrete omstandigheden van de uitoefening ervan als een inbreuk op haar prerogatieven.

De afweging die samengaat met een marginale toetsing wordt goed uitgelegd door prof. D. C. als volgt:

57. Met “kennelijk” en “marginale toetsing” wordt vooral de ruime beleidsmarge van de werkgever benadrukt. In feite is deze beperkte toetsing onvermijdelijk omdat de rechter noch feitelijk noch juridisch zich in de plaats van de werkgever kan stellen. De beoordelingsmarge van de werkgever in de leiding van de onderneming blijft fundamenteel, maar sluit een beperkte vorm van controle niet uit...

58. Maar dit betekent helemaal niet dat de rechter geen controle kan uitoefenen over de ontslagreden. De vraag rijst of de rechters in België niet iets te terughoudend zijn omdat men te zeer beducht is voor rechtsonzekerheid en verschillende appreciatie per rechtsgebied (C. E. C. en A. M., «Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employe ´s», in S. Gilson (eds.), *Le licenciement abusif. Notions, évolutions, questions speciales*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2009, 44-48.)

Het is de rechter toegestaan te verifiëren of de aangevoerde economische reden al dan niet de werkelijke ontslagreden verbergt. Argumenten van de werkgever dat hij te weinig werk zou hebben, klinken hol als hij precies die bedienden ontslaat die zich rechtmatig verzet hebben tegen een loonsverlaging (Arbh. Luik 15 november 2001, Or. 2002, afl. 4, 2.) Ook het argument dat de bediende niet voldoet, terwijl hij eigenlijk werd ontslagen na een weigering om de proefperiode te verlengen, klinkt niet erg geloofwaardig (Arbh. Luik 24 december 2005, JTT 2006, 186).

Een marginale toetsing is dus noodzakelijk om te verhinderen dat het ontslagrecht misbruikt wordt.

Het Hof van Cassatie definieert misbruik van ontslagrecht als “uitoefening van het ontslagrecht op een wijze die de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een normale en voorzichtige werkgever” D. C., ‘Misbruik van ontslagrecht in hoofde van de werkgever’ in ATO-O-501-105, nr. 57-58)

10. Naast de voorbeelden die D. C. op basis van de bestaande rechtspraak opsomt, verwijst het Openbaar Ministerie in haar advies nog naar enkele andere voorbeelden, zoals het ontslag dat op kwaadwillige wijze wordt gegeven of handelingen waardoor afbreuk wordt gedaan aan de eerbaarheid van de werknemer.

Samen met het Openbaar Ministerie vindt het arbeidshof geen relevante tekortkomingen die aan mevrouw A.M. kunnen verweten worden.

Ze behield de premie verbonden aan haar functie van Assistent Coach Cabin Crew bij haar aanvraag tot deeltijdse tewerkstelling. Anders dan T. voorhoudt, werd van de afschaffing van de coachingtaken in de nieuwe arbeidsovereenkomst geen melding gemaakt en mevrouw A.M. heeft dit in de feiten moeten ondervinden.

Ook al heeft T. daarover in de procedure een uitleg gegeven, toch was het haar recht om daarover tijdens de tewerkstelling uitleg te vragen en dit is haar niet in dank afgenomen, want een maand later werd ze ontslagen.

Bij gebreke aan reële tekortkomingen, is een dergelijke handelwijze niet deze van een normale en voorzichtige werkgever temeer daar een goed werkgeverschap heden ten dage dient uit te gaan van een internationale en Europese context waarbij verschillende juridische instrumenten betrekking hebben op het recht van een werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en op het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag.

Dit veronderstelt een goed HR-beleid, dat uitgaat van een permanente dialoog (informeel en/of formeel) tussen de werkgever en de werknemer gedurende een volledige loopbaan.

(vergelijk het verslag bij de op 29 oktober 2009 nog niet van toepassing zijnde CAO nr. 109 van de NAR (p.1), maar waarvan de motieven verhelderen wat kan verstaan worden onder de uitoefening van het ontslagrecht door een normale en voorzichtige werkgever)

11. T. heeft door de interne communicatie over de gezamenlijke ontslagen een band gelegd tussen deze ontslagen en het arbeidshof kan daarbij niet voorbijgaan aan het feit dat ook in het geval van de andere ontslagen het dikwijls gaat over personeelsleden die vragen gesteld hebben over hun rechten of mogelijkheden rond een aan de gezinssituatie aangepaste werkregeling.

Het stellen van dergelijke vragen dient als normaal te worden aanzien en mag er niet toe leiden dat men in de gevarenzone komt om te worden ontslagen.

In de interne communicatie wordt zonder omwegen gesuggereerd dat men een overlegtraject gevolgd heeft met gesprekken en bijsturing die in alle aspecten faalden.

Nochtans kunnen er t.a.v. mevrouw A.M. geen tekortkomingen worden hard gemaakt.

Het feit dat dit kadert in ontslagen van meerdere personeelsleden die allen over eenzelfde kam worden geschoren, maakt dat in deze omstandigheden de goede naam en beroepsernst van betrokkene zonder reden in het gedrang werd gebracht, wat in de kleine wereld van de luchtvaart moeilijk te herstellen valt.

Deze communicatie over het ontslag strookt niet met deze van een normaal bedachtzame en voorzichtige werkgever, dit te meer rekening houdend met wat in randnummer 6 werd vastgesteld.

Mevrouw A.M. toont daardoor de abnormale uitoefening van het ontslagrecht aan.

12. Samen met het Openbaar Ministerie acht het arbeidshof het misbruik van ontslagrecht aangetoond en kan voor de bijkomende schade die voortvloeit uit de met het ontslag gepaard gaande intimiderende omstandigheden naar billijkheid een schadevergoeding van € 5.000 worden toegekend.

Op dit punt is het hoger beroep gegrond.

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,

Gelet op het gedeeltelijk eensluidend advies van mevrouw Nathalie V. d. B., eerste substituut-arbeidsauditeur bij de arbeidsrechtbank te Brussel, gedelegeerd bij het auditoraat-generaal bij het arbeidshof te Brussel, waarop beide partijen tijdig hebben gerepliceerd.

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond,

Hervormt het bestreden vonnis en opnieuw rechtdoende;

Verklaart de oorspronkelijke vorderingen ontvankelijk en in volgende mate gegrond:

Veroordeelt de nv T. tot betaling aan mevrouw A.M. van een schadevergoeding van € 5.000 wegens misbruik van ontslagrecht, te vermeerderen met de vergoedende intresten vanaf 23 juli 2010 en de gerechtelijke intresten.

Wijst het meergevorderde af.

Compenseert de gerechtskosten van beide aanleggen en legt elke partij de kosten ten laste die ze tot nu toe gemaakt heeft.

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

Lieven L., kamervoorzitter,
Roland W., raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Roger V., raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

bijgestaan door:
Kelly C., griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 1 april 2014 door:
Lieven L, kamervoorzitter,
bijgestaan door
Kelly C., griffier.