

# ARBEIDSRECHTBANK TE GENT

## VAN 20 APRIL 2015

IN ZAKE :

H. Wim, NN nr.(...),  
wonende te 9200 Grembergen, (...),

eisende partij, op de openbare terechtzitting vertegenwoordigd door mevrouw C. V. D. S., volmachtdrager, afgevaardigde van een representatieve organisatie voor werknemers, met burelen te 9000 Gent, (...).

TEGEN :

P. BVBA, KBO nr. (...),  
met zetel te 9042 Gent, (...),

verwerende partij, op de openbare terechtzitting vertegenwoordigd door Mr. L. P. loco Mr. I. V. P., advocaat te 9051 Gent- Sint-Denijs-Westrem, (...).

### VOORWERP VAN DE VORDERING

De vordering werd ingeleid bij middel van een exploit van dagvaarding betekend op 5 juni 2014 door Philippe H., gerechtsdeurwaarder, met standplaats te 9000 Gent, (...).

De vordering van eisende partij, zoals geformuleerd bij dagvaarding, strekt er toe verwerende partij te horen veroordelen tot het betalen, benevens de wettelijke en gerechtelijke intresten van het bedrag van:

6.920,91 euro bruto verbrekiingsvergoeding

Onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding. Het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande alle verhaal en zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement,

In synthesebesluiten neergelegd ter griffie op 10 november 2014 vordert eisende partij:

De vordering van eiser ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens verweerster te veroordelen tot het betalen, benevens de wettelijke en/of vergoedende en gerechtelijke intresten, van: - 6.920,91 euro bruto verbrekingsvergoeding Verweerster te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van concluant begroot op 146,20 euro dagvaardingskosten".

De verwerende partij vraagt in synthesebesluiten neergelegd ter griffie op 11 december 2014: De vordering van de eiser ontvankelijk maar ongegrond te verklaren. Minstens alvorens recht te doen, het getuigenverhoor toe te staan van de heer Christ D. W, de heer Yens B. en de heer Andy B., teneinde hen enige opheldering te horen geven over de feiten die zich op 24 maart 2014 voordeden.

De eiser te veroordelen tot de kosten van het geding, die er voor de concludente tot op heden als volgt uitzien:

- rechtsplegingsvergoeding (basisbedrag): 990,00 euro."

## DE PROCEDURE

De vordering werd ingeleid met een exploit van dagvaarding betekend op 5 juni 2014 door Philippe H., gerechtsdeurwaarder, met standplaats te 9000 Gent, (...).

De partijen werden, bij uittreksel uit het zittingsblad van de openbare terechtzitting van de eerste kamer van 23 juni 2014, op 30 juni 2014, overeenkomstig artikel 747, § 2, vierde lid Ger. W., in kennis gesteld van de conclusietermijnen en rechtsdag, welke werd bepaald ter openbare terechtzitting van de eerste kamer, thans kamer GI van 12 januari 2015.

Op de zitting van 12 januari 2015 werd de zaak overeenkomstig artikel 754 Ger. W. verdaagd naar de zitting van 9 maart 2015.

Een poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 Ger. W. kende geen resultaat.

Beide partijen werden gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies.

De debatten werden gesloten.

De stukken van het geding, onder meer die gevoegd bij het dossier van de rechtspleging, werden ingezien.

De Taalwetgeving werd gerespecteerd.

## BESPREKING

Eisende partij was sedert 5 mei 2008 in dienst van de BVBA M., de rechtsvoorganger van de verwerende partij.

Op 1 maart 2013 werd de arbeidsovereenkomst met toepassing van cao 32bis overgedragen aan de verwerende partij. De eisende partij was tewerkgesteld als

bestuurder van K.-voertuigen en stond in voor het transport van gloeiende lava vanuit A. M..

Op 31 maart 2014 werd de eisende partij ontslaan om dringende reden welke als volgt werd omschreven:

"hierbij wens Ik je officieel in kennis te stellen van de beslissing dewelke heden genomen werd om een einde te maken aan de bestaande arbeidsovereenkomst. Daarbij hoeft u dus niet meer te presteren.

De reden voor deze onmiddellijke stopzetting ligt aan de feiten welke deze morgen besproken werden met Diego C., General Manager en Andy B., Operations Manager. Meer bepaald racistische uitlatingen dewelke U, als supervisor, bij de teambespreking van begin maart in het openbaar naar voren hebt gebracht Een aantal werknemers was zodanig geshockeerd dat zij ons hierover hebben ingelicht. Wij hebben een onderzoek gestart en de feiten werden enkel bevestigd. Gezien P. Services dergelijk gedrag niet tolereert rest ons enkel de samenwerking onmiddellijk te stoppen omwille van dringende reden.

Alle papieren zullen naar U toegestuurd worden van zodra deze beschikbaar zijn bij het sociaal secretariaat".

Bij schrijven d.d. 7 april 2014 vorderde de eisende partij een verbrekingsvergoeding.

## TOELAATBAARHEID

De vordering werd regelmatig naar vorm ingeleid met een exploit van dagvaarding, betekend op 5 juni 2014 door Philippe H., gerechtsdeurwaarder, met standplaats te 9000 Gent, (...), en is toelaatbaar, hetgeen de verwerende partij overigens niet betwist.

## TEN GRONDE

Het ontslag om dringende reden:

Principes.

A. het ontslag om dringende reden

1. Algemeen

Alvorens dieper in te gaan op het geschil tussen partijen, herhaalt de rechtbank de algemene principes i.v.m. het ontslag en het ontslag om dringende reden.

Het ontslag kan worden omschreven als de handeling waarbij een partij aan de andere haar wil te kennen geeft om een einde te maken aan een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Deze vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst onderscheidt zich van de opzegging of het ontslag om dringende reden, zoals deze geregeld zijn bij artikels 37 en 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Bovendien is de wilsuiking van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen een

rechtshandeling die onomkeerbaar is en waarop niet kan worden teruggekomen tenzij met wederzijds akkoord van de partijen.

Volgens art. 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet<sup>1</sup> kan elke partij de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Art. 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet<sup>1</sup> omschrijft wat onder een dringende reden dient te worden verstaan. Opdat er sprake zou zijn van een dringende reden, dienen drie voorwaarden cumulatief vervuld te zijn:

- × het moet gaan om een ernstige tekortkoming;
- × die de verdere samenwerking tussen de werkgever en de werknemer op professioneel vlak onmogelijk maakt;
- × en die deze samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden vormt een uitzondering op de normale wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het gaat om een afdanking zonder opzegging of vergoeding en maakt aldus de zwaarste sanctie uit die de werknemer kan treffen.

Het moet dus vooreerst gaan om een ernstige tekortkoming. De dringende reden impliceert noodzakelijk een fout<sup>2</sup>. Het is evenwel niet vereist dat de partij die het ontslag geeft, schade heeft geleden ten gevolge van de fout van de ontslagen partij<sup>3</sup>.

Kenmerkend voor een dringende reden is dat de arbeidsrelatie niet meer in stand kan gehouden worden zelfs niet gedurende een korte termijn<sup>4</sup>. Deze onmogelijkheid om zelfs tijdelijk nog samen te werken, is essentieel voor het ontslag om dringende reden.

Wanneer de werkgever een werknemer op staande voet wil ontslaan om dringende reden, dient hij een aantal vormvereisten m.b.t. de kennisgeving van de redenen die hij wenst in te roepen ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden, te eerbiedigen.

Art. 35, 3de alinea van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt immers dat het ontslag om dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn kan worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Deze termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die ontslag betekent, voldoende kennis heeft gekregen van de feiten<sup>5</sup>. De termijn begint te lopen vanaf het moment dat de ontslaggevende partij over het bestaan van de feiten die hij wenst in te roepen als dringende reden, voldoende zekerheid heeft om

---

<sup>1</sup> Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder Arbeidsovereenkomstenwet genoemd)

<sup>2</sup> Cass., 23 oktober 1989, J.T.T., 1989,432

<sup>3</sup> Cass., 9 maart 1987, R.W., 1987-88,258; Cass., 6 maart 1995, J.T.T., 1995,281

<sup>4</sup> Cass., 1 juni 1981, J.T.T., 1981,295; Arbh. Antwerpen, 19 februari 1993, R.W., 1993-94,680;

<sup>5</sup> Cass., 23 mei 1973, J.T.T., 212; Cass., 11 januari 1993, J.T.T., 1993,58

met kennis van zaken een beslissing te kunnen treffen, met name voor haar eigen overtuiging en tevens tegenover de andere partij en de rechtbank<sup>6</sup>.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn (art. 35, 4de.alinea. Arbeidsovereenkomstenwet).

Kennisgeving van de reden impliceert dat de ingeroepen motieven met een zekere graad van nauwkeurigheid of precisie vermeld moeten 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 ernstig karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde reden is als de reden die voor hem wordt ingeroepen<sup>7</sup>.

De omschrijving van de dringende reden zal geacht worden formeel in orde te zijn als ze op onmiskenbare wijze de betwiste tekortkomingen omschrijft.

Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening<sup>8</sup>.

Vroegere feiten die op zichzelf het ontslag om dringende reden niet meer kunnen verantwoorden kunnen ingeroepen worden om de ernst van het feit waarvoor het ontslag om dringende reden gegeven wordt, toe te lichten.<sup>9</sup>

Indien daarentegen geen van de feiten die vastgesteld zijn binnen de termijn van drie werkdagen als foutief zijn erkend, dienen eerdere feiten niet te worden onderzocht aangezien die feiten geen invloed kunnen hebben op de ernst van een gedrag dat immers toch niet als fout wordt aangemerkt.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voor het ontslag en voor de kennisgeving geëerbiedigd heeft (art. 35, 8ste al. Arbeidsovereenkomstenwet).

## 2. Concreet wat het geschil tussen de partijen betreft:

1' wat de termijn betreft:

De eisende partij betwist niet dat het ontslag tijdig werd gegeven.

---

<sup>6</sup> 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 en, R.W., 2000-2001,353; Cass., 8 november 1999, /T.T., 2000,211; Cass., 19 maart 2001, J.T.T., 2001, 249; Cass., 14 mei 2001, /T.T., 2001,390

<sup>7</sup> Cass., 2 juni 1976, R.W., 1976-77,1022; Cass., 27 februari 1978, R.W., 1978-79,331; Cass., 24 maart 1980, Pas., I, 900; Arbh. Gent, 9 februari 1987, T.G.R., 1987,141; Arbh. Gent, 24 maart 1989, T.G.R., 1989, 84; Arbh. Gent, 14 mei 2001, A.R. nr. 103/00, omtitgeg.

<sup>8</sup> Arbh. Gent, 9 februari 1987, T.S.R., 1987,141

<sup>9</sup> Cass., 16 december 1979, J.T.T., 1981,35; Cass., 18 februari 1980, R.W., 1980-81,1417; Cass. 28 maart 1988, J.T.T., 1989,82

De rechtbank oordeelt dat het ontslag werd gegeven binnen de drie werkdagen zoals voorzien in artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

2° wat de nauwkeurigheid betreft:

Volgens de eisende partij is de omschrijving van de dringende reden zonder meer onvoldoende nauwkeurig.

De ten laste gelegde feiten welke zich situeren binnen de termijn van drie werkdagen zijn als volgt omschreven:

"De reden voor deze onmiddellijke stopzetting ligt aan de feiten welke deze morgen besproken werden met Diego C., General Manager en Andy B., Operations Manager. Meer bepaald racistische uitlatingen dewelke U, als supervisor, bij de teambespreking van begin maart in het openbaar naar voren hebt gebracht. Een aantal werknemers was zodanig geshockeerd dat zij ons hierover hebben ingelicht".

De rechtbank oordeelt dat de feiten welke ten grondslag liggen van het ontslag om dringende redenen in het ontslagschrijven inderdaad onvoldoende precies en nauwkeurig zijn omschreven. In het ontslagschrijven wordt niet gepreciseerd aan welke racistische uitlatingen de eisende partij zich heeft bezondigd, ten aanzien van wie ze werden uitgesproken en over welke werknemer ze precies handelden. Daarnaast dient vastgesteld dat de verwerende partij de racistische uitlatingen situeert in het begin van de maand maart daar waar uit de stukken blijkt dat de uitlatingen gebeurden op 24 maart 2014.

Het is pas in huidige procedure dat de verwerende partij de feiten concretiseert wanneer zij in dat verband verwijst naar haar stuk 11/4 waaruit blijkt:

" op 24 maart tijdens de overdracht van de ploegen (nacht/ochtend) deelt Wim H. de werkwijze voor het afvoeren van bepaald materiaal mee zonder dat dit moet gewogen worden. Dit was de opdracht van B. (= Activity manager) volgens hem. Een andere werknemer meende evenwel van Andy (= Operations manager) begrepen te hebben dat dit wel moest gewogen worden. Die werknemer zegt vervolgens dat de ene wit zegt en de andere zwart en hij daardoor ook niet meer weet maar gaat hem erover informeren.

Hierop wordt er door Wim geantwoord: "B., die bruinen, die antwoordt in 't bruin". Een uitspraak die door veel aanwezigen met ongeloof wordt onthaald. Een andere verbolgen werknemer repliceert nog dat wit en zwart, grijs geeft en zeker geen bruin.. "

Deze uitlatingen worden ook bevestigd door Christ D. W..

Dergelijke geconcretiseerde feiten hadden zeker een ontslag om dringende reden kunnen rechtvaardigen. Racistische uitlatingen kunnen nooit worden aanvaard, doch de vaststelling blijft dat de omschrijving van de feiten zoals terug te vinden is in het ontslagschrijven van 31 maart 2014 niet van aard is om het ernstig karakter van de aangevoerde reden te beoordelen.

Dat de verwerende partij terughoudend was om de exacte woorden die de eisende partij op 24 maart 2014 had gebruikt weer te geven omwille van het feit dat het gaat om racisme en xenofobie verandert hieraan niets. In het geval van een ontslag om

dringende reden dient de partij die de dringende reden inroept net zeer precies te zijn. Enige terughoudendheid, fatsoen of schroom is in dat geval niet aan de orde. De door de eisende partij gebruikte woorden en de exacte omstandigheden waarin deze werden geuit dienden in het ontslagschrijven te worden vermeld zodat de rechtbank het ernstig karakter van de aangevoerde reden kon beoordelen en kon nagaan of het dezelfde reden is als de reden die voor de werknemer werd ingeroepen.

De eisende partij werd aldus onrechtmatig om dringende reden ontslagen. De verwerende partij is bijgevolg een opzeggingsvergoeding verschuldigd aan de eisende partij.

De eisende partij heeft recht op een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met een opzegtermijn van 49 kalenderdagen en 4 weken.

De opzeggingsvergoeding overeenstemmend met een opzegtermijn van 49 kalenderdagen + 4 weken wordt door de eisende partij correct begroot op een bedrag van 6.920,91 euro bruto.

#### DE UITVOERBAARHEID BIJ VOORRAAD:

Eisende partij vordert het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande elk verhaal, zonder voorwaarde van zekerheidstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

De uitvoerbaarheidsverklaring bij voorraad is een uitzonderlijke maatregel die slechts toegelaten kan worden in een bepaald aantal gevallen, namelijk bij hoogdringendheid of bij dreigend gevaar dat een partij zich aan de uitvoering van het vonnis zal onttrekken.

De uitzonderlijke omstandigheden, die een uitvoerbaarheid bij voorraad motiveren, dienen strikt geïnterpreteerd te worden.

In casu motiveert eisende partij zijn vordering niet.

De vordering tot voorlopige ten uitvoerlegging wordt gelet op voornoemde omstandigheden ongegrond verklaard.

#### OM DEZE REDENEN

De arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, kamer GI, doet uitspraak op tegenspraak.

Alle andere en tegenstrijdige conclusies verwerpend,

Verklaart de vordering ontvankelijk en gegrond.

De rechtbank veroordeelt verweerster tot:

- de som van 6.920,91 euro bruto als opzeggingsvergoeding;

Bedrag te vermeerderen met de wettelijke interest vanaf het ogenblik dat het eisbaar werd tot 5 juni 2014 en van dan af met de gerechtelijke interest tot op de dag van de effectieve betaling;

De verwerende partij is ertoe gehouden op de bruto bedragen de bij de wet bepaalde inhoudingen te verrichten.

De rechtbank legt de gerechtskosten krachtens artikel 1017, eerste lid Ger.W. ten laste van verweerster.

De te vereffenen kosten worden tot op heden begroot:

- aan de zijde van eisende partij op :  
Dagvaardingskosten: 146,20 euro
  
- aan de zijde van verwerende partij op :  
rechtsplegingsvergoeding : 990,00 euro  
te vermeerderen met de kosten van uitgifte van onderhavig vonnis

De rechtbank staat de voorlopige tenuitvoerlegging van dit vonnis niet toe.

Aldus gewezen door:

Dhr. C. R., rechter in de arbeidsrechtbank,  
Mevr. A. R., rechter in sociale zaken, benoemd als werkgever;  
Mevr. E. D. V., rechter in sociale zaken, benoemd als werknemer-arbeider;  
bijgestaan door:  
Mevrouw M.C. griffier

En uitgesproken op maandag twintig april tweeduizend vijftien in de openbare terechtzetting van de kamer G1 van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent.