# Hof van Cassatie: Arrest van 14 Oktober 1996 (België). RG S950116F

* Date : 14-10-1996
* Language : Dutch
* Section : Case law
* Source : Justel N-19961014-1
* Role number : S950116F

HET HOF,

 Gelet op het bestreden arrest, op 29 maart 1995 gewezen door het Arbeidshof te Brussel;

 Over het eerste middel : schending van de artikelen 149 van de gecoördineerde Grondwet, 35, 39, alinéa 1, en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 35 zoals het gewijzigd is bij de wet van 18 juli 1985; artikel 82 zoals het gewijzigd is bij het koninklijk besluit van 14 december 1984); 1319, 1320 en 1322 van het Burgerlijk Wetboek,

 doordat het arbeidshof in het arrest beslist dat het ontslag laattijdig was en, met bevestiging van het vonnis van de arbeidsrechtbank, eiseres veroordeelt om een opzeggingsvergoeding van 487.919 frank te betalen, verhoogd met de wettelijke interest vanaf 18 december 1992, en haar tevens verwijst in de kosten, op de volgende grond : "(Verweerster) is sinds 13 maart 1985 door (eiseres) tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst van 28 februari 1985. Op 17 december 1992 geeft de werkgever kennis van het ontslag om dringende redenen in de volgende bewoordingen : 'In aansluiting op ons onderhoud van maandag 14 december 1992 en na een controle van een aantal aanvullende gegevens, brengen wij u op de hoogte van onze beslissing om de door u met onze vennootschap gesloten arbeidsovereenkomst, wegens ernstige tekortkoming te beëindigen, zonder vergoeding of opzegging. Vermits uw laatste werkdag woensdag 16 december 1992 was, bent u vanaf heden, donderdag 17 december 1992, vrij van alle verbintenissen jegens Sheraton Brussels Hôtel & Towers. Onze beslissing steunt op de volgende redenen : 1° Wij hebben vastgesteld dat u alleen al tijdens de eerste elf maanden van 1992 en tijdens het gehele jaar 1991 de vrijheid hebt genomen om respectievelijk 17 en 24 dagen minder te werken dan het voor die jaren bepaalde aantal werkdagen. Hoe zou het geweest zijn de jaren voordien? 2° U hebt herhaaldelijk onjuiste informatie verstrekt aan de loondienst, zodat het 'persoonlijk verslag' niet het werkelijke, door u gewerkte aantal dagen weergeeft. Dat is inderdaad het geval voor de maanden februari, maart, april, september, oktober en november 1992 en de maanden april, juni, augustus en september 1991. Hoeven wij u dan nog te zeggen dat die dagen u ten onrechte werden uitbetaald? Wat uw situatie nog erger maakt is het feit dat u als Diensthoofd onder meer verantwoordelijk was voor de opmaak van de werkroosters voor uw ondergeschikten en uzelf en u dus instond voor de naleving ervan. Uiteraard maakt u door uw listige kunstgrepen de voortzetting van alle arbeidsbetrekkingen onmogelijk.' (...) De termijn van drie werkdagen waarbinnen kennisgeving van het ontslag om dringende redenen moet geschieden, loopt vanaf het ogenblik waarop de werkgever met zekerheid het feit kent dat als dringende reden wordt beschouwd. Dat ogenblik valt niet noodzakelijk samen met het tijdstip waarop de dringende reden kan worden bewezen (...). Het feit dat aanleiding geeft tot ontslag om dringende redenen is aan de ontslaggevende partij bekend, wanneer zij omtrent het bestaan van dat feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen, inzonderheid voor haar eigen overtuiging en tevens tegenover de andere partij en het gerecht. Het voorafgaand verhoor van de werknemer vóór zijn ontslag is geen wettelijke verplichting en bijgevolg kan niet worden betoogd dat de termijn van drie dagen voor de kennisgeving van het ontslag om dringende reden loopt vanaf de datum van het verhoor van de werknemer. Dat zou wel het geval zijn, indien de ernst van de tekortkoming zou blijken uit het onderhoud met de werknemer; het feit dat tot staving van een ontslag om dringende redenen wordt aangevoerd, is imme

rs het feit tezamen met alle omstandigheden die ervan een dringende reden kunnen maken (...). Zo beslist het Hof van Cassatie dat, ongeacht het resultaat, het voorafgaande verhoor van de werknemer, volgens de omstandigheden van de zaak, een maatregel kan vormen die de werkgever voldoende zekerheid geeft voor zijn eigen overtuiging en tevens tegenover de betrokken werknemer en het gerecht. (...) De vennootschap voegt bij haar dossier een dienstnota van 4 december 1992 met een overzichtstabel. Die nota luidt als volgt : 'Naar aanleiding van een routinecontrole van de prikkaarten hebben we enkele onregelmatigheden vastgesteld met betrekking tot het aantal dagen dat u van januari tot november 1992 gewerkt hebt. In bijlage vindt u een overzichtstabel die duidelijk genoeg is. U kunt vaststellen dat u op 11 maanden tijd 17 dagen minder hebt gewerkt dan voorgeschreven. Wij leggen er tevens de nadruk op dat uw 'persoonlijke verslagen' ten behoeve van de loondienst niet steeds waarheidsgetrouw zijn ingevuld; dat is onder meer het geval met de maanden februari, maart, april, september, oktober en november 1992. Nog voor de maand december stellen we vast dat u, volgens uw werkrooster, 20 in plaats van 22 dagen zal werken. Dat betekent dat u in totaal op het jaar 19 dagen minder dan voorgeschreven gewerkt hebt. Gelieve u voor die feiten te willen verantwoorden.' Het arbeidshof wijst erop dat de ontslagbrief van 17 december 1992 geen enkel bewezen gegeven bevat waaruit zou blijken dat (eiseres) door het onderhoud van 14 december 1992 bekend zou zijn geworden, in de nader omschreven betekenis van dat begrip, met andere feiten dan die welke haar bekend waren ten tijde van de verzending van de dienstnota op 4 december 1992. De verwijzing naar een 'controle van een aantal aanvullende gegevens' die zou hebben plaatsgevonden, is niet ter zake dienend, vermits uit geen enkel gegeven blijkt wanneer die controle zou zijn verricht en de in de ontslagbrief uiteengezette feiten dezelfde zijn als die welke in de dienstnota werden vermeld, met uitzondering van het feit dat de 'persoonlijke verslagen' het tevens hebben over de maand september 1991. (Eiseres) betoogt niet dat laatstgenoemd gegeven (september 1991) de oorzaak is geweest van het ontslag om dringende reden. Het arbeidshof wijst er tevens op dat de ontslagbrief nergens allusie maakt op het in de dienstnota vermelde gebrek aan verantwoording. De eerste rechter heeft dus terecht beslist dat het ontslag laattijdig was";

 terwijl, eerste onderdeel, het ontslag om dringende redenen, dat na een onderhoud met de betrokken werknemer gegeven werd, niet kan worden geacht laattijdig te zijn gegeven op grond van het enkele feit dat de werkgever door dat onderhoud geen andere feiten te weten kwam dan die waarmee hij vóór dat onderhoud bekend was; het voorafgaand verhoor van de werknemer kan, volgens de omstandigheden van de zaak, een maatregel zijn die de werkgever voldoende zekerheid geeft voor zijn eigen overtuiging en tevens tegenover de werknemer en het gerecht; de te goeder trouw zijnde werkgever, zoals eiseres in haar aanvullende conclusie betoogd had, kan de werknemer die hij van plan is te ontslaan om dringende reden, verhoren, nu dat verhoor niet enkel een morele verplichting is, maar hem tevens voldoende zekerheid kan geven omtrent het bestaan, de toerekenbaarheid en de ernst van de feiten; buiten het geval waarin zou worden vastgesteld dat, gelet op de omstandigheden van de zaak, de werkgever door een onderhoud met de werknemer in geen geval omtrent het bestaan, de toerekenbaarheid of de ernst van het feit andere feiten te weten zou komen dan die waarmee hij vóór het onderhoud bekend was, de omstandigheid dat dit onderhoud in feite geen nieuwe gegevens aan het licht heeft gebracht niet in aanmerking kan worden genomen om het minder dan drie werkdagen na dat onderhoud gegeven ontslag laattijdig te verklaren; zodat het arbeidshof bijgevolg niet wettig heeft kunnen beslissen dat het ontslag, nu het op 17 december 1992 is gegeven na een onderhoud met de werknemer op 14 december 1992, en nu geenszins is vastgesteld dat de werkgever door dat onderhoud, in geen geval, omtrent het bestaan, de toerekenbaarheid of de ernst van het feit, andere feiten te weten kon komen dan die waarmee hij vóór het onderhoud bekend was, laattijdig was (schending van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en bijgevolg eiseres niet wettig heeft kunnen veroordelen tot de betaling van een opzeggingsvergoeding (schending van de artikelen 39, alinéa 1, en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

 Wat het eerste onderdeel betreft :

 Overwegende dat, luidens artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn mag worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert tenminste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept;

 Dat het feit dat aanleiding geeft tot het ontslag om dringende redenen, volgens die wetsbepaling aan de ontslaggevende partij bekend is, wanneer deze omtrent het bestaan van dat feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen, inzonderheid voor haar eigen overtuiging en tevens tegenover de andere partij en het gerecht;

 Dat het voorafgaande verhoor van de werknemer, ongeacht het resultaat en volgens de omstandigheden van de zaak, een maatregel kan vormen die de werkgever dergelijke zekerheid geeft; dat uit de omstandigheid dat de werkgever besloot de werknemer te ontslaan na een onderhoud, op grond van feiten waarmee hij vóór dat onderhoud bekend was, niet kan worden afgeleid dat hij reeds op dat ogenblik beschikte over alle gegevens die hij nodig had om met kennis van zaken te beslissen;

 Overwegende dat het arrest overweegt "dat de ontslagbrief van 17 december 1992 geen enkel bewezen gegeven bevat waaruit zou blijken dat (eiseres) door het onderhoud van 14 december 1992 andere feiten te weten was gekomen dan die waarmee zij bekend was ten tijde van de verzending van de dienstnota op 4 december 1992";

 Overwegende dat het arbeidshof, op grond van die overweging, niet wettig heeft kunnen beslissen dat het door eiseres ter kennis gebrachte ontslag laattijdig was;

 Dat het onderdeel gegrond is;

 OM DIE REDENEN,

 zonder dat er grond bestaat tot onderzoek van de overige onderdelen van het eerste middel, die niet kunnen leiden tot ruimere cassatie,

 Vernietigt het bestreden arrest, in zoverre het uitspraak doet over de opzeggingsvergoeding en de kosten;

 Verwerpt de voorziening voor het overige;

 Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest;

 Veroordeelt eiseres in de helft van de kosten en houdt de overige kosten aan, laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over;

 Verwijst de aldus beperkte zaak naar het Arbeidshof te Bergen.