# Hof van Cassatie: Arrest van 10 Oktober 1994 (België). RG S940013N

* Date : 10-10-1994
* Langue : Néerlandais
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel N-19941010-12
* Numéro de rôle : S940013N

HET HOF,

 Gelet op het bestreden arrest, op 20 oktober 1993 door het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, gewezen;

 Over het middel, gesteld als volgt : schending van artikelen 1134 en 1135 van het Burgerlijk Wetboek, 1, 16 en 17 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen,

 doordat het arbeidshof in de bestreden beslissing, na te hebben vastgesteld dat te dezen de regelmatigheid van een aan eiser in toepassing van artikel 49 van het op verweersters bedienden toepasselijk arbeidsreglement, opgelegde sanctie ingevolge zijn gedragingen van 17 en 18 december 1991, ter discussie stond, eisers oorspronkelijke vordering tot nietigverklaring van de doorgevoerde sanctie en herstel van zijn arbeidsvoorwaarden afwijst, op volgende gronden : "Het eigenlijke debat wordt gevoerd rond de vraag of de aanzegging van de tuchtmaatregel, die mondeling gebeurd is, op 20 december 1991, overeenstemt met het bepaalde in artikel 17 van de wet van 8 april 1965, luidens hetwelk de sancties, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die, waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van diegenen die ze hebben opgelopen. Het Arbeidsreglement van O.M.O.B. zegt in artikel 50 dat de sancties worden getroffen door de directeur-generaal en, in afwezigheid, door de adjunct-directeur-generaal; het personeelslid wordt vooraf gehoord en mag zich laten bijstaan; de genomen sancties worden bekendgemaakt in aanwezigheid van het personeelslid en, zo hij het wenst, van zijn eventuele verdediger. In de praktijk volgt daarna nog - zoals in casu blijkt - een schriftelijke bevestiging van de opgelegde maatregel. De eerste rechter heeft (eiser) gevolgd in zijn stelling luidens welke het ter kennis brengen schriftelijk moet gebeuren. Wij delen deze mening niet. Een regel, die een formaliteit oplegt welke op straffe van nietigheid moet vervuld worden, moet uit een duidelijke wettekst voortvloeien; zie in dit verband de preciese voorschriften in de Arbeidsovereenkomstenwet, o.m. wat de opzegging of het ontslag om dringende redenen betreft. Het louter gebruik van de term "ter kennis brengen" in de wet tot instelling van de arbeidsreglementen houdt geen verplichting van enig formalisme in; de stelling, volgens welke het ter kennis brengen in de vorm van een geschrift moet gebeuren, is een toevoeging aan de wet. De exegese rond de term "notifier" (= notum facere) in de franstalige tekst van de wet is niet afdoende. De betekening van een geschrift kan nuttig zijn "ad probandum". In casu is evenwel niet voor betwisting vatbaar - zie de erkenning door (eiser) in zijn conclusie voor de eerste rechter - dat de maatregel op 20 december 1991 door de bevoegde ambtenaar (mondeling) werd ter kennis gebracht. De aanzegging is gebeurd in overeenstemming met de praktijk van O.M.O.B., op basis van het Arbeidsreglement van de onderneming; deze praktijk is niet strijdig met de wet",

 terwijl tussen partijen niet betwist werd dat eiser gesanctioneerd werd overeenkomstig artikelen 49 en 50 van het in de schoot van verweerster op 9 januari 1976 opgemaakte en op 18 augustus 1989 aangepaste arbeidsreglement; luidens laatstgenoemde bepaling de sancties getroffen worden door de directeur-generaal en, in zijn afwezigheid door de adjunct-directeur-generaal, na het personeelslid vooraf gehoord te hebben, en deze sancties "worden bekendgemaakt in aanwezigheid van het personeelslid, en, zo hij het wenst, van zijn eventuele verdediger"; Overeenkomstig artikel 16 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, die luidens haar artikel 1 van toepassing is op de werknemers en de werkgevers, aan de werknemers alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd; Luidens artikel 17 van genoemde wet de straffen uiterlijk de eerste werkdag na die waarop een tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis moeten worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen, een en ander op straffe van nietigheid; deze verplichte "ter kennis brenging" veronderstelt dat de werknemer schriftelijk op de hoogte wordt gebracht van de te zijnen aanzien getroffen sanctie, zoals onder andere moge blijken uit de Franse wetsbepaling "notifier", en uit de in artikelen 11, twaalfde lid, 12, zevende en veertiende lid van dezelfde wet gebruikte identieke uitdrukking,

 zodat het arbeidshof niet wettig vermocht de mondelinge kennisgeving, aan eiser, van de te zijnen opzichte opgelegde sanctie, regelmatig te verklaren en eisers vordering derhalve niet wettig kon afwijzen (schending van alle in de aanhef van het middel aangehaalde wetsbepalingen) :

 Overwegende dat, luidens artikel 17 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de straffen, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop een tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis moeten worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen;

 Dat het de bedoeling van de wetgever is dat de werknemer snel zou worden ingelicht maar niet dat de wijze waarop hij wordt ingelicht van de straf, op straffe van nietigheid aan bepaalde vormvereisten zou worden onderworpen;

 Dat die wetsbepaling noch enige andere wetsbepaling de werkgever verplichten op straffe van nietigheid de straf schriftelijk ter kennis te brengen van de werknemer;

 Overwegende dat de appelrechters vaststellen, zonder deswege te worden bekritiseerd, dat eiser binnen de wettelijke termijn mondeling werd ingelicht betreffende de genomen straf; dat zij oordelen dat die wijze van kennisgeving niet in strijd is met het voorschrift van de wet;

 Dat zij aldus de in het middel aangewezen wetsbepalingen niet schenden;

 Dat het middel niet kan worden aangenomen;

 OM DIE REDENEN,

 Verwerpt de voorziening;

 Veroordeelt eiser in de kosten.