



Repertoriumnummer

2023 /

Datum van uitspraak

14 maart 2023

Rolnummer

2021/AB/754

Beslissing waartegen beroep

20/975/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
heropening der debatten

V.S., RRN, wonende te
appellante,
vertegenwoordigd door mijnheer PUYPE Filip, gevolmachtigde, syndicaal afgevaardigde A.C.V.
te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19,

tegen

INFANO VZW, met zetel te 1740 TERNAT, Keizerstraat 35,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. CRAENINCKX Herman en mr. VANDEN BOSSCHE Geoffrey,
advocaten te 1000 Brussel, Koningsstraat 145

**

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 12 augustus 2021, 2^{de} kamer (A.R. 20/990/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 26 oktober 2021,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

**

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 10 januari 2023, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen voor uitspraak.

I. De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De vzw Infano (hierna de vzw) zet in haar conclusies uiteen dat zij meer dan 140 “kinderopvangvoorzieningen” uitbaat en dagelijks 1.800 kinderen opvangt.

2.

In april 2014 heeft de vzw (toen nog “CKO ‘t Breugelkind”¹) de uitbating van de crèche “Huis van Mini” te Kampenhout overgenomen, samen met een aantal personeelsleden die er werkten, waaronder appellante. De crèche werd tot dan toe uitgebaat door het OCMW van Kampenhout.

Het OCMW en de vzw sloten:

- een concessieovereenkomst voor 20 jaar² voor de infrastructuur van het kinderdagverblijf, met het oog op “het organiseren van voorschoolse kinderopvang”,
- en een bijhorende “Samenwerkingsovereenkomst” .

Artikel 3 van de Samenwerkingsovereenkomst bepaalde:

“...Breugelkind verbindt er zich toe de personeelsleden [...] over te nemen aan dezelfde voorwaarden als deze die thans van toepassing zijn ingevolge de arbeidsovereenkomsten afgesloten met dit personeel voor wat betreft: verloning, bijkomende voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, vergoedingen, anciënniteit, verlofregeling en uurregeling”.

3.

Appellante (° 14 maart 1965) was sinds 1 januari 1995 als bediende in dienst van het OCMW, op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor voltijds werk. Zij werkte als “kinderverzorgster”, met toepassing van de arbeids- en loonsvoorwaarden bepaald in de “Rechtspositieregeling voor het OCMW personeel” (stuk 10 vzw).

De vzw betaalde hetzelfde loon dat appellante voordien ontving als werknemer van het OCMW.

¹ De naam van de vzw werd op vanaf 1 januari 2015 gewijzigd in “Infano”.

² De Concessieovereenkomst trad op 22 april 2014 in werking en eindigt op 31 december 2033 (artikel 2, lid 2, van de concessieovereenkomst).

De vzw ressorteert als werkgever onder het paritair comité 331 “Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector”, meer bepaald het “paritair subcomité 331.00.10 voor de kinderopvang, de kinderkribben, de peuterspeelplaatsen, de diensten voor opvanggezinnen, de diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de buitenschoolse kinderopvang”.

4.

Op 19 februari 2014 zond de vzw een brief naar de afgevaardigde van de vakorganisatie ACV-openbare diensten:

“Naar aanleiding van de overname van de dienstverlening, namelijk het kinderdagverblijf 'Het huis van Mini' hebben wij van het OCMW bestuur begrepen dat er enige bezorgdheid is aangaande de gelinkte huidige personeelsvoorwaarden van het begeleidend personeel.

CKO 't Breugelkind heeft zich contractueel verbonden het begeleidend personeel, opgenomen in het overzicht op de vragenlijst van 20-11-2013 van het OCMW Kampenhout, over te nemen aan dezelfde arbeidsvoorwaarden als deze die thans van toepassing zijn ingevolge de arbeidsovereenkomsten afgesloten met desbetreffend personeel voor wat betreft : verloning, voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, vergoedingen, anciënniteit, verlofregeling, uurregeling.

Een collectieve overname van de totale dienstverlening met het personeel zal enkel kunnen plaatsvinden onder de uitdrukkelijke voorwaarde van de toepassing van de wettelijke overnameprocedure bepaalde onder de Richtlijn 2001/23/EG.

De voordelen voor het overgenomen personeel blijven van toepassing gedurende de looptijd van de huidige samenwerkingsovereenkomst. Eventueel nieuw aangeworven personeelsleden vallen echter onder de voorwaarden, van toepassing binnen de CKO 't Breugelkind vzw.”

Op 11 april 2014 zond de vzw de volgende brief aan appellante en de twee andere bedienden die werden overgenomen:

“Wij delen u mede dat firma Het Huis van Mini (Kdv OCMW Kampenhout), met zetel te Dorpsstraat 9, 1910 Kampenhout, waarmee u sinds 01/01/1995 door een arbeidsovereenkomst verbonden bent, overgedragen werd op 22/04/2014, ten gevolge van een overname, aan de firma CKO 't Breugelkind vzw, met zetel te Keizerstraat 35, 1740 Ternat. De benaming van de nieuwe firma is CKO 't Breugelkind vzw.

Ten gevolge van deze overdracht wordt deze laatste firma uw werkgever vanaf 22/04/2014. Wij bevestigen u hiermee dat deze overgang geschiedt met behoud van alle rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst die u hebt afgesloten met Het Huis van Mini (Kdv OCMW Kampenhout)”.

5.

Er werd klaarblijkelijk niet gevraagd aan de individuele werknemers om hun akkoord met de wijziging van werkgever en de voorwaarden van de overgang schriftelijk te bevestigen. Anderzijds blijkt niet dat appellante of de vakorganisaties enigszins bezwaar zouden gemaakt hebben na de voormelde brieven van de vzw.

6.

Vanaf 4 juli 2019 heeft de vakorganisatie ACV Puls dan meerdere brieven gericht aan de vzw, waarin zij voor het eerst, namens appellante en de ander twee bedienden die werden overgenomen, aanvoerde dat de hogere loonbarema's van het PC 331 van toepassing waren (vergunde kinderopvang trap 2 A) en dat zij, rekening gehouden met hun anciënniteit in de crèche recht hadden op een hoger loon dan wat betaald werd sinds 22 april 2014. De vakorganisatie vroeg om het loon te regulariseren.

De vzw reageerde, onder meer ook met brieven van haar raadslieden, maar de partijen raakten het niet eens.

Op 4 augustus 2020 legde appellante een verzoekschrift neer voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel. De twee andere bedienden legden eveneens een verzoekschrift neer.

7.

Met een vonnis van 12 augustus 2021 verklaarde de arbeidsrechtbank de vorderingen onontvankelijk en veroordeelde appellante tot de kosten van het geding.

8.

Appellante is nog steeds in dienst van de vzw.

II. Het hoger beroep

9.

Appellante stelde hoger beroep in.

Zij vordert:

“IN HOOFDORDE:

26.256,06 EUR bruto ten titel van loonachterstal ex delicto voor de periode van 22.04.2014 tot 31.09.2022

1.602,97 EUR bruto ten titel van achterstal dubbel vakantiegeld ex delicto voor de periode van 2015 tot 2022

6.356,91 EUR bruto ten titel van achterstal eindejaarspremies ex delicto voor de periode van 2014 tot 2021

13.333,01 EUR bruto ten titel van schadevergoeding ex delicto voor niet opgenomen vakantiedagen

1 EUR bruto provisioneel ten titel van loonachterstal, achterstal dubbel vakantiegeld en achterstal eindejaarspremie vanaf 1 oktober 2022

IN ONDERGESCHIKTE ORDE:

22.443,90 EUR bruto ten titel van loonachterstal ex contractu voor de periode van 01.06.2015 tot 31.01.2022

1.602,97 EUR bruto ten titel van achterstal dubbel vakantiegeld ex contractu voor de periode van 2015 tot 2022

5.970,30 EUR bruto ten titel van achterstal eindejaarspremies ex contractu voor de periode van 2015 tot 2021

12.042,22 EUR bruto ten titel van schadevergoeding ex delicto voor niet opgenomen vakantiedagen

1 EUR bruto provisioneel ten titel van loonachterstal, achterstal dubbel vakantiegeld en achterstal eindejaarspremie vanaf 1 oktober 2022,

te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten op de brutobedragen en de kosten van het geding.

Geïntimideerde te veroordelen tot het afleveren van de volgende sociale documenten: een loonfiche en fiscale fiche 281.10 met betrekking tot de vordering, evenals een verbeterd formulier C4.

Geïntimideerde te veroordelen tot het afleveren van de sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom van 25 € per dag en per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de 1 maand na betekening van het uit te spreken arrest.”.

10.

De vzw vraagt in haar conclusies:

- In hoofddorde, het vonnis a quo d.d. 12 augustus 2021 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel te bevestigen en dienvolgens de vorderingen van appellante onontvankelijk te verklaren;
- In ondergeschikte orde, de vorderingen van appellante ongegrond te verklaren;
- In meer ondergeschikte orde, te verklaren dat Infano de situatie van appellante alleen voor de periode van 1 juni 2015 tot 10 mei 2022 moet regulariseren op basis van een ex contractu vordering;
- In meeste ondergeschikte orde, zich het recht voorbehouden om zich uit te spreken over de bedragen die aan appellante verschuldigd zijn in het kader van een eventuele regularisatie, voor zover zij in haar raming de berekeningswijze en de in aanmerking genomen barema's onvoldoende verantwoordt en geen rekening houdt met de extralegale voordelen die door het Vlaamse Personeelsstatuut worden toegekend;
- In elk geval, mevrouw V. S. te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep voorlopig begroot op 7.500,00 EUR (2x 3.750 EUR).

11.

Het vonnis werd niet betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.

III. Bespreking

Het bestreden vonnis

12.

De eerste rechter verklaarde de vorderingen ex contractu onontvankelijk wegens verjaring en verklaarde de vordering ex delictu onontvankelijk omdat er geen strafbaar feit was aangetoond.

De overgang van onderneming - wettelijk kader

13.

De cao nr. 32 bis van 7 juni 1985 “betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement” was niet van toepassing op het OCMW en haar werknemers toen deze de crèche overdroeg aan de vzw.

De wet van 15 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna de CAO-wet) bepaalt immers in artikel 2§3,1° uitdrukkelijk dat deze wet niet van toepassing is op de werknemers in dienst van openbare instelling zoals een OCMW³.

14.

Het OCMW achtte zich als openbare instelling, wat betreft de overdracht van de crèche en het personeel, klaarblijkelijk wel gebonden door de Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 “inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen”.

Artikel 1,c, van deze Richtlijn bepaalt inderdaad:

“c) Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten is geen overgang in de zin van deze richtlijn”.

In een bijlage bij de Samenwerkingsovereenkomst tussen het OCMW en de vzw werd ook uitdrukkelijk bedongen:

“CKO 't Breugelkind verbindt zich contractueel het begeleidend personeel opgenomen in het overzicht op de vragenlijst van 20-11-2013 en nog in dienst op 21/03/2014 over te nemen aan dezelfde arbeidsvoorwaarden als deze die thans van toepassing zijn ingevolge de arbeidsovereenkomsten afgesloten met desbetreffend personeel voor wat betreft: verloning,

³ “Deze wet is niet van toepassing op:

1° degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.”.

voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, vergoedingen, anciënniteit, verlofregeling, uurregeling zoals bepaald in artikel 3 en 6.2. van de samenwerkingsovereenkomst.

Een collectieve overname van de totale dienstverlening met het personeel zal enkel kunnen plaatsvinden onder de uitdrukkelijke voorwaarde van toepassing van de wettelijke overnameprocedure bepaald onder de Richtlijn 2011/23/EG.

De voordelen voor het overgenomen personeel blijven van toepassing gedurende de looptijd van de huidige samenwerkingsovereenkomst. Eventueel nieuw aangeworven personeelsleden vallen echter onder de voorwaarden, van toepassing binnen CKO 't Breugelkind vzw.”.

De vzw heeft zich er dus uitdrukkelijk toe verbonden om de bepalingen van de richtlijn na te leven.

Artikel 3, 1° van de Richtlijn bepaalt : *“De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.”*

15.

Bijzonder in deze zaak was dat het ging om de overdracht van een werkgever uit de publieke sector, die niet ressorteerde onder het PC nr. 331 waaronder de vzw- overnemer ressorteerde (zie hierna).

De loonbarema's zoals bepaald in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het PC 331 moeten minimaal worden nageleefd

16.

Appellante maakt aanspraak op het baremaloon zoals bepaald in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het paritair comité 331.

17.

De vzw ressorteert voor haar volledig personeel onder het paritair comité 331 “Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector”, meer bepaald het “paritair subcomité 331.00.10 voor de kinderopvang, de kinderkribben, de peuterspeelplaatsen, de diensten voor opvanggezinnen, de diensten voor thuisopvang van zieke kinderen, de buitenschoolse kinderopvang”.

Zij vermeldt dit paritair subcomité 331.00.10 ook van bij de aanvang van de tewerkstelling van appellant in de maandelijkse loonstaten en in de individuele rekeningen.

18.

Artikel 31 van de CAO-wet bepaalt: *“De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair*

orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.”.

19.

De vzw heeft zich weliswaar, zoals geëist door het OCMW, er toe verbonden om appellante en de twee andere bedienden verder tewerk te stellen op basis van dezelfde voorwaarden als voordien.

Maar indien de baremalonen bepaald in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het paritair comité 331 voordeliger zouden zijn, kunnen de partijen daar niet van afwijken in het nadeel van de werknemer.

De vzw is immers gebonden door deze cao's overeenkomstig artikel 31 van de CAO-wet.

Deze cao's hebben voorrang op de individuele overeenkomst. Dit volgt uit de hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers, zoals bepaald in artikel 51 van de wet van 15 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités:

“ De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld :

1. de dwingende bepalingen van de wet;

2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde :

a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;

c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;

3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :

a) de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;

b) de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;

c) de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;

d) de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;

4. de geschreven individuele overeenkomst;

5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

6. het arbeidsreglement;

7. de aanvullende bepalingen van de wet;

8. de mondelinge individuele overeenkomst;

9. het gebruik.”.

Noch de Samenwerkingsovereenkomst tussen de vzw en het OCMW over de arbeidsvoorwaarden die de vzw diende toe te passen na de overname, noch de (stilzwijgende) individuele overeenkomst of een gebruik, konden dus ten nadele van de appellante afwijken van de baremalonen bepaald in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het paritair comité 331 indien deze voordeliger waren voor appellante als werknemer.

20.

Hieruit volgt dat de Samenwerkingsovereenkomst tussen de vzw en het OCMW en de toezegging van de vzw naar appellante, enkel gold als een minimumgarantie ten gunste van de werknemers, in die zin dat zij minimaal recht hadden op de lonen en voordelen zoals bij het OCMW. Maar zodra zij in dienst waren van de vzw hadden zij vanzelf ook recht op de minimale lonen in het PC 331.

21.

Er kan in dit geval ook niet nuttig verwezen worden naar de volgende bepalingen:

- Artikel 20 van de CAO-wet:

“Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.”

- Artikel 3 ,4° van Richtlijn 2001/23 :

“Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.”.

Er was immers voor de overgang van onderneming geen cao van toepassing op appellante als werkneemster van het OCMW.

Bovendien, geldt hoe dan ook wat het Hof van Cassatie overwoog in zijn arrest van 31 maart 2003:

*“Overwegende dat, krachtens artikel 20 van de CAO-wet, wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, moet eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben;
Dat deze bepaling enkel strekt tot bescherming van de werknemer bij gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming en hem het behoud waarborgt van de rechten bepaald in de collectieve overeenkomst die zijn vroeger werkgever bond;*

Dat deze bepaling niet uitsluit dat de nieuwe werkgever gunstiger arbeidsvoorwaarden moet toekennen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst die voor zijn eigen onderneming geldt;

Overwegende dat de appèlrechters vaststellen dat eiseres de onderneming waar verweerder was tewerkgesteld op 1 juni 1987 heeft overgenomen, dat eiseres alsdan ingevolge haar hoofdactiviteit ressorteerde onder een ander paritair comité en gebonden was door een collectieve arbeidsovereenkomst met gunstiger loonvoorwaarden ;

Dat het arrest oordeelt dat verweerder vanaf zijn tewerkstelling bij eiseres recht heeft op die gunstiger loonvoorwaarden waaronder indexverhogingen;

Dat het arrest zijn beslissing naar recht verantwoordt; (arrest N° S.02.0084.N, www.juportal.be).

22.

De vzw verwijst in haar conclusies ook nog naar de onderliggende concessieovereenkomst:

“... Meer bepaald gaat het om een concessieovereenkomst voor diensten in de zin van artikel 2, 7°, al. 1, b van de wet van 17 juni 2016 betreffende de concessieovereenkomsten. De door Infano en het OCMW gesloten concessieovereenkomst voor openbare diensten loopt af op 31 december 2033, de datum waarop Infano in principe verplicht zal zijn om de bovengenoemde infrastructuur aan het OCMW Kampenhout in zijn ongerepte staat terug te overhandigen. Het operationele beheer en het gebruik van de infrastructuur van Het Huis van Mini is immers aan Infano toevertrouwd voor de duur van de concessieovereenkomst (art. 6.2 van de concessieovereenkomst). Dit betekent dat Infano het kinderdagverblijf waar mevrouw V. S. werkt, slechts tijdelijk beheert en dat het nog steeds toebehoort aan het OCMW, dat na de afloop van de termijn weer de werkgever van Het Huis van Mini zal zijn.

Bovendien bevestigt artikel 45 van het koninklijk besluit van 25 juni 2017 betreffende de plaatsing en de algemene uitvoeringsregels van de concessieovereenkomsten dat "de concessiedocumenten de uitvoeringsvoorwaarden voor de concessies bepalen". Er dient rekening gehouden te worden met het bijzondere karakter van de concessieovereenkomst, die in haar eigen uitvoeringsvoorschriften voorziet. In casu voorziet de voornoemde concessieovereenkomst in de voortzetting van de rechten en verplichtingen zoals die vóór april 2014 door het OCMW werden toegepast.

Gezien de context en de aard van de concessieovereenkomst voor openbare diensten, kan nog steeds worden aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst van mevrouw V. S. niet daadwerkelijk is overgedragen aan Infano, die deze slechts tijdelijk heeft uitgevoerd, maar bij het OCMW is gebleven. Mevrouw V. S. en de andere werknemers dienen derhalve niet te worden onderworpen aan de bepalingen van het PC 331.”.

De vzw heeft zich tegenover appellant uitdrukkelijk verbonden als nieuwe werkgever vanaf 22 april 2014, voor onbepaalde tijd zoals voordien het OCMW (zie de brief van de vzw van 11 april 2014 aangehaald in het feitenrelaas).

Het feit dat het recht van de vzw om haar onderneming uit te baten in de tijd beperkt zou zijn, neemt niet weg dat zij gedurende de uitbating van haar onderneming als werkgever gebonden is door de cao's in het PC 331 waaronder zij ressorteert.

De toepassing van de algemeen verbindend verklaarde cao van 28 februari 2001 “betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord” gesloten in het PC 331.

23.

Appellante steunt haar vordering op de cao van 28 februari 2001 “betreffende de loonvoorwaarden in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord”. Deze cao werd geregistreerd op 20 juli 2001 onder het nummer 58037/CO/305.02, en werd algemeen verbindend verklaard bij KB van 11 november 2002, (BS 6 januari 2003, p. 231). ⁴.

Artikel 1 bepaalt dat deze cao van toepassing is op de werkgevers en werknemers in de kinderdagverblijven, en dus ook op appellante die in de crèche van de vzw werkt,

24.

Artikel 15 van deze cao bepaalt het volgende over de anciënniteit:

“De opgebouwde anciënniteitsrechten blijven behouden. Voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2001 wordt rekening gehouden met de periode gedekt door een arbeidsovereenkomst in de diverse deelsectoren als genoemd in het Vlaams Intersectoraal Voorakkoord voor de social profit sectoren (zie bijlage IV)”.

In deze bijlage staat een lijst van sectoren, onder meer de ‘Kinderdagverblijven en diensten voor opvanggezinnen (privaat en openbaar)’.

De crèche uitgebaat door het OCMW valt dus onder deze deelsector.

Deze cao van 28 februari 2001 werd gewijzigd bij cao van 3 december 2007 en cao van 10 februari 2014 ⁵ en werd inmiddels vervangen door een cao van 20 oktober 2021 en daarna door een cao van 5 september 2022.

In de nieuwe cao’s staat dezelfde bepaling over de anciënniteit in een artikel 10 met verwijzing naar een Bijlage II (in plaats van IV).

De cao heeft betrekking op de loonvoorwaarden in het PC 331. Daaruit volgt:

- dat artikel 15 handelt over de anciënniteit waarvan sprake is in de bijhorende loonbarema’s;
- dat artikel 15 betrekking heeft op de berekening van de anciënniteit van een werknemer die in dienst is van een werkgever die onder het PC 331 ressorteert.

25.

⁴het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Social Profitsector 2000-2005”, cfr. artikel 2 van deze cao.

Appellante legt de oorspronkelijk tekst van deze cao van 28 februari 2001 neer als onderdeel van haar stuk 27.

⁵ Als stuk 32 legt appellante (een uittreksel uit) de tekst van de cao van 28 februari 2001 zoals gewijzigd bij cao van 3 december 2007 en cao van 10 februari 2014 neer. Daarin staat nog steeds dezelfde bepaling in artikel 15.

In artikel 15 van de cao wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee categorieën werknemers die in dienst zijn van de werkgevers zoals de vzw die onder het PC 331 ressorteren:

(1) de werknemers die reeds bij de werkgever in dienst waren vóór 1 januari 2001: voor hen golden inzake anciënniteit de bepalingen van de cao van 1 juli 1975 “tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers”.⁶

(2) de werknemers die worden aangeworven vanaf 1 januari 2001 door de werkgever: hun anciënniteit in de sectoren (bijlage IV) wordt meegeteld.

Appellante behoort tot de tweede categorie. Zij was niet in dienst bij de vzw voor 1 januari 2001, maar pas vanaf 22 april 2014. Voor haar gelden de regels “voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2001”.

Het feit dat het in het geval van appellante ging om de overname door de vzw van de arbeidsovereenkomst met de vorige werkgever (het OCMW), maakt niet dat de voormelde bepalingen van artikel 15 niet van toepassing zouden zijn.

Artikel 15 heeft juist als bedoeling om de anciënniteit van de werknemer bij de vorige werkgever in dezelfde (of een verwante) sector over te nemen. Dit geldt dus vanzelf ingeval de werknemer voordien in exact dezelfde onderneming was tewerkgesteld, zoals in het geval van appellante die steeds in de crèche te Kalmthout werkte.

26.

Appellante verwijst uitdrukkelijk naar de bepalingen van artikel 15 en de vzw gaat daar niet op in.

De vzw voert in haar conclusies aan:

- (p.20) dat zij *op het ogenblik van de overdracht van de betrokken werknemers, in principe alleen wettelijk verplicht zou zijn geweest om de sectorale bepalingen van PC 331 toe te passen, met inbegrip van de baremaschalen die uitsluitend gekoppeld zijn aan de anciënniteit van de dienstbetrekking bij Infano, zijnde 22 april 2014.*

⁶ Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 27 april 1977, BS 17 mei 1977); stuk 42 appellant. Artikel 3 van deze cao bepaalde: “De werknemer die, voor zijn indienstneming, was tewerkgesteld in een instelling van dezelfde aard als deze welke hem in dienst heeft genomen en waarvan de arbeidsonderbreking minder dan een jaar bedraagt, ontvangt, gedurende de eerste drie maanden na zijn indienstneming, het aanvangs-minimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld.

Vanaf de vierde tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waarbij hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder “laatste instelling” worden verstaan, de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld.

Vanaf de dertiende maand tewerkstelling, kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.”.

- (p.16) *Wettelijk gezien, en in tegenstelling tot wat door mevrouw V. S. wordt beweerd, belette niets Infano om een nieuwe arbeidsovereenkomst met mevrouw V. S. af te sluiten op het moment van of na de overdracht, met een lagere anciënniteit, en bijgevolg met de toepassing van lagere loonschalen.*

- *Infano was wettelijk geenszins verplicht om die anciënniteit van 24 jaren over te nemen. Bijgevolg was Infano, zelfs indien het Arbeidshof zou oordelen dat Infano de baremaschalen van PC 331 in acht moet nemen, quod non, in dergelijk geval alleen verplicht om rekening te houden met het minimumloon voor een anciënniteit van 0 tot 5 jaar, hetgeen lager is dan het loon dat werd/wordt uitbetaald aan mevrouw V. S. overeenkomstig het Vlaams Personeelsstatuut.*

Deze redenering is niet correct. Indien het OCMW de arbeidsovereenkomst met appellante eerst had beëindigd en de vzw hen zou aanwerven met een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan was artikel 15 van de voormelde cao meteen van toepassing. In geval van onmiddellijk ontslag door het OCMW zouden deze werknemers er dus zelfs beter van af komen: ontslagvergoeding van het OCMW en overname anciënniteit bij aanwerving door vzw.

27.

De vzw kon als werkgever die onder het PC 331 ressorteert, via de formule “overname van arbeidsovereenkomst van een werkgever die niet ressorteerde onder het PC 331” niet ontkomen aan de toepassing van artikel 15.

Het begrip “aangeworven” in artikel 15 van de cao dient geïnterpreteerd te worden als in dienst treden van de nieuwe werkgever, ongeacht of dit is op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst dan wel door overname van de bestaande arbeidsovereenkomst van de vorige werkgever (die niet onder PC 331 valt). Het gaat immers over de toestand van de werknemer vanaf het ogenblik dat hij werknemer wordt van de nieuwe werkgever. In dezelfde zin hanteerde de vroegere cao van 1 juli 1975 in artikel 3 over de anciënniteit “in dienst nemen”; zie voetnoot 6).

Het baremaloon waarop appellante recht had

28.

De partijen vermelden in hun conclusies een deeltijds tewerkstelling. In de loonstaten staat enerzijds “voltijds” maar anderzijds ook deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet. De partijen moet dit uitklaren.

29.

Er dient rekening gehouden te worden met meerdere factoren voor het bepalen van het juiste baremaloon.

(1) de functie voor de bepaling van het loonbarema (artikel 5 cao 28 februari 2001, zoals gewijzigd bij cao van 10 februari 2014)

30.

Appellante werkte als kinderverzorgster. Zij behaalde het brevet van secundaire beroepsschool en de titel van “kinderverzorgster” .

Bijgevolg heeft zij recht op het baremaloon voor de functie “begeleidend personeel klasse 2A”, wat overeenstemt met het barema B2a.

(2) de barema-anciënniteit (artikel 15 cao 28 februari 2001)

31.

Appellante werkte sinds 1 april 1995 in de crèche. In de loonstaten vermeldde de vzw ook: in dienst sinds 22 april 2014 en datum aanvang anciënniteit: 1 januari 1995. Voor de barema's in het PC331 dient dus alvast de anciënniteit sinds 1 april 1995 in aanmerking genomen te worden.

Appellante legt de loonstaat van februari 2014 van het OCMW neer (stuk 4) , waarin stond: “geldelijke anciënniteit : 24 jaar” en verklaart in haar conclusies (randnr. 36) dat zij sedert 1 februari 1990 in de sector kinderopvang werkte. Zij legt daar geen concreet bewijs van neer. Zij dient aan te tonen dat er in de periode 1 februari 1990- 1 januari 1995 sprake was van een tewerkstelling waarmee rekening diende gehouden te worden overeenkomstig voormeld artikel 15 van deze cao:

“De opgebouwde anciënniteitsrechten blijven behouden. Voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2001 wordt rekening gehouden met de periode gedekt door een arbeidsovereenkomst in de diverse deelsectoren als genoemd in het Vlaams Intersectoraal Voorakkoord voor de social profit sectoren (zie bijlage IV)”.

(3) het barema volgens de “vergunde trap” van de kinderopvang

32.

De vakorganisatie ACV Puls schreef in haar brief van 4 juli 2019 dat de hogere loonbarema's van het PC 331 “vergunde kinderopvang trap 2 A” van toepassing waren. Zij berekent in haar conclusies de loonachterstal op basis van het barema “vergunde kinderopvang trap 2 A”.

33.

De vzw werpt in haar syntheseconclusies het volgende op:

Echter, in paritair comité 311 ⁷zijn er meer dan 5 verschillende barema's voor kinderdagverblijven, die elk ten minste 10 verschillende functiecategorieën omvatten (Stuk 14).

331.00 Lonen - Vergunde kinderopvang trap 0 van de Vlaamse gemeenschap

⁷ klaarblijkelijk een verschrijving en wordt bedoeld “331”

331.00 Lonen - Vergunde kinderopvang trap 1

331.00 Lonen - Vergunde kinderopvang trap 1 en trap 2B van de Vlaamse gemeenschap

331.00 Lonen - Vergunde kinderopvang trap 2A en trap 3 van de Vlaamse gemeenschap

331.00 Lonen - Vertrouwenscentra kindermishandeling van de Vlaamse gemeenschap

331.00 Lonen - Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

De onderlinge verschillen tussen de afzonderlijke zijn soms aanzienlijk. Bijvoorbeeld:

<i>Vergunde kinderopvang trap 1 en trap 2B van de Vlaamse gemeenschap (Stuk 15)</i>	<i>Vergunde kinderopvang trap 2A en trap 3 van de Vlaamse gemeenschap (Stuk 16)</i>
---	---

<i>Begeleider A2 met 7 jaar ervaring = EUR 2.495,26</i>	<i>Begeleider A2 met 7 jaar ervaring = EUR 2.789,05</i>
---	---

34.

Appellante dient hierover standpunt in te nemen en de vzw dient nader toe te lichten tot welke vergunningstrap zij behoort.

(4) bijkomende betaalde feest-en verlofdagen

35.

De vzw zet in haar conclusies uiteen:

"Hoewel het OCMW net zoals Infano een effectieve arbeidsduur van 38 uur hanteert, is de effectieve jaarlijkse arbeidsduur de facto niet hetzelfde.

De artikelen 230 en 233 van het Vlaams Personeelsstatuut bepalen immers dat (Stuk 10):

"Paragraaf 1

Het voltijds werkend personeelslid heeft recht op 35 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Paragraaf 2 (OR 16/09/2014)

In afwijking van paragraaf 1 hebben de personeelsleden in dienst vanaf 01-01-2011, zoals bedoeld in artikel 1, 3°, recht op 26 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar".

Artikel 233.

"Paragraaf 1

Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

1. 1 januari

2. 2 januari

3. Paasmaandag

4. 1 mei

5. Hemelvaartsdag

6. Pinkstermaandag

7. 11 juli

8. 21 juli

9. 15 augustus

10. 1 november

- 11. 2 november
- 12. 11 november
- 13. 25 december
- 14. 26 december. ”

*Mevrouw V. S. ontvangt dus naast **de 20 wettelijke vakantiedagen en de 10 feestdagen maar liefst 19 dagen extra wettelijke vakantiedagen**. Ter vergelijking, de Infano-werknemers (en de andere werknemers van PC 331) krijgen slechts 20 wettelijke vakantiedagen en 10 feestdagen.*

Het zou dan ook volstrekt onredelijk zijn om de schalen van het Vlaams Personeelsstatuut te vergelijken met die in het PC 331 op basis van een werkweek van 38 uur per week, zonder rekening te houden met het enorme verschil in daadwerkelijke werkdagen. Infano wijst erop dat 12 verlofdagen per jaar gelden als een vermindering van de arbeidsduur van 2 uur per week en 6 verlofdagen als een vermindering van 1 uur.

Voor de eventuele regularisatieoefening moeten de in het PC 331 geldende schalen al worden omgerekend naar een 35-uren werkweek. Anders zou dit immers neerkomen op de vergelijking van iets dat niet vergelijkbaar is. “.

36.

De omrekening naar loon voor 35 uur per week lijkt logisch indien appellante genoot van 19 bijkomende vrije dagen.

37.

Maar appellante stelt het volgende :

“C.A.O. van 25/03/1991 (KB 11/07/1991 BS 12/09/1991) met betrekking tot extra vakantiedagen (stuk 33); C.A.O. van 28/02/2001 (KB 23/06/2003, BS 18/08/2003) met betrekking tot bijkomende dagen vakantie (stuk 34) en C.A.O. van 16/10/2007 (KB 18/11/2009, BS 16/03/2010 - 91590/CO/331) met betrekking tot de vrijstelling van arbeidsprestaties (vanaf 45-50-55 jaar) (stuk 35).

Volgens geïntimideerde voorziet het Vlaams Personeelsstatuut ook in andere belangrijke voordelen, waaronder 35 vakantiedagen en 11 feestdagen (stukken 9 en 10 tegenpartij), terwijl werknemers onder het PC 331 slechts recht hebben 21 dagen en 10 feestdagen (stuk 11 tegenpartij).

Dat echter in toepassing van bovenstaande C.A.O.'s mevrouw V. S. de voorbije jaren 83,5 dagen te weinig vakantie genoten heeft (78 dagen onder aftrek van de extra feestdag). Dat mevrouw V. S. dan ook nog gerechtigd is op een schadevergoeding voor die dagen, begroot op 13.333,01 EUR bruto ex delicto, en 12.042,22 EUR bruto ex contractu (stuk 39).”

38.

De partijen dienen het aantal betaalde vrije dagen waarop appellante sinds 22 april 2014 recht zou hebben gehad volgens de voormelde cao's in het PC 331 concreet te berekenen en te

vergelijken met de bijkomende betaalde feest-en verlofdagen waarvan zij sinds 22 april 2014 heeft genoten op basis van het Vlaams Personeelsstatuut.

Zij dienen het eventueel verschil mee in aanmerking te nemen voor de berekening van het loonverschil dat eventueel nog verschuldigd zou zijn op basis van het loonbarema in het PC nr. 331.

De eindejaarspremies

39.

Appellante steunt haar vordering op twee collectieve arbeidsovereenkomsten in het PC nr. 331, die inderdaad van toepassing zijn:

- de cao (nr. 113016/co/331) van 3 december 2012 inzake de toekenning van een eindejaarstoelage (KB 28 april 2015, BS 17 juni 2015),
- en cao van 7 december 2020 inzake de toekenning van een eindejaarspremie (KB 27 mei 2021, BS 16 juli 2021) .

De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2020 inzake de toekenning van een eindejaarspremie vervangt de CAO van 3 december 2012 vanaf 1 januari 2020.

De vordering is gedeeltelijk verjaard

40.

De vzw werpt op dat de vordering verjaard is overeenkomstig artikel 15 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat bepaalt: *“De rechtsvorderingen die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.”.*

De vzw redeneert als volgt :

- *bij de beoordeling van het aanvangspunt van de verjaringstermijn van 5 jaar voor de rechtsvorderingen van appellante, dient rekening gehouden te worden met haar akkoord om haar arbeidsovereenkomst zoals gesloten met het OCMW na de overdracht naar Infano verder te zetten onder de in het Vlaams Personeelsstatuut bepaalde voorwaarden.*

- *De eerste rechter heeft dit uitdrukkelijk bevestigd in het vonnis a quo:*

“Bij de beoordeling van het aanvangspunt van de verjaringstermijn van de rechtsvordering van mevrouw V. S. dient – zoals terecht door de vzw Infano wordt voorgehouden – rekening gehouden te worden met de mededeling aan mevrouw V. S. bij brief van 11 april 2014 van de voortzetting van haar arbeidsovereenkomst gesloten met het ocmw Kampenhout onder de in het Vlaams Personeelsstatuut bepaalde voorwaarden welke ten uitvoer gelegd werd op 22 april 2014.”

- *De verjaringstermijn van 5 jaar begint dus te lopen vanaf 22 april 2014, zijnde de datum waarop Infano de werkgever wordt van mevrouw V. S. als gevolg van de overdracht. Het is de*

datum van 22 april 2014 die dient te worden weerhouden als het feit waaruit de vordering is ontstaan.

41.

De vordering van appellante strekt tot de betaling van het baremaloon overeenkomstig de cao's in het PC 331 die van toepassing waren gedurende haar tewerkstelling bij de vzw en het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie berekend op het baremaloon.

Het loon van de bedienden moet ten minste om de maand worden uitbetaald overeenkomstig artikel 9 van de Loonbeschermingswet.

Het dubbel vakantiegeld dient betaald te worden op het moment van de hoofdvakantie (artikel 45 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers).

De eindejaarspremie dient betaald te worden in december (artikel 15 van de cao van 3 december 2012 inzake de toekenning van een eindejaarstoelage, respectievelijk artikel 9 van de cao van 7 december 2020 inzake de toekenning van een eindejaarspremie.

Deze vorderingen verjaren vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, dit is de uiterste dag waarop het gevorderde maandloon, respectievelijk het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie hadden moeten betaald worden.

42.

Appellante heeft de verjaring gestuit overeenkomstig art. 2244, § 2 Oud Burgerlijk Wetboek met een aangetekende ingebrekestelling van 23 juni 2020, en vervolgens met haar verzoekschrift voor de rechtbank van 4 augustus 2020 terwijl zij nog in dienst was.

Op het ogenblik van de stuiting van de verjaring met een aangetekende ingebrekestelling van 23 juni 2020 was de vordering wegens onvoldoende betaald loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie verschuldigd vanaf 23 juni 2015 niet verjaard.

De vordering wegens onvoldoende betaald loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie die mogelijks dienden betaald te worden in de periode vóór 23 juni 2015 was wel verjaard.

De vordering wegens onvoldoende betaald loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie verschuldigd vanaf 23 juni 2020 werd tijdig gestuit met het inleidend verzoekschrift en de opeenvolgende conclusies van appellante.

De vordering gesteund op een misdrijf

43.

Zoals het Hof van Cassatie bevestigde, geldt het volgende:

- De burgerlijke rechter, die uitspraak doet over een op een misdrijf gegronde vordering en nagaat of de vordering verjaard is, moet vaststellen dat de feiten die aan die vordering ten

grondslag liggen, onder de toepassing van de strafwet vallen. Hij moet hierbij de bestanddelen van het misdrijf die de beoordeling van de verjaring beïnvloeden, nagaan.

- Het stilzwijgen van de artikelen 9 en 42 Loonbeschermingswet, artikel 56, eerste lid, 1°, CAO-wet met betrekking tot de schuldvorm van de in deze bepalingen strafbaar gestelde handelingen brengt mee dat de schuld aan deze misdrijven onder meer kan bestaan in onachtzaamheid.

- Het bestaan van dit morele bestanddeel kan worden afgeleid uit het louter materiële gepleegde feit en de vaststelling dat dit feit kan worden toegerekend aan de beklaagde, met dien verstande dat de dader vrijuit gaat wanneer overmacht, onoverwinnelijke dwaling of een andere schulduitsluitingsgrond wordt aangetoond, minstens niet ongeloofwaardig is.

(Cass., 24 februari 2014, www.juportal.be, S.13.0031.N; vgl. ARNOU, P., “Het moreel bestanddeel van het misdrijf : oude en nieuwe wegen doorheen het moeras”, A.J.T., 1999-2000, 27).

Goede trouw kan een rechtvaardigingsgrond opleveren wanneer hij voortvloeit uit onoverkomelijke dwaling. Dwaling kan, in bepaalde omstandigheden, door de rechter als onoverkomelijk worden beschouwd, op voorwaarde dat hij uit die omstandigheden kan afleiden dat de persoon die zich in die omstandigheden bevond, gehandeld heeft zoals elke redelijke en voorzichtige persoon dat zou hebben gedaan. (vgl. Cass. 14 mei 2012, www.juportal.be, S110011F-S110127N).

44.

Het arbeidshof houdt rekening met de volgende elementen:

- Het betrof de overgang van een werkgever uit de publieke sector naar een werkgever uit de privésector, wat juridisch complex is (cfr. randnrs. 13-15) en niet eenduidig wordt geanalyseerd in de rechtsleer en in de rechtspraak, zoals blijkt uit de conclusies van de partijen;

- het lokale OCMW stelde uitdrukkelijk als voorwaarde voor de concessie en de overname dat de vzw het personeel verder zou tewerkstellen onder dezelfde arbeidsvoorwaarden;

- ook de vakorganisatie eiste dit en bekwam daarover zekerheid op het moment van de overgang en heeft 5 jaar lang niet geprotesteerd;

- een vergelijking tussen het volledige pakket arbeidsvoorwaarden bij het OCMW en de voorwaarden binnen het PC nr. 331 toonde aan dat de er bepaalde voorwaarden, zoals 19 bijkomende verlofdagen waren, die een mogelijks loonverschil konden compenseren.

Het is overigens nog niet met zekerheid aangetoond dat, minstens ook al in de eerste jaren, er werkelijk sprake zou zijn geweest van een loontekort.

- Het is aannemelijk dat alle betrokken partijen er te goede trouw en in overleg van uitgingen dat de situatie, minstens per analogie, onderworpen was aan de regels vervat in de volgende bepalingen:

- artikel 20 van de CAO-wet:

“Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.”

- artikel 3,3° van Richtlijn 2001/23:

“Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.”

45.

Het blijkt dat de vzw in de voormelde omstandigheden heeft gehandeld zoals elke redelijke en voorzichtige werkgever dat zou hebben gedaan en dat er sprake is geweest van onoverkomelijke dwaling.

Er kan de vzw geen misdrijf worden ten laste gelegd.

Er is geen rechtsverwerking

46.

De vzw stelt dat er sprake is van rechtsverwerking omdat appellante 5 jaar lang heeft stilgezeten en zij de vzw gedurende 5 jaar nooit heeft aangesproken noch gevorderd heeft dat de loonbarema's van PC 331 zouden worden toegepast.

47.

De vordering van appellante was minstens voor een deel niet verjaard, zodat appellante het recht heeft deze vordering in te stellen. Uit het loutere feit dat zij heeft stilgezeten, kan niet worden afgeleid dat zij afstand deed van haar vordering (vgl. het algemeen rechtsbeginsel dat afstand van een recht niet wordt vermoed en enkel kan worden afgeleid uit feiten of handelingen die voor geen andere uitlegging vatbaar zijn, Cass. 24 juni 2013, www.juportal.be).

Het stilzitten kan te wijten zijn aan andere redenen, zoals onwetendheid, verkeerde informatie of de vrees voor represailles van de werkgever.

OM DEZE REDENEN

BESLIST HET ARBEIDSHOF

De Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Het arbeidshof oordeelt op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Het hoger beroep is ontvankelijk:

Het bestreden vonnis wordt hervormd.

Zegt dat de vordering wegens onvoldoende betaald loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie in de periode vóór 23 juni 2015 verjaard is.

Zegt dat de vordering wegens onvoldoende betaald loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie in de periode vanaf 23 juni 2015 tot op de datum van de laatste conclusies van appellante (7 oktober 2022) niet verjaard is.

Heropent de debatten opdat de partijen standpunt innemen en een aangepaste berekening maken van eventueel nog verschuldigde baremaloon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld vanaf 23 juni 2015, overeenkomstig wat vermeld is in de randnummers 28 tot 39 van dit arrest.

- De appellante partij zal haar conclusies neerleggen en overleggen tegen uiterlijk 30 juni 2023;
- De geïntimeerde partij zal haar conclusies neerleggen en overleggen tegen uiterlijk 13 oktober 2023;
- De appellante partij zal haar syntheseconclusies neerleggen en overleggen tegen uiterlijk 15 december 2023;
- De geïntimeerde partij zal haar syntheseconclusies neerleggen en overleggen tegen uiterlijk 16 februari 2024;

Stelt de zaak voor verdere behandeling vast op de openbare terechtzitting van de 3de kamer van dit Hof (zaal 0.6), Poelaertplein, 3 te 1000 Brussel op de openbare terechtzitting van **25 juni 2024 om 14u30** voor een pleitduur van **50 minuten**.

Om nadien hierover verder te oordelen als naar recht;

De kosten worden aangehouden.

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

Carla CO., kamervoorzitter,
Paul CL., raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Andre L., plv raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly C., griffier

Kelly C.,

Andre L.,

Paul CL.,

Carla CO.,

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 14 maart 2023 door

Carla CO., kamervoorzitter,

Kelly C., griffier

Kelly C.,

Carla CO.,