

Repertoriumnummer	
2023 / 1935	
Datum van uitspraak	
22 augustus 2023	
Rolnummer	
2022/AB/192	
Beslissing waartegen beroep	
21/127/A	

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest

COVER 01-00003441507-0001-0016-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
heropening van de debatten

TAYLOR MADE HOME SERVICES, ON 0825.732.591, met zetel te 1702 GROOT-BIJGAARDEN,
Robert Dansaertlaan 86,
appellant,
vertegenwoordigd door mr. LIEKENS Laura loco mr. CHIAVETTA Vincent, advocaat te 1180
UKKEL, Egide Van Ophemstraat 40C

tegen

VRACI Dorina, RRN 84.11.29-420.66, wonende te 1020 BRUSSEL, Edmond Tollenaerstraat
67,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. DE KEUKELAERE Manoël loco mr. DELPORTE Christiaan,
advocaat te 1170 WATERMAAL-BOSVOORDE, Terhulpsesteenweg 181 bus 24

**

*

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 18 januari 2022, 3^{de} kamer (A.R. 21/127/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 02 maart 2022,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

**

*



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 15 mei 2023, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De BVBA TAYLOR MADE HOME SERVICE (hierna de vennootschap) baat een onderneming voor dienstencheques uit. Zij ressorteert als werkgever onder het PC 322.01, Paritair Subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren. Mevrouw Vraci (°29 november 1984) was sinds 2 mei 2014 als arbeidster in dienst van de vennootschap, op basis van een arbeidsovereenkomst "dienstencheques" voor deeltijdse werk voor onbepaalde tijd. De overeenkomst vermeldde als taken: poetsen en strijken.

2.

De arbeidsduur bedroeg eerst 25 uur per week.

De partijen ondertekenden vervolgens verschillende bijlagen bij de arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsuren werden gewijzigd, telkens met een nieuw vast werkrooster:

- Op 19 mei 2014 : 29 uur per week.
- Op 7 juli 2014 : 28 uur per week.
- Op 21 januari 2015 : 26 uur per week met een vast werkrooster:
 - Maandag : van 8u tot 14u
 - Dinsdag : van 8u tot 13u
 - Woensdag : van 8u tot 11u
 - Donderdag: van 8u tot 12u en 12u30 tot 15u30
 - Vrijdag : van 8u tot 13u.

3.

In mei en juni 2019 was mevrouw Vraci enkele weken arbeidsongeschikt wegens ziekte.

Met een aangetekende brief van 23 oktober 2019 protesteerde mevrouw Vraci tegen het feit dat zij geen loon ontving wanneer de klant afwezig was. Zij schreef in deze brief onder meer¹:

"(...) U heeft mijn loon niet correct betaald en u heeft op mijn loonfiches gerechtvaardigde afwezigheden alsook verlofdagen zonder loon aangegeven, ik betwist uw verklaringen. Ik betwist gerechtvaardigde / toegelaten afwezigheden te hebben aangevraagd. Het is ingevolge mijn arbeidsongeschiktheid en dankzij het ziekenfonds dat ik heb vastgesteld dat mijn werkrooster alsook mijn loon niet correct aangegeven werden. Ik ben niet akkoord met uw wijze van handelen. U heeft misbruik gemaakt van mijn vertrouwen.

¹ in de conclusies van mevrouw Vraci vrij vertaald uit het Frans, welke vertaling niet wordt betwist.



Gezien wat voorafgaat, stel ik u in gebreke me werk te verschaffen overeenkomstig de contractueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Gelieve me een werkplanning te bezorgen waarop de uurroosters, de klanten alsook hun adressen worden vermeld, zodat ik mijn overeenkomst kan uitvoeren.

U heeft me overigens nooit werkkledij gegeven. U heeft aangegeven op de (..)fiches dat ik er zelf koop. Maar op de loonfiches wordt er enkel een vergoeding voor het onderhoud van de kledij vermeld.

(...)”

Zij stelde de vennootschap in gebreke om de situatie te regulariseren en ook de vergoeding voor werkkledij te betalen.

4.

Op 31 oktober 2019 heeft de vennootschap een e-mail verstuurd naar de vakorganisatie van mevrouw Vraci. De raadsman van de vennootschap heeft het standpunt van de vennootschap toegelicht in een brief van 31 maart 2020. De vakorganisatie van mevrouw Vraci heeft deze brief beantwoord met een brief van 20 april 2020.

5.

Mevrouw Vraci nam ontslag op 29 juni 2020, met een opzeggingsperiode die eindigde op 11 september 2020.

6.

Op 1 februari 2021 legde mevrouw Vraci een tegensprekelijk verzoekschrift neer bij de arbeidsrechtbank.

7.

Met een vonnis van 18 januari 2022 verklaarde de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank Brussel de vordering gedeeltelijk gegrond en besliste als volgt:

“De rechtbank veroordeelt Taylor Made Home Services BV tot betaling aan mevrouw Vraci van de volgende bedragen:

- 12.651,45 euro bruto achterstallig loon, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding tot de volledige betaling

- 520,64 euro bruto overloon, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding tot de volledige betaling

- 1.435,59 euro werkkledijvergoeding, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding tot de volledige betaling

- 125,22 euro bruto ten titel van achterstallig loon voor feestdagen, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding tot de volledige betaling.

De rechtbank veroordeelt Taylor Made Home Services BV om de loonfiches in verband met de hierboven vermelde bedragen te bezorgen aan mevrouw Vraci.

Voor het overige is de vordering ongegrond.



De rechtbank veroordeelt Taylor Made Home Services BV tot de gerechtskosten. De rechtbank vereffent de gerechtskosten voor mevrouw Vraci op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding, zoals gevorderd. De rechtbank legt de bijdrage van 22,00 euro aan het fonds voor de juridische tweedelijsbijstand ten laste van Taylor Made Home Services BV.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad. Het kantonnement wordt niet uitgesloten.”.

8.

De volgende vorderingen van mevrouw Vraci werden ongegrond verklaard:

- 96,32€ ten titel van schadevergoeding voor gederfde werkloosheidsuitkeringen, meer de wettelijke intresten en de gerechtelijke intresten ;
- 1€ provisioneel ten titel van schadevergoeding wegens gederfde ziekteuitkeringen, meer de wettelijke intresten en de gerechtelijke intresten.

Het hoger beroep

9.

De vennootschap stelde hoger beroep in en vraagt:

het bestreden vonnis te vernietigen en opnieuw recht doende, de oorspronkelijke vordering van mevrouw Vraci ongegrond te verklaren;

En bijgevolg,

- *Mevrouw VRACI te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoedingen begroten op 1.540€ (basisbedrag) per instantie*

In ondergeschikte orde,

- *De vorderingen tot het betalen van achterstallen van mevrouw Vraci verjaard te verklaren vanaf 01/02/2016.*

- *Het kantonnement toelaten van de bedragen tot dewelke concludante bij onmogelijke zou worden veroordeeld.”.*

10.

Mevrouw Vraci stelde geen incidenteel beroep in.

11.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.

Bespreking

Achterstallig loon (6.890,43 +5.761,02=) 12.651,45 euro bruto

12.

Mevrouw VRACI vordert enerzijds de betaling van achterstallig loon ten belope van **6.890,43 euro bruto** voor de periode van juni 2014 tot december 2019.

Het gaat om:



- 346 uren aan 11,22 euro in de periode van juni 2014 — juni 2016,
- 79 uren aan 11,44 euro in de periode van juli 2016 — juni 2017,
- 1 uur aan 11,67 euro in juli 2017,
- 109 uren aan 11,8 euro in de periode van april 2018 — oktober 2018
- en 65 uren aan 12,04 euro in de periode van november 2018 — december 2019.

Dit alles volgens het detail per maand in een overzicht dat mevrouw Vraci als stuk 8, bijlage 1 neerlegt.

Het betreft loon dat mevrouw Vraci vordert voor uren “ gerechtvaardigde afwezigheid”, respectievelijke “verlofdagen zonder loon”, die als dusdanig werden vermeld in de loonstaten.

13.

Anderzijds vordert mevrouw Vraci ook de betaling van achterstallig loon ten belope van **5.761,02 euro bruto** omdat de contractuele arbeidsduur op trimestriële basis niet werd nageleefd in die zin dat mevrouw Vraci 26 uren per week tewerkgesteld diende te worden, maar in bepaalde trimesters minder uren werkte:

2015

- in het eerste trimester van 2015 tekort van 72 uren aan 11,22 euro,
 - in het tweede trimester van 2015 tekort van 51 uren aan 11,22 euro,
 - in het derde trimester van 2015 tekort van 173 uren aan 11,22 euro,
 - in het vierde trimester van 2015 tekort van 21 uren aan 11,22 euro,
- Hetzij 317 uren x 11,22 = **3.556,74 euro.**

2016

- in het eerste trimester van 2016 tekort van 37 uren aan 11,44 euro,
 - in het tweede trimester van 2016 tekort van 15 uren aan 11,44 euro,
 - in het derde trimester van 2016 tekort van 71 uren aan 11,44 euro,
 - in het vierde trimester van 2016 tekort van 56 uren aan 11,44 euro
- Hetzij 179 uren x 11,44 = **2.047,76 euro.**
- en in het derde trimester van 2019 tekort van 13 uren aan 12,04 euro: **156,52 euro.**

Dit alles volgens het detail per maand in een overzicht dat mevrouw Vraci als stuk 8, bijlage 2 neerlegt.

14.

Artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt :

“De werkgever is verplicht : 1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen”.



De vennootschap was als werkgever verplicht om werk te verschaffen en ervoor te zorgen dat er voldoende opdrachten bij klanten waren.

De vennootschap heeft geen gebruik gemaakt van het stelsel van economische werkloosheid voor de weken waar er onvoldoende werk zou zijn geweest.

Zij toont ook niet aan dat mevrouw Vraci zou hebben ingestemd met een vermindering van de werkuren of met een afwezigheid zonder loon, of dat er sprake zou zijn geweest van overmacht.

15.

De vennootschap werpt het volgende op:

- *zij heeft mevrouw Vraci nooit verhinderd te werken en zij heeft nooit geforceerde verlofdagen bevolen. Wel integendeel, was als standaard een vervangingsactiviteit voorzien en de vennootschap bood constant vervangingen aan die geïntimeerde aanvaardde of weigerde naar eigen willekeur (stukken 6, 7, 9, 10, 13, 14);*
- *De prestatiefiches zijn ingevuld, ondertekend en overhandigd door geïntimeerde aan haar werkgever. Appellante integreerde ze in haar Excel en dan in de loonfiches die nooit betwist werden (stukken 7 tot 10).*

De vennootschap legt een aantal prestatiefiches neer als stuk 7 (enkel voor de periode december 2018- oktober 2019). Het betreft een fiche per maand, met daarop de naam van de klant waar gewerkt werd met de vermelding van het aantal dienstencheques en soms de vermelding dat een klant afwezig was.

Het excel-document bevat enkel de lijst van klanten met daarnaast de gewerkte uren en de dienstencheques.

Bij de loonstaten was geen detail van de prestaties vermeld.

Uit geen enkel van deze stukken blijkt dat mevrouw Vraci zich akkoord had verklaard om minder uren te werken dan vermeld in de arbeidsovereenkomst of dat zij zich akkoord had verklaard met de dagen afwezigheid zonder loon die als gewettigde afwezigheid op de loonstaten stonden vermeld en waarvoor zij loon vordert. In enkele van de door mevrouw Vraci ondertekende prestatiefiches staat wel "AA" (absence autorisée , gewettigde afwezigheid) maar voor deze maanden vordert mevrouw geen loon (bijvoorbeeld februari en juli 2019). De vennootschap brengt zelfs geen enkel stuk bij waaruit de precieze dagen van de gewettigde afwezigheden op de loonstaten waarvoor geen loon werd betaald blijkt. De vennootschap toont ook niet aan dat zij voor de niet-gewerkte uren een vervangingsactiviteit (met name strijken in het strijkatelier zoals zij beweert) heeft aangeboden of dat mevrouw Vraci ooit een vervanging zou geweigerd hebben. Zij legt ook geen enkele terechtwijzing in dat verband neer.

In de mails van mei 2019 (stuk 13) gaat het over 7 uren op donderdag die mevrouw Vraci elders kon werken, wat ze blijkbaar heeft gedaan gezien er in de loonstaat slechts 4 uren "gewettigde afwezigheid "staan waarvoor geen loon werd betaald.



Uit de e-mails van 30 augustus 2019 (stuk 14) en de whatsapp-berichten (stuk 15) blijkt dat de vennootschap mevrouw Vraci andere adressen van klanten opgaf ter vervanging van de gebruikelijke klant maar blijkt nergens dat mevrouw Vraci dit werk zou geweigerd hebben.

16.

Op basis van de cao in de sector had mevrouw Vraci wel recht op loon voor de uren waarop de vennootschap haar geen werk verschaftte in de hiervoor vermelde omstandigheden. De cao van 7 mei 2014 betreffende het gebruik van tijdelijke werkloosheid om economische redenen bepaalt namelijk :

- in artikel 4:

§1 Bij een onaangekondigde afwezigheid van een klant, waar door de geplande arbeidsprestatie niet of niet volledig kan doorgaan, kan voor de betrokken werknemer geen beroep worden gedaan op economische werkloosheid.

Als er geen vervangende tewerkstelling wordt voorzien, is het loon voor de geplande arbeidsprestatie verschuldigd.

§2 Bij een onaangekondigde afwezigheid van een klant kan de werkgever de werknemers niet verplichten om betaald of onbetaald verlof te nemen om de uren van de voorziene prestatie te overbruggen.

- in artikel 5:

“Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/07/2014. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur.”.

De cao werd algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 8 januari 2015 (B.S. 18 februari 2015, bl. 13619).

De vennootschap betwist niet dat zij vanaf 1 juli 2014 gebonden was door deze cao en haalt de bepalingen ervan uitgebreid aan in haar conclusies.

Overeenkomstig artikel 9 van de Loonbeschermingswet diende de vennootschap het loon *op gezette tijden, ten minste twee maal in de maand* te betalen.

17.

Mevrouw Vraci steunt haar vordering op het bestaan van een misdrijf.

De werkgever, zijn lasthebber of aangestelde die het aan de werknemer op gezette tijden verschuldigd loon niet of onvolledig betaalt, begaat een misdrijf krachtens de artikelen 9 van 42,1° van de Loonbeschermingswet . Sinds 1 juli 2011 is dit misdrijf strafbaar op grond van artikel 162, 1° van het Sociaal Strafwetboek².

² Art. 162 bepaalt: “ *Uitbetaling van het werknemersloon*

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die :

1° het loon van de werknemer niet heeft uitbetaald of het niet heeft uitbetaald op de datum dat het loon invorderbaar is; (...).”.



De niet naleving van algemeen verbindend verklaarde cao's wordt eveneens strafrechtelijk gesanctioneerd door artikel 56 eerste lid, 1° van de C.A.O. wet van 5 december 1968 . Sinds 1 juli 2015 is de overtreding van een algemeen bindend verklaarde cao strafbaar op grond van artikel 189 van het Sociaal Strafwetboek.

18.

De vennootschap stelt :

- *Het verzoekschrift werd ingediend op 01/02/2021. De periode die 01/02/2016 voorafgaat is verjaard. Achterstallen zouden in elk geval slechts verschuldigd zijn dan vanaf 01/02/2016.*
- *In ieder geval, is er in deze zaak geen sprake van voortgezet misdrijf omdat geïntimeerde geen strafrechtelijke eenheid van opzet van de kant van appellante aantoonst.*

19.

De verjaring van deze vordering wordt geregeld in artikel 26 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering, dat bepaalt :

" De burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf verjaart volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van schade. Zij kan echter niet verjaren vóór de strafvordering."

De strafvordering verjaart bij wanbedrijven pas na 5 jaar (artikel 21 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering) .

Artikel 26 is van toepassing op elke burgerlijke rechtsvordering die tot een veroordeling strekt en die steunt op feiten die het bestaan van een misdrijf doen blijken, zelfs wanneer die feiten eveneens een contractuele tekortkoming uitmaken en het voorwerp van de vordering in de uitvoering van de contractuele verbintenis bestaat (vgl. Cass. 20 april 2009, S.08.0015.N, www.juportal.be). Het artikel 26 is dus niet beperkt tot vorderingen tot schadevergoeding of herstel in natura.

20.

Zoals het Hof van Cassatie bevestigde, geldt daarbij 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 en 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).



21.

Het materieel bestanddeel van het misdrijf is de niet-betaling van loon dat verschuldigd was op basis van een cao in de sector en is bewezen.

Het morele bestanddeel van het misdrijf is eveneens bewezen. Het kan worden afgeleid uit het louter materiële gepleegde feit en de vaststelling dat dit feit kan worden toegerekend aan de werkgever. De werkgever baatte een bedrijf voor dienstencheques uit met meerdere werknemers. Indien hij had gehandeld als een normaal zorgvuldige werkgever, had hij de overtreding gemakkelijk kunnen vermijden. Het volstond dat hij zich informeerde over de cao in de sector. Hij werd overigens bijgestaan door een sociaal secretariaat.

De vennootschap heeft mevrouw Vraci herhaaldelijk een bijlage bij de arbeidsovereenkomst met een nieuw werkrooster laten ondertekenen.

Zij heeft daarentegen nooit de instemming van mevrouw Vraci gevraagd en bekomen met een vrijstelling van prestaties zonder loon wanneer er geen werk was.

Als werkgever kan de vennootschap zich dan ook niet nuttig beroepen op het feit dat mevrouw Vraci niet eerder protesteerde. Zij was klaarblijkelijk niet op de hoogte van het feit dat zij recht had op loon indien de werkgever haar geen vervangende tewerkstelling had gegeven. Zij kon overigens gedurende haar tewerkstelling geen afstand doen van het loon waarop ze recht had.

Het is dus bewezen dat de werkgever minstens onachtzaam is geweest en niet heeft gehandeld zoals iedere bedachtzaam en voorzichtig werkgever zou hebben gehandeld. Het misdrijf is bewezen.

22.

Het niet betalen van het loon waarop de werknemer recht heeft, vormt als dusdanig een aflopend misdrijf. De verjaring van de strafvordering vangt dan meteen aan.

De situatie is anders in geval van een *voortgezet of collectief misdrijf*. In het geval van een voortgezet misdrijf, vangt de verjaring pas aan bij het laatste strafbare feit (vgl. Cass. 12 februari 2007, www.juportal.be; S060051F).

Alle opeenvolgende strafbare handelingen samen kunnen, wegens eenheid van opzet, één enkel voortgezet misdrijf opleveren. De rechter beoordeelt dit in feite (vgl. Cass., 25 februari 2016, www.juportal.be, C.13.0098.N.). Verschillende aan een beklaagde ten laste gelegde misdrijven komen uit een zelfde opzet voort wanneer zij onderling verbonden zijn door eenheid van doel en verwezenlijking, en in die zin door één feit, te weten een complexe gedraging, zijn opgeleverd. Het in de wet bedoelde opzet kan omschreven worden als eenheid van drijfveer, waarbij elk van de door de dader gestelde handelingen een welomschreven plaats inneemt in het systeem dat hij heeft bedacht om zijn doel te bereiken (vgl. Cass., 8 februari 2012, P.11.1918.F).

Misdrijven die niet vereisen dat de dader ervan met opzet gehandeld heeft of verzuimd heeft te handelen, kunnen samen met andere misdrijven een collectief misdrijf met eenheid



van opzet vormen (Cass., 15 december 1999, P.99.1188.F; Cass., 9 maart 2005, P.04.1591.F en Cass., 13 november 2007, P.07.1092.N).

23.

In dit geval handelde de werkgever met eenzelfde opzet door jarenlang op constante en systematische wijze, volgens hetzelfde principe, namelijk enkel loon te betalen ingeval van daadwerkelijke prestaties bij een klant en dus met dezelfde bedoeling om aan mevrouw Vraci niet het loon te betalen waarop zij recht had op basis van de duidelijke bepalingen van voormeld artikel 4 van de cao van 7 mei 2014.

Het laatste feit dateert van minder dan vijf jaar voordat mevrouw Vraci haar vordering instelde. Deze vordering was dus niet verjaard.

24.

Wat het gevorderde bedrag betreft van **6.890,43 euro** bruto (loon voor uren “gerechtvaardigde afwezigheid”, respectievelijke “verlofdagen zonder loon”), stemt de gedetailleerde berekening in het stuk 8, bijlage 1, van mevrouw Vraci, overeen met de loonstaten en lijkt deze berekening correct. De vennootschap toont ook niet aan dat er een fout zou zijn.

25.

Wat het gevorderde bedrag van **5.761,02 euro** bruto betreft (loon voor uren zonder werk waardoor de contractuele arbeidsduur op trimestriële basis niet werd nageleefd), blijkt de gedetailleerde berekening duidelijk uit het stuk 8, bijlage 2 van mevrouw Vraci samen met de loonstaten.

Het arbeidshof merkt op dat in deze berekening in voetnoot staat vermeld dat de uren “toegestane afwezigheid” niet werden meegeteld. Dit lijkt inderdaad het geval te zijn bij een vergelijking met bv de loonstaten van het eerste trimester van 2016.

Waar mevrouw Vraci reeds loon ontvangt voor deze uren “toegestane afwezigheid” (6.890,43 euro bruto), dient zij met deze uren rekening te houden wat betreft het naleven van de contractuele arbeidsduur van 26 uren.

De partijen dienen hierover standpunt in te nemen.

Overloon : 520,64 euro

26.

De Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt:

- in artikel 29: “§ 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct. hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100 pct. voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28. (...)”



§ 3. De Koning kan sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers, die de bij de vorige paragraaf vastgestelde grenzen niet bereiken, met overwerk gelijkstellen. (...)."

- in artikel 28. § 1. "De maximumgrenzen van de arbeidsduur bepaald door of krachtens de bepalingen van deze afdeling, mogen worden ingekort ingevolge een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. (...)."

Het K.B. van 25 juni 1990 tot *gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk*, bepaalt:

-- Bij toepassing van een vast of een variabel werkrooster maar met inachtneming van een vaste wekelijkse arbeidsduur, moeten alle bijkomende prestaties die in de loop van een maand worden verricht, worden betaald met een toeslag zoals vastgesteld door artikel 29, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand. (artikel 3)

*-- Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder bijkomende prestaties :
- wanneer er een vast werkrooster wordt toegepast : elke prestatie die buiten het werkrooster wordt verricht. (artikel 2 § 2).*

27.

Mevrouw Vraci werkte volgens een vast werkrooster van 26 uur per week.

Zij heeft een berekening gemaakt van de daadwerkelijk gewerkte uren vermeld in de loonstaten, en hield rekening met de 12 bijkomende uren per maand die geen recht geven op de toeslag van 50 %. Zij maakte een berekening per trimester, wat voordeliger is voor de werkgever.

Uit deze berekening (stuk 8, bijlage 3 van mevrouw Vraci) blijkt dat mevrouw Vraci in een aantal trimesters meer dan 12 overuren per maand heeft gepresteerd zonder dat zij hiervoor de toeslag van 50 % voor overuren heeft ontvangen:

2017

- 8 uren aan 50% van 11,80 euro in het eerste trimester van 2017,
 - 2 uren aan 50% van 11,80 euro in het tweede trimester van 2017,
 - 2 uren aan 50% van 11,80 euro in het derde trimester van 2017,
- Totaal: 12 uren aan 50% van 11,80 euro: **70,80 euro** .

Mevrouw Vraci vermeldt verkeerdelijk het dubbele bedrag : 141,60 euro, zonder toepassing van de 50 %.

2018

- 5 uren aan 50% van 11,80 euro in het derde trimester van 2018: **29,50 euro**
- 47 uren aan 50% van 11,80 euro in het vierde trimester van 2018 :**277,30 euro**

2019



- en 12 uren aan 50% van 12,04 euro in het eerste trimester van 2019: **72,24 euro.**
Totaal: 449,84 euro.

28.

Mevrouw Vraci neemt in haar berekening de uren zoals vermeld in de loonstaten die de vennootschap opstelde in aanmerking. Er stelt zich bijgevolg geen bewijsprobleem wat betreft het aantal uren zoals de vennootschap opwerpt in haar conclusies.

Deze vordering, die gesteund is op de niet- betaling van loon, wat strafrechtelijk gesanctioneerd wordt, is niet verjaard. Het betreft een voortgezet misdrijf dat aan de vennootschap kan worden toegerekend om dezelfde redenen als uiteengezet hierboven onder randnr. 17 tot 23.

In dit geval handelde de werkgever met eenzelfde opzet door jarenlang op constante en systematische wijze, volgens hetzelfde principe, niet de toeslag voor overuren te betalen waarop mevrouw Vraci recht had op basis van de duidelijke bepalingen van de Arbeidswet en de Loonbeschermingswet.

Het laatste feit dateert van minder dan vijf jaar voordat mevrouw Vraci haar vordering instelde. Deze vordering was dus niet verjaard.

29.

Deze vordering is gegrond. Het door de eerste rechter toegekende bedrag dient gecorrigeerd te worden en bedraagt: 449,84 euro in plaats van 520,64 euro (zie randnr. 27).

Werkkledijvergoeding: 1.435,59 euro

30.

De vennootschap beweert maar bewijst niet dat zij aan mevrouw Vraci werkkledij heeft ter beschikking gesteld. Dit blijkt niet uit haar stuk 21 waarnaar zij verwijst. Zij legt met name geen ondertekend ontvangstbewijs neer, in tegenstelling tot een aantal documenten ondertekend door andere werknemers die zij als stuk 21 neerlegt. De vakorganisatie schreef dat mevrouw Vraci voor het eerst op 31 oktober 2019 een T-shirt ter beschikking stelde. De vennootschap betaalde wel een vergoeding voor onderhoud, die mevrouw Vraci dan ook niet vordert.

Bijgevolg is de vennootschap de vergoeding voor het niet-verschaffen van werkkledij verschuldigd zoals bepaald in artikel 7 van de algemeen verbindend verklaarde sectorale cao van 6 juni 2016 betreffende de terbeschikkingstelling en het onderhoud van de werkkledij ,waarvan zij zelf de tekst neerlegt³ (voorheen artikel 6 van respectievelijk de sectorale cao van 7 mei 2014⁴ en de sectorale cao van 9 november 2011⁵, betreffende de terbeschikkingstelling en het onderhoud van de werkkledij.

³ Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 30 augustus 2016, B.S. van 5 oktober 2017.

⁴ Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 19 maart 2015, B.S. van 9 april 2015.

⁵ Algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 februari 2013, B.S. van 23 mei 2013.



Het detail van het gevorderde bedrag (voor de periode van 2014 tot 2019) wordt niet betwist en lijkt correct.

31.

Deze vordering, die gesteund is op de niet naleving van algemeen verbindend verklaarde cao's, wat strafrechtelijk gesanctioneerd wordt, is niet verjaard. Het betreft een voortgezet misdrijf dat aan de vennootschap kan worden toegerekend om dezelfde redenen als uiteengezet hierboven onder randnrs. 17 tot 23.

In dit geval handelde de werkgever met eenzelfde opzet door jarenlang op constante en systematische wijze, volgens hetzelfde principe, een onvolledige vergoeding voor werkkledij te betalen en dus met dezelfde bedoeling om aan mevrouw Vraci niet de vergoeding te betalen waarop zij recht had op basis van de duidelijke bepalingen van de cao in de sector. Het laatste feit dateert van minder dan vijf jaar voordat mevrouw Vraci haar vordering instelde. Deze vordering was dus niet verjaard.

Deze vordering is gegrond.

Feestdagenloon: 125,22 euro bruto

32.

De vennootschap formuleert geen enkele grief met betrekking tot de beslissing van de eerste rechter. Het arbeidshof onderschrijft volledig de motivering onder punt 4.5. van het vonnis.

Kantonnement

33.

De vennootschap vordert: *Het kantonnement toelaten van de bedragen tot dewelke concludante bij onmogelijke zou worden veroordeeld.*

Overeenkomstig artikel 1404 Gerechtelijk Wetboek is er de mogelijkheid tot kantonnement voor de schuldenaar die veroordeeld is bij een uitvoerbare rechterlijke beslissing waartegen verzet of hoger beroep is ingesteld, alsook wanneer schorsing van die vervolgingen is bevolen.

De wet voorziet niet in dergelijke mogelijkheid wat betreft de uitvoering van een veroordeling tot betaling in hoger beroep. Een cassatieberoep is niet schorsend en de uitvoering van dit arrest kan niet door een kantonnement worden verhinderd (vgl. Cass. AR 8123, 23 juni 1988).

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 en gedeeltelijk gegrond :

Het bestreden vonnis wordt gedeeltelijk hervormd wat betreft de veroordeling tot betaling van 12.651,45 euro bruto en 520,64 euro.

De vennootschap wordt veroordeeld tot betaling van:

- 6.890,43 euro bruto *provisioneel* als achterstallig loon, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding tot de volledige betaling;
- 449,84 euro bruto als overloon, meer de wettelijke intresten vanaf de opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de gedinginleiding.

Alvorens verder uitspraak te doen, heropent de debatten opdat de partijen standpunt innemen over wat wordt uiteengezet onder randnummer 25 van dit arrest wat het gevorderde bedrag van 5.761,02 euro bruto betreft.

Zegt dat mevrouw Vraci haar conclusies en stukken zal neerleggen uiterlijk op 13 oktober 2023;

Zegt dat de vennootschap haar conclusies en stukken zal neerleggen uiterlijk op 30 november 2023

Zegt dat mevrouw Vraci haar eventuele aanvullende en syntheseconclusies en stukken zal neerleggen uiterlijk op 29 december 2024;

Zegt dat de vennootschap haar eventuele aanvullende en syntheseconclusies en stukken zal neerleggen uiterlijk op 31 januari 2024.

De zaak wordt vervolgens voor verdere behandeling vastgesteld op de zitting van de 5^{de} kamer van het arbeidshof te Brussel op **maandag 11 maart 2024 om 14u 30 voor een pleitduur van 40 minuten (zaal 0.6 - Poelaertplein 3 te 1000 Brussel)**.

Bevestigt het vonnis voor het overige.

Legt de kosten van het geding in hoger beroep ten laste van de vennootschap, voor mevrouw Vraci begroot op 1.650 euro rechtsplegingsvergoeding.

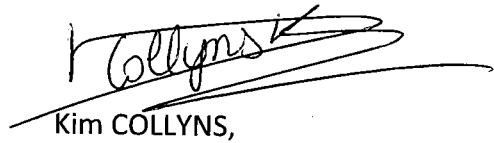
Aldus gewezen en ondertekend door de vijfde kamer van het arbeidshof te Brussel, samengesteld uit :

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,
Hans VERMEULEN, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Kim COLLYNS, raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
Bijgestaan door Dirk VAN DEN BROECKE, griffier

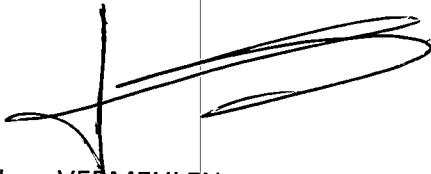




Dirk VAN DEN BROECKE,



Kim COLLYNS,



Hans VERMEULEN,

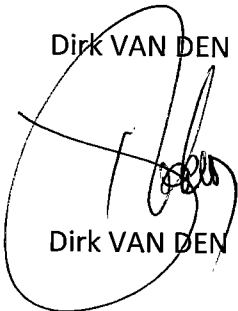


Carla CORBISIER,

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 22 augustus 2023 door

Carla CORBISIER, kamervoorzitter,

Dirk VAN DEN BROECKE, griffier



Dirk VAN DEN BROECKE,



Carla CORBISIER,

