

Rep.Nr.

2010/2776

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 8 OKTOBER 2010.

3DE KAMER

Bediendecontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

N.V. WIBRA BELGIE, met maatschappelijke
zetel gevestigd te 9100 SINT-NIKLAAS,
Regentiestraat 8.

Appellante op hoofdberoep en
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door Mr. A. BOLJAU
loco Mr T. L'ALLEMAND, advocaat te
ANTWERPEN.

Tegen:

F:

Geïntimeerde op hoofdberoep en
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door Mr. K. DE CUYPER
loco Mr B.H. VINCENT, advocaat te
BRUSSEL.

★

★

★

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 2 april 2009;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 26 juni 2009;
- het arrest van dit Hof d.d. 1 december 2009 enkel betreffende de ontvankelijkheid;
- de conclusies van de partijen;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter buitengewone openbare terechtzitting van 13 september 2010 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. FEITEN

Mevrouw F trad op 30 januari 1990 in dienst van de NV Wibra België als verkoopster/kassierster, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 28 januari 1990. Oorspronkelijk werkte zij deeltijds (34 uur per week), doch vanaf 1 mei 1994 werd de arbeidsduur op 36 uur per week gebracht.

Met arbeidsovereenkomst van 31 augustus 1994 werd mevrouw F vanaf 1 september 1994 aangesteld tot assistent filiaalhoudster ('sous-gérante').

Vanaf 16 september 1997 werd zij dan aangesteld tot cheffin in het filiaal Brussel 5, om vervolgens vanaf met brief van 17 januari 2005 verplaatst te worden naar het filiaal te Jette.

Met brief van 6 mei 2005 maakte de NV een aantal opmerkingen naar aanleiding van vaststellingen bij bezoeken aan het filiaal van 19 februari en 20 april.

Naar aanleiding van een volgend bezoek op 3 december 2005 volgend een aantal andere opmerkingen met betrekking tot de organisatie van het werk en de motivatie van mevrouw F .

Met brief van 5 april 2007 werden opnieuw een aantal opmerkingen geformuleerd.

Met aangetekende brief van 24 mei 2007 maakte de NV verdere opmerkingen over de organisatie van het werk en de motivatie van mevrouw F , gedaan naar aanleiding van vaststellingen op 26 en 28 april 2007. Met dezelfde brief beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 12 maanden die een aanvang zou nemen op 1 juni 2007. Tevens werd gemeld dat mevrouw F : vervangen zou worden als gerante van het filiaal Brussel 9 (Jette), en dat zij haar opzeggingstermijn zou moeten presteren in het filiaal Brussel 2 (Chazal).

Met telefax van 1 juni 2007 stelde de raadsman van mevrouw F : dat het filiaal Brussel 2 (Chazal) reeds een gerante had, en dat zijn cliënte niet zou aanvaarden tijdens de opzeggingstermijn als simpele verkoopster te moeten werken. Hij vroeg per kerende toezending van een geschrift waaruit de aanstelling van mevrouw F tot gerante van het filiaal Brussel 2 (Chazal), bij ontstentenis waarvan zijn cliënte haar functie als gerante van het filiaal Brussel 5 (Jette) verder zou blijven uitoefenen.

Met telefax gedateerd op 1 juni 2007, doch verzonden op 4 juni 2007, stelde de raadsman van mevrouw F : vast dat zijn cliënte zich op 4 juni 2007 had aangeboden op haar werk (te Jette) en er geconfronteerd werd met een vervangende gerante, die weigerde haar plaats af te staan. Voorgesteld werd de zaak aan bemiddelaar te onderwerpen.

Met aangetekende brief van 6 juni 2007 antwoordde de NV in essentie dat mevrouw F met behoud van alle rechten en plichten in haar hoedanigheid van gerante werd overgeplaatst naar de winkel in Schaarbeek. De NV motiveerde dit als volgt:

"Het is duidelijk dat mevrouw F : ernstig tekort komt in het uitoefenen van haar functie, zoals blijkt uit de vroegere briefwisseling. Daarom ook werd - wat niet ongebruikelijk is - geopteerd om een collega haar te laten helpen om gedurende een periode terug de nodige tools te verwerven die eigen zijn aan het

specifieke werk en die toelaten om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Daarom ook juist werd gekozen voor een winkel van een groter gehalte."

Met aangetekende brief van 13 juni 2007 stelde mevrouw F vast dat de NV haar arbeidsovereenkomst onregelmatig had beëindigd. Zij stelde hierbij:

dat er slechts één gerant per winkel is, dat de winkel in Jette beheerd werd door mevrouw V, dat mevrouw B en niet zij de gerante was van de winkel in Schaarbeek, dat zij bijgevolg onder de orders van mevrouw F werd geplaatst en niet omgekeerd. Door haar zonder haar akkoord in 'leertijd' te plaatsen bij een andere gerante, wijzigde de NV het functieniveau, wat een essentieel bestanddeel van de overeenkomst is.

dat de werkgever de overeengekomen arbeidsvoorwaarden moet respecteren, ook tijdens de opzeggingstermijn, en dat de werkgever die, zelfs tijdelijk, een van de essentiële arbeidsvoorwaarden wijzigt, de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en onregelmatig beëindigt.

In dezelfde brief vorderde zij betaling van een provisionele opzeggingsvergoeding van 12 maanden loon, van het vakantiegeld 2007 en 2008, de eindejaarspremie 2007, het saldo van de openstaande overuren, en de afgifte van het werkloosheidsbewijs C4.

Met aangetekende brief van 15 juni 2007 betwistte de NV om de redenen reeds uiteengezet in de brief van 6 juni 2007 aan de raadsman van mevrouw F, de arbeidsovereenkomst onregelmatig te hebben beëindigd, stelde zij vast dat mevrouw F zelf de arbeidsovereenkomst onregelmatig had beëindigde en kondigde zij aan een tegenvordering te zullen instellen tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 27 juni 2007 vorderde mevrouw F voor de Arbeidsrechtbank van Brussel te zeggen voor recht dat de NV op onrechtmatige wijze de arbeidsovereenkomst met de VZW beëindigd had en bijgevolg betaling door de NV van:

52.245,95 EUR opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de vergoedende en vervolgens de gerechtelijke intrest vanaf 13 juni 2007

10.000,00 EUR morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, te vermeerderen met de gerechtelijke intrest

4.149,01 EUR vakantiegeld 2007

1.728,00 EUR vakantiegeld 2008

832,22 EUR bezoldiging juni

2.500,00 EUR provisioneel kosten van verdediging

Zij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige reserve.

In haar tweede conclusie vorderde zij te zeggen voor recht dat de NV op onrechtmatige wijze de arbeidsovereenkomst met de VZW beëindigd had en bijgevolg betaling door de NV van:

52.245,95 EUR opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de vergoedende en vervolgens de gerechtelijke intrest vanaf 13 juni 2007

10.000,00 EUR morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, te vermeerderen met de gerechtelijke intrest

en vorderde zij tevens betaling van een rechtsplegingsvergoeding van 6.000,00 EUR.

b.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 21 april 2008, stelde de NV een tegeneis en vorderde zij betaling door mevrouw F van:

11.765,46 EUR opzeggingsvergoeding

2.500,00 EUR provisioneel schadevergoeding wegens tergend en roekeloos geding

c.-

Met vonnis van 2 april 2009 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van mevrouw F ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond en veroordeelde zij de NV tot betaling van 44.641,15 EUR opzeggingsvergoeding, te verminderen met de wettelijk voorgeschreven sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing en het overeenstemmende netto bedrag te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

De tegenvordering werd ontvankelijk doch ongegrond verklaard.

De kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 3.000 EUR, werden ten laste van de NV gelegd.

d.-

Het vonnis werd volgens verklaringen van partijen betekend op 27 mei 2009. Een akte van betekening wordt niet voorgebracht.

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 26 juni 2009, tekende de NV hoger beroep aan tegen dit vonnis. Zij vorderde de afwijzing van de oorspronkelijke hoofdvordering van mevrouw F tot betaling van een opzeggingsvergoeding en de toewijzing van de vordering van de NV tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

f.-

Met arrest van 1 december 2009 verklaarde het arbeidshof het hoger beroep ontvankelijk.

d.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 1 februari 2010, stelde mevrouw Frerie incidenteel beroep in tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Brussel van 2 april 2009, in de mate dat dit haar vordering slechts gegrond verklaarde ten belope van 44.641,15 EUR in plaats van 52.245,95 EUR, haar vordering tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht ongegrond verklaarde en slechts een rechtsplegingsvergoeding van 3.000 EUR in plaats van 6.000 EUR toekende.

III. ONTVANKELIJKHEID

Het hoger beroep werd reeds ontvankelijk verklaard met arrest van 1 december 2009.

Het incidenteel beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

A. De oorspronkelijke hoofdvordering

1. Opzeggingsvergoeding

Enkele principes

Uit artikel 1134 BW en 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt dat de werkgever de overeengekomen voorwaarden niet eenzijdig kan wijzigen of herroepen, zonder tekort te komen aan zijn contractuele verplichtingen. Hierbij is het zonder belang of de wijziging onbelangrijk is of betrekking heeft op een bijkomstig element van de overeenkomst. (vgl. Cass. 13 oktober 1997, R.W. 1998-99, 502)

Het zgn. ius variandi van de werkgever is beperkt tot de niet overeengekomen arbeidsvoorwaarden, en de onmogelijkheid om eenzijdig de overeengekomen voorwaarden te wijzigen geldt ook voor onbelangrijke wijzigingen en wijzigingen van bijkomstige elementen van de overeenkomst.

Enkel wanneer een partij eenzijdig een belangrijke wijziging aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst aanbrengt, beëindigt deze partij de arbeidsovereenkomst onregelmatig. (vgl. Cass. 4 februari 2002, J.T.T. 2002, 121, noot C. Wantiez)

Het feit dat het zou gaan om een tijdelijke wijziging staat hieraan niet in de weg: zelfs een tijdelijke belangrijke eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst komt neer op impliciet ontslag. (vgl. Cass. 22 maart 1982, Arr. Cass. 1981-82, 906; Cass. 17 maart 1986, Soc. Kron. 1986, 201; Cass. 30 november 1998, R.W. 1999-2000, 570)

De werkgever beëindigt bijgevolg de arbeidsovereenkomst onregelmatig wanneer hij eenzijdig een belangrijke wijziging aanbrengt aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Alleen de aanzienlijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst staat gelijk met de onmiddellijke onregelmatige beëindiging van deze overeenkomst. (vgl. Cass. 15 januari 1979, Arr. Cass. 1978-79, 544; Cass. 1 december 1980, Arr. Cass. 1980-81, 361; Cass. 7 februari 1983, Arr. Cass. 1982-83, nr. 324)

Of een bestanddeel van een arbeidsovereenkomst al dan niet een essentieel bestanddeel is, kan op de eerste plaats worden beoordeeld aan de hand van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst zelf.

Het essentieel karakter van een bepaling van de arbeidsovereenkomst kan ook blijken uit de wijze waarop partijen zelf de arbeidsovereenkomst uitvoeren.

Uit het feit dat een werknemer reeds enkele malen de wijziging van een bepaald bestanddeel van de overeenkomst heeft aanvaard, kan worden afgeleid dat voor hem dit bestanddeel van de overeenkomst niet (langer) een essentieel bestanddeel is.

Tenslotte moet bij de beoordeling van het al dan niet essentieel karakter van een bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, gestreefd worden naar een evenwicht tussen het persoonlijk belang van de werknemer en het economisch belang van de werkgever.

Zo moet de werkgever de mogelijkheid hebben om in het belang van de onderneming en het personeel, zijn organisatie aan te passen door rationalisatiemaatregelen te treffen die wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden met zich mee kunnen brengen.

Hierbij mogen de rechten en belangen van de werknemer niet uit het oog worden verloren, en dient de werkgever bij het gebruik van zijn prerogatieven blijk te geven van voorzichtigheid en gematigdheid.

Deze belangenafweging maakt duidelijk wat, de concrete omstandigheden van ieder geval in acht genomen, al dan niet als essentieel bestanddeel mag worden aangezien. (vgl. W. van Eeckhoutte, Het belang van de werkgever, T.S.R. 1994, 44)

Kleine eenzijdige wijzigingen aan essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst komen niet neer op een onrechtmatige beëindiging ervan. (vgl. Cass. 15 januari 1979, Arr. Cass. 1978-79, 544)

Als belangrijke wijzigingen worden door de rechtspraak beschouwd, die wijzigingen die een aanzienlijke morele of materiële schade teweegbrengen voor de werknemer. (vgl. P. Crahay, Modification des conditions de travail et résiliation du contrat de travail, J.T.T. 1985, 21)

Ook hier ligt een belangenafweging aan de basis van het criterium dat moet worden gehanteerd om uit te maken wanneer een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst belangrijk is. Enkel wanneer het belang dat een werknemer blijkt te hebben bij een integraal behoud

van een essentieel bestanddeel van zijn arbeidsovereenkomst kennelijk opweegt tegen het belang dat de werkgever heeft bij een eenzijdige wijziging daarvan, kan er sprake zijn van een belangrijke eenzijdige wijziging.

(vgl. W. van Eeckhoutte, o.c., T.S.R. 1994, 46)

Toepassing

In voorliggende betwisting verwijt mevrouw F. aan de NV dat deze haar functie heeft gewijzigd op volgende twee wijzen:

- ★ door haar in de winkel te Jette als gerante te vervangen door mevrouw V
- ★ door haar in de winkel te Schaarbeek onder de orders van mevrouw B te plaatsen, en haar zonder haar akkoord in 'leertijd' te plaatsen bij een andere gerante.

Van belang is hierbij dat zij zich enkel beroept op een wijziging van haar functie en niet van de plaats van tewerkstelling. Opgemerkt moet hierbij worden dat de plaats van tewerkstelling klaarblijkelijk geen essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van mevrouw F. is, vermits in het kader van haar loopbaan bij de VZW meerdere wijzigingen van arbeidsplaats heeft aanvaard.

In de gegevens eigen aan de zaak en met het oog op de toepassing van de hoger uiteengezette principes stelt het arbeidshof op de eerste plaats vast dat de functie van gerante wel degelijk een essentieel bestanddeel is van de arbeidsvoorwaarden van mevrouw F.

Op de tweede plaats stelt het arbeidshof vast dat de functie van mevrouw F. wel degelijk werd gewijzigd, door het feit dat zij weliswaar in de hoedanigheid van gerante werd toegevoegd aan een andere gerante in het filiaal Brussel 2, die tot opdracht had haar de nodige kennis te verwerven om haar taak als gerante tijdens de opzeggingstermijn naar behoren uit te voeren.

Het arbeidshof is evenwel van oordeel dat minstens niet aangetoond wordt dat deze functiewijziging een belangrijke wijziging van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden uitmaakt.

In dit verband moet worden opgemerkt dat mevrouw F. weliswaar aanvoert dat zij in rang werd

verlaagd tot assistente van mevrouw B, zaakvoester van het filiaal Brussel (Chazal), doch van deze bewering geen bewijs levert. Het enkele feit dat mevrouw F werd als tweede gerante in dit filiaal werd aangesteld met het oog op een bijkomende opleiding, is geen degradatie.

Het is hierbij niet onbelangrijk op te merken dat mevrouw F onmogelijk de inhoud van haar functie in het filiaal Brussel 2 kan aantonen en meer in het bijzonder dat zij de facto zou worden gedegradéerd tot assistente van de filiaalhoudster of zelfs tot gewone verkoopster ('simple vendeuse'), vermits zij geweigerd heeft in dit filiaal te werken wanneer de NV niet zou bevestigen dat dit als gerante was.

Bovendien heeft de NV met haar aangetekende brief van 6 juni 2007 bevestigd dat mevrouw F met behoud van alle rechten en plichten in haar hoedanigheid van gerante werd overgeplaatst naar de winkel in Schaarbeek.

Tenslotte moet ook met de belangen van de NV rekening worden gehouden. Vast staat dat mevrouw F meerdere malen werd gewezen op het feit dat de wijze waarop zij haar filiaal organiseerde onvoldoende was, zonder dat hierin beterschap kwam. In die omstandigheden kan de werkgever aan de werknemer opleggen met het oog op een correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn, als toegevoegd gerant bij een collega te gaan werken om de nodige vaardigheden te verwerven of minstens op te frissen.

De NV heeft bijgevolg wel een eenzijdige wijziging doorgevoerd, doch deze eenzijdige wijziging was niet belangrijk, zodat mevrouw F ten onrechte vaststelde dat de NV haar arbeidsovereenkomst onregelmatig had beëindigd.

Volledigheidshalve voegt het arbeidshof hier nog aan toe dat mevrouw F ten onrechte stelt dat de NV totaal geen redelijkheid vertoonde en botweg weigerde in te gaan op de ingebrekestellingen van haar raadsman.

Het volstaat hierbij op te merken dat haar raadsman in zijn ingebrekestelling van 1 juni 2007 vroeg dat de NV zou bevestigen dat zijn cliënte aangesteld zou worden tot gerante van het filiaal Brussel 2, en de NV met haar aangetekende brief van 6 juni 2007 bevestigde dat

mevrouw F. : met behoud van alle rechten en plichten in haar hoedanigheid van gerante werd overgeplaatst naar de winkel in Schaarbeek.

Het hoger beroep van de NV ten aanzien van dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van mevrouw F. is gegrond.

2. De vergoeding wegens rechtsmisbruik

In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.

(vgl. Cass. 10 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. W. Ganshof van der Meersch)

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik een fout vereist die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

(vgl. Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006, 155)

De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen.

(vgl. Arbh. Antwerpen 21 maart 1983, R.W. 1983-84, 299)

Het is bijgevolg aan de bediende om aan te tonen dat de werkgever een fout heeft begaan die zou bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

(vgl. Arbh. Brussel 29 juni 1982, T.S.R. 1982, 627)

In voorliggende betwisting levert mevrouw F. niet het bewijs van een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

Het feit dat de NV het gelet op de niet betwiste voorgaanden van onvoldoende functioneren besliste mevrouw F naast een andere gerante te plaatsen om de nodige vaardigheden te verwerven of minstens op te frissen, is niet kennelijk onredelijk.

Mevrouw F levert evenmin het bewijs van het bestaan en de omvang van de door haar geleden schade, en bijgevolg evenmin van enig oorzakelijk verband tussen rechtsmisbruik en schade.

Het was dan ook terecht dat de eerste rechter de vordering van mevrouw F tot betaling van een vergoeding wegens rechtsmisbruik heeft afgewezen.

B. De oorspronkelijke tegenvordering

Het incidenteel beroep van de NV is beperkt tot de oorspronkelijke tegenvordering van de NV tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

Hoger werd geoordeeld dat mevrouw F ten onrechte vaststelde dat de NV haar arbeidsovereenkomst onregelmatig had beëindigd.

Wanneer een partij bij de arbeidsovereenkomst ten onrechte aan de andere partij impliciet ontslag verwijt en daaruit concludeert dat de arbeidsovereenkomst door die partij onregelmatig werd beëindigd, beëindigt de partij die andere partij ten onrechte contractbreuk verwijt, zelf onregelmatig de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbh. Brussel 11 juni 1997, J.T.T. 1998, 13; Arbh. Brussel 5 oktober 1998, Soc. Kron. 2001, 470)

In die omstandigheden moet worden vastgesteld dat mevrouw F zelf de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd zonder dringende reden of zonder naleving van een opzeggingstermijn.

Met toepassing van artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft de NV bijgevolg recht op betaling door mevrouw F van een opzeggingsvergoeding, gelijk aan het loon over de niet nageleefde opzeggingstermijn.

Bij de bepaling van de opzeggingstermijn die een hogere bediende moet naleven, houdt de rechter rekening, binnen de grenzen van de maximumtermijnen, met de belangen van beide partijen, dit is wat de werkgever betreft, met inachtneming van de voor hem op

het ogenblik van het ontslag bestaande mogelijkheid om een werknemer met dezelfde kwalificatie te vinden. (vgl. Cass. 19 juni 1989, J.T.T. 1989, 384, noot V. Vannes)

In voorliggende betwisting kan worden aanvaard dat gelet op de aard van de functie van mevrouw F en het grote aanbod van werknemers met de vereiste kwalificaties op de arbeidsmarkt, rekening houdend met het ongunstig economisch klimaat, de NV zonder problemen een werknemer kan vinden ter vervanging van mevrouw F zodat de verschuldigde opzeggingsvergoeding begroot kan worden op 1 EUR.

Het hoger beroep is in die mate gegrond.

C. De rechtsplegingsvergoeding

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen of na hen hierover ondervraagd te hebben, en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting voorhanden is, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding voor beide aanleggen kan worden aangehouden.

★

★

★

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep gedeeltelijk gegrond;

Vernietigt het bestreden vonnis voor zover dit de oorspronkelijke vordering van mevrouw F tot betaling van een opzeggingsvergoeding gegrond verklaarde, de oorspronkelijke tegenvordering van de NV tot betaling van een opzeggingsvergoeding ongegrond verklaarde, en de NV veroordeelde tot de kosten van het geding;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van mevrouw F tot betaling van een opzeggingsvergoeding ongegrond;

Verklaart de vordering van de NV tot betaling van een opzeggingsvergoeding gedeeltelijk gegrond, veroordeelt mevrouw F tot betaling aan de NV van 1,00 EUR opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de gerechtelijke intrest vanaf 21 april 2008;

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst mevrouw F in de kosten van beide aanleggen, als volgt vereffend:

- aan de zijde van mevrouw F, op 141,65 EUR kosten dagvaarding, 3.000,00 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 3.000,00 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof
- aan de zijde van de NV op 3.000,00 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 3.000,00 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof

★

★

★

Aldus gewezen door de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

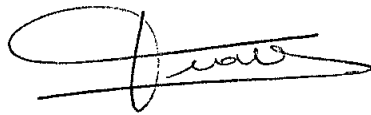
D. RYCKX : Raadsheer.

S. ALAERTS : Raadsheer in sociale zaken als werkgever,

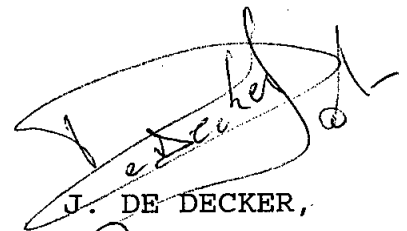
J. DE DECKER : Raadsheer in sociale zaken als werknemer-bediende,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT : Griffier,



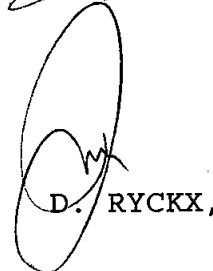
S. ALAERTS,



J. DE DECKER,

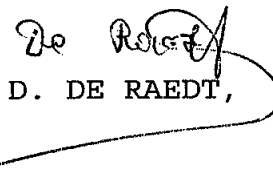


D. DE RAEDT,

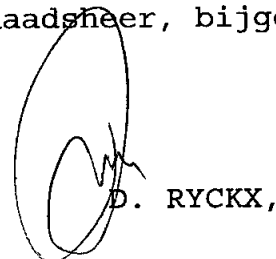


D. RYCKX,

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3^{de} kamer van het Arbeidshof te Brussel op 8 oktober 2010 door de heer D. RYCKX, Raadsheer, bijgestaan door D. DE RAEDT, griffier,



D. DE RAEDT,



D. RYCKX,