

rep.nr. 2011/1966

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

BUITENGEWONE OPENBARE TERECHTZITTING VAN 8 AUGUSTUS 2012

3e KAMER

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

1. S M

Appellante op hoofdberoep, geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VAN EECKHOUDT Barbara, advocaat te 1082
BRUSSEL, Dr. A. Schweitzerplein 18

Tegen:

1. DELOITTE SERVICES AND INVESTMENTS, met maatschappelijke
zetel te 1831 DIEGEM, Berkenlaan, 8b,
Geïntimeerde op hoofdberoep, appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. CROIMANS Bert, advocaat te 1831 DIEGEM,
Berkenlaan 6

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 06-12-2010 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23e kamer (A.R. 2009/4822),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 05-07-2011,

- de conclusies voor de appellant, neergelegd ter griffie op 29-02-2012,
- de conclusie voor de geïntimeerden, neergelegd ter griffie op 30-11-2011 en 27-04-2012,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 12 juni 2012, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 25 juli 2012 en verdaagd naar heden.

*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

Mevrouw S. trad op 20-3-2000 in dienst van de BVBA Deloitte Consulting /ICS Belgium als Business Analyst en vervolgens als Human Resources Consultant.

Op 30-9-2001 werd de arbeidsovereenkomst bij onderling akkoord beëindigd, omdat mevrouw S. vanaf 1-10-2001 zou worden tewerkgesteld bij de NV Deloitte & Touche Human Capital als Senior Consultant met overname van haar anciënniteit vanaf 20-3-2000.

Met een bijlage aan de arbeidsovereenkomst van 26-3-2003 werd mevrouw S. vanaf 1-4-2003 tewerkgesteld als Learning Manager in het departement Human Resources, met behoud van rechten.

Op 1-4-2008 beëindigde de vennootschap de arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 10 maanden loon t.b.v. 58.677,80 euro.

Mevrouw S. was op het ogenblik van haar ontslag in voltijds ouderschapsverlof voor een periode van 2 maanden (van 7-2-2008 tot en met 6-4-2008). Zij was voornemens om deeltijds ouderschapsverlof op te nemen vanaf 1-5-2008 tot 30-9-2008 met vermindering van haar arbeidsprestaties voor 1/5^{de}.

Op het C4-formulier werd als reden voor het ontslag opgegeven "voldoet niet meer voor de gestelde eisen van de functie".

Mevrouw S. maakte aanspraak op een saldo opzeggingsvergoeding, een bijzondere ontslagvergoeding gelijk aan 6 maanden loon en de betaling van onwettig ingehouden loon.

De vennootschap willigde die aanspraken niet in, zodat mevrouw S. bij dagvaarding van 24-3-2009 een geding aanhangig maakte voor de arbeidsrechtbank.

Zij vorderde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van volgende bedragen:

- 12.595,53 euro en in ondergeschikte orde van 6.116,20 euro als saldo opzeggingsvergoeding gelijk aan 11 maanden loon met regularisatie van de berekeningsbasis.
 - 38.876 euro als forfaitaire bijzondere ontslagvergoeding gelijk aan 6 maanden loon.
 - 500 euro als onwettige inhouding op het loon
- de wettelijke en gerechtelijke intresten op die bedragen.

Zij vorderde tevens afgifte van de sociale documenten (aangepaste loonafrekeningen, verbeterde individuele rekeningen, C4 en aangepaste vakantieattesten) en de wettelijke fiscale documenten binnen de 8 dagen na betekening van het tussen te komen vonnis en bij gebreke hieraan te voldoen tot betaling van een dwangsom van 25 euro per ontbrekend document en per dag vertraging.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond in volgende mate:

Zij veroordeelde de vennootschap tot betaling van 3.116,14 euro als saldo opzeggingsvergoeding onder aftrek van de gebruikelijke sociale en fiscale inhoudingen en van 500 euro als onwettige afhouding op het loon en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop.

Zij veroordeelde de vennootschap tot afgifte van de gevorderde sociale documenten....

De arbeidsrechtbank achtte de weerhouden opzegtermijn van 10 maanden voor de berekening van de vergoeding voldoende en bepaalde het in aanmerking te nemen basisloon op 74.152,73 euro, zodat nog een saldo opzeggingsvergoeding verschuldigd was.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

Mevrouw S is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank en vordert dat het hof deze zou hervormen en de vennootschap zou veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

- 10.945,53 euro, ondergeschikt 4.616,2 euro als saldo opzeggingsvergoeding
 - 37.976 euro als bijzondere forfaitaire ontslagvergoeding
 - 500 euro als onwettige inhouding op loon, dan wel op vakantiegeld,
- de wettelijke en gerechtelijke intresten op die bedragen

Zij vordert dat de vennootschap tevens zou worden veroordeeld tot aflevering van de sociale documenten (aangepaste loonafrekeningen, verbeterde individuele rekeningen, C4 en aangepaste vakantieattesten) en de wettelijke fiscale documenten binnen de 8 dagen na betekening van het tussen te komen vonnis en bij gebreke hieraan te voldoen tot betaling van een dwangsom van 25 euro per ontbrekend document en per dag vertraging.

De vennootschap vordert het hof het hoger beroep ongegrond te verklaren en het bestreden vonnis in al zijn onderdelen te bevestigen in de mate het de oorspronkelijke vordering van mevrouw S afwijst.

Zij stelde incidenteel hoger beroep in en vordert dat het hof het bestreden vonnis zou wijzigen in de mate het de oorspronkelijke vordering van mevrouw S toekende,

die vordering integraal af te wijzen en haar te veroordelen tot de kosten van het geding.

In ondergeschikte orde, indien het arbeidshof de vordering van mevrouw S gedeeltelijk zou toekennen, verzoekt zij de toegekende opzeggingsvergoeding en beschermingsvergoeding te berekenen op een jaarloon van 70.413,35 euro

Zij vordert mevrouw S in ieder geval te veroordelen tot de kosten van het geding.

BEOORDELING

I. ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep dat regelmatig is naar vorm, binnen de wettelijke termijn werd ingesteld. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

Dit geldt eveneens voor het incidenteel hoger beroep.

II. TEN GRONDE

PRINCIPAAL HOGER BEROEP

1. De in aanmerking te nemen opzegtermijn

Mevrouw S meent aanspraak te kunnen maken op een bijkomende opzeggingsvergoeding gelijk aan 1 maand loon en in ieder geval op een aanpassing van de reeds betaalde vergoeding daar zij meent dat het in aanmerking te nemen jaarloon niet correct werd berekend.

Mevrouw S verwijt de arbeidsrechtbank bij de vaststelling van de opzegtermijn ter berekening van de verschuldigde vergoeding, geen rekening te hebben gehouden met de omstandigheid dat zij in ouderschapsverlof was op het ogenblik van haar ontslag en dat het vinden van een gelijkwaardige betrekking bemoeilijkt werd door het feit dat zij reeds gepland had om vanaf 1 mei tot en met 30 september 2008 deeltijds te werken in toepassing van het ouderschapsverlof met vermindering van prestaties voor 1/5^{de}.

Zij houdt voor dat het veel langer duurt om een job te vinden indien men slechts deeltijds beschikbaar kan zijn om te solliciteren en tevens ook voor in diensttreding bij een nieuwe werkgever. Zij acht dit des te meer het geval gelet op de aard van de functie, het ontvangen loon en de actuele economische situatie op de arbeidsmarkt.

Voor bedienden wier jaarloon het bij art 82§2 en 3 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3-7-1978 te boven gaat, wordt de opzeggingstermijn, bij gebreke aan een overeenkomst daarover tussen partijen bepaald door de rechter.

Volgens een constante cassatierechtspraak houdt deze daarbij rekening met de voor de bediende bestaande kans om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden. Leeftijd, anciënniteit, de aard van de functie en het jaarloon worden daarbij relevante criteria geacht. (Cass. 17 september 1975, TSR 1976, 14; Cass. 8 september 1980,

Arr. Cass. 1980-1981, 17; Cass. 3 februari 1986, JTT 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, RW 1990-1991, 1407; Cass. 9 mei 1994, Soc. Kron. 1994, 253).

In het Arrest van 9-5-1990 vulde het Hof van Cassatie daarbij aan, volgens de gegevens eigen aan de zaak en met inachtneming van de beiderzijdse belangen.

Uit de rechtspraak van het Hof van Cassatie blijkt dat enkel rekening kan worden gehouden met die gegevens die het vinden van een gelijkwaardige betrekking beïnvloeden. (Cass. 6 november 1989, JTT 1989, 482, noot; Cass. 3 februari 2003, JTT 2003, 262)

Mevrouw S. was op het ogenblik van haar ontslag nagenoeg 38 jaar oud en had een anciënniteit van 8 jaar. Gelet op de aard van de functie en het jaarloon (zoals hierna verder bepaald) is het hof van oordeel dat de door de vennootschap in acht genomen termijn van 10 maanden toereikend is. De leeftijd van mevrouw S vormde zeker geen handicap voor het vinden van een nieuwe betrekking en zij had tijdens haar 8-jarige diensttijd een gevarieerde ervaring opgedaan in verschillende functies wat het vinden van een gelijkwaardige betrekking zeker gunstig beïnvloedde.

Het geplande ouderschapsverlof ten belope van 1/5^{de} van de arbeidstijd was zeker niet van aard het solliciteren naar een nieuwe betrekking te bemoeilijken. Het hof merkt op dat een bediende die zijn opzegtermijn presteert slechts over 2 halve dagen per week beschikt om te solliciteren. Het geplande ouderschapsverlof zou bovendien reeds zijn verstreken bij het beëindigen van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding.

2. De berekening van de opzegvergoeding

De opzeggingsvergoeding wordt berekend op het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in art 39 WAO.

Mevrouw S verwijt de arbeidsrechtbank een aantal specifieke voordelen niet in aanmerking te hebben genomen bij de bepaling van de berekeningsbasis van de opzegvergoeding.

- de tussenkomst in het privégebruik van de GSM en van de laptop.

De arbeidsrechtbank hield volgens mevrouw S ten onrechte rekening met de "policy"-gebruiksregeling - die door de vennootschap werd voorgelegd.

Het hof treedt de zienswijze van mevrouw S bij dat daarmee geen rekening kan worden gehouden nu het bewijs niet voorligt dat deze haar werd medegedeeld.

Mevrouw S merkt op dat in de mate daarin wordt bepaald dat het privégebruik van de GSM niet als voordeel kan worden beschouwd, dit indruist tegen de dwingende bepaling van art 39 WAO waarvan niet kan worden afgeweken in het nadeel van de werknemer.

Bovendien mocht mevrouw S de GSM met Sim-kaart na de beëindiging van de tewerkstelling behouden om niet van telefoonnummer te hoeven wisselen. Daaruit blijkt dat de GSM privé mocht worden gebruikt.

Uit de verklaringen van partijen en uit de stukken blijkt dat de vennootschap een forfaitair bedrag van 48 euro per maand ten laste nam, ongeacht of er al dan niet privégesprekken mee werden gevoerd. Het gebruik boven dit bedrag werd gefactureerd aan de werknemer, zoals blijkt uit stuk 27 mevrouw S

Mevrouw S: toont niet aan dat het forfaitair bedrag ook haar privégebruik dekte.

Dat mevrouw S: de laptop voor privédoeleinden mocht gebruiken blijkt o.m. uit het feit dat zij deze na het ontslag nog een tijd mocht behouden. Hij werd pas ingeleverd op 11-6-2008.(stuk 28 mevrouw S) Het privégebruik van de laptop maakt een voordeel uit.

Het hof is van oordeel dat de berekening van dit voordeel door mevrouw S correct is geraamd op een bedrag van 50 euro per maand.

- voordeel in natura "tax declaration service" gebruik "American Express Corporate" kaart.

Mevrouw S beweert dat zij onbeperkt een beroep kon doen op de dienst "tax declaration service" voor alle vragen van fiscale aard en dat die dienst zelfs haar aanslagbiljet personenbelasting indiende en de voorziene aanslag berekende.

Uit stukken die mevrouw S voorlegt blijkt dat zij in 2000 nog onder een bijzonder belastingsregime viel als tijdelijk in België tewerkgestelde werknemer en uit de loonstaten blijkt dat zij een fiscale gelijkstelling genoot.

De vennootschap stelt dat er enkel sprake kan zijn van een informele dienstverlening tussen bedienden, doch dat zij dergelijke dienst nooit heeft toegezegd. Het hof is van oordeel dat mevrouw S niet aantoont dat het om een door de werkgever toegezegd voordeel ging en bovendien toont zij niet aan dat er elementen zouden zijn die een professioneel advies noodzakelijk maakten.

Wat het gebruik van de kredietkaart betreft blijkt dat mevrouw S daarmee zowel professionele als privé uitgaven bekostigde via haar privérekening en de werkgever haar de professionele kosten terugbetaalde door overschrijving op haar privérekening. Het hof ziet niet in welk in geld waardeerbaar voordeel mevrouw S genoot door het gebruik van die kredietkaart. Mevrouw S beweert hierdoor minder bankkosten te hebben gehad, doch toont dit geenszins aan.

Het hof meent dat geen van beide elementen een loonsvoordeel uitmaken.

- voordeel privégebruik bedrijfswagen

Dit voordeel werd door de arbeidsrechtbank op 350 euro per maand bepaald. Mevrouw S had het voordeel aanvankelijk op 500 euro per maand geraamd doch legt zich neer bij de beslissing van de arbeidsrechtbank op dit punt.

De vennootschap meent dat het voordeel slechts op 250 euro per maand kan worden geraamd.

Het hof sluit zich aan bij de beslissing van de arbeidsrechtbank, gelet op het type wagen: BMW 320 (aankoopwaarde 32.000 euro) met verschillende opties (radio/CD/GPS, volledig lederen interieur en houten bekleding, elektrische

vergrendeling, airco...) bovendien omnium verzekerd door de vennootschap die ook de verkeersbelasting betaalde en waarvoor mevrouw S een tankkaart zonder beperking ter beschikking kreeg.

Terecht merkt mevrouw S op dat de reële waarde van het voordeel in aanmerking moet worden genomen en niet de conventionele waarde, de kostprijs voor de werkgever of het fiscaal statuut. (Cass. 29-1-1996, Arr.Cass. 1996, 129)

- lunchvergoeding

De vennootschap houdt voor dat de lunchvergoeding een kostenvergoeding was die forfaitair werd betaald gelet op de door mevrouw S uitgeoefende functie van "learning manager", wat ook door de RSZ en de fiscale administratie werd aanvaard. Zij merkt op dat mevrouw S nooit tegen die kwalificatie heeft geprotesteerd.

De vennootschap verwijst naar de op intranet meegedeelde regeling:

- dat geen lunchvergoeding werd toegekend wanneer die reeds door de klant of door Deloitte werd betaald of deel uitmaakte van een seminarie (ook broodjes)
- een halve dag vrijaf werd genomen
- een dagvergoeding voor reizen naar het buitenland werd toegekend.

Mevrouw S houdt staande dat het om een extra voordeel ging daar die vergoeding dagelijks werd uitbetaald per gewerkte dag ongeacht of zij de lunch werkelijk gebruikte of niet en zelfs ongeacht of zij de lunch al dan niet had betaald met haar kredietkaart.

Het hof acht niet naar genoeg van recht aangetoond dat de lunchvergoeding geen kostenvergoeding betrof, gelet op de frequente externe verplaatsingen verbonden aan de functie van mevrouw S

- Berekeningsbasis

Het in aanmerking te nemen loon ter berekening van de opzeggingsvergoeding bedraagt bijgevolg:

- bruto maandloon : 4.579,62 x 12,92 =	59.168,69 euro
- eindejaarspremie :	4.579,00 euro
- voordeel privé gebruik bedrijfswagen BMW 320 : 350 x 12 =	4.200,00 euro
- voordeel privé gebruik laptop : 50 x 12 =	600,00 euro
- werkgeversbijdrage groepsverzekering : 305,42 x 12 =	<u>3.665,04 euro</u>
Totaal :	72.212,73 euro

De verschuldigde opzeggingsvergoeding gelijk aan 10 maanden loon had bijgevolg $72.212,73 / 12 \times 10 = 60.177,28$ euro moeten bedragen.

Nu de vennootschap een bedrag uitbetaalde van 58.677,8 euro bruto, is bijgevolg nog een saldo verschuldigd van $60.177,28$ euro – 58.677,8 euro = 1.499,48 euro.

3. De bijzondere beschermingsvergoeding

Mevrouw S meent aanspraak te kunnen maken op de bijzondere beschermingsvergoeding daar het ontslag werd gegeven tijdens de onderbreking van de beroepsloopbaan wegens ouderschapsverlof, zodat zij de bijzondere

bescherming tegen ontslag geniet op grond van art 101 e.v. van de sociale herstel van 22-1-1985, en het Koninklijk Besluit van 29-10-1997 tot invoering van het recht op ouderschapsverlof.

Tijdens de beschermingsperiode die aanvangt met het akkoord ...of de aanvraag ouderschapsverlof en eindigt drie maanden na de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties, is het de werkgever verboden een handeling te verrichten die leidt tot de eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst, tenzij om een dringende reden of een voldoende reden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties. (art 101 wet 22-1-1985, lid 1 en 2)

De werkgever die in strijd met die bepalingen de arbeidsovereenkomst beëindigt, is een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald. (art 101 lid 3)

De bewijslast met betrekking tot de ontslagredenen berust bij de werkgever, gelet op het feit dat het om een regeling gaat die in een bijzondere bescherming van de werknemer voorziet.

De vennootschap betwist dat het ontslag verband hield met het ouderschapsverlof en beweert dat het integendeel verband houdt met de tegenvallende prestaties van mevrouw S waarvoor zij verwijst naar de evaluatie van 2007 en een door te voeren structurele hervorming van het "learning departement".

De arbeidsrechtbank oordeelde dat de werkgever een voldoende reden tot ontslag had aangetoond.

De arbeidsrechtbank stelde vast dat de evaluatie van 2007 inderdaad niet zo gunstig was als mevrouw S voorhield en dat uit de door de vennootschap voorgelegde stukken bleek dat inderdaad een nieuwe structuur van het learning departement zou worden doorgevoerd.

Zij stelde vast dat de vennootschap zonder problemen moederschaprust, borstvoedingsverlof en ouderschapsverlof had toegestaan en een positieve houding aannam t.o.v. de diverse regelingen van ouderschapsverlof, tijdskrediet en thematische verloven.

Mevrouw S meent dat het voldoende duidelijk was dat het ouderschapsverlof de enige werkelijke reden voor het ontslag was.

Zij merkt vooreerst op dat de ontslagbrief zelf geen motivering bevatte en dat de vennootschap voor het eerst bij het overmaken van het C4 formulier als reden opgaf dat zij niet meer zou voldaan hebben aan de eisen van de functie.

De wettelijke regeling schrijft niet voor dat de reden van het ontslag in de ontslagbrief moet worden opgegeven. Bijgevolg kan de werkgever ook nadien nog de redenen die ten grondslag lagen aan het ontslag aanvoeren.

De vennootschap verwees naar de negatieve beoordeling van bepaalde aspecten in de uitoefening van de functie in het evaluatieverslag van 2007, dus tijdens een "niet verdachte" periode.

Mevrouw S brengt daartegen in dat zij gedurende alle jaren dat zij in de vennootschap was tewerkgesteld, nooit schriftelijke opmerkingen ontving betreffende haar prestaties en men integendeel zeer tevreden was. Zij kreeg immers alle kansen om zich verder te ontwikkelen en er werd overwogen haar verder te laten doorgroeien tot een hogere functie op directieniveau. Zij betwist dat haar evaluatie van 2007 slecht kan worden genoemd wat wel voldoende duidelijk is bij een volledige lezing van het verslag.

Zij benadrukt dat zij voor haar technische competenties de score PE behaalde : wat betekent dat zij de doelstelling had behaald en overstegen en op het gebied van dienstverlening, marketing en communicatie, doeltreffendheid in management en leiderschap de score PP, wat staat voor "prestaties in ontwikkeling". Op geen enkel onderdeel kreeg zij de score PA wat staat voor "te verbeteren prestaties".

Mevrouw S merkt op dat in het voorgestelde carrièreplan een aantal te verbeteren zaken werden opgesomd tegen de vooropgestelde datum van december 2008 en juni 2009 en dat haar op geen enkel ogenblik te kennen werd gegeven dat zij geen vooruitgang zou boeken met betrekking tot de gestelde doelstellingen.

Zij wijst er ten slotte nog op dat de heer L D CEO van de vennootschap zelfs na het ontslag nog een lovende aanbevelingsbrief voor haar opstelde waarin zij om haar kwaliteiten werd geprezen.

Al die elementen spreken volgens haar tegen dat het ontslag zou zijn gegeven omdat zij niet voldeed voor haar functie.

De arbeidsrechtbank merkte terecht op dat de evaluatie van 2007 toch een aantal minder positieve elementen vermeldde.

Er werd onder meer genoteerd:

- dat niet iedereen tevreden was over de diensten en stijl van mevrouw S en dat de samenwerking met de collega's een punt was waaraan moest worden gewerkt
 - dat er nog steeds wat werk was op het vlak van Marketing & Communicatie.
- Mevrouw S werd verzocht haar communicatie in het NL (wat staat voor National Learning) team te verbeteren en te informeren over de genomen beslissingen
- People en team management vaardigheden zijn nog niet aangetoond door mevrouw S
 - mevrouw S heeft nog geen leiderschapsvaardigheden kunnen aantonen.

Het besluit van de evaluatie luidde :

"Zoals reeds vermeld zijn mevrouw S 's technische vaardigheden OK. Echter van een manager verwacht ik meer dan dat. Ik legde mevrouw S uit dat NL (National Learning) naar een ander niveau moet gebracht worden. Tot dusver heb ik nog geen enkele evolutie gezien sinds ons vorig evaluatiegesprek."

Bijkomend moedig ik mevrouw S. aan om aan sommige punten voor verbetering te werken. Zij zullen de sleutel zijn naar het toekomstig succes van haar en haar team."

De technische vaardigheden van mevrouw S. werden bijgevolg niet in vraag gesteld. Het probleem stelde zich enkel op het vlak van communicatie en het leiderschap.

Precies op dit punt legt de vennootschap het verband met de doorgevoerde hervorming van de HR afdeling en het Learning Departement.

Bij de doorlichting van het HR departement met inbegrip van het Learning departement werd slechts een beoordelingsscore van 1,7 op 4 kreeg toegekend, wat onvoldoende is.

Specifiek met betrekking tot het Learning departement werden in het rapport volgende aanbevelingen gedaan:

- een nieuwe structuur in te voeren en onder te brengen in een "Centre of Expertise" met daarin "Deloitte University" waarin de nadruk zou worden gelegd op het ontwerpen van trainingen en opleidingsprogramma's en minder op administratieve ondersteuning zoals voorheen het geval was en
- de leiding ervan toe te vertrouwen aan een "Director" en niet aan een "Senior manager" zoals voorheen.

De vennootschap toont aan dat het executive Comité in januari 2007 besloot die aanbevelingen op te volgen. (stuk 21 geïntimeerde)

De wijzigingen werden daadwerkelijk doorgevoerd zoals blijkt uit de stukken 24 en 25 van geïntimeerde.

Het profiel van mevrouw S. werd te licht bevonden om de leiding te nemen van het geherstructureerde team, precies gelet op de bij de evaluatie vastgestelde tekorten op gebied van leiderschap en communicatie. In haar plaats werd S. V. als director aangesteld over het "Centre of Expertise".

Die beslissing werd reeds genomen door het executive Comité in januari 2007 en verder uitgevoerd in oktober 2007.

Het staat niet aan het hof de opportuniteit van de reorganisatie te beoordelen.

De door de vennootschap opgegeven redenen voor het ontslag van mevrouw S. komen gerechtvaardigd voor in het licht van de hervorming van het departement overeenkomstig de aanbevelingen na de negatief bevonden doorlichting van dat departement en van het evaluatieverslag van mevrouw S. van 2007 dat precies op die punten die belangrijk werden geacht voor een goede werking van het departement: nl. leiderschap, tekorten vertoonde.

Mevrouw S. acht de resultaten van het evaluatieverslag niet meer actueel aangezien het dateert van 11 maanden voor het ontslag. De vennootschap merkt op dat er geen tussentijdse evaluaties gebeurden en mevrouw S. ook niet meer zo vaak in de onderneming aanwezig is geweest sinds het verslag werd opgesteld, zodat er bezwaarlijk verbeteringen konden worden vastgesteld.

Dit verslag heeft bovendien het voordeel dat het werd opgesteld buiten de periode van ouderschapsverlof zodat het onbevooroordeeld blijkt.

Deloitte benadrukt nog dat binnen de vennootschap onder stimulans van mevrouw V: , de rechtstreekse overste van mevrouw S , een programma is uitgewerkt dat erop gericht is de vrouwen te helpen om hun carrière en gezin beter te combineren. Daaruit blijkt in ieder geval dat die persoon principieel zeker niet negatief stond tegenover de regeling van het ouderschapsverlof.

Dat aan mevrouw S na het ontslag nog een positieve aanbevelingsbrief werd overgemaakt waarin haar kwaliteiten werden geprezen, is niet van aard om de redenen die de vennootschap opgaf voor het ontslag te ontkrachten. Zoals uit de evaluatie van mevrouw S bleek, werden haar technische kwaliteiten immers zeer goed bevonden. In de aanbevelingsbrief worden in ieder geval niet haar leiderschapskwaliteiten opgehemeld.

Het hof treedt de beslissing van de arbeidsrechtbank bij dat de vennootschap heeft aangetoond dat er voor het ontslag redenen waren die vreemd waren aan het ouderschapsverlof, en die voldoende waren, zodat de aanspraak van mevrouw S op een beschermingsvergoeding ongegrond is.

INCIDENTEEL HOGER BEROEP

Inhouding van 500 euro op de eindafrekening

De inhouding gebeurde volgens de vennootschap omdat de bedrijfswagen grote schade vertoonde, terwijl die slechts 28.133 km op de teller had. De wagen zou drie verschillende schadegevallen vertonen die 4.589 euro aan reparatie kosten.

De vennootschap legt hiervoor een bestek voor waarvan niet blijkt dat het tegensprekelijk werd opgesteld.

De vennootschap verduidelijkt dat de inhouding gebeurde in overeenstemming met de "car policy" en niet strijdig is met de loonbeschermingswet van 12-4-1965 daar zij op het vakantiegeld gebeurde.

Zij is het niet eens met de beslissing van de arbeidsrechtbank waarin werd gesteld dat tussen partijen afgesproken zou zijn dat zij zelf de kosten van die schade zou dragen.

Zij meent dat dit niet kan worden afgeleid uit stuk 23 van het bundel van mevrouw S.

Stuk 23 is een mailbericht van 17-4-2008 waarin mevrouw S aangeeft dat werd besproken dat de kosten voor de schade ten laste zouden vallen van Deloitte.

Mevrouw N : M antwoordt op welke wijze afspraak moet worden gemaakt voor het opmaken van een schaderaming. Zij ontkende echter niet dat Deloitte zich ertoe verbonden had de schade op zich te zullen nemen.

Toen de raadsman van mevrouw S dit punt nogmaals ter sprake bracht in haar brief van 2-6-2008 en stelde dat er reeds een akkoord was van de vennootschap met betrekking tot het ten laste nemen van de schade, volgde daarop geen ontkennend antwoord.

Op 6-6-2008 werd de wagen ingeleverd bij de garage CEGEAC en werd er vermeld dat de schade reeds eerder werd aangegeven aan Deloitte en Deloitte aanvaardde

om al de kosten ten laste te nemen. Die vermelding is afkomstig van een medewerker van de garage en niet van de vennootschap zelf. De vennootschap meent dat daaruit niet het bewijs kan worden geput dat de vennootschap zich ertoe verbonden zou hebben de kosten ten laste te nemen.

Volgens mevrouw S heeft de medewerker van de garage, vooraleer dit te noteren vooraf contact opgenomen met de vennootschap.

In de Car Policy is vermeld dat tussenkomst in de schade voor ieder ongeval waarvoor de bestuurder aansprakelijk was, beperkt was tot 250 euro per schadegeval vanaf het tweede ongeval, op jaarbasis gemeten en dat dezelfde regeling gold voor schade met een niet geïdentificeerde derde en bij het einde van de leasing of andere inlevering.

De medewerker bleef verantwoordelijk voor schade waarvoor geen tussenkomst kon worden verkregen en waarbij een grove fout of nalatigheid aan de bestuurder kon worden toegewezen.

Schade waarvoor geen ongevalaangifte werd opgesteld zou (gedeeltelijk) worden aangerekend.

Uit de stukken kan opgemaakt worden dat er in ieder geval reeds in 2007 een aangifte van schade gebeurde. Er kan niet uit afgeleid worden of aan mevrouw S een zware fout of nalatigheid kon worden verweten. Er wordt evenmin verduidelijkt of de schade al dan niet door de (omnium)verzekeraar ten laste werd genomen, of in voorkomend geval, voor welk deel.

Door het uitblijven van een antwoord op de bewering van mevrouw S dat er een akkoord bestond over het ten laste nemen van de schade door Deloitte en dit tot tweemaal toe, rijst minstens het vermoeden dat dit akkoord bestond.

Bij gebreke aan een vaststaande schuldvordering die niet voor betwisting vatbaar was, kon de vennootschap het bedrag van 500 euro niet inhouden op het vakantiegeld van mevrouw S daar de voorwaarden voor schuldvergelijking niet vervuld waren.

Bijgevolg is de uitgevoerde inhouding op het vakantiegeld niet gerechtvaardigd.

De vennootschap stelde geen tegenvordering in die ertoe strekte mevrouw S te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens schade aan de wagen.

Er is dan ook reden toe het bestreden vonnis te bevestigen.

OM DEZE REDENEN HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak;

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep beide ontvankelijk.

Verklaart het principaal hoger beroep zeer gedeeltelijk gegrond, het incidenteel hoger beroep ongegrond.

Hervormt het bestreden vonnis in de mate het de vennootschap veroordeelt tot betaling van een saldo opzeggingsvergoeding gelijk aan 3.116,14 euro

Veroordeelt de vennootschap tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 1.499,48 euro en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop.

Bevestigt het bestreden vonnis voor het overige.

Legt de kosten van het hoger beroep voor $\frac{3}{4}$ ten laste van geïntimeerde en voor $\frac{1}{4}$ ten laste van appellante.

De kosten werden door de partijen tot op heden begroot op :

Appellant :

- 145,86 € dagvaardingkosten
- 2.750 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg
- 2.750 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

Geïntimeerde :

- 2.750 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg
- 2.750 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

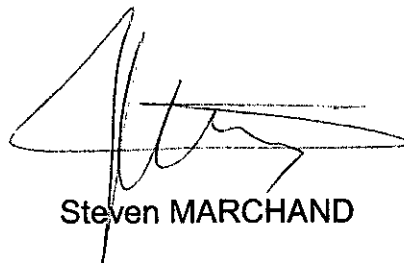
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Geertrui BALIS,
Jan LINDEMANS,
Steven MARCHAND,
bijgestaan door :
Sven VAN DER HOEVEN,

kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



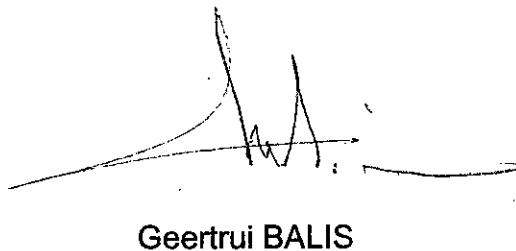
Sven VAN DER HOEVEN



Steven MARCHAND



Jan LINDEMANS



Geertrui BALIS

en uitgesproken op de buitengewone openbare terechtzitting van woensdag 8 augustus 2012 door:

Geertrui BALIS, kamervoorzitter,
bijgestaan door
Sven VAN DER HOEVEN, griffier.



Sven VAN DER HOEVEN



Geertrui BALIS