

rep.nr 2012/2654

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

3e KAMER

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN DRIEENTWINTIG OKTOBER
TWEEDUIZEND EN TWAALF.**

bediendecontract

tegenspraak

definitief

In de zaak :

M

P

Appellant op hoofdberoep en geïntimeerde op incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting wordt vertegenwoordigd door meester Vanden Abeele Antoine loco meester Wantiez Claude, advocaat te Brussel

tegen :

SIEMENS ENTREPRISE COMMUNICATIONS NV., met maatschappelijke zetel gevestigd te 1650 Beersel, Guido Gezellestraat 121;

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting wordt vertegenwoordigd door meester Brasseur Frederik loco meester Lievens Eddy, advocaat te Brussel.

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel volgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 23^e kamer van de arbeidsrechtbank te Brussel op 8 februari 2011;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 2 mei 2011;
- de conclusies, aanvullende en syntheseconclusies voor de appellant neergelegd ter griffie op 29 december 2011 en 27 april 2012;
- de conclusies, aanvullende conclusies en syntheseconclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 30 september 2011, 29 februari 2012 en 29 juni 2012;
- de voorgelegde stukken ;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 25 september 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *

*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer M trad op 1-9-1993 in dienst van de nv SIEMENS en ging later over naar geïntimeerde.

Op 8-5-2009 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 20 maanden loon.

Met dagvaarding van 22-7-2009 (ingeschreven onder AR nr 09-11409) spande de heer M een eerste geding aan voor de arbeidsrechtbank.

Zijn vordering zoals aangepast bij op 30-6-2010 ter griffie neergelegde conclusie, beoogde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van volgende bedragen:
-103.972,55 euro als aanvullende opzeggingsvergoeding
-97.542,80 euro als uitwinningvergoeding
-1 euro provisioneel als schadevergoeding wegens het niet betalen voor oktober 2003 van het vakantiegeld op de bonusbedragen die als groepsverzekeringspremies werden betaald.

De betwisting betrof niet de duur van de in aanmerking te nemen opzegtermijn doch de samenstelling van het basisloon ter berekening ervan en meer bepaald de opname daarin van de retentiebonus die aan de heer M werd toegekend in 2008 en betaald in twee delen, een eerste deel in januari 2009 en een tweede deel na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met dagvaarding van 7-12-2009 (ingeschreven onder AR nr 09-18508) leidde de heer M opnieuw een vordering in voor de arbeidsrechtbank. Deze strekte ertoe de vennootschap te horen veroordelen tot betaling van 1 euro provisioneel daar zij een deel van de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering had gefinancierd met een deel van zijn variabele loon.

Na de pleidooien in die zaak op 20-12-2010 legden partijen een akkoordconclusie neer ter griffie waarvan de ondertekening dateerde van 30-4-2010.

Daarin werd uiteengezet dat partijen op 26-4-2010 een dading hadden ondertekend m.b.t. de achterstallige variabele bezoldigingen en als gevolg daarvan hadden beslist afstand te doen van deze

rechtsvordering.

Zij verzochten de rechtbank hen akte te verlenen van die afstand van rechtsvordering en de kosten ten laste te leggen van de vennootschap (145,09 euro dagvaardingskosten en 1.100 euro rechtsplegingvergoeding)

De arbeidsrechtbank voegde beide zaken samen en verklaarde de vordering als volgt gegrond:

Zij veroordeelde de vennootschap tot betaling van
-een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 40.602 euro,
onder aftrek van de wettelijke inhoudingen te storten aan de
bevoegde instanties
de wettelijke intresten op het bruto bedrag vanaf 8-5-2009 en de
gerechtelijke intresten vanaf de dagvaarding.
Zij verklaarde de vordering tot betaling van een uitwinningvergoeding
ongegrond.

Vooraleer uitspraak te doen over de afstand van rechtsvordering, de gevorderde schadevergoedingen en de intrest op 19.204,56 euro beval zij de heropening der debatten opdat partijen daarover standpunt zouden innemen.

De arbeidsrechtbank was van oordeel dat de retentiebonus deel uitmaakte van het variabel loon waarvan het gemiddelde over drie jaar in het basisloon moest worden opgenomen zoals overeengekomen in de CAO collectief ontslag van 18-9-2008.

Zij oordeelde verder dat alle stukken en feitelijke elementen erop wezen dat de heer M niet meer als handelsvertegenwoordiger was tewerk gesteld op het ogenblik van zijn ontslag zodat geen uitwinningvergoeding verschuldigd was.

Gelet op de aangegane dading achtte de rechtbank niet duidelijk waarom de heer M in latere conclusies nog aanspraak maakte op intresten op een bedrag van 19.204,56 euro.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De heer M is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Hij verzoekt dat zijn oorspronkelijke vordering m.b.t. de aanvullende opzeggingsvergoeding en uitwinningvergoeding volledig zou worden toegekend en de vennootschap zou worden veroordeeld tot de kosten van beide aanleggen.

De vennootschap stelde bij conclusie incidenteel hoger beroep in. Zij

vordert dat de vordering van de heer M. in haar geheel zou worden afgewezen en dat hij zou worden veroordeeld tot de kosten.

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

- Aanvullende opzeggingsvergoeding – Samenstelling berekeningsbasis

De betwisting hieromtrent is beperkt tot de opname in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding van de retentiebonus en in voorkomend geval, de wijze waarop de opname moest gebeuren.

De toekenning van de retentiebonus hield verband met de voorgenomen verkoop van Siemens Enterprise Communications. Hij werd beloofd aan een beperkt aantal werknemers die tot het management behoorden, met de bedoeling te vermijden dat zij de vennootschap zouden verlaten vooraleer de overname rond was.

De betaling werd in een brief van 1-7-2008 als volgt aangekondigd:
Wij zullen u het volgende toekennen
Bijzondere betaling ten bedrage van 0,5 X de jaarlijkse totale doelstelling inkomsten (TDI) (bruto bedrag status 1 juli 2008).

Voor de voorwaarden en het tijdstip van betaling werd verwezen naar de bijgevoegde "algemene voorwaarden".

In de algemene voorwaarden van het SEN Retentiebonus programma 2008, werd aangedrongen op absolute geheimhouding als basisvoorwaarde voor de toekenning van de bonus, op straffe van disciplinaire sancties.

Verder werd aangekondigd dat het eerste gedeelte, overeenstemmend met 25% van de jaarlijkse Totale Doelinkomsten

(TTI) zou worden uitgekeerd samen met het variabel gedeelte van het salaris in januari 2009.

Als uitkeringsvoorwaarde werd verder gesteld dat het bedrag in januari 2009 enkel zou uitgekeerd worden, op voorwaarde dat de begunstigde nog steeds tewerkgesteld zou zijn bij Siemens Entrepise Communications of de opvolgende onderneming en hij de tewerkstelling niet zelf had beëindigd. Het zou eveneens uitgekeerd worden indien de begunstigde om redenen vreemd aan enige eigen schuld, opgezegd werd of het bedrijf verlaten had.

De betaling van het tweede gedeelte zou plaats vinden 13 maanden na de afronding van de fusie- en overname overeenkomst en zou eveneens overeenstemmen met 25% van de jaarlijks Totale Doelinkomsten TTI.

Als voorwaarde voor de uitkering gold dat de fusie- overname deal zou worden afgerond voor 30-9-2009 en op voorwaarde dat de begunstigde nog steeds tewerkgesteld was in het nieuwe bedrijf tijdens de maand van de uitkering, de tewerkstelling niet zelf had beëindigd en alle verplichtingen t.o.v. het nieuwe bedrijf had vervuld of indien de begunstigde om redenen vreemd aan zijn schuld opgezegd was of het bedrijf verlaten had.

Binnen het bedrijf werd op 18- 9-2008 een CAO collectief ontslag afgesloten waarin de regels werden bepaald die golden, zowel bij individueel als bij collectief ontslag tijdens de periode van 18-9-2008 tot 30-9-2010 van de 85 a werknemers die getroffen waren door het collectief ontslag. (punten 1 en 2)

Punt 4.3 bepaalt dat voor het vaststellen van het jaarbasissalaris voor de berekening van de verbrekingsvergoeding, de parameters van de Claeys-schaal zouden worden gebruikt.

In bijlage 1 a aan de CAO werden die parameters besproken.

Daarin werd bepaald dat in de berekeningsbasis: (LBM volgens partijen "lopend basis maandloon" (voor berekening van de opzegvergoeding) (In de Franse tekst : SMBA: salaire mensuel base) zouden worden opgenomen)

- bruto maandloon("base salary" van de "geïncentiveerde" kaderleden + 1/12 vakantiegeld + 1/12 eindejaarspremie
- bruto premies uitbetaald in het afgelopen jaar /12 + dubbel vakantiegeld
- "geïncentiveerde" kaderleden: variabele verloning afgelopen drie jaar/36 (of pro rata het aantal jaren actief in een variabel

verloningssysteem + dubbel vakantiegeld
-patronale premie AXA
-leasing, (indien in het bezit van leasing auto)
° *bediende: 250 euro*
° *kader SR08-SR07: 300 euro*
° *kader vanaf SR06: 330 euro*
° *service engineers: maaltijdvergoeding t.w.v. 4,95 euro /maaltijd*
(aantal uitbetaalde vergoedingen in het afgelopen jaar/12 x 4,95
° *ADSL (5 euro heavy user) Europ assistance (101,18euro/12) indien*
van toepassing
° *representatievergoeding kaderleden: 100% geplafonneerd op 145*
euro.

De arbeidsrechtbank rekende de retentiebonus in het variabel loon over de laatste drie jaar.

De heer M meent dat deze als premie moet worden behandeld die tijdens het afgelopen jaar werd betaald.

De vennootschap meent dan weer dat dergelijke bonus die eenmalig werd toegekend, geen deel uitmaakt van het lopend loon dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de opzegvergoeding en bijgevolg helemaal niet in het basisloon moet worden opgenomen.
In ondergeschikte orde, sluit ze zich aan bij de beslissing van de arbeidsrechtbank.

De beslissing daarover vergt een uitlegging van de aangehaalde bedrijfs-CAO. De vennootschap wijst erop dat bij onduidelijkheid de regels moeten worden toegepast opgenomen in art 1156 tot 1161 Burgerlijk Wetboek voor uitlegging van overeenkomsten.

Er is geen betwisting over dat die CAO op de heer M van toepassing is.

De eerste vraag is of de retentiebonus behoort tot de looncomponenten die in de bijlage werden beschreven, zoals hierboven opgenomen.

Voor de berekening van de opzeggingsvergoeding moet art 39 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3-7-1978 (WAO) als uitgangspunt worden genomen, nl. "het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst."

Het lopend loon is het loon waarop de werknemer aanspraak heeft op het tijdstip van de kennisgeving van de (te korte) opzegging, (Cass.6-11-1989, RW 1989-'90, 885, concl. H. Lenaerts; Cass. 6-3-

2000, JTT 2000, 226)

of van het ontslag zonder opzegging noch dringende reden. (Cass. 6-9-1982, JTT '83, 94; Cass. 16-11-1992, RW 1992-'93, 991; Cass. 14-11-1994, JTT '95, 349; Cass. 3-2-2003, JTT 2003, 262)

Het bevat niet het loon waarop de werknemer op dat tijdstip geen recht meer heeft.

(Cass. 14-11-1994; Cass. 3-2-2003, JTT 2003, 262)

De retentiebonus was kennelijk een eenmalig toegekende bonus, doch de heer M had nog recht op betaling van de helft ervan op het ogenblik van het ontslag.

Bijgevolg hoorde die retentiebonus tot het lopend loon.

Het was kennelijk de bedoeling van de CAO het begrip lopend loon en voordelen verworven krachtens de overeenkomst nader in te vullen teneinde betwistingen te vermijden die vaak voorkomen bij het vaststellen van de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

Bij de uitlegging van een overeenkomst moet volgens de aanwijzing van art 1156 Burgerlijk Wetboek worden nagegaan welke de bedoeling van de contracterende partijen is geweest, eerder dan zich aan de letterlijke zin van de woorden te houden.

De rechter mag zich bij de uitlegging steunen op de intrinsieke en extrinsieke elementen van de overeenkomst. (Cass. 28-10-1983, AC 1983-84, nr. 123; Cassin 4-12-1986, AC 1986-1987, nr. 207; Cass. 22-2-2002, www.cass.be)

De wijze waarop het variabel loon in aanmerking moet worden genomen is een twistpunt dat geregeld voor komt. Vaak wordt een maandgemiddelde over één jaar bepleit naar analogie van wat in art 131 WAO bepaald wordt m.b.t. het commissieloon. Gelet op het feit dat dergelijk loon over de jaren heen sterk kan wisselen, wordt ook aanvaard dat een gemiddelde over verschillende jaren in aanmerking kan worden genomen. Een duidelijke wettelijke regeling hierover ontbreekt.

De CAO geeft een afzonderlijke regeling voor premies enerzijds en voor variabel loon voor "geïncentiveerde kaders" anderzijds. Dit zijn de werknemers waarvan het basis salaris wordt aangevuld met een variabel loon in functie van kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen.

Marc De Vos geeft van premies volgende definitie: "*Bedragen die de werkgever toekent bovenop het basisloon van de werknemer, niet als vaste vergoeding voor geleverde arbeid als zodanig, maar als een bijkomende beloning of aanmoediging naar aanleiding van een*

bepaalde inspanning, gebeurtenis, omstandigheid, kwaliteit of resultaat.” (M. DE Vos, loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht, Maklu 2001, nr 897)

Er bestaat een grote verscheidenheid aan premies waarvoor de arbeidsuitvoering een doorslaggevende beweegreden mag zijn, maar niet noodzakelijk de enige beweegreden.

Over de aard van de premies die in de onderneming werden toegekend, wordt verder niet uitgeweid.

Dat de regeling in de CAO uitsluitend zou gelden voor werknemers die niet deelnemen aan het incentiveplan voor kaderleden en de regeling die voor hen geldt, blijkt niet uit de tekst van de CAO die nergens voorziet dat de regeling slechts geldt voor een bepaalde categorie werknemers.

Dit wordt bovendien tegengesproken door de toepassing die de vennootschap ervan maakte.

In een vonnis gewezen door de 23^{ste} kamer van de Arbeidsrechtbank te Brussel op 28-11-2011, AR10/6253/A met betrekking tot een gelijkaardige zaak dat de heer M neerlegt, blijkt dat voor de in die zaak betrokken werknemer, die evenals de heer M deelnam aan het incentiveplan voor kaderleden, in de afrekening naast het gemiddelde van de variabele verloning voor drie jaar, tevens twee bruto premies uitbetaald tijdens het jaar voor het ontslag werden opgenomen gedeeld door 12.

Daaruit blijkt voldoende dat premies die afzonderlijk van het incentiveplan werden uitbetaald wel onder de voor premies beschreven regels werden aangerekend.

Wat is nu het lot van de toegekende “retentiebonus”.

De gebruikte terminologie verschilt van deze van “premie” doch dit verschillend woordgebruik acht het hof niet beslissend, aangezien deze retentiebonus een premie is in de zin zoals hierboven omschreven. Een wettelijke definitie is niet voorhanden.

Volgens de vennootschap werd bij het opstellen van de CAO met die bonus geen rekening gehouden omdat de toekenning ervan geheim was en de werknemersvertegenwoordigers er geen weet van hadden.

Het management was echter wel op de hoogte van de toekenning van die bonus en voorzag nochtans niet in uitzonderingen op de premieregel.

Bijgevolg moet besloten worden dat de retentiebonus die een premie is onder de regeling voorzien voor de premies viel.

Bijgevolg diende het gemiddelde bedrag over 12 maanden ervan opgenomen te worden in het basismaandloon voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

- Uitwinningvergoeding

De heer M. meent dat de arbeidsrechtbank ten onrechte zijn vordering tot het bekomen van een uitwinningvergoeding heeft afgewezen.

Hij meent daarop aanspraak te kunnen maken gelet op zijn hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger. De vennootschap betwist dat hij die hoedanigheid had bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Zij wijst erop dat de heer M. een leidende kaderfunctie bekleedde als Business Group Manager van de afdeling Belgian Private Markets en sedert 2008 de functie van Business Group Manager binnen de groep Finance & Services.

Om aanspraak te kunnen maken op een uitwinningvergoeding dient voldaan te zijn aan de voorwaarden gesteld in art 101 WAO. Een ervan is dat de werknemer op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger moet hebben sedert minstens een jaar. Dat aan die voorwaarde zou voldaan zijn is betwist.

Art 4 van de wet van 3-7-1978 (WAO) geeft volgende omschrijving van de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordiger:

“De overeenkomst waarbij een werknemer de handelsvertegenwoordiger zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en/of het sluiten van zaken onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.”

Een werknemer kan zich slechts op de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger beroepen indien hij die taak op bestendige wijze en hoofdzakelijk uitoefent.

Art 88 WAO bepaalt immers dat enkel de handelsvertegenwoordiger die in dienst is genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen zich kan beroepen op de bepalingen van titel IV WAO dat betrekking heeft op de handelsvertegenwoordigers, zelfs al wordt hij er af en toe mee belast stappen te doen bij de clientèle. De bepaling betreffende het recht op een uitwinningvergoeding, behoort tot titel

IV WAO.

Het Hof van Cassatie oordeelde herhaaldelijk dat de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst de handelsvertegenwoordiging niet als voornaamste voorwerp heeft zich niet op de bepalingen van titel IV WAO kan beroepen. (Cass.18-4-1988, JTT '88, 439) noot N.Beaufils; Cass. 28-6-1999, JTT 1999,443)

Dit standpunt wordt door de rechtsleer gedeeld. (V.Vannes, "Chronique de jurisprudence 1980-1990, Le statut des représentants de commerce, Or. 1991 p 65 ; A.De Theux, Le droit de la représentation commerciale CIDC 1992, 255 ; M.Jamoulle, Le contrat de travail t I, 255, n°193)

Dat de heer M als handelsvertegenwoordiger werd aangeworven is niet betwist. Hij dient echter aan te tonen dat hij die functie nog steeds uitoefende bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De heer M meent zijn stelling te kunnen staven aan de hand van volgende stukken:

- een door de vennootschap opgestelde lijst van dossiers en klanten waarvoor hij verantwoordelijk was.
- een uitprint van een dossier contracthernieuwing Q4/08 van de klant Allen&Overy waaruit blijkt dat hij de contractvernieuwing onderhandelde.
- een uitprint van een digitaal bestand van de klant Accor waaruit blijkt dat hij onderhandelingen voerde.
- een aantal kostennota's waaruit o.m. blijkt dat hij voor de klant Accor onderhandelingen is gaan voeren in Parijs en München en waaruit lunchbesprekingen met klanten blijken (Dexia, Fullmarkt, Socialistische Mutualiteit, Delta Loyd) en verplaatsingen naar klanten in het buitenland (Deceuninck, Tios).

De vennootschap legt een organigram voor waaruit blijkt dat de heer M aan het hoofd stond van een ploeg van 49 werknemers en verder legt zij een functiebeschrijving voor van de functie van Group Manager.

De heer M stelt dat het eenzijdig opgestelde stukken betreft waarvan hij voor het eerst kennis nam in het raam van huidige procedure.

Hij betwist dat hij een leidende managementfunctie bekleedde zoals de arbeidsrechtbank weerhield. Dit blijkt volgens hem voldoende uit een mailbericht van 5-1-2009 dat de vennootschap bijbrengt en dat

precies bevestigt dat zijn functie als Business Group Manager geen managementfunctie van niveau SR 4 uitmaakt.

De toekenning van de retentiebonus laat reeds veronderstellen dat de heer M een leidende kaderfunctie bekleedde met kennis van de commerciële strategieën.

Volgens de functiebeschrijving die de vennootschap voorlegt bestond zijn taak erin:

- financiële doelstellingen te halen voor het toegewezen segment/sector van zijn groep.
- het definiëren en organiseren van verkoopstrategie.
- het verzekeren van het verkoop toevoerkanaal- en voorspellingsproces: analyseren van zakenoverzicht resultaten, analyseren van terugkerende inkomsten en uitholling.
- organisatie van belangrijke interne verkoop- en projectprocessen: go/no go en aanbodgoedkeuring.
- organisatie en management van "compliant" proces.
- verzekeren van training van de in het team noodzakelijke vaardigheden en competenties.
- rapporteren aan de business unit manager.

In zijn reactie op de evaluatie 2008 bij mailbericht van 5-1-2008, onderlijnt de heer M zijn vaardigheden als "people manager", leiderschap en sales. Hij benadrukt dat hij sedert een drietal jaar projecten heeft opgezet die zijn normale functie van "sales management" te buiten gaan en dat hij als verantwoordelijke IS een succesvol project heeft opgezet daar het bestaande model niet voldeed.

Die verklaring ligt in de lijn van de door de vennootschap voorgelegde functiebeschrijving.

Het is weinig geloofwaardig dat de heer M als verantwoordelijke voor een segment van de markt met leiding over een heel team, zich hoofdzakelijk zou hebben bezig gehouden met het prospecteren en bezoeken van cliënteel met het oog op het onderhandelen en/of het afsluiten van zaken.

Dat de heer M verantwoordelijk was voor bepaalde klanten, betekent nog niet dat hij die klanten bezocht met het oog op het onderhandelen over en/of het afsluiten van zaken. Zelfs al was dit soms het geval, dan verleende dit de heer M nog niet de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger. Die hoedanigheid veronderstelt immers dat dit zijn voornaamste taak was en dat hij die op bestendige wijze uitoefende.

De ingediende onkostennota's zijn erg beperkt wat eveneens de

hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger ontkracht.

Het hof acht niet bewezen dat de heer M op het ogenblik van het ontslag de functie van handelsvertegenwoordiger uitoefende en oordeelt dat uit het geheel van de stukken. Integendeel blijkt dat hij voornamelijk het verkoopteam leidde en organiseerde.

De heer M kan bijgevolg geen aanspraak maken op een uitwinningvergoeding.

Vordering die het voorwerp uitmaakt van de heropening der debatten

De heer M stelt niet langer aan te dringen op die vordering.

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 gedeeltelijk gegrond, het incidenteel hoger beroep ongegrond;

Hervormt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de NV SIEMENS tot betaling aan de heer M van een bedrag van 103.972,55 euro als aanvullende opzeggingsvergoeding en de wettelijke en gerechtelijke intresten erop.

Bevestigt het voor het overige.

Geeft de heer M akte van de afstand van het resterende deel van zijn vordering en van het akkoord van de vennootschap op dat punt

Slaat de kosten van het hoger beroep om tussen partijen.

Deze kosten werden door partijen begroot op:

In hoofde van appellant op:

- 151,09 euro en 145,90 euro als kosten van de dagvaardingen;
- 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor de arbeidsrechtbank;
- 5.000 euro als rechtsplegingvergoeding voor het arbeidshof;

In hoofde van geïntimeerde op:

- 5.500 euro als rechtsplegingvergoeding voor de arbeidsrechtbank;
- 5.500 euro als rechtsplegingvergoeding voor het arbeidshof;

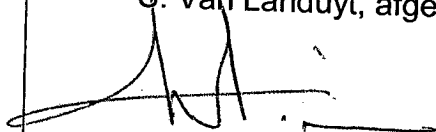
Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

G. Balis, kamervoorzitter;

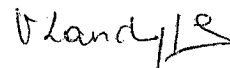
E. Van Laer, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door
S. Van Landuyt, afgevaardigd griffier.



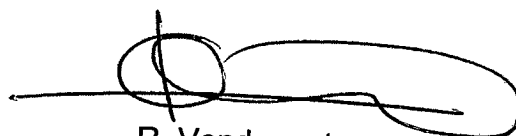
G. Balis



S. Van Landuyt



E. Van Laer



R. Vandenput

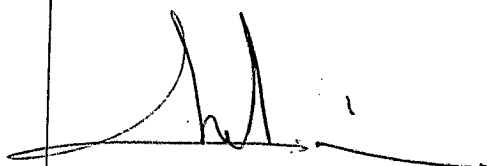
en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op 23 oktober tweeduizend en twaalf
door :

G. Balis

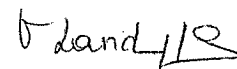
kamervoorzitter

Bijgestaan door
S. Van Landuyt

afgevaardigd griffier.



G. Balis



S. Van Landuyt