



Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Repertoriumnummer 2014 / 1500
Datum van uitspraak 03 juni 2014
Rolnummer 2013/AB/289

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000011512-0001-0014-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

D

appellant op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. SMANS Gwen loco mr. VERLINDEN Erik, advocaat te 2230
HERSELT, Kerkstraat 65.

tegen

TEMPO TEAM GROUP BELGIUM NV, met maatschappelijke zetel te
1020 BRUSSEL, Heizel Esplanade, Buro & Design Center, Bus 56,
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr DEREPEERE Karen loco mr. VAN HOOGENBEMT Herman,
advocaat te 2000 ANTWERPEN, Meir 24 bus 6.

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het tussenarrest van het hof van 17 december 2013;
- de conclusie na tussenarrest voor de appellant,
- de conclusie na tussenarrest voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 6 mei 2014, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

1. Het arbeidshof kan verwijzen naar de weergave van de feiten en de rechtspleging in het tussenarrest van 17 december 2013.

In verband met de berekening van het basisloon voor de opzeggingsvergoeding, vakantiegeld en feestdagenloon, werd Tempo Team uitgenodigd hetzij de bedrijfs-cao, hetzij de toetredingsakte met het plan en de beslissing hierover van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO voor te leggen i.v.m. het in haar onderneming van toepassing zijnde stelsel van niet recurrente resultaatsgebonden bonussen.

Tempo Team legde voor de jaren 2008, 2009 en 2010 de toetredingsakte, tot invoering van de niet-recurrente resultaatgebonden voordelen neer samen met de bijlagen en de beslissingen van goedkeuring van de directeur-generaal van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Partijen hebben over deze bijkomende gegevens conclusies uitgewisseld.

Tempo Team merkt op dat de in de inventaris van de heer D vermelde stukken 26 tot en met 36 niet zijn overgemaakt en dat deze uit de debatten moeten worden geweerd. Deze stukken bevinden zich niet in het bundel van de heer D zodat er geen rekening mee kan gehouden worden. Het bundel bevat slechts de stukken 1 tot 25.

VERDERE BEOORDELING

De opzeggingsvergoeding

2. Een partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder in acht neming van de passende opzeggingstermijn, is op grond van art. 39 van de arbeidsovereenkomstenwet gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen die



gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn. De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

De opzeggingstermijn bij toepassing van het toenmalige artikel 82 § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt door de rechter bepaald met inachtneming van de op het tijdstip van de kennisgeving van beëindiging van een overeenkomst bestaande kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden en dit rekening houdend met de anciënniteit, de leeftijd van de werknemer, de uitgeoefende functie en het loon volgens de gegevens eigen aan de zaak (Cass., 8 september 1980, *Arr. Cass.*, 1980-1981, 17; Cass., 17 september 1975, *T.S.R.* 1976, 14; Cass., 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58; Cass., 4 februari 1991, *R.W.* 1990-1991, 1407; Cass. 11 maart 2013, S.12.0088.N, S.12.0099.N, *JTT* 2013, 272 en S.12.0101. N, *JTT* 2013, 259).

3. Partijen hebben betwisting over de grootte van de opzeggingstermijn, maar ook over de samenstelling van het basisloon. Wat betreft de opname van het variabel loon, rijst de vraag of dit als mogelijk niet recurrent voordeel moet worden beschouwd. Tevens is de realiteit of de waardering van de kostenvergoedingen en voordelen betwist.

Kostenvergoeding

4. De heer D houdt voor dat hij een kostenvergoeding van bruto € 590/maand had en hij beschouwt dit als een verdoken loon, omdat de reële kosten nog bijkomend zouden zijn terugbetaald.

De eerste rechter heeft een zorgvuldig overzicht van deze kostenvergoeding gemaakt, waarnaar kan worden verwezen.

Tempo Team betaalt een kostenvergoeding van € 250/maand voor diverse onkosten, zoals autokosten, vergoeding thuishkantoor en kleine individuele kantoorbenodigdheden.

Gelet op de functie van de heer D (Business Unit manager, die rechtstreeks rapporteert aan de CEO) en zijn vast loon van € 5.743,54, kan aanvaard worden dat dergelijke kleine kosten op forfaitaire wijze reëel worden vergoed op de aangegeven basis.

De heer D wil vooral doen gelden dat deze kosten bijkomend op reële basis werden terugbetaald, maar hoewel hij hiervan een beschrijving geeft, bewijst hij zijn betwiste beweringen niet. Hij verwijst naar de stukken die niet bij zijn bundel zijn gevoegd en waarvan ter zitting wordt bevestigd dat ze niet kunnen voorgebracht worden.

Daarnaast ontving hij ook een terugbetaling van € 19,34 voor telefoonkosten thuis. Volgens zijn stuk 17 gaat het over de terugbetaling van een deel van zijn internetabonnement.



De eerste rechter heeft de realiteit van de kosten en van het forfait aanvaard, omdat de fiscus op 5 juli 2011, na het ontslag van de heer D , in het kader van een ruling een omstandig en gedetailleerd onderzoek gedaan heeft naar alle kostenvergoedingen, waaruit gevolgd is dat hogere posten aanvaard werden dan het forfait van de heer D . Uit het onderzoek blijkt dat de realiteit van de kosten geverifieerd werd alvorens het forfait te accepteren.

Het feit dat dit forfait op maandbasis wordt uitgekeerd door de Jaarkost te delen door 12 doet geen afbreuk aan de realiteit van de kostenvergoeding, die niet als verdoken loon kan worden aangemerkt. Het feit dat gelet op de functie ook een afzonderlijke representatievergoeding werd gegeven, doet aan deze onkostenregeling evenmin afbreuk.

Daar het geen verdoken loon betreft, is de brutering van € 250 + € 19,34 = € 269,34 tot € 590 niet relevant.

Privégebruik bedrijfswagen

5. Terecht stelt de heer D dat dit voordeel op zijn werkelijke waarde moet worden begroot. Enkel het privégebruik is een voordeel dat in de berekeningsbasis moet worden opgenomen.

Weliswaar brengt de heer D uitvoerige beschouwingen voor, die de waarde van het voertuig betreffen, doch het feit dat deze beschrijvingen telkens tot andere getallen leiden (in eerste aanleg € 880,72, thans in beroep reeds gestegen tot € 1.149,75/maand) toont aan dat er een billijke en realiteitsgetrouwe schatting dient te gebeuren.

De eerste rechter heeft het privégebruik van Volkswagen Passat 2.0 Tdi op realistische wijze forfaitair geraamd op € 400/maand.

Privégebruik gsm

6. Tempo Team tekent incidenteel beroep aan omdat er een stelsel van split billing bestaat in de onderneming, waardoor de professionele kosten ten laste van Tempo Team blijven, maar wat privé gebruikt wordt door de werknemer wordt terugbetaald. Dit wordt door de heer D bevestigd.

Ook in het fiscaal onderzoek wordt het bestaan van dit stelsel vermeld.

In die omstandigheden heeft hij geen bijkomend voordeel en moet dit onderdeel uit de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding worden geweerd.



Werkgeversbijdrage groeps- en hospitalisatieverzekering

7. De eerste rechter heeft zich gesteund op het stuk 14 van de heer C zelf, waarnaar ook Tempo Team verwijst.

De heer D verwijst nu naar een vermelding op de loonfiche om hogere bedragen te verantwoorden. Deze is zeer algemeen, maar ook ter zitting kan geen opheldering worden bijgebracht over de verschillen. Zijn stuk 33 is niet neergelegd.

In die omstandigheden heeft de eerste rechter, die evenmin verduidelijking bekwam, terecht de stukken 14 in aanmerking genomen.

Het variabel loon

8. Tempo Team brengt thans de documenten voor i.v.m. de toetredingsakte voor de kaderleden en de goedkeuring en dit in overeenstemming met de CAO nr.90 van de NAR d.d. 20 december 2007 en de Wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 BS 31 december 2007 (4^{de} uitgave) (hierna aangeduid als *de wet*).

Tempo Team heeft aan de voorwaarden van de toepasselijke bepalingen voldaan en het bezwaar van de heer D dat een eerder voordeel werd omgezet in de nieuwe regeling kan niet worden gevolgd.

Immers, art. 6 §2 van de wet voorziet in deze mogelijkheid, mits:

- het gaat om voordelen die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming of een groep van ondernemingen (Tempo Team, Tempo Team HR Services en Tempo Team Group Belgium) ofwel van een welomschreven groep van werknemers (hier de kaderleden) en
- mits deze voordelen afhankelijk zijn van het bereiken van collectieve doelstellingen, al dan niet samengaan met individuele doelstellingen (wat het geval is cfr. art. 3 van de toetredingsakte).

Op grond van art. 6 § 3 van de wet is vereist dat de toetredingsakte uitdrukkelijk vermeldt dat het in de plaats komt van een bestaand stelsel en dat dit stelsel als bijlage wordt gevoegd bij de toetredingsakte.

Art. 13 van de toetredingsakte van 2008 past deze bepaling toe, zodat ook aan deze vereiste is voldaan.



9. De heer D wil verder uit de door hem voorgebrachte informatiefiche van maart 2009 afleiden dat deze niet alle vermeldingen bevat die zijn vermeld in art. 18 van de CAO nr.90.

Los van het feit dat dit enkel geldt voor het plan 2008, is het de vraag of dit stuk de in de CAO bedoelde informatiefiche is, daar de toetredingsakte een ander model bevat, dat niet wordt voorgebracht. Mogelijk betrof het dus enkel een interne toelichting.

Maar zelfs indien dit bezwaar gegrond zou zijn, dan maakt dit de regeling niet ongeldig, maar zou de heer D enkel een schadevergoeding kunnen vorderen wegens onvoldoende informatie, wat hij niet doet. Overigens voorziet art. 11 van de toetredingsakte in een procedure van betwisting, die niet gebruikt werd. Indien hij zich onvoldoende geïnformeerd achtte, had hij via die weg gemakkelijk de nodige inlichting kunnen verkrijgen.

10. Nochtans, volgt uit het bonus/recurrente voordelen-overzicht dat deze voordelen opgegeven worden vanuit het ogenblik van betaling, dat telkens plaatsvond in maart na het verlopen jaar. Dit volgt ook uit de stukken 22 van de heer D, zijnde de loonfiches van de betrokken uitkeringen.

Het feit dat er voor 2010 een blanco vermelding is, beduidt dus dat in 2009 de doelstellingen niet behaald werden.

Over de doelstellingen 2010 wordt geen enkel gegeven bijgebracht.

11. Hoewel de discussie oorspronkelijk aanving met de vraag of de het variabel loon in het basisloon voor de opzeggingsvergoeding was opgenomen, smokkelde de heer D in dit onderdeel een bijkomende eis in ondergeschikte orde tot het bekomen van een pro rata niet recurrent voordeel voor 2010.

Het arbeidshof aanvaardt het niet recurrent voordeel (randnummer 9). Maar daardoor is deze vordering in ondergeschikte orde, nog niet automatisch gegrond, daar de heer D daarvoor moet aantonen dat de doelstellingen bereikt werden, wat geenszins vaststaat, wanneer men vergelijkt met de situatie in 2009.

Deze bijkomende vordering dient derhalve te worden afgewezen als ongegrond.

12. Voor de berekening van de opzeggingsvergoeding was op dat ogenblik voor de vaststelling van het basisloon artikel 131 van de arbeidsovereenkomstenwet niet van toepassing (Cass. 6 april 1967, Pas. 1967, I, 920; Cass. 24 oktober 2005, JTT 2006 met noot D. VOTQUENNE).

Terecht wijst D. Votquenne erop dat aan het cassatiearrest van 24 oktober 2005 niet de betekenis moet worden gegeven dat voor de berekening van de opzeggingsvergoeding in geen geval rekening mag gehouden worden met het variabel loon dat in de 12 maanden



vooraangaand aan de beëindiging werd verdiend.

Wanneer er op het ogenblik van het ontslag een recht op variabel loon is, bepaalt de feltenrechter vrij de berekeningswijze die het best aan het begrip lopend loon beantwoordt (Arbh. Brussel 30 juli 2009, JTT 2010, 79).

Het arbeidshof kan instemmen met de benadering van de eerste rechter, die rekening hield met het variabel loon over de laatste 12 maanden.

Immers, anders oordelen zou erop neerkomen dat kunstmatig een variabel loon wordt opgenomen, nu de laatste 2 jaren voor het ontslag deze looncomponent niet werd uitbetaald.

13. Uit dit alles vloeit voort dat het bruto jaarloon zoals gerecapituleerd in het vonnis van de eerste rechter kan worden behouden met deze correctie dat het GSM-voordeel ten bedrag van € 480 in mindering moet worden gebracht, zodat het jaarloon € 93.041,71 - € 480 = € 92.561,71 bedraagt.

De in acht te nemen opzeggingstermijn

14. Rekening houdend met dit jaarloon, de anciënniteit van 15 jaar en 5 maanden de leeftijd van 47 jaar en 2 maanden, de functie van Business Unit manager en de belangen van beide partijen kan de kans van de heer D. om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden volgens de gegevens eigen aan de zaak worden geraamd op 16 maanden.

Het arbeidshof houdt daarbij rekening met omstandigheden die bestonden op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag, in zoverre deze omstandigheden de voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden, beïnvloeden. De anciënniteit, de leeftijd van de werknemer, de uitgeoefende functie en het loon moeten daarbij in hun onderlinge samenhang worden geëvalueerd.

Het saldo opzeggingsvergoeding bedraagt dan:

€ 92.561,71/12 x 16=	€ 123.415,61
- uitbetaald bedrag € 95.120,52 + € 20.581,62	€ 115.702,14
Blijft	€ 7.713,47

Voor deze bedragen dienen aangepaste sociale en fiscale documenten te worden afgeleverd, zoals door de eerste rechter beslist.

In die mate is het hoger beroep gedeeltelijk gegrond; het incidenteel beroep is evenzeer gegrond. De bijkomende vordering in ondergeschikte orde, is ongegrond.



Achterstallig vakantiegeld en eindejaarspremie op verdoken loon

15. De heer D stelt vanuit zijn visie dat er in de jaren 2006 tot 2010 verdoken loon zou zijn uitgekeerd wegens fictieve onkosten, een burgerlijke vordering voortspruitend uit een misdrijf.

Aangezien in randnummer 4 werd vastgesteld dat er geen verdoken loon was, doch dat er wel reële onkosten waren, is het materieel element van het door hem ingeroepen misdrijf niet bewezen en werd deze vordering terecht ongegrond verklaard.

Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

Schadevergoeding outplacement

16. Op goede gronden, die het arbeidshof volledig kan bijtreden, heeft de eerste rechter uitgelegd dat de heer I helemaal niet aantoont dat hij schade zou hebben geleden door het niet/laattijdig aanbieden van outplacement.

De heer D erkent zelf dat de werkgever tijdens de aan de procedure voorafgaande onderhandelingen het onderdeel outplacement aan de orde is geweest en dat Tempo Team dit nadien ook heeft aangeboden.

Bovendien ressorteert Tempo Team onder het paritair comité 218, waarin de mogelijkheid voorzien is dat de werknemer zelf bij Cevora outplacement aanvraagt. Ook via de RVA kan herstel bekomen worden.

Zonder hierin te worden tegengesproken, meldt Tempo Team bovendien dat de heer C 3 maanden na zijn ontslag aan de slag was bij AXA.

Er is dan ook geen schade bewezen, zodat dit onderdeel terecht werd afgewezen en het hoger beroep op dit punt ongegrond is.



Misbruik van ontslagrecht

17. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt.

Anders dan voor werklieden, voor wie toen artikel 63 van de arbeidsovereenkomstwet gold, bestond op het ogenblik van het ontslag voor bedienden geen vergelijkbare uitdrukkelijke wetsbepaling, maar dit verhindert niet dat het misbruik van ontslagrecht kan worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cass., 19 september 1983, *R.W.* 1983-1984, 1480).

Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever (Cass., 12 december 2005, *JTT* 2006, 155).

De opzeggingsvergoeding heeft bovendien een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade (Cass., 7 mei 2001, *JTT* 2001, 410).

Gelet op het forfaitair karakter van de opzeggingsvergoeding kan een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht slechts worden toegekend voor andere schade dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, m.a.w. voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass., 26 september 2005, *Soc. Kron.* 2006, 69).

18. Een kennelijk onredelijke uitoefening van de ontslagmacht wordt niet aangetoond; de overgangssituatie die met het ontslag gepaard ging, doet niet blijken van represaille of een beledigende minachting voor de heer D

Na het ontslag van 22 november 2010 kon de werkgever het personeel op 1 december 2010 op de hoogte brengen van de interne veranderingen.

Buiten de morele schade die door de opzeggingsvergoeding wordt gedekt, wordt geen bijkomende schade aangetoond die verband zou houden met aan het ontslag gepaarde omstandigheden.

Dit deel van de vordering is ongegrond, zodat het incidenteel beroep op dit punt gegrond is.



Vakantiegeld en feestdagenloon op variabel loon

19. Uit de loonfiches in verband met het uitbetaalde variabel loon volgt dat het vakantiegeld hierop volledig werd afgerekend.

Dit gebeurde niet op de niet recurrente bonus, doch dit hoeft niet, gelet op art. 11 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het inter-professioneel akkoord 2007-2008.

In verband met het feestdagenloon toont de heer D : niet aan hoe er een achterstal of een verkeerde berekening zou zijn.

Op dit onderdeel is het hoger beroep ongegrond.

De kapitalisatie van de opzeggingsvergoeding

20. De heer D : vraagt de kapitalisatie van de intresten op de opzeggingsvergoeding, bij besluiten voor de eerste rechter van 19 juli 2012, alsook bij de beroepsconclusie van 2 augustus 2013.

Opdat kapitalisatie van intresten mogelijk zou zijn, moeten drie voorwaarden samen vervuld zijn:

1. het moet gaan om vervallen interest van kapitalen;
2. over een heel jaar verschuldigd;
3. er moet een gerechtelijke aanmaning zijn, die bij elke jaarlijkse vervalddag hernieuwd moet worden (J. PETIT, *Interest, APR*, p. 194, nr. 207).

Uit de besluiten van de heer D : blijkt voldoende duidelijk dat hij zich op de kapitalisatie wil steunen en inroept dat deze voorwaarden vervuld zijn.

21. Wat betreft de eerste voorwaarde, mag de term kapitalen niet beperkt worden uitgelegd in de zin van geleende kapitalen, doch dit betreft ook sommen verschuldigd als gevolg van een rechterlijke beslissing (J. PETIT, *a.w.*, p. 194, nr. 208).

Aldus kan artikel 1154 B.W. toepassing krijgen betreffende wettelijke intrest van een vergoeding die wordt toegekend wegens de onregelmatigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Cass., 13 april 1987, *Arr. Cass.* 1986 –87, 1094 met conclusie Openbaar Ministerie; Cass. 16 december 2002, *JTT* 2003, 89, *RW* 2004-05, 1500, noot A. VAN OEVELEN).



Anders dan Tempo Team uit een noot van prof. Van Oevelen bij Cass. 22 december 2006, RW 2006-07, 1439 wil afleiden, dient ook een opzeggingsvergoeding als een (secundaire) geldschuld te worden beschouwd, zoals dezelfde auteur duidelijk bevestigde in A. Van Oevelen, *Interesten*, syllabus C.B.R. 9 december 2008, 7, nr. 7 met verwijzing naar bovenvermeld cassatiearrest van 13 april 1987.

De kapitalisatie kan niet geweigerd worden op grond van het argument dat het bedrag van de hoofdschuld nog betwist wordt, omdat men anders aan artikel 1154 B.W. een voorwaarde toevoegt (A. Van Oevelen, *Interesten*, syllabus C.B.R. 9 december 2008, 29 met verwijzing naar Cass., 30 januari 1896, *Pas.* 1896, I, 79 met conclusie O.M.; Cass., 16 december 2002, *JTT* 2003, 89, RW 2004-05, 1500, noot A. Van Oevelen).

22. De kapitalisatie is mogelijk voor zover de vervallen intresten over een heel jaar verschuldigd zijn (tweede voorwaarde). Hieraan heeft de heer D. zich gehouden.

23. Wat betreft de derde voorwaarde, kan de gerechtelijke aanmaning gebeuren in een dagvaarding (Cass. 7 september 1978, RW 1978-79, 2223), verzoekschrift hoger beroep of in een neergelegde conclusie (Cass. 18 juni 1981, *JT* 1981, 672, RW 1982-83, 383; Cass. 26 juni 1989, *Arr. Cass.* 1988-89, 1285; Cass. 17 januari 1992, *TBH* 1993, 237).

Het hoger beroep is op dit onderdeel gegrond.

Wel zal bij de Intrestberekening en kapitalisatie rekening moeten gehouden worden met de betaling van € 20.581,62, die gebeurde na het vonnis van de eerste rechter.

**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,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis en opnieuw rechtdoende,

Verklaart de oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Veroordeelt de nv Tempo Team Group Belgium tot betaling aan de heer D. van een saldo opzeggingsvergoeding van € 7.713,47, te vermeerderen met de wettelijke intresten en de gerechtelijke intresten op bruto.



Staat per 19 juli 2012 de kapitalisatie toe van de vervallen intresten die op dat ogenblik reeds meer dan één jaar opeisbaar waren en zegt voor recht dat de aldus gekapitaliseerde intrest bij de hoofdsom wordt gevoegd en vanaf 20 juli 2012 opnieuw intresten afwerpt.

Staat per 2 augustus 2013 de kapitalisatie toe van de vervallen intresten die op dat ogenblik reeds meer dan één jaar opeisbaar zijn en zegt voor recht dat de aldus gekapitaliseerde intrest bij de hoofdsom wordt gevoegd en vanaf 3 augustus 2013 opnieuw intresten afwerpt.

Veroordeelt Tempo Team tot afgifte van de met de uitbetaalde en toegekende aanvullende opzeggingsvergoeding overeenstemmende sociale en fiscale documenten, zoals een aangepaste loonbrief, C4-formulier, individuele rekening 2010 en fiscale fiche.

Wijst al het meergevorderde af.

Compenseert gerechtskosten van beide aanleggen in de zin dat 2/3 ten laste van de heer D en 1/3 ten laste van Tempo Team wordt gelegd,

Deze aan de zijde van beide partijen begroot op:

Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg	€ 3.300
Rechtsplegingsvergoeding beroep	€ 3.300.



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

Lieven LENAERTS,
Lucrèce REYBROECK,
Koen DRIES,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

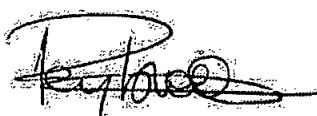


Lieven LENAERTS,

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



Kelly CUVELIER,



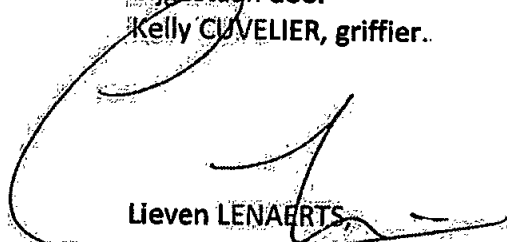
Lucrèce REYBROECK,



Koen DRIES.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 3 juni 2014 door:

Lieven LENAERTS, kamervoorzitter,
bijgestaan door
Kelly CUVELIER, griffier..



Lieven LENAERTS



Kelly CUVELIER.

