

Kopie

Afgeleverd aan: arbeidsrechtbank te Brussel

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Uitgifte

Repertoriumnummer

2014 / 1606

Datum van uitspraak

10 juni 2014

Rolnummer

2013/AB/467

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000015490-0001-0014-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

S

appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. BUYSENS Herman, advocaat te 2600 BERCHEM, Fruithoflaan
124 bus 14.

tegen

1. NEOPOST NV, met maatschappelijke zetel te 1930 ZAVENTEM, Ikaroslaan 37,
2. NEOPOST SA, met maatschappelijke zetel te F- 92220 BAGNEUX (FRANKRIJK), Rue Jean
Marin Naudin 113,
3. W

geïntimeerden op hoofdberoep,
appellanten op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. WOUTERS Olivier, advocaat te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan, 280.

*

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 8 januari 2013 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23e kamer (A.R.
11/10934/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 26 april
2013,
- de conclusies voor de appellante,



- de conclusie voor de geïntimeerden,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 13 mei 2014, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 7 februari 1992 ondertekenden de nv Ascom Hasler en mevrouw A S een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde tijd, waardoor ze met ingang van 10 februari 1992 werd aangeworven als assistent product manager.

2. Sinds 1 juni 2002 werd de afdeling Mailing Systems overgenomen door de bvba Neopost Belgium. Mevrouw S kreeg dan de functie van General Manager.

Op 20 november 2007 legden enkele rivaliserende collega's een pestklacht tegen haar neer, maar in het rapport van de externe preventiedienst Mensura werd ze volledig vrijgepleit. Het feit dat er niettemin in coaching werd voorzien kan niet uitgelegd worden als zou de klacht gegrond zijn, maar beduidt enkel dat aangeraden werd de werkverhoudingen te verbeteren.

3. Op 31 oktober 2008 werd ze uitgenodigd om op tijdelijke basis de functie van general manager voor Nederland uit te oefenen tot de aanduiding van een nieuwe general manager in maart 2009. Er werd een salary split overeengekomen met toepassing van de 30%-regel, waardoor een deel van haar inkomen als onbelast werd beschouwd omwille van de kosten als gevolg van haar tewerkstelling in het buitenland.

4. Op 26 april 2010 ondertekenden partijen een hernieuwde arbeidsovereenkomst waarover mevrouw S juridisch advies inwon. In art. 5 wordt het jaarloon bepaald op € 139.000 voor het jaar 2010, met dien verstande dat dit bedrag de eindejaarspremie en het wettelijk vakantiegeld omvatte. Deze bepaling heeft geen betrekking op veranderlijk loon, zodat het vast maandloon bepaalbaar is op € 139.000/13,92 = € 9.985,63.



5. Na het ontslag van de nieuwe Nederlandse general manager in juni 2010 werd mevrouw S opnieuw aangezocht om te worden aangesteld als general manager Benelux, met dus andermaal een taak in Nederland.

Mevrouw S houdt voor dat dit een interim-aanstelling was; Neopost toont aan dat zijzelf erop wees dat deze aanstelling diende te worden aanvaard door de Nederlandse ondernemingsraad, waarvoor mevrouw S de nodige stappen zette, zodat dit in orde kwam op 23 december 2010. Ze liet daarbij zelf aan de heer W weten dat de ondernemingsraad zijn akkoord had gegeven met haar 'definitieve' benoeming. (stuk 39 Neopost)

Haar nieuwe functie werd definitief aangekondigd op 11 januari 2011.

6. Over de verloning van de nieuwe functie was er tussen partijen overleg en deed men nazicht over gunstige voorwaarden i.v.m. mogelijke salary split en 30%-regel.

Omstreeks 21 december 2010 stelde Neopost echter vast dat mevrouw S sinds 2008 zichzelf een maandloon had toegekend door het boekhoudkundig voorziene jaarloon te delen door 12 om vervolgens op het zo bekomen maandloon een dertiende maand en dubbel vakantiegeld aan te rekenen. Hierdoor vermeerderde ze het voorziene jaarloon.

Merkwaardig is dat ze voor enkele ondergeschikten eenzelfde systeem van opwaardering toepaste, maar in een mindere mate door het jaarloon slechts te delen door 13.

De besprekingen hierover werden door de heer W samengevat in de e-mail van 21 december 2010:

A, ik heb ontdekt dat je de wijze waarop je verloond wordt gewijzigd hebt sinds 2008, waarbij je jezelf een extra maandloon hebt laten betalen zonder dit aan wie dan ook te melden en zonder hiervoor toestemming op groepsniveau te hebben bekomen. Dit betekent dat je de voorbij jaren 41346 € teveel hebt ontvangen.

Ik heb je hieromtrent opgebeld op 21 december om je te vragen dit uit te leggen en je hebt toegegeven dat je een fout hebt begaan waarvan je de ernst kende. Je hebt me gezegd dat je je handelwijze betreurde, dat je echt bij Neopost wil blijven en dat je bereid was om wat je teveel hebt ontvangen terug te betalen.

De fout die zich manifesteerde is zeer ernstig en kan op zichzelf een ontslag om dringende reden rechtvaardigen.

Dit gezegd zijnde, jouw staat van dienst gedurende bijna 19 jaar, het feit dat je erkent in fout te zijn en dat je ons voorstelt het teveel ontvangen bedrag terug te betalen, maken dat ik vergevingsgezind ben.

De volgende sanctie zal dan ook worden opgelegd:

- *de twee premies voor je activiteiten in 2010 in Nederland voor een totaal bedrag van 15313 € worden niet betaald*



- *je krijgt noch een verhoging, noch aandelenopties, noch aandelen in 2011; dit tot en met eind januari 2012;*
- *vanaf deze maand (december 2010) en tot eind januari 2012 zal je de berekeningswijze toepassen die je altijd al had moeten gebruiken, namelijk een vast jaarloon van 139.000 € all-in, hetzij een vast maandloon van 9986 € ($139000/13,92$) waarbij geteld worden de twee jaarlijkse premies die gestort worden in mei 2011 en december 2011 voor een totaal bedrag van 19172 € ($139000/13,92*1,92$) je zal wel inzien dat deze clementie uitzonderlijk is en niet herhaald zal worden. Ik reken dus op jou om vanaf nu een voorbeeld te zijn in het strikt toepassen van deze regels van de groep zoals wij dit verwachten in jouw positie met jouw verantwoordelijkheden.*

Mevrouw S. beantwoordde deze e-mail als volgt:

Goedenavond G. bedankt voor je bericht en de constructieve en definitieve oplossing hierin. Deze oplossing zal zoals voorgesteld uitgevoerd worden en eind februari 2012 kunnen we bijgevolg dit delicaat dossier als voorbij en onbestaand beschouwen. De firma zal het vertrouwen dat zij in mij stelt niet betreuren.

Op 3 januari 2011 vond er een vergadering plaats, waarin volgens Neopost deze afspraken wederzijds werden bevestigd.

7. Niettemin paste het sociaal secretariaat op het loon van januari 2011 de jaarlijkse indexverhoging toe, zoals die voortvloeide uit de cao van 16 juni 2005 houdende het sectoraal akkoord 2005-2006 afgesloten in het paritair comité 218.

De financiële directeur, de heer A., had vragen over deze verhoging in het licht van de gemaakte afspraken van 21 december 2010, hij bracht dit bij haar ter sprake en zei haar dat ze daarover toch terug contact moest opnemen met de heer W., wat ze niet heeft willen doen. De heer A. heeft dan zelf op 22 februari 2011 de heer W. op de hoogte gebracht (zie zijn verklaring in de zin van art. 961/2 Ger. W. d.d. 2 augustus 2013).

8. Per 6 januari 2011 hervatte mevrouw S. per e-mail de discussie over de salary split wegens haar tewerkstelling in Nederland. Na nazicht liet de heer W. daarover o.m. weten dat er wel een salary split maar geen 30%-regeling mogelijk bleek en dat, gelet op de afspraken tot bevrozing van het loon in 2012 deze salary split in die periode niet kon doorgaan.

In een e-mail van 22 februari 2011 beklagde mevrouw S. zich over de formulering rond haar malversaties. Ze besloot dat ze gelet op de fricties niet meer bereid was haar activiteiten in Nederland verder te zetten en dat ze daar nog tot 18 maart 2011 de lopende zaken wilde behandelen.



9. Bij aangetekende brief van 25 februari 2011 werd mevrouw S om dringende reden ontslagen. De redenen werden gepreciseerd in een navolgende aangetekende brief van 1 maart 2011 en worden door Neopost samengevat als:

- door zichzelf in strijd met hetgeen in december 2010 werd besloten en op 3 januari 2011 mondeling bevestigd in aanwezigheid van de financieel directeur, een loonsverhoging toe te kennen, terwijl zij wist dat zij haar loon moest blokkeren;
- door deze loonsverhoging te verzwijgen voor de heer W waarmee zij deze afspraken had gemaakt en dit zelfs ondanks het feit dat zij hierover aangesproken was door haar financieel directeur;
- door, op basis van onaanvaardbare redenen, te hebben geweigerd nog in Nederland te zullen werken en dit op een bijzonder ongelegen ogenblik na verschillende maanden voorbereiding hiervan;
- door ook m.b.t. de salary split de gemaakte afspraken n.a.v de ontdekte fraude, te weigeren te respecteren;
- door de 2 maanden voordien erkende fraude een simpele "vergissing" te noemen en het feit dat zij hierop gewezen werd, als beledigend te ervaren;
- door Neopost te verwijten dat zij –ondanks meerdere promoties – werd 'gediscrimineerd'.

In de brief van 1 maart 2011 werd ook nog verwezen naar het pestincident van 2008, het eigengereid vakantie nemen en vakantiedagen over te zetten naar een volgend jaar.

10. Bij officieel schrijven van de raadsman van mevrouw S aan de raadsman van Neopost d.d. 18 maart 2011 werd de dringende reden betwist en werd een opzeggingsvergoeding van 26 maanden gevraagd, becijferd op € 686.031,23, samen met het recht op de stock options uit te oefenen, 750 aandelen te verkrijgen en de afrekening van vertrekvakantiegeld, pro rata 13^{de} maand, feestdagenloon, bonus 2010-2011 en toekenning van outplacement.

De Franse sa Neopost werd mede aangesproken als co-werkgever.

Bij officiële brieven van de raadsman van Neopost d.d. 13 mei 2011 en 4 juli 2011 werd mevrouw S in gebreke gesteld in terugbetaling van het teveel ontvangen loon ten bedrage van € 61.131,78 provisioneel.

Bij antwoordbrief van 13 juli 2011 werd deze aanspraak afgewezen.

11. Aangezien partijen dus niet tot overeenstemming kwamen, dagvaardde mevrouw S op 10 augustus 2011 de nv Neopost, de Franse sa Neopost en de heer G W voor de arbeidsrechtbank te Brussel en ze vorderde, na aanpassing van haar eis in besluiten

- een opzeggingsvergoeding van 26 maanden of € 686,031,32
- een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht van € 30.000
- een pro rata 13^{de} maand



- feestdagenloon
- bonus 2010 en 2011
- loon voor 28 februari 2011
- een schadevergoeding gelijk aan het verschil tussen een opzeggingsvergoeding volgens de schaal Claeys en de toe te kennen opzeggingsvergoeding vermeerderd met intresten, te kapitaliseren en met de kosten.

Tevens vroeg ze:

- de aangepaste sociale documenten
- te zeggen voor recht dat ze 750 aandelen in eigendom verkreeg of een schadevergoeding van € 50.805
- te zeggen voor recht dat ze haar stock options onmiddellijk kan uitoefenen of een schadevergoeding van € 54.522

Ze vroeg de solidaire veroordeling van de sa Neopost en de heer W

Minstens vroeg ze een getuigenverhoor over haar werkdag van 28 februari 2011.

Bij conclusie van 28 november 2011 stelde de nv Neopost een tegeneis in terugbetaling van het onrechtmatig verkregen voordeel ten bedrage van € 61.131,78

Bij conclusie van 20 maart 2012 stelden de sa Neopost en de heer W een tegeneis wegens tergend en roekeloos geding ten bedrag van elk € 5.000.

12. Bij vonnis van 8 januari 2013 van de arbeidsrechtbank te Brussel werden alle vorderingen afgewezen als ontvankelijk, doch ongegrond.

De eerste rechter aanvaardde de dringende reden.

Dit vonnis werd naar verluid betekend aan mevrouw S op 27 maart 2013.

13. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 26 april 2013 tekende mevrouw S hoger beroep aan en ze hernam haar vorderingen, met uitzondering van de vorderingen tot betaling van het loon van 28 februari 2011, de achterstallige bonus 2011 en de kapitalisatie van intresten.

De nv Neopost, sa Neopost en de heer W tekenden incidenteel beroep aan, waarbij ze hun tegenvorderingen hernamen.

II. BEOORDELING

1. Gelet op de voorgehouden betekening op 27 maart 2013, werd het hoger beroep van 26 april 2013 tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

2. Mevrouw S betwist niet langer de tijdigheid van de dringende reden vanuit het oogpunt dat ze op 28 februari 2011 nog gewerkt zou hebben; ze erkent dat de gegevens die door haar in discussie werden gesteld in haar e-mail van 22 februari 2011 binnen de drie werkdagentermijn vielen.



Neopost omschrijft de ontslagredenen in de aangetekende brief van 1 maart 2011 als een geheel van tekortkomingen, waarbij de felten van 22 februari 2011 op zich reeds een ontslag om dringende reden verantwoordden.

De grond van de dringende reden en het bewijs ervan

3. Artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk maakt.

Hieruit volgt dat 3 voorwaarden cumulatief aanwezig moeten zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van de werknemer,
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt,
- en dit op een bijzondere manier met name onmiddellijk en definitief

Artikel 35 laatste lid van de arbeidsovereenkomstenwet zegt dat de partij die een dringende reden inroep hiervan het bewijs dient te leveren.

Naast het foutief karakter (Cass. 23 oktober 1989, *JTT* 1989, 432) zal de rechter dus tevens de ernst van de tekortkoming dienen te beoordelen. (cfr. J. MALLIE, noot onder *Arbh. Brussel*, 20.6.1980, *T.S.R.* 1981,41).

Bij de beoordeling van een dringende reden dient uiteraard rekening te worden gehouden met de omstandigheden eigen aan de zaak. Het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt, is immers het feit met inachtneming van alle omstandigheden die het feit het karakter van een zwaarwichtig motief geven (Cass., 13 december 1982, *Arr. Cass.*, 1982-1983, 504; Cass., 16 juni 1971, *JTT* 1972, 37; Cass., 23 mei 1973, *JTT* 1973, 212).

4. Gelet op de groeiende wederzijdse animositeit tussen partijen na het akkoord over de bevrozing van de lonen gedurende 2011, is de kwalificatie van de voorafgaande toestand en de beschrijving hiervan op zich geen ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking onmiddellijk onmogelijk maakte. Het verschil tussen malversaties en vergissing berust op perceptie.

Het bewijs van de dringende reden – Toepassing taaldecreet?

5. Mevrouw S heeft bijna haar volledige communicatie gevoerd in een andere taal dan het Nederlands, nu eens in het Engels dan weer in het Frans.

Wanneer haar hiërarchische overste in Frankrijk haar op eenzelfde wijze antwoordt, werpt ze op dat deze communicatie geen bewijs kan vormen wegens nietigheid op grond van artikel 10 van het Nederlandse taaldecreet van 19 juli 1973.



Ze veronachtzaamt daarbij dat haar tewerkstelling een grensoverschrijdend karakter had; zij werkte in België en Nederland en was ook verantwoordelijk voor Luxemburg; ze rapporteerde als hoogste manager in België aan het Europese niveau in Frankrijk, waar de strategievergaderingen doorgingen, waar ook haar tewerkstellingsvoorwaarden besproken werden; haar hiërarchische overste W spreekt geen Nederlands en ze betreft zelfs de Franse vennootschap in deze procedure om hen samen met de nv Neopost te zien veroordelen.

Het Hof van Justitie oordeelde in zijn arrest C-202/11 van 16 april 2013:

Artikel 45 VWEU moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

In het bodemgeschil van het geschil dat aan het Hof van Justitie werd voorgelegd, was een Engelstalige arbeidsovereenkomst opgesteld voor een Nederlandse werknemer, tewerkgesteld in het Nederlandstalig taalgebied, die uiteraard het Nederlands verstond, maar waar de werkgever een Singaporese directeur was, die het Nederlands niet machtig was, zodat de communicatie in het Engels verliep.

In huidige betwisting zijn de essentiële documenten in het Nederlands opgesteld, wat met de dagelijkse communicatie omwille van het grensoverschrijdend karakter niet mogelijk is; overigens mag de strijdigheid met het Nederlandse taaldecreet geen nadeel toebrengen aan de werknemer en mevrouw S steunt zichzelf op deze ook door haar in een andere taal gevoerde communicatie om haar standpunten en vorderingen aan te tonen.

Mede op wat uitgelegd werd in het bovenvermelde arrest van het Hof van Justitie, kan wegens de grensoverschrijdende situatie de nietigheid op grond van het taaldecreet niet aangenomen worden.

Het reparatiedecreet van 14 maart 2014 (BS 24 april 2014, 2^{de} editie) was ten tijde van huidige betwisting niet van toepassing en betreft overigens enkel de geschreven individuele arbeidsovereenkomst. Dit neemt nog niet weg dat bij dagelijkse communicatie niet telkens een vertaling kan gevoegd worden.

Het stopzetten van de activiteiten in Nederland

6. Op 22 februari 2011 deelde mevrouw S aan haar hiërarchische overste onverkort mee dat ze niet langer haar taak als general manager voor Nederland wilde voortzetten en



dat ze slechts een overgangssituatie voor de lopende zaken tot 18 maart 2011 in acht zou nemen.

Ze verwijst hierbij naar haar nieuwe functie die ze kort daarvoor nog zelf betiteld had als hebbende een definitief – en dus geen interim - karakter, die goedgekeurd was door de Nederlandse ondernemingsraad, wat in een officiële mededeling aan het personeel was gecommuniceerd. In december 2010 waren haar strategisch plan en budgetten goedgekeurd. Haar aanstelling kaderde in het clusteren van de Beneluxactiviteiten en ze was dan ook verantwoordelijk om de operationele structuur stelselmatig te hergroeperen.

Terecht wordt in het aangetekend schrijven van 1 maart 2011 op deze cruciale positie gewezen en het is dan ook onaanvaardbaar dat men omwille van een meningsverschil op eenzijdige wijze zonder meer weigert deze kernactiviteit voort te zetten, temeer daar ze na het loonincident nog haar tevredenheid had uitgedrukt over de constructieve oplossing die door Neopost voor haar was uitgewerkt. Ze sloot haar e-mail van 21 december 2011 overigens af met: *De firma zal het vertrouwen dat zij in mij stelt niet betreuren.*

Zeker in de vertrouwenspositie van mevrouw S kan een dergelijke brute strategie van het voldongen felt niet aanvaard worden.

In de gegeven context is deze houding een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk maakt.

7. Welke appreciaties en nuances men achteraf ook moge toedichten aan het akkoord dat partijen op 21 december 2010 bereikten, men kan er niet aan voorbijgaan dat uit de omschrijving in de e-mail van de heer W volgt dat Neopost uitging van een tekortkoming die ook reeds een dringende reden kon verantwoorden, maar die clement behandeld werd onder volgende voorwaarden, die in de antwoord-mail van mevrouw S aanvaard werden en beschouwd werden als constructief:

- *de twee premies voor je activiteiten in 2010 in Nederland voor een totaal bedrag van 15313 € worden niet betaald*
- *je krijgt noch een verhoging, noch aandelenopties, noch aandelen in 2011; dit tot en met eind januari 2012;*
- *vanaf deze maand (december 2010) en tot eind januari 2012 zal je de berekeningswijze toepassen die je altijd al had moeten gebruiken, namelijk een vast jaarloon van 139.000 € all-in, hetzij een vast maandloon van 9986 € (139000/13,92) waarbij geteld worden de twee jaarlijkse premies die gestort worden in mei 2011 en december 2011 vooreen totaal bedrag van 19172 € (139000/13,92*1,92).*

Partijen hebben hier een duidelijke loonafsprake gemaakt voor de periode december 2010 tot januari 2012 en men kan er niet onderuit dat deze berustte op een geldige wilsovereenstemming tussen hen.



Een hernieuwde loondiscussie over het vast en variabel loon had dus maar zin voor de periode vanaf februari 2012, zodat er op 22 februari 2011 geen enkele reden was voor een noodmanoeuvre in de zin dat men eenzijdig weigerde zijn kerntaak verder te vervullen.

8. Mevrouw S: heeft gelijk dat deze individuele loonafspraken geen afbreuk kon doen aan de hiërarchisch hoger gerangschikte cao-bepalingen op basis waarvan er nog een indexaanpassing kon gebeuren op haar loon van december. Een ondubbelzinnige afstand in haren hoofd wordt door Neopost niet bewezen; er wordt door Neopost geen verslag voorgebracht van de vergadering van 3 januari 2011.

Wel kan aanvaard worden dat Neopost over deze indexering geen helmelijke opstelling en attitude van mevrouw S moest verwachten.

Deze beschouwingen doen echter geen afbreuk doen aan wat vastgesteld werd in randnummer 6 en 7.

Ook sommige andere verwijten in de ontslagbrief en zogenaamd verzwarende omstandigheden kunnen worden genuanceerd, maar ook dit doet niets af aan de ontoelaatbare houding van mevrouw S om in een cruciale fase haar kerntaak niet meer te willen uitoefenen omwille van een meningsverschil dat ze in haar positie op een volwassen wijze had moeten kunnen uitklaren.

9. Samen met de eerste rechter dient de dringende reden van ontslag in zijn essentie te worden aanvaard, zodat het hoger beroep ongegrond is voor alle onderdelen die gebaseerd zijn op de niet aanvaarding van de dringende reden, met name:

- de vordering m.b.t. de opzeggingsvergoeding en de schadevergoeding wegens het niet toepassen van de formule Claeys
- de pro rata dertiende maand en het vakantiegeld hierop
- de schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

De overige vorderingen

10. Uit de loonovereenkomst van 21 december 2010, zoals weergegeven in randnummer I.6 en II.7 volgt dat Neopost voor het verleden zich beperkt tot wat uitbetaald werd en geen terugvordering doet, maar wel de premies voor de activiteiten in Nederland voor 2010 niet uitbetaalt en daarenboven noch een verhoging, noch aandelenopties, noch aandelen toekent tot en met eind januari 2012. Deze bepaling werd door mevrouw S ondubbelzinnig aanvaard als nieuwe loonafpraak voor de gezegde periode.

Hieruit vloeit voort:

- dat de bonus van art. 5 van de arbeidsovereenkomst niet zou worden betaald en er dus evenmin vakantiegeld op kon aangerekend worden;



- dat er geen achterstallig loon en vakantiegeld op achterstallig loon verschuldigd was, daar ze de berekening op grond van een *vast maandloon van 9986 €* aanvaardde;
- dat ze geen aanspraak kon maken op aandelen of stock-opties.

Mevrouw S brengt geen wilsgebreken aan, die de nietigheid of ongeldigheid van haar overeenkomst zouden kunnen staven.

Voor de toepassing van het Nederlands taaldecreet kan verwezen worden naar randnummer 5; er wordt geen bedrog, geweld of onoverwinnelijke dwaling in de zin van art. 1109 BW aannemelijk gemaakt of aangetoond; integendeel mevrouw S noemde in haar bevestigingse-mail van 21 december 2010 de 'definitieve' oplossing 'constructief'

Ten onrechte wil ze voorhouden dat deze overeenkomst geen betrekking zou hebben op het variabel loon, zodat ze hierover verder eisen kon formuleren. Op 21 december 2010 namen partijen het *vast maandloon van 9986 €* duidelijk als uitgangspunt en wordt elke verhoging uitgesloten.

11. Uit de stukken 45 van mevrouw S blijkt dat de haar voor 21 december 2010 toegekende aandelen werden toebedeeld volgens de voorwaarden van het plan, goedgekeurd in de raad van bestuur van sa Neopost van 27 juli 2010.

Art. 8.2 van dit plan bepaalt dat deze overdracht vervalt bij het vertrek van de begunstigde uit de Neopostgroep, behalve in geval van overlijden, pensionering of vertrek wegens invaliditeit.

Hieruit vloeit voort dat door het ontslag om dringende reden van 25 februari 2011 deze toekenning verviel.

Ook hier kan geen nietigheid van deze bepaling worden aanvaard; er werd geen potestatieve voorwaarde omschreven en evenmin is er een fout van Neopost die de vervulling van de voorwaarde zou hebben verhinderd (vgl. Arbh. Brussel 17 februari 2009, *JTT* 2009, 397; Arbh. Brussel 20 december 2011, *JTT* 2012, 166). Voor de toepassing van het Nederlands taaldecreet kan verwezen worden naar randnummer 5.

Immers, mevrouw S lag zelf aan de basis voor haar ontslag en aangenomen kan worden dat Neopost het verloop van de gebeurtenissen veel liever anders had gezien.

12. Hetzelfde geldt voor het stock optieplan, waarbij kan verwezen worden naar art. 8 van het reglement, goedgekeurd in de raad van bestuur van sa Neopost van 12 januari 2010.

13. Gelet op de ongegrondheid van de hoofdvorderingen, is de vraag tot solidaire veroordeling van de sa Neopost en de heer V zonder voorwerp. Bovendien was mevrouw S enkel in dienst bij de nv Neopost en ging de ontslagbrief duidelijk uit van



deze nv, wat volgt uit de hoofding en de antwoordbrief van de toenmalige raadsman van mevrouw S van 18 maart 2011. Er is geen reden om wegens het niet vermelden van het ondernemingsnummer deze brief toe te rekenen aan de heer W

Ook in verband met de overige hoofdvorderingen is het hoger beroep derhalve ongegrond.

De tegenvorderingen en het Incidenteel beroep

14. Uit wat gezegd werd in randnummer 10 volgt dat de nv Neopost ondanks de bereidheid van mevrouw S tot terugbetaling afgezien heeft van terugvordering, maar gekozen heeft voor een vernieuwde loonafpraak.

In die omstandigheden heeft de eerste rechter terecht de tegenvordering van de nv Neopost ongegrond verklaard.

15. Ondanks de ongegrondheid van de vorderingen ten aanzien van de sa Neopost en de heer W, zijn deze niet tergend en roekeloos, daar het aandelen en stock optionplan goedgekeurd werden door de raad van bestuur van de sa en de brief van 25 februari 2011 geen ondernemingsnummer bevatte. De gevolgtrekking daaruit is weliswaar overdreven, maar niet tergend en roekeloos.

16. De Incidentele beroepen zijn daardoor ongegrond.

**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,

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ontvankelijk en ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis in al zijn onderdelen.

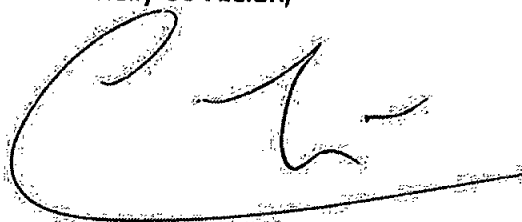
Veroordeelt mevrouw S tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van geïntimeerde partijen begroot en vereffend op voor elk van hen:
Rechtsplegingsvergoeding beroep € 11.000.



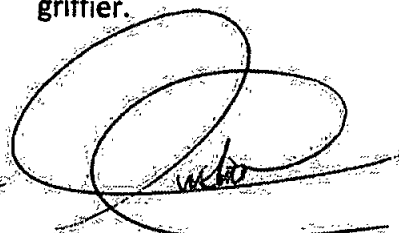
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

Lieven LENAERTS,
Jan LINDEMANS,
Steven MARCHAND,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

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



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER,



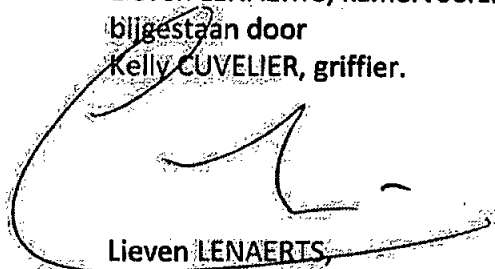
Jan LINDEMANS,



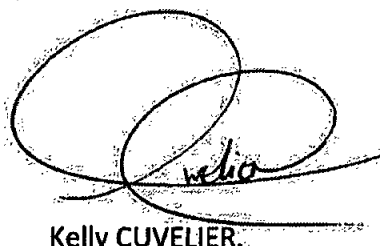
Steven MARCHAND.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 10 juni 2014 door:

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



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER.

