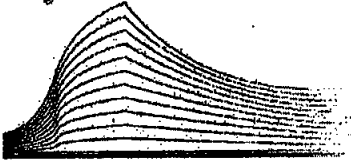


Kopie

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



Repertoriumnummer 2014 / 1707
Datum van uitspraak 20 juni 2014
Rolnummer 2013/AB/534

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000018690-0001-0015-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

E

**Appellant op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
Vertegenwoordigd door mr. DE POORTER Lutgart, advocaat te 1980 ZEMST, Kapelstraat 15**

tegen

**KEYWARE SMART CARD DIVISION NV, met maatschappelijke zetel te 1930 ZAVENTEM,
Ikaroslaan 24,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
Vertegenwoordigd door mr. OFFERMANS Frederik, advocaat, loco mr. VAN DE SIJPE Johan,
advocaat te 9473 WELLE, Kerkstraat 142**

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 12-03-2013 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 23^{ste} kamer (A.R. 11/7871/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 15 mei 2013,
- de conclusies en syntheseconclusies voor de appellant, neergelegd ter griffie op 23 augustus 2013 en 8 januari 2014,
- de conclusies en samenvattende beroepsconclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 10 oktober 2013 en 27 februari 2014,



- het schriftelijk advies van het openbaar ministerie, neergelegd ter griffie op 2 april 2014 door Advocaat - generaal J.J André,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 28 maart 2014, waarna de debatten werden gesloten, het openbaar ministerie zijn schriftelijk advies ter griffie heeft neergelegd, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 23 mei 2014 waarop ze verdaagd werd voor uitspraak op heden.

*

I. FEITEN

De heer P trad op 1 februari 2006 in dienst van de NV Keyware Smart Card Division (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie technicus voor binnen- en buitendienst, met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 23 januari 2006.

Voor de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kreeg de heer P een bedrijfswagen ter beschikking.

Op 18 september 2009 had de heer P een ongeval met de bedrijfswagen; uit de vaststellingen van de verbalisanten bleek dat de heer P onder invloed van alcohol was.

Volgens de deskundige was de wagen een totaal verlies, ten gevolge waarvan de leasingmaatschappij van de NV een bedrag van 8.397,08 euro vorderde. Gelet op de positieve alcoholtest ging de verzekeringsmaatschappij niet over tot vergoeding van deze schade, die op 21 september 2010 door de NV werd betaald aan de leasingmaatschappij.

Met aangetekende brief van 7 oktober 2010 vorderde de NV betaling door de heer F van 8.397,08 euro.

Op 6 oktober 2010 legde de heer P klacht neer wegens pesten op het werk bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst toezicht welzijn op het werk, directie Limburg – Vlaams Brabant. Met brief van 23 november 2010 meldde deze aan de heer Presti dat de klacht neergelegd diende te worden bij de preventieadviseur.

Met aangetekende brief van 15 oktober 2010 formuleerde de NV aan de heer P een afbetalingsplan, waarbij deze laatste vanaf oktober 2010 een bedrag van 350 euro per maand zou betalen.



Met aangetekende brief van 18 november 2010 stelde de NV vast dat de heer P niet inging op het afbetalingsvoorstel, en beëindigde zij de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en met aanzegging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Met brief van 18 november 2010 betwistte de raadsman van de heer P dat deze gehouden was de schade aan het voertuig te vergoeden; met brief van 29 november 2010 vorderde de raadsman betaling van de opzeggingsvergoeding uiterlijk op 1 december 2010.

Met brief van 6 december 2010 vorderde de raadsman van de NV betaling door de heer P van 8.397,08 euro.

Met brief van 8 december 2010 maakte de raadsman van de heer P van de klacht die op 6 oktober 2010 was neergelegd voorbehoud voor de vordering van een beschermingsvergoeding, een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, voor een klacht bij de arbeidsauditeur en betwistte zij dat de heer P een vergoeding wegens het schadegeval met de bedrijfswagen verschuldigd was.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met akte van 8 juni 2011 tekende de NV verzet aan tegen het vonnis dat op 10 mei 2011 was gewezen door de Arbeidsrechtbank te Brussel, en waarbij de NV bij verstek veroordeeld werd tot betaling aan de heer P van:

1.482,77 euro netto saldo loon

331,00 euro kostennota

7.662,92 euro opzeggingsvergoeding.

De NV vorderde dat de arbeidsrechtbank dit vonnis zou vernietigen en opnieuw recht doende, de oorspronkelijke vordering van de heer P niet toelaatbaar, althans niet ontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren; het verstekvonnis te bevestigen in de mate de oorspronkelijke vordering werd afgewezen; de vordering van de NV ontvankelijk en gegrond te verklaren en de heer P te veroordelen tot betaling van 8.397,08 euro te vermeerderen met de intrest en de gerechtelijke intrest.

Tevens vorderde de NV de veroordeling van de heer P tot de kosten van het geding, met inbegrip van het basisbedrag rechtsplegingsvergoeding.

b.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 21 september 2011, vorderde de heer P de bevestiging van het eerste vonnis met betrekking tot de



toegekende bedragen en de NV te veroordelen tot de kosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding; ondergeschikt vorderde hij het door de NV gevorderde bedrag te verrekenen met de bedragen waarop hij gerechtigd is.

Tenslotte vorderde hij de veroordeling van de NV tot betaling van:

13.211,94 euro te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 18 november 2010, en dit omwille van zijn ontslag ofschoon een klacht werd ingediend voor morele stalking bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op 6 oktober 2010

13.211,94 euro te vermeerderen met de intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 18 november 2010 omwille van onredelijk ontslag.

In laatste conclusie bepaalde hij het bedrag van de gevorderde opzeggingsvergoeding op 12.894,38 euro, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

Het bedrag van de beschermingsvergoeding werd verhoogd naar 15.473,26 euro, en een zelfde bedrag werd *ex aequo et bono* gevorderd als schadevergoeding.

c.-

Met vonnis van 12 maart 2013 verklaarde de arbeidsrechtbank het verzet ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

De (oorspronkelijke) hoofdvordering van de heer F werd gedeeltelijk gegrond verklaard en de NV werd veroordeeld tot betaling aan de heer P van volgende bedragen:

1.140,53 euro bruto saldo loon november 2010

7.736,62 euro bruto opzeggingsvergoeding

Te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de eisbaarheid en de gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding voormelde bruto bedragen.

De tegenvordering van de NV werd ontvankelijk en gegrond verklaard en de heer F werd veroordeeld tot betaling aan de NV van 8.397,08 euro netto ten titel van schade aan het bedrijfsvoertuig, meer de moratoire intrest vanaf 7 oktober 2010.

Elk der partijen werd veroordeeld tot de kosten van het geding.

d.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.



e.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 15 mei 2013, tekende de heer P beroep aan tegen het vonnis dat op 12 maart 2013 door de arbeidsrechtbank werd gewezen.

Uit zijn conclusie en syntheseconclusie blijkt dat hij vordert dat het arbeidshof zou oordelen dat hij recht heeft op betaling door de NV van:

1.140,53 euro netto saldo loon november 2010
12.894,38 euro bruto opzeggingsvergoeding
3.208,09 euro bruto vertrekvakantiegeld voor het jaar 2010
1.763,25 euro bruto pro rata eindejaarspremie 2010
15.473,26 euro forfaitaire beschermingsvergoeding
15.473,26 euro schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Verder vordert hij hem de nodige sociale documenten te bezorgen.

Tevens vordert hij de tegenvordering van de NV ongegrond te verklaren en de NV te veroordelen tot de kosten van het geding inclusief de rechtsplegingsvergoeding.

f.-

Uit de samenvattende beroepsconclusie van de NV blijkt dat deze het niet eens is met het jaarloon dat werd weerhouden door de arbeidsrechtbank en bijgevolg (impliciet) incidenteel beroep aantekent tegen het reeds bestreden vonnis.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. BEOORDELING

A. De vorderingen van de heer Presti

1. Saldo loon november 2010

Bij ontslag zonder opzegging is geen loon verschuldigd voor het gedeelte van de maand die volgt op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
(vgl. Arbh. Brussel 2 oktober 1979, Med. VBA 1980, 4224; Arbh. Brussel 8 april 1987, T.S.R. 1988, 161)

Het is dan ook ten onrechte dat de heer P betaling vordert van het loon voor de volledige maand november 2010.



Zijn vordering is slechts gegrond ten belope van een bruto bedrag van 1.140,53 euro, becijferd als volgt: 1.792,26 euro (maandloon) x 14/22, zoals correct toegekend door de arbeidsrechtbank.

2. Opzeggingsvergoeding

a.-

Met toepassing van artikel 807 Ger.W. kan een eis die voor de rechter aanhangig is, uitgebreid of gewijzigd worden indien de nieuwe op tegenspraak genomen conclusies berusten op een feit of akte in de dagvaarding aangevoerd, zelfs indien hun juridische omschrijving verschillend is.

Artikel 807 Ger.W. laat toe dat het voorwerp van de eis uitgebreid of gewijzigd wordt en dat aan de eis een nieuwe juridische omschrijving wordt gegeven, mits de oorzaak van die eis niet gewijzigd wordt.

Aangezien de uitgebreide of gewijzigde eis moet blijven steunen op een feit of een akte in de inleidende dagvaarding, laat artikel 807 Ger.W. enkel geen nieuwe eis toe.
(vgl. J. Laenens, K. Broeckx, D. Scheers, Handboek gerechtelijk recht, Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2004, nr. 942)

Een nieuwe eis is een eis die verschilt van de oorspronkelijke eis door haar aard, voorwerp, wettelijke grond of gegrondheid, of een eis ingesteld tussen partijen in een gewijzigde hoedanigheid.
(vgl. Cass. 24 oktober 1983, Arr. Cass. 1983-84, 210)

In voorliggende betwisting is de uitbreiding van de vordering van de heer P enkel een aanpassing van het door hem oorspronkelijk als opzeggingsvergoeding gevorderde bedrag, en gesteund op een feit in de dagvaarding aangevoerd, met name de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

Zijn vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan vijf maanden loon is bijgevolg geen nieuwe eis, en de oorzaak van zijn vordering wordt niet gewijzigd.

De uitbreiding van de vordering was bijgevolg toelaatbaar.

b.-

Ten onrechte stelt de NV verder dat de uitbreiding van de vordering verjaard zou zijn.

De dagvaarding stuit niet alleen de verjaring voor de ingeleide vordering, doch ook voor de vorderingen die virtueel begrepen zijn in de inleidende dagvaarding.
(vgl. Cass. 3 juni 1991, R.W. 1991-92, 412; Cass. 24 april 1992, R.W. 1992-93, 236)



Voor de virtuele inbegrepen vordering is vereist dat het voorwerp van die vordering begrepen is in het voorwerp van de bij dagvaarding ingestelde vordering.
(vgl. Cass. 7 mei 2001, R.W. 2001-2002, 992)

Dit is in voorliggende betwisting ongetwijfeld het geval, zodat de uitbreiding van de vordering niet verjaard is.

c.-

Ten onrechte stelt de NV verder dat de heer P door in het kader van de verzetprocedure bevestiging te vragen van het verstekvonnis dat hem een opzeggingsvergoeding van drie maanden loon toekende, afstand zou hebben gedaan van het recht een hogere opzeggingsvergoeding te vorderen.

De verzaking van een recht is immers van strikte interpretatie en kan slechts worden afgeleid uit feiten die voor geen andere interpretatie vatbaar zijn.
(vgl. Cass. 25 april 2005, NJW 2005, 1026, noot G. De Maeseneire en T Beckers)

Uit het enkele felt dat de heer P in eerste instantie bevestiging vroeg van het verstekvonnis, kan niet worden afgeleid dat hij afstand heeft gedaan van zijn recht een hogere opzeggingsvergoeding te vorderen.

d.-

Het jaarloon van de heer P waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de hem toekomende opzeggingsvergoeding bedraagt 27.778,52 euro en is samengesteld als volgt:

1.792,26 euro (maandloon) x 13,92 euro =	24.948,26 euro
privaat gebruik bedrijfswagen: 150,00 euro x 12 =	1.800,00 euro
Maaltijdcheques: 4,46 euro x 231 dagen =	1.030,26 euro

De heer P toont niet aan dat zijn maandloon 1.923,55 euro bedroeg; de loonbrieven die het arbeidshof ter inzage kreeg maken melding van een maandwedde van 1.792,26 euro.

Uit dezelfde loonbrieven blijkt wel dat hij per gewerkte recht had op een maaltijdcheque waarin de werkgeversbijdrage 4,46 euro bedroeg.

Het privaat gebruik van een kleine personenwagen kan worden begroot op 150,00 euro per maand.

De heer P levert niet het bewijs van het felt dat hij 'andere voordelen' genoot ten belope van 40 euro per maand.



e.-

Vermits het jaarloon van de heer P minder bedraagt dan 30.327,00 euro (jaarloongrens geldend in 2010), dient de opzeggingstermijn te worden bepaald met toepassing van artikel 82 § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De discussie over de toepassing van de zgn. 'formule Claeys' is dan ook niet relevant.

De heer P telde minder dan vijf jaar dienst in de onderneming, zodat hij recht heeft op een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

De verschuldigde opzeggingsvergoeding bedraagt aldus $27.778,52 \text{ euro} \times 3/12 = 6.944,63$ euro.

3. Forfaitaire vergoeding

a.-

Artikel 32terdecies § 1 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna genoemd de Welzijnswet) bepaalt dat de werkgever behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding van een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar, niet mag beëindigen.

Artikel 25 eerste lid van het KB van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, bepaalt dat de werknemer enkel een met redenen omklede klacht kan indienen bij de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste één van deze personen.

Artikel 27 van het KB van 17 mei 2007 bepaalt verder dat de met redenen omklede klacht een door de werknemer ondertekend en gedateerd document is dat, naast het verzoek van de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten, de volgende gegevens bevat:

1° de nauwkeurige omschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;

3° de identiteit van de aangeklaagde.



Samen met het openbaar ministerie moet worden vastgesteld dat de heer F niet aantoonst dat hij een met redenen omklede klacht die aan voornoemde vereisten voldoet zou hebben ingediend bij de bevoegde ambtenaar; bovendien moet worden vastgesteld dat hij evenmin aantoonst dat hij voorafgaand aan het indienen van deze met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur.

Bij ontstentenis van een formeel geldige klacht kan de heer P geen aanspraak maken op enige bescherming op grond van de Welzijnswet.

b.-

Artikel 32terdecies § 1 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna genoemd de Welzijnswet) bepaalt dat de werkgever behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de arbeidsverhouding van een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar, niet mag beëindigen.

Artikel 32terdecies § 2 van de Welzijnswet bepaalt verder dat de bewijslast van de in § 1 bedoelde reden bij de werkgever berust, wanneer de werknemer wordt ontslagen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht.

Artikel 32 § 4 van de Welzijnswet bepaalt tenslotte dat wanneer de rechter oordeelt dat het ontslag indruist tegen de bepalingen van artikel 32terdecies § 1 de werkgever aan de werknemer een vergoeding moet betalen die, naar keuze van de werknemer gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het bruto loon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarbij in het laatstgenoemde geval de werknemer de omvang van deze schade moet bewijzen.

De tekst van artikel 32terdecies van de Welzijnswet maakt duidelijk dat de werkgever de werknemer die een klacht heeft ingediend wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, wel degelijk mag ontslaan, doch dit enkel om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In de aan het arbeidshof voorgelegde betwisting toont de NV op afdoende wijze aan dat de heer P ontslagen werd om een reden die vreemd is aan zijn klacht, en meer bepaald omwille van het feit dat hij niet inging op de vraag om een vergoeding te betalen aan het bedrijfsvoertuig, en evenmin inging op het voorstel om het verschuldigde bedrag af te betalen in maandelijke termijnen.

In die omstandigheden is zijn vordering tot betaling van een forfaitaire vergoeding op grond van de bepalingen van artikel 32terdecies Welzijnswet ongegrond, zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank.



4. Vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

a.-

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

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

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is vooreerst een fout vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbrb. Verviers 19 december 1973, J.T.T. 1974, 108)

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

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

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

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

Naast een fout onderscheiden van de miskennis van de ontslagregels, vereist het bestaan van rechtsmisbruik een bijzondere materiële schade, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf.

(vgl. Arbh. Brussel 8 januari 1991, R.S.R. 1991, 187)

b.-

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich bij het ontslag schuldig maakte aan rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)

Het is bijgevolg aan de bediende om aan te tonen dat de werkgever een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.



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

C.-

In voorliggende betwisting toont de heer P niet aan dat de NV zich schuldig zou hebben gemaakt aan een kennelijk onredelijke houding bij zijn ontslag.

In het bijzonder toont de heer P niet aan dat hij werd ontslagen als reactie op de brief van zijn raadsman als verweer tegen de 'valse klachten van de werkgever'.

Evenmin toont hij het bestaan of de omvang van de door hem geleden schade aan.

Ook zijn vordering tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen, zoals terecht beslist door de arbeidsrechtbank.

5. De nieuwe vorderingen van de heer P

Voor het eerst in zijn syntheseconclusie, neergelegd ter griffie van het arbeidshof op 8 januari 2014, stelt de heer P twee bijkomende vorderingen, meer bepaald tot betaling van het vertrekvakantiegeld voor het jaar 2010 en de pro rata eindejaarspremie voor het jaar 2010.

Met toepassing van artikel 807 Ger.W. kan een eis die voor de rechter aanhangig is, uitgebreid of gewijzigd worden indien de nieuwe op tegenspraak genomen conclusies berusten op een feit of akte in de dagvaarding aangevoerd, zelfs indien hun juridische omschrijving verschillend is.

Artikel 807 Ger.W. laat toe dat het voorwerp van de eis uitgebreid of gewijzigd wordt en dat aan de eis een nieuwe juridische omschrijving wordt gegeven, mits de oorzaak van die eis niet gewijzigd wordt.

Aangezien de uitgebreide of gewijzigde eis moet blijven steunen op een feit of een akte in de inleidende dagvaarding, laat artikel 807 Ger.W. enkel geen nieuwe eis toe.

(vgl. J. Laenens, K. Broeckx, D. Scheers, Handboek gerechtelijk recht, Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2004, nr. 942)

Een nieuwe eis is een eis die verschilt van de oorspronkelijke eis door haar aard, voorwerp, wettelijke grond of gegrondheid, of een eis ingesteld tussen partijen in een gewijzigde hoedanigheid.

(vgl. Cass. 24 oktober 1983, Arr. Cass. 1983-84, 210)

In voorliggende betwisting zijn de nieuwe vorderingen van de heer P ongetwijfeld nieuwe eisen in voornoemde zin, daar zij van de oorspronkelijke vorderingen verschillen minstens in hun aard, voorwerp en wettelijke grond.



Deze nieuwe vorderingen zijn bijgevolg niet toelaatbaar.

II. DE VORDERING VAN DE NV

Artikel 1382 BW bepaalt dat elke daad van de mens, waardoor aan een ander schade wordt veroorzaakt, degene door wiens schuld de schade is ontstaan, verplicht deze schade te vergoeden.

Artikel 18 eerste en tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, hij enkel aansprakelijk is voor zijn bedrog en zijn zware schuld; voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Deze aansprakelijkheidsbeperking geldt enkel wanneer de werknemer aan de werkgever of derden schade toebrengt in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; wanneer hij aan de werkgever schade toebrengt buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, geldt artikel 1382 BW onverkort.

In deze staat niet ter discussie dat de schade die aan de NV werd toegebracht ten gevolge van het ongeval dat de heer P in staat van alcoholintoxicatie had met de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen, gebeurde buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; bijgevolg dient de heer P deze schade te vergoeden.

Ten onrechte argumenteert de heer P dat op de geleden schade een 'franchise' in mindering moet worden gebracht; vast staat immers dat de door de NV geleden schade bestaat in een aan de leasingmaatschappij verschuldigde contractuele vergoeding wegens vroegtijdige beëindiging van de leasingovereenkomst met betrekking tot de bedrijfswagen ten gevolge van het feit dat deze na het ongeval totaal verlies werd verklaard, zoals blijkt uit de brief van NV KBC Lease Belgium van 21 oktober 2009.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank de vordering van de NV gegrond verklaarde.



OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

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

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Gelet op het eensluidend schriftelijk advies van de heer Jean Jacques André, advocaat-generaal,

Verklaart het hoger beroep van de heer F ontvankelijk doch ongegrond;

Verklaart de nieuwe vorderingen van de heer P niet toelaatbaar;

Verklaart het incidenteel beroep van de NV ontvankelijk en als volgt gegrond;

Vernietigt het bestreden vonnis doch enkel voor zover het de NV veroordeelde tot betaling aan de heer P van een opzeggingsvergoeding van 7.736,62 euro;

Opnieuw recht doende, veroordeelt de NV tot betaling aan de heer P van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 6.944,63 euro;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle andere beschikkingen;

Verwijst de heer F in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de NV als in het gelijk gestelde partij vereffend op 2.750,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.



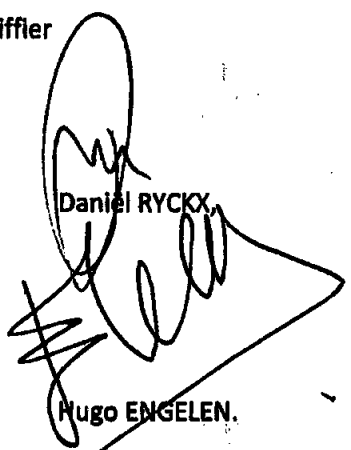
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Daniël RYCKX,
Simone ALAERTS,
Hugo ENGELN,
bijgestaan door :
Dirk VAN DEN BROECKE,

raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende

griffier


Dirk VAN DEN BROECKE,


Daniël RYCKX,

Simone ALAERTS,


Hugo ENGELN.

Mevrouw S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. Ryckx, raadsheer en H. Engelen, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel op vrijdag 20 juni 2014 door:

Daniël RYCKX, raadsheer
bijgestaan door
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.


Dirk VAN DEN BROECKE,


Daniël RYCKX

