



Kopie

Afgeleverd aan: arbeidsrechtbank te Brussel

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

Uitgifte

Repertoriumnummer

2014/1889

Datum van uitspraak

09 juli 2014

Rolnummer

2013/AB/495

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000020743-0001-0015-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

**SCHULMAN INTERNATIONAL SERVICES, met maatschappelijke zetel te
1840 LONDERZEEL, Technologielaan 7,
appellante op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. PLASSCHAERT Emmanuel loco mr. PELTZER Loïc, advocaat te
1040 BRUSSEL, Wetstraat 57**

tegen

**L
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mevrouw van de GRAAF Isabel, gevolmachtigde – A.C.V. –Verbond
Brussel, met kantoor te 1000 Brussel, Pletinckxstraat 19.**

*

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 31 januari 2013 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 24^e kamer (A.R. 11/10297/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 3 mei 2013,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.



*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 17 juni 2014, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op de zitting van 2 september 2014 en vervroegd werd uitgesproken op de buitengewone terechtzitting van heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 1 juli 2009 ondertekenden de bvba A. Schulman International Services (hierna afgekort tot *Schulman*) en mevrouw Nancy L. een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd voor bedienden, waardoor mevrouw Lauwers vanaf dan werd aangeworven als 'European HR Director'.

Naast een vaste bruto maandwedge en enkele voordelen voorzag art. 6 van deze overeenkomst in een bonusmogelijkheid als volgt:

De werknemer zal deelnemen aan het bonus programma van de onderneming na haar proefperiode; de target is 25% van het bruto jaarsalaris. Uitbetaling is afhankelijk van de bereikte individuele doelstellingen en de bereikte doelstellingen van de firma. ...

2. Tijdens de vergadering van het CPBW van 25 september 2009 wordt bij de bespreking van de punten van de werkgeversafgevaardigden de aanstelling van mevrouw L. als preventieadviseur binnen ASIS besproken.

Het definitieve en door alle leden goedgekeurd verslag vermeldt:

A. Schulman Plastics bvba en A. Schulman International bvba zijn nu dan wel op 2 verschillende locaties gevestigd, toch blijft het comité bevoegd voor de beide vestigingen tot aan de volgende sociale verkiezingen. Hierdoor blijft Ludo G. dan ook de preventieadviseur voor ASIS. Om echter ook ASIS een goede ondersteuning te geven naar preventie toe, is het aangewezen om ook lokaal een preventieadviseur te hebben. Nancy L. heeft een getuigschrift van preventieadviseur niveau 3, wat voldoende is voor een administratieve omgeving mits bepaalde taken worden uitbesteed aan een externe dienst. ASIS zou hiervoor een beroep doen op IDEWE.



De interne preventiedienst zal dus uit 3 preventieadviseurs bestaan. Ludo G (niveau 1) leidt deze dienst voor zowel A. Schulman Plastics bvba en A. Schulman International Services bvba. Hij wordt bijgestaan door Jozef M (niveau 1) voor Schulman Plastics en door Nancy L (niveau 3) voor Schulman International Services.

Het comité gaat unaniem akkoord met de aanstelling van Nancy L als preventieadviseur voor A. Schulman International Services bvba. (eigen onderlijning)

In maart 2010 wordt het jaarverslag 2009 van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk opgemaakt ten behoeve van de FOD WASO Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

Dit verslag wordt ondertekend door bestuurder Hein D met als functie European Controller en door mevrouw Nancy L als preventieadviseur.

Het vermeldt onder 1.2.1. dat mevrouw L de interne dienst leidt en onder 1.2.2. dat ze de functie heeft van preventieadviseur "arbeidsveiligheid".

1.2.4. geeft aan dat haar minimale prestatieduur als preventieadviseur 10% bedraagt.

Uit 1.2.5. volgt dat de heer Ludo G eveneens preventieadviseur is als Hoofd interne dienst van de technische bedrijfseenheid met een prestatieduur van 100%.

3. Bij aangetekende brief van 2 augustus 2010 van Schulman werd mevrouw L ontslagen met een opzeggingsvergoeding van 6 maanden. Op het C4-formulier wordt als reden vermeld: *verschil van mening m.b.t. de uitvoering van de HR strategie.*

4. Bij aangetekende brief van 20 augustus 2010 maakte mevrouw L haar eerste bevindingen over in verband met haar ontslag; ze vraagt daarin een vergoeding van 2 jaar loon omdat de procedures wegens ontslag als preventieadviseur niet gevolgd werden en ze vraagt aanpassing van de berekening wat betreft bonus en RSU.

Bij antwoordbrief van 7 september 2010 van Schulman wordt de aanspraak i.v.m. de beschermingsvergoeding afgewezen omdat de aanstelling als preventieadviseur onwettig en nietig was omwille van haar statuut van werkgeversafgevaardigde en omdat ze de functie nooit daadwerkelijk heeft uitgeoefend.

Voor de berekening van de beëindigingvergoeding wordt verwezen naar de herhaalde besprekingen waarbij alle vragen werden toegelicht.

Het standpunt van mevrouw L wordt hernomen in een e-mail van haar vakbondsvertegenwoordiger van 8 maart 2011 en opnieuw afgewezen in een gemotiveerde brief van de raadsman van mevrouw L van 23 maart 2011.



5. Partijen kwamen dus niet tot overeenstemming, zodat mevrouw L op 18 juli 2011 Schulman dagvaardde voor de arbeidsrechtbank te Brussel en betaling vorderde van:

- een beschermingsvergoeding preventieadviseur van € 25.410,87
- een onkostenvergoeding van € 193,90
- een bonusvergoeding van € 15.000
- vakantiegeld op bonus van € 2.301

in ondergeschikte orde een schadevergoeding van € 17.301

vermeerderd met intresten en kosten.

Tevens werd afgifte gevraagd van de overeenstemmende fiscale en sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

6. Bij vonnis van 31 januari 2013 van de arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering als volgt ontvankelijk en gegrond verklaard:

- een beschermingsvergoeding preventieadviseur van € 25.410,87
- een onkostenvergoeding van € 193,90

vermeerderd met wettelijke en gerechtelijke intresten, na aftrek van de sociale en fiscale lasten.

Schulman werd ook veroordeeld tot afgifte van de aangepaste sociale documenten, behalve het formulier C4 m.b.t. het toegekend bedrag.

Het overige werd afgewezen en Schulman werd ook veroordeeld tot betaling van de gerechtskosten.

7. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 3 mei 2013, tekende Schulman hoger beroep aan vroeg dat de vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding zou worden afgewezen als ongegrond, in ondergeschikte orde deed ze een getuigenaanbod, in nog meer ondergeschikte orde vroeg ze de beschermingsvergoeding te herleiden tot € 11.000.

Mevrouw L stelde incidenteel beroep in met betrekking tot het onderdeel bonus en het vakantiegeld hierop.

Over het onderdeel onkostenvergoeding vonden partijen overeenstemming.



II. BEOORDELING

1. Het hoger beroep werd 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.

De aanstelling als preventieadviseur

2. Op grond van art. 39 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996), zoals gewijzigd –hierna aangeduid als *welzijnswet*– bepaalt de Koning de voorwaarden waaraan de personen die de functie van preventieadviseur uitoefenen, moeten voldoen.

Hieraan werd uitvoering gegeven door het Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk (BS 31 maart 1998 3de uitgave), zoals gewijzigd –hierna aangeduid als *het KB*.

Dit bepaalt in art 19 en 20:

Art. 19 De preventieadviseurs zijn verbonden met de werkgever door middel van een arbeidsovereenkomst of door middel van een statuut waarbij hun rechtspositie eenzijdig is geregeld door de overheid.

Zij worden tewerkgesteld in de onderneming of instelling waarvoor de interne dienst is opgericht.

De preventieadviseurs van een afdeling zijn werkzaam in de technische bedrijfseenheid waarvoor de afdeling is opgericht.

Art. 20 § 1 De werkgever duidt de preventieadviseurs of hun tijdelijke plaatsvervangers aan, vervangt hen of verwijdt hen uit hun functie, na voorafgaand akkoord van het Comité.

Wanneer het de preventieadviseur betreft, die belast is met de leiding van een interne dienst die uit verschillende afdelingen bestaat en de preventieadviseurs die hem bijstaan, is het voorafgaand akkoord vereist van alle Comités.

Wanneer het een preventieadviseur betreft die werkzaam is in een interne dienst, die niet uit afdelingen bestaat, is het voorafgaand akkoord vereist van het Comité.

Wanneer het de preventieadviseur betreft die werkzaam is in een afdeling, is het voorafgaand akkoord vereist van het Comité dat bevoegd is voor de technische bedrijfseenheid waarvoor de afdeling werd opgericht.

§2...



3. Uit het definitief verslag van het CPBW van Schulman d.d. 25 september 2009 (zie randnummer 1.2) volgt dat mevrouw L met akkoord van het CPBW werd aangesteld als preventieadviseur (niveau 3) voor Schulman International Services, zij het dat de leiding van de interne dienst berustte bij Ludo G en dat mevrouw L (samen met de heer M de heer G hierbij bijstond.

Dit wordt bevestigd door het jaarverslag 2009.

Het argument van Schulman als zou er geen aanstelling zijn geweest omdat mevrouw L dit zelf zou geregeld hebben, kan moeilijk ernstig genomen worden, daar al deze documenten door andere werkgeversvertegenwoordigers en zelfs door een bestuurder (controller) werden ondertekend. Bovendien werd de vraag tot aanstelling door de werkgeversafvaardiging geagendeerd in het CPBW zonder dat mevrouw L deel uitmaakte of aanwezig was op de vergadering.

In de brief van de raadsman van Schulman van 23 maart 2011 wordt de "aanstelling" overigens bevestigd, zij het dat ze strijdig geacht wordt met art. 57 van de welzijnswet en zij het dat voorgehouden wordt dat ze haar functie niet heeft uitgeoefend, wat hierna zal worden onderzocht.

Was de aanstelling nietig wegens gebrek aan onafhankelijkheid?

4. Art. 43 en 57 van de welzijnswet bepalen:

Art. 43 De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers.

Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

Art. 57 De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.

L. PONNET, "De werkgever en de diensten voor preventie en bescherming op het werk" Or. 2008, 100, commentarieert deze bepalingen, als volgt:

Deze onafhankelijkheid vloeit enerzijds voort uit zijn bekwaamheid en anderzijds uit de noodzaak dat de partijen die betrokken zijn bij het preventiebeleid steeds het nodige vertrouwen in hem kunnen behouden. ...

De onafhankelijkheid van de preventieadviseur wordt enerzijds gerealiseerd via een aantal organisatorische maatregelen. Zo wordt bepaald dat de preventieadviseur rechtstreeks afhangt van de persoon belast met het dagelijks beheer of er rechtstreeks toegang toe heeft



en wordt bepaald dat hij noch werkgeversafgevaardigde noch werknemersafgevaardigde mag zijn in het comité PBW en in de ondernemingsraad.

Anderzijds wordt de onafhankelijkheid van de preventieadviseur versterkt door artikel 43, tweede lid van de welzijnswet dat bepaalt dat de preventieadviseurs geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur.

Men leze hierover eveneens: L. ELIAERTS, "De bescherming van de preventieadviseur", Soc. Kron., 2004, 183, nr. 38.

5. Schulman legt ook een verband tussen deze onafhankelijkheid en enkele bepalingen in verband met de oprichting van ondernemingsraden en comités.

Deze bepalingen betreffen:

Art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (BS 7 december 2007, 2de uitgave), dat een definitie geeft van leidinggevend personeel als:
de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen;

Art. 16 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven – hierna afgekort tot WOR: (vergelijk voor de oprichting van de comités met de parallelle bepaling van art. 56 van de welzijnswet)

Art. 16: De Ondernemingsraden worden op initiatief van de werkgever opgericht. Zij bestaan uit:

a) het ondernemingshoofd en één of verscheidene door hem, overeenkomstig de door de Koning vastgelegde bepalingen, aangewezen werkende en plaatsvervangende afgevaardigden, die bevoegd zijn om hem te vertegenwoordigen en te verbinden op grond van de leidinggevende functie die zij in de onderneming vervullen.

Deze afgevaardigden, met inbegrip van het ondernemingshoofd, mogen niet talrijker zijn dan de personeelsafgevaardigden. ...

b)...

De preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers-, noch personeelsafgevaardigde zijn.



6. Ten onrechte wil Schulman uit de leidinggevende functie van mevrouw Schulman het gebrek aan onafhankelijkheid afleiden.

Verkeerdelijk gaat Schulman er immers van uit dat een leidinggevende automatisch een werkgeversafgevaardigde in de overlegorganen is.

Op grond van art. 16 a) van de WOR kiest de werkgever immers de werkgeversafvaardiging voor de ondernemingsraad of het comité uit de categorie van het leidinggevend personeel (J. VANTHOURNOUT, *Praktijkids Sociale Verkiezingen 2012*, Antwerpen Standaarduitgeverij, 2011, 124, nr. 137).

Ook W. van Eeckhoutte legt uit dat het feit een leidinggevende functie uit te oefenen niet noodzakelijk tot gevolg heeft dat men werkgeversafgevaardigde is.

De preventieadviseur kan immers opgenomen worden op de lijst van de personen die een leidinggevende functie uitoefenen (W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium '10-'11* Mechelen Kluwer, 2010 1500, nr. 3033 met verwijzing naar Arb. Bergen 27 januari 1995, JTT 1996, 485).

J. Vanthournout legt bijkomend uit dat een preventieadviseur meerdere functies kan uitoefenen.

De rechtspraak oordeelt dat het mogelijk is dat de persoon die preventieadviseur is, toch als leidinggevende beschouwd zal worden (met verwijzing naar niet gepubliceerde rechtspraak in voetnoot 189). De reden die hiervoor wordt aangehaald is dat het goed mogelijk is dat de betrokken persoon meerdere functies uitoefent (met verwijzing naar niet gepubliceerde rechtspraak in voetnoot 190; zie ook Parl. St. Kamer 2001-02, nr. 50.2033/1, 22). Een werknemer die een deel van de arbeidstijd besteedt aan de taken van preventieadviseur en dit combineert met taken van dagelijks beheer, kan dus op de lijst van de leidinggevende functies voorkomen. Aangezien de wetgever het expliciet nodig vond om te bepalen dat de preventieadviseur geen werkgeversafgevaardigde kan zijn, kan a contrario worden afgeleid dat hij blijkbaar wel een leidinggevende functie kan bekleden. Zo niet zou de desbetreffende vermelding overbodig zijn geweest (met verwijzing naar niet gepubliceerde rechtspraak in voetnoot 192)

(J. VANTHOURNOUT *Praktijkids Sociale Verkiezingen 2012*, Antwerpen Standaarduitgeverij, 2011, 146, nr. 186).

Dit laatste was bij mevrouw Li het geval daar ze volgens het jaarverslag slechts 10% van haar prestatieduur aan haar taak van preventieadviseur besteedde, terwijl haar functie European HR Director was.



Het is dan ook niet zo dat de vereiste onafhankelijkheid als preventieadviseur in het gedrang wordt gebracht door een leidinggevende functie als dusdanig; mevrouw L had niet de hoedanigheid van werkgeversafgevaardigde; dit laatste zou wel een onverenigbaarheid hebben kunnen meebrengen.

Hieruit vloeit voort dat haar aanstelling niet nietig was wegens inbreuk op bepalingen die van openbare orde zijn, zoals door Schulman beweerd.

De daadwerkelijke uitoefening van de functie

7. Schulman verwijst naar de e-mails over de organisatie van de opleidingen rond ergonomisch werken met beeldschermen en ergonomie, waaruit ze afleidt dat mevrouw Lauwers haar taak als preventieadviseur niet daadwerkelijk uitoefende.

Mevrouw L zelf legt de slides rond de opleiding ergonomie voor, zoals gegeven door de experts milieu en veiligheid van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, IDEWE.

Uit deze stukken blijkt dat de heer Ludo G als hoofd preventieadviseur zijn voorstellen over voetensteun, document- en schermverhogers, verhogen burelen en verlichtingsproblemen richt aan mevrouw L (e-mail 1 juli 2010); dit is geen opdracht die hoort bij haar gewone taak van HR manager Europe, maar is wel preventiewerk.

Ook de externe dienst richt zijn voorstellen over opleidingen steeds aan Ludo G en Nancy L

Hieruit blijkt dat ze als preventieadviseur werd aangesproken en dat ze deze functie uitoefende.

8. Niettemin wil Schulman uit de opvolgmails afleiden dat mevrouw L de concrete uitwerking niet zelf doet, maar delegeert. Ook de geschreven verklaringen van de ondergeschikten bevestigen dit.

Het is overbodig om dit nogmaals te horen bevestigen door een getuigenverhoor, daar de verklaringen opgesteld zijn bij toepassing van art. 961/2 Ger. W. Ook over haar niet deelname aan de vergaderingen van het CPBW dient geen getuigenbewijs te worden voorgebracht, daar dit punt geen relevantie heeft. (zie hierna randnummer 9)



Het is niet abnormaal dat een manager concrete taken delegeert aan ondergeschikten, maar dit neemt nog niet weg dat de manager dan de verantwoordelijkheid draagt en het werk superviseert. Op die wijze voert ze haar taak als preventieadviseur uit binnen de vooropgestelde perken. (zie hierna randnummer 9)

9. De werkwijze van mevrouw L is volledig begrijpbaar vanuit een taakbesteding van slechts 10% als preventieadviseur. Ze ligt ook in lijn met wat voorgesteld werd aan de vergadering van het CPBW van 25 september 2009, waarin gezegd werd dat de heer Ludo G als hoofd 100% preventieadviseur is.

Ook wordt de beperkte taak van preventieadviseur van mevrouw L verantwoordt omdat bepaalde taken worden uitbesteed aan een externe dienst. ASIS doet hiervoor beroep op IDEWE.

Vanuit deze verdeling is het ook logisch dat enkel de heer G de vergaderingen van het CPBW volgde. Er wordt overigens evenmin aangetoond dat de andere bijkomende preventieadviseur (de heer Jozef M) de vergaderingen van het CPBW volgde.

De vermeldingen in het Jaarverslag 2009 liggen in dezelfde lijn en hierin wordt de taakbesteding van 10% door Schulman opgegeven en bevestigd.

10. Gelet op het feit dat dit officieel document ten behoeve van de bevoegde dienst van de FOD WASO ondertekend werd door een bestuurder met de functie van 'European Controller' dient dit beschouwd worden als een buitengerechtelijke bekentenis (vgl. Arbh. Bergen 6 juni 1989, *JTT* 1989, 439) en kan aangenomen worden dat deze opgave waarheidsgetrouw is en tot stand kwam op basis van de geldende reglementaire bepalingen.

Schulman verwijst ten onrechte naar het cassatiearrest van 5 oktober 1992 (*Soc. Kron.* 1993, 193; *RW* 1992-93, 617), dat betrekking had op de aanstelling zonder akkoord van het CPBW van een hoofd dienst veiligheid in de zin van het toenmalige art. 833.2.1 A.R.A.B.

Terecht wijst L. Eliaerts er op dat de lacune (van gebrek aan burgerlijke sanctie), waarop het cassatiearrest wees, juist opgevuld is door de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, zodat de bescherming niet meer afhankelijk is van de wijze van aanstelling (L. ELIAERTS, *a.w.*, 177, nr 1 voetnoot 4 en 179, nr. 10 met verwijzing naar de Memorie van Toelichting *Parl. St. Kamer* 2001-02, nr. 50.2033/1, 7 en 18).





arbeidsveiligheid en inzake arbeidsgeneeskunde mogen zelfs niet door éénzelfde persoon beoefend worden.

Dit moet worden bijgetreden, precies om die reden wordt de beschermingsvergoeding herleid naar rato van de minimale prestatieduur bij een niet volledige tewerkstelling als preventieadviseur.

Aangezien mevrouw L de aangehaalde 4 voorwaarden vervulde, diende de voorafgaande procedure met o.m. het voorafgaand akkoord van het comité te worden opgestart, wat niet gebeurde.

12. Op grond van art. 10, eerste lid, 1° en art. 16, tweede lid, 1° van de wet bescherming preventieadviseurs is de werkgever de bijzondere beschermingsvergoeding verschuldigd indien hij beëindigt zonder de voorgeschreven procedure na te leven.

Op grond van art. 10, tweede lid van de wet bescherming preventieadviseurs is deze vergoeding gelijk aan twee jaar, indien de preventieadviseur in deze hoedanigheid minder dan 15 jaar dienst heeft.

Op grond van art. 10, vierde lid van de wet bescherming preventieadviseurs wordt deze vergoeding pro rata berekend, nl. op basis van het loon dat overeenstemt met de duur van de prestaties als preventieadviseur, zoals opgegeven door de werkgever.

Op basis van wat gezegd werd in de randnummers 7 tot 10 aanvaardt het arbeidshof de opgegeven duur van 10% als daadwerkelijk gepresteerd.

Mevrouw L heeft op basis van deze beginselen de beschermingsvergoeding berekend, waarbij ze uitgegaan is van het basisloon dat door Schulman voor de opzeggingsvergoeding werd in aanmerking genomen (vgl. Cass. 13 april 1987, RW 1986-87, 2847 met conclusie OM).

Terecht werd deze vergoeding door de eerste rechter toegekend, zodat het hoger beroep op dit punt ongegrond is omwille van bovenvermelde motivering.

De bonus en het vakantiegeld erop of de schadevergoeding gelijk aan deze bedragen.

13. Art. 6 van de arbeidsovereenkomst, zoals aangehaald in randnummer I.1, bepaalt dat mevrouw L zal deelnemen aan het bonusprogramma.



Ze brengt dit bonusprogramma niet bij, hoewel in haar functie van Europese HR-director dit stuk haar niet onbekend kan zijn.

Het arbeidshof kan dus niet nagaan of ze aan de voorwaarden van dit programma voldoet.

Dit klemt des te meer, omdat de raadsman van Schulman in zijn brief van 23 maart 2011 laat gelden:

Mijn cliënte heeft vastgesteld dat mevrouw L. daarna (na 2009) op eigen houtje haar eigen bruto bonus verhoogd heeft tot EUR. 2000. Het is dan ook hoogst verwonderlijk dat mevrouw L. nu vraagt of ze die bonus al dan niet ontvangen heeft.

Deze bedragen werden opgenomen in het referentiesalaris dat werd gebruikt als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding. ...

Deze bewering werd nergens tegengesproken of weerlegd. Vanuit die optiek en rekening houdend met het niet voorleggen van het bonusprogramma, waarop men zich steunt, bewijst mevrouw L. geenszins dat ze nog recht heeft op een achterstallige bonus en vakantiegeld hierop.

Haar incidenteel beroep is 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 doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de bvba A. Schulman International Services tot de gerechtskosten van het hoger beroep, geen rechtsplegingsvergoeding verschuldigd zijnde aan mevrouw L. daar ze niet bijgestaan werd door een advocaat.

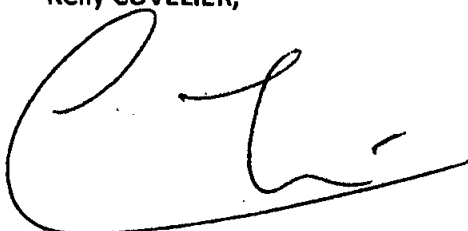


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

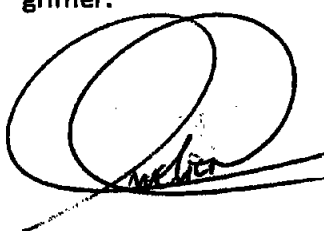
Lieven LENAERTS,
Jan LINDEMANS,
Andre LEURS,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

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

griffier.



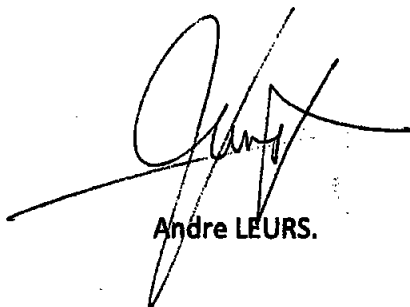
Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER,



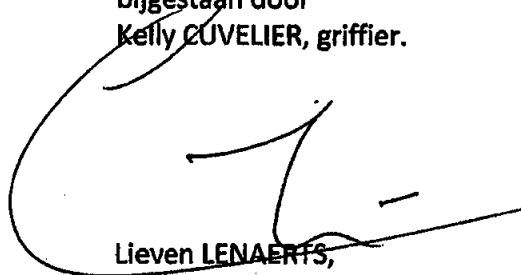
Jan LINDEMANS,



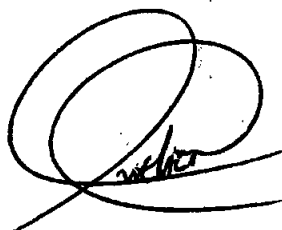
Andre LEURS.

en uitgesproken op de buitengewone openbare terechtzitting van woensdag 9 juli 2014
door:

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



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER.

