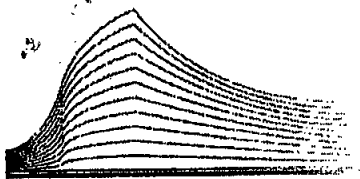


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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



Repertoriumnummer

2015 / 1390

Datum van uitspraak

19 mei 2015

Rolnummer

2014/AB/752

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000173092-0001-0012-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

INTER PARTNER ASSISTANCE NV, met maatschappelijke zetel te
1050 BRUSSEL, Louizalaan 166 bus 1,
appellante,
vertegenwoordigd door mr. JANSSEN D. loco mr. ROBERT Frédéric, advocaat te
1150 BRUSSEL, Tervurenlaan, 412

tegen

D
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mevrouw D

*

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 11 maart 2014 door de arbeidsrechtbank Brussel, 23e kamer (A.R. 13/292/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 23 juli 2014,
- de conclusie voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.



*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 21 april 2015, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. **FEITEN EN RECHTSPLEGING**

1. Op 12 oktober 2006 ondertekenden de heer Hugo d en de nv Inter Partner Assistance (hierna afgekort aangeduid als *Inter Partner*) een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor de periode van 12 oktober 2006 tot 31 maart 2007, waardoor de heer d werd aangeworven als bediende.

Op 13 maart 2007 werd een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd afgesloten voor de periode van 1 april 2007 tot 30 september 2007, die op 17 september 2007 werd verlengd voor onbepaalde tijd.

2. Bij de sociale verkiezingen 2008 was de heer d kandidaat; hij werd niet als effectieve personeelsafgevaardigde verkozen en liet weten te verzaken aan een plaats als plaatsvervangend lid.

3. Op 14 december 2011 hadden partijen een vergadering, waarbij de werkgever aankondigde de heer d te zullen ontslaan. Er is betwisting tussen partijen of er op dat ogenblik sprake is geweest van de grootte van de opzeggingsvergoeding.



4. Bij overhandigde en aangetekende brief van 14 december 2011 betekende de werkgever een gemotiveerde ontslagbrief met aankondiging van een opzeggingsvergoeding van 24 maanden.

5. Bij aangetekende brief van 20 december 2011 van Inter Partner meldde deze dat ze zich vergist had en dat de opzeggingsvergoeding niet op basis van 24, maar wel op basis van 6 maanden zou worden berekend. Aldus werd uitbetaald.

6. Bij brief van de vakorganisatie van de heer d van 4 januari 2012 vroeg deze uitbetaling van de aanvankelijk aangekondigde opzeggingsvergoeding van 24 maanden en vorderde een saldo van 18 maanden.

7. Bij antwoordbrief van de raadsman van Inter Partner van 13 januari 2012 liet deze weten dat de vermelde 24 maanden een materiële vergissing betrof en dat een opzeggingsvergoeding van 6 maanden redelijk was.

8. De vakorganisatie aanvaardde dit niet bij brief van 27 maart 2012 en betwistte de toepassing van dwaling. Hierop handhaafde de raadsman van Inter Partner zijn eerder standpunt. Partijen kwamen dus niet tot overeenstemming.

9. De heer d betekende op 13 december 2012 een dagvaarding en vorderde van Inter Partner betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 18 maanden of € 53.589,54 vermeerderd met intresten en kosten.

10. Bij vonnis van 11 maart 2014 van de arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering ontvankelijk en gegrond verklaard omwille van de door Inter Partner uitgedrukte eenzijdige wilsuiking die niet was aangetast door een wilsgebrek.



11. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 23 juli 2014, tekende Inter Partner hoger beroep aan en vroeg dat de oorspronkelijke vordering zou worden afgewezen als ongegrond.

II. BEOORDELING

12. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist.

13. In essentie is het schrijven van 14 december 2011 geen overeenkomst, maar is het de mededeling van een ontslagbeslissing, zij het dat de werkgever daarin een opzeggingsvergoeding van 24 maanden aankondigt.

14. Ontslag is de eenzijdige handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij besloten heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen (Cass. 23 maart 1981, *Arr.Cass.* 1981-82, 817, *Pas.* 1981, I, 787; Cass. 12 september 1988, *RW* 1988-89, 507; Cass. 18 december 1989, *TSR* 1990, 22). Het is een ondeelbare, onherroepelijke en definitieve rechtshandeling waarop de partij tegen wie het ontslag gericht is, zich kan beroepen en waarop de partij die ontslaat niet kan terugkomen (Arbh. Brussel 11 april 1994, *RW* 1995-96, 787).

Als eenzijdige rechtshandeling zijn voor een ontslag dezelfde geldigheidsvoorwaarden van toepassing als voor een overeenkomst. Hieruit vloeit voort dat er een volwaardige wilsuiting dient te zijn, die niet door een wilsgebrek mag aangetast zijn (W. RAUWS, "De nietigheid in



het arbeidsovereenkomstenrecht” in M. RIGAUX, (ed.) *Actuele problemen van het arbeidsrecht 2*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 405-408, nrs. 526-530).

15. Inter Partner houdt voor dat het ontslag van 14 december 2011 tot stand kwam door dwaling, omdat er een materiële vergissing gebeurde bij het vermelden van de toepasselijke opzeggingstermijn, waarop de opzeggingsvergoeding gebaseerd was. Deze termijn was nog niet bij overeenkomst vastgelegd. Ze meent dat 6 maanden een redelijke basis voor de opzeggingsvergoeding is en dat deze door de rechter kan worden vastgelegd.

16. Op grond van art. 1110 BW is dwaling alleen dan een oorzaak van nietigheid, wanneer zij de zelfstandigheid van de zaak betreft die het voorwerp van de wilsuiling uitmaakt. In die zin wordt aangenomen dat dwaling, die uitsluitend de waarde of de prijs van de zaak betreft, geen gevolg heeft (S. STIJS, *Verbintenissenrecht boek 1*, Brugge, die Keure, 2005, 81, nr. 105 en de rechtspraak en rechtsleer aangehaald in de voetnoten 26 en 27; in deze laatste voetnoot merkt de auteur op dat *mocht men elke vergissing over de prijs in aanmerking nemen als een essentiële dwaling, dan zou elke overeenkomst wegens benadeling vernietigd kunnen worden. Art. 1118 BW verzet zich daartegen.*)

17. Maar bovendien vereist art. 1110 BW dat de dwaling verschoonbaar moet zijn, wat betekent dat een redelijk persoon in dezelfde omstandigheden ook zou hebben gedwaald (S. STIJS, 82, nr. 106; C. CAUFFMAN, “Over verbindend en niet verbindende eenzijdige (wils-)verklaringen” *DAOR* 2010/94, 172, nr. 16).

18. Hier komt het element aan de orde dat de heer d kandidaat was bij de sociale verkiezingen 2008 en daardoor beschermd was tegen ontslag op grond van de wet



van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden (BS 29 maart 1991). Inter Partner stelt dat deze kandidatuur bij het ontslag niet meegespeeld heeft, omdat ze dit uit het oog verloren was. Alsdan is zeker niet voldaan aan de vereiste van verschoonbaarheid van de dwaling om als wilsgebrek te kunnen gelden.

19. Art. 2 §1 van de wet van 19 maart 1991 bepaalt dat de kandidaat-personeelsafgevaardigden slechts kunnen worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt o.m. als ontslag: *elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de beschermingsperiode.*

Op grond van art. 16 van deze wet heeft de werknemer die zijn re-integratie niet aanvraagt, nadat de werkgever een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, recht op een vergoeding gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van twee jaar zo de werknemer minder dan tien dienstjaren telt.

20. Op basis van deze beschermingswetgeving was de in de brief van 14 december 2011 vooropgestelde vergoeding van 24 maanden correct, zodat de heer d na



uitbetaling van een vergoeding op basis van 6 maanden, terecht een aanvullende vergoeding van 18 maanden vroeg, door hem in de Inleidende dagvaarding van 13 december 2012, begroot op € 53.589,54; dit is het onderwerp van zijn vordering en deze werd binnen het jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst gesteld, zodat ze niet verjaard is.

21. Ten onrechte wil Inter Partner het voorstellen alsof door het niet vermelden van de wet van 19 maart 1991 deze wet niet als oorzaak van de vordering kan gelden, zodat deze vordering pas in de aanvullende conclusie van 27 november 2013 en dus laattijdig zou zijn gesteld.

De toepassing van de rechtsregel is een taak van de rechter en de partijen dienen de feiten aan te brengen, waarop hun vordering steunt. Dit feit is de ontslagbeslissing van de werkgever, veruitwendigd in de brief van 14 december 2011. De juridische fundering maakt geen deel uit van de oorzaak van de vordering (J. PETIT, *Sociaal Procesrecht*, ICA-reeks 14, Brugge, die Keure, 2000, 169, nr. 123).

22. De bescherming van de kandidaat personeelsafgevaardigden werd in het algemeen belang ingevoerd en raakt de openbare orde (Cass. 4 september 1995, *JTT* 1195, 493 met noot WANTIEZ; *RW* 1996-97, 63; *Soc. Kron.* 1995, 474 met noot; Cass. 1 december 1997, *Soc. Kron.* 1998, 292 met noot; Cass. 16 mei 2011, *JTT* 2011, 301 met noot D. en A. VOTQUENNE; *RW* 2011-12, 1904 met noot L. ELIAERTS; *RABG* 2012, 158 met noot M. DEMEDTS).

Rechtsleer en rechtspraak zijn lang verdeeld geweest over de vraag of het openbare orde karakter van de wet van 19 maart 1991 zich ook uitstreckte tot de bepalingen in verband met



de beschermingsvergoeding en meer bepaald over de vraag of deze niet eerder de private belangen van de betrokkenen dienden, zodat er afstand van kon worden gedaan.

In het hierboven aangehaalde arrest van 16 mei 2011 besliste het Hof van Cassatie hierover, als volgt:

Van zodra de werkgever de ontslagprocedure niet heeft nageleefd en de tot de ontslagbescherming behorende mogelijke re-integratie van de beschermde werknemer in de onderneming binnen de in de wet bepaalde termijnen niet meer kan worden gevraagd of niet is ingestemd en derhalve de ontslagbescherming niet haar doel heeft bereikt, worden door de in de art. 16 en 17 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalde ontslagvergoedingen nog slechts de particuliere belangen van de ontslagen werknemer beschermd. Hieruit volgt dat de ontslagen beschermde werknemer vanaf dan zijn recht op de ontslagvergoeding definitief verworven heeft en ervan afstand kan doen.

Het arbeidshof sluit zich bij deze rechtspraak aan (Arbh. Brussel 7 juni 2013, RABG 2014, 159 met noot V. DOOMS).

23. Hieruit vloeit voort dat op het ogenblik van het ontslag de heer d recht had op de in de brief van 14 december 2011 bepaalde ontslagvergoeding van 24 maanden zelfs bij gebreke aan overeenkomst; op dat ogenblik kon hij er nog geen afstand van doen, wat hij ook later niet gedaan heeft.

24. Niemand kan verplicht zijn om ten gepaste tijde afstand van zijn recht te doen, zodat het zich beroepen op de bescherming op zich bezwaarlijk als rechtsmisbruik kan worden



ingeroepen, temeer daar de heer d effectief kandideerde en niet aangetoond wordt dat hij dit met een oneigenlijk doel zou gedaan hebben.

25. Ten onrechte wil Inter Partner een argument halen uit een e-mail van de heer d aan zijn toenmalige vakorganisatie, waarin hij zegt dat hij geen mandaat als plaatsvervangende verkozene wil bekleden. Hieruit volgt niet dat zijn bescherming als kandidaat ophoudt (Arbitragehof 23 januari 2002 nr. 19/2002, ov. B.5, RW 2002-03, 335 met noot L. ELIAERTS, "Het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigde en de weerslag op zijn bescherming"; Arbitragehof 8 november 2006 nr. 167/2006, ov. B.7, Soc. Kron. 2008, 137 met noot L. ELIAERTS, "Personeelsafgevaardigde blijft, na einde mandaat, beschermd als kandidaat", 129-131).

26. Uit dit alles vloeit voort dat de eerste rechter terecht de vordering van de heer d gegrond heeft verklaard, zodat het hoger beroep ongegrond is.



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 ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

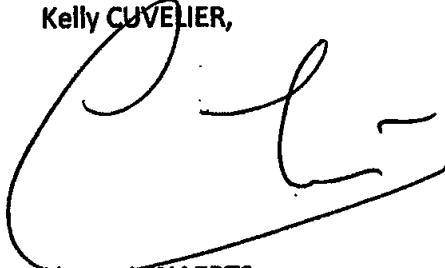
Veroordeelt de nv Inter Partner Assistance tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van de heer d vereffend op nihil, geen rechtsplegingsvergoeding verschuldigd zijnde daar hij niet werd bijgestaan door een advocaat.



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

Lieven LENAERTS,
Marcel VAN AKEN,
Steven MARCHAND,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

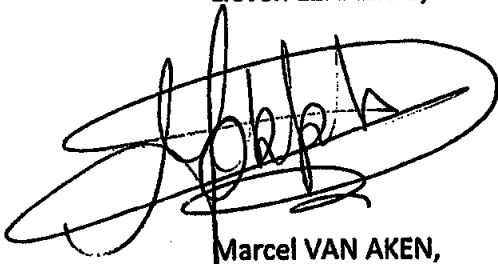
kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER,



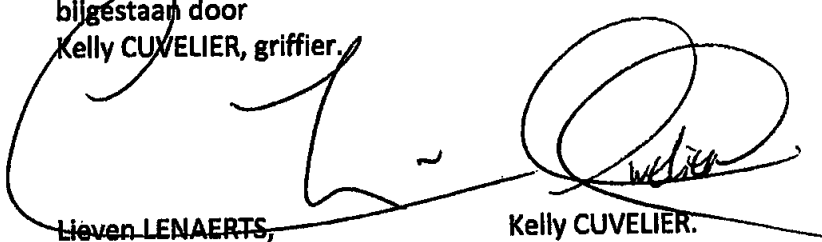
Marcel VAN AKEN,



Steven MARCHAND.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 19 mei 2015 door:

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



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER.

