

Kopie

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

Uitgifte

Repertoriumnummer
2015 / 1454
Datum van uitspraak
22 mei 2015
Rolnummer
2014/AB/897

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000187245-0001-0014-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

E, p/a M. V.
appellant,
vertegenwoordigd door mr. VAN REUSEL Geertrui, advocaat te 2850 BOOM, Beukenlaan 120

tegen

BT EUROPEAN AND INTERNATIONAL SERVICES NV, met maatschappelijke zetel te 1831
DIEGEM, Telecomlaan 9,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. FAINGNAERT Dries, advocaat, loco mr. MAERTEN Patrick,
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 22-04-2014 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 23e kamer (A.R. 10/8064/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 22 september 2014,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 24 april 2015, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN

De heer F trad op 20 november 2006 in dienst van de NV BT European & International Services (hierna genoemd de NV) als bediende, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 4 augustus / 29 september 2006.

Aan de totstandkoming van deze overeenkomst gingen uitvoerige onderhandelingen vooraf.

Zijn functie was deze van 'head of delivery operations BTI'. Hij kreeg de beschikking over een bedrijfswagen Mercedes ML.

Met aangetekende brief van 18 mei 2009 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke uitwerking op 31 mei 2009 met aanzegging van betaling van de wettelijke opzeggingsvergoeding.

Onmiddellijk na de kennisgeving van het ontslag ontspon zich een discussie over voornamelijk het aandelenplan(BT Group Incentive Share Plan).

Met aangetekende brief van 1 juli 2009 vorderde de heer F dat hem de details zouden worden kenbaar gemaakt van een op 25 juni 2009 betaald bedrag, dat hem BT-aandelen zouden worden toegekend, sociale documenten zouden worden afgeleverd en dat hij recht zou kunnen doen gelden op het conventioneel brugpensioen.

Na een herinnering per E-mail van 15 juli 2009 antwoordde de NV dat zij de verplichtingen die zij ten aanzien van de heer F had, was tegemoetgekomen. In het bijzonder met betrekking tot de aandelen stelde de NV dat niet was voldaan aan de voorwaarden die hieromtrent werden gesteld in het BT Group Incentive Plan.

Met aangetekende brief van 4 augustus 2009 betwistte de heer F de stellingen van de NV. Wat de aandelen betreft, verwees hij naar de naar zijn mening duidelijke tekst van de arbeidsovereenkomst, en wat het conventioneel brugpensioen betreft, meldde hij dat de



RVA had bevestigd dat hij aan alle voorwaarden voldeed om hierop aanspraak te kunnen maken.

Met E-mail van 26 augustus 2009 handhaafde de NV haar stelling inzake de aandelen, doch bevestigde zij met betrekking tot het brugpensioen de conclusie van de RVA te zullen naleven. Tevens werd een berekening overgemaakt waaruit bleek dat aan de heer F een opzeggingsvergoeding van 15 maanden loon werd betaald voor een bedrag van 494.738,55 euro.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 27 mei 2010, zoals aangepast met conclusie in de loop van de procedure, vorderde de heer F voor de arbeidsrechtbank te Brussel de veroordeling van de NV tot betaling van 11.989,65 euro bruto als opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de respectievelijke data van opelsbaarheid, met de vergoedende intrest vanaf 31 mei 2009 en met de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de BVBA tot effectieve toekenning van 44.820 aandelen, te weten 23.616 aandelen (voorbehouden in 2006) en 21.204 aandelen (voorbehouden in 2007) op datum van het vonnis, op straffe van een dwangsom van 5.000 euro per dag vertraging vanaf de 30^{ste} dag na betekening van het vonnis; de BVBA tevens te veroordelen tot de vergoedende intrest aan de wettelijke intrest sinds de datum van ontslag 31 mei 2009 op de tegenwaarde van 44.820 aandelen op datum van ontslag 31 mei 2009 en meer de gerechtelijke intrest.

Ondergeschikt, de BVBA te veroordelen tot betaling van 185.675 euro (basissalaris 2006 92.000 euro + basissalaris 2007 93.675 euro), minstens tot 184.000 euro (2 x 92.000 euro) en dit als contractueel bepaalde tegenwaarde van de aandelen op moment van indiensttreding per 20 november 2006 (zijnde ter waarde van 2 x 92.000 euro), te vermeerderen met de vergoedende intrest aan de wettelijke intrestvoet sinds de datum van ontslag van 31 mei 2009 en met de gerechtelijke intrest.

Meer ondergeschikt, alvorens recht te doen, hem toe te staan tot getuigenbewijs inclusief persoonlijke verschijning over het feit dat in de periode tussen augustus en september 2006 via bemiddeling met de heer François D overeengekomen werd met BT, vertegenwoordigd door de heer Reggy-Charles D HR Vice President van BT Internationale, dat BT aandelen ter waarde van 2 x 40 % van zijn basisjaarsalaris effectief



zouden toegekend worden bij ontslag binnen de 3 jaar na reservatie van de aandelen en dit ongeacht het behalen van enige vennootschapsdoelstelling conform het BT-aandelenplan.

Hij vorderde verder de veroordeling van de NV tot afgifte binnen de maand na de betekening van het vonnis van een loonfiche, een individuele rekening en een fiscale fiche met betrekking tot de gevorderde bedragen onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per dag vertraging en per ontbrekend document.

Tenslotte vorderde hij de veroordeling van de BVBA tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ten bedrage van 1.210 euro, en de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met vonnis van 28 juni 2012 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en reeds gedeeltelijk gegrond; zij veroordeelde de BVBA tot betaling 5.990,10 euro (aanvullende opzeggingsvergoeding), te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

De zaak met betrekking tot de aandelen werd uitgesteld in afwachting van een arrest van het Hof van Justitie met betrekking tot het Nederlands Taaldecreet.

De kosten werden aangehouden.

c.-

Met vonnis van 22 april 2014 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering met betrekking tot de aandelen ongegrond.

De NV werd verwezen in de kosten van het geding, waarbij de rechtsplegingsvergoeding werd begroot op 1.320,00 euro.

d.-

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

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 22 september 2014, tekende de heer F. hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 22 april 2014 werd gewezen door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.



Hij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en opnieuw recht doende, zijn vordering met betrekking tot de aandelen gegrond te verklaren, met verwijzing van de NV in de kosten van beide aanleggen.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. De toepassing van het Nederlands Taaldecreet

Probleemstelling

De discussie tussen partijen met betrekking tot het recht van de heer F. op de door hem gestelde vorderingen die verband houden met de toepassing van het 'BT Group Incentive Share Plan' heeft in eerste instantie betrekking op de vraag of met de bepalingen van dit in het Engels gestelde plan rekening kan worden gehouden.

De heer F. beroept zich ter zake op de bepalingen van het Decreet van 19 juli 1973 van de Vlaamse Gemeenschap tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven en akten van de ondernemingen (hierna het Nederlands Taaldecreet) om te concluderen tot de gehele, minstens de gedeeltelijke nietigheid van het Plan.

De NV stelt dat rekening moet worden gehouden met de beperkingen die aan dit decreet werden gesteld door het arrest van het Hof van Justitie van 16 april 2013, met betrekking tot arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.

Het Nederlands Taaldecreet

Met toepassing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet, in de versie van toepassing op deze betwisting, is de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer het Nederlands.



Met toepassing van artikel 1 van het Decreet is dit van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben.

Onder exploitatiezetel moet worden verstaan, elke vestiging of elk activiteitscentrum met een zekere stabiliteit waaraan her personeelslid verbonden is.
(vgl. Cass. 22 april 2002, R.W. 2002-2003, 1542; Arbh. Brussel 19 februari 2010, J.T.T. 2010, 301; Arbh. Brussel 19 april 2010, J.T.T. 2010, 392)

Artikel 2 van het Nederlands Taaldecreeet schrijft voor dat de gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers het Nederlands is.

Artikel 3 specificeert dat onder sociale betrekkingen moet worden verstaan, de mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers, die rechtstreeks en onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Een commissieloonplan en de erin vervatte voorwaarden moeten beantwoorden aan de taalvereisten om geldig tegen een werknemer te kunnen worden ingeroepen.
(vgl. Arbrb. Brussel 24 mei 2011, onuitg., gec. in C. Engels, Het taalgebruik in de onderneming – eerste deel, J.T.T. 2014, 345-354, voetnoot 107)

Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreeet zijn de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig. Deze nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

Hieruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan.
(vgl. Cass. 31 januari 1978, T.S.R. 1978, 329)

Artikel 10 vijfde lid van het Nederlands Taaldecreeet bepaalt evenwel dat deze nietigverklaring geen nadeel kan berokkenen aan de werknemer.

Deze regel heeft tot gevolg dat de werknemer zich met betrekking tot het nietig document kan beroepen op bedingen die voor hem voordelig zijn, en de nietigheid kan inroepen van de voor hem nadelige bedingen.

(vgl. Arbh. Brussel 19 april 2010, J.T.T. 2010, 392)



Het arrest van het Hof van Justitie van 16 april 2013

Met arrest van 16 april 2013 verklaarde de Grote Kamer van het Hof van Justitie voor recht dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, zoals het Nederlands Taaldecreet, 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 de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

(H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA)

In voornoemd arrest gaat het Hof van Justitie uit van het beginsel dat een beperking van de in het VWEU gewaarborgde fundamentele vrijheden toelaatbaar is wanneer het een doel van algemeen belang nastreeft, geschikt is om de verwezenlijking daarvan te waarborgen en niet verder gaat dan noodzakelijk om het gestelde doel te bereiken.

Het Hof aanvaardt dat de door de Belgische regering eerste aangevoerde doelstelling (bevorderen en stimuleren van het gebruik van het Nederlands) een rechtmatig belang is dat in beginsel een beperking kan rechtvaardigen van de verplichtingen die door artikel 45 VWEU worden opgelegd.

Verder aanvaardt het Hof dat de tweede en derde aangevoerde doelstelling (sociale bescherming van de werknemers en vergemakkelijken van de administratieve controles) dwingende redenen van algemeen belang vormen die een beperking van de uitoefening van de in het Verdrag erkende fundamentele vrijheden kunnen rechtvaardigen.

Doch vervolgens stelt het Hof dat de sanctie die op schending van de verplichtingen wordt opgelegd door het Nederlands Taaldecreet, niet evenredig is daar zij verder gaat dan strikt noodzakelijk voor het bereiken van de hiervoor aangegeven doelstellingen. Ter zake overweegt het Hof onder andere:

“De partijen bij een arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter beheersen evenwel niet noodzakelijkerwijs de officiële taal van de betrokken lidstaat. In een dergelijke situatie verlangt de vorming van een vrije en geïnformeerde wilsovereenstemming tussen partijen dat zij hun overeenkomst kunnen opstellen in een andere taal dan de officiële taal van die lidstaat.”



Aldus wordt verwezen naar het contractueel karakter van een arbeidsovereenkomst waarbij de wilsovereenstemming en het wederzijds begrijpen wat men is overeengekomen centrale elementen zijn, en een zaak van gezond verstand bij de toenemende internationalisering van arbeidsverhoudingen die maken dat het Nederlands taaldecreet wat wereldvreemd overkomt.

(vgl. D. Cuypers en D. Verschueren, De aanpassing van het Vlaamse Taaldecreet na het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Las, R.W. 2014-15, 889)

Het grensoverschrijdend karakter van de arbeidsovereenkomst tussen partijen

Terecht argumenteert de heer F dat het arrest Las/PSA enkel kan worden toegepast op arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.

De toetsing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet aan artikel 45 VWEU impliceert immers dat de uitlegging door het Hof moet worden gezien vanuit de doelstelling van het vrij verkeer van werknemers binnen de lidstaten van de Europese Unie.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juli 2014, AR 2013/AB/746)

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet een grensoverschrijdend karakter heeft.

Terecht oordeelde de arbeidsrechtbank in het bestreden vonnis dat dit wel degelijk het geval is.

Het arbeidshof sluit zich aan bij de mening van de arbeidsrechtbank, en leidt het grensoverschrijdend karakter van de arbeidsovereenkomst tussen de heer F af uit volgende elementen:

- De NV is weliswaar een onderneming met vestiging in België, doch de benaming zelf (European & International Services) wijst het grensoverschrijdende karakter van haar activiteiten;
- Niet ter discussie staat dat de NV deel uitmaakt van een internationale groep (BT Group plc);
- Evenmin ter discussie staat dat de heer F rapporteerde aan het Europese niveau (de heer Z in Zwitserland);
- De arbeidsovereenkomst bevat in artikel 7 een concurrentiebeding waarin rekening wordt gehouden met het internationaal activiteitsveld van de NV; volgens de specifieke voorwaarden in artikel 8 van dezelfde overeenkomst is het van toepassing



in de Benelux, Duitsland, Italië en Spanje;

- Het 'BT Group Incentive Share Plan' geldt voor alle ondernemingen die deel uitmaken van de groep waartoe de NV behoort; de toekenning van de voordelen op basis van het plan is afhankelijk van het resultaat van de groep en niet van de NV alleen.

Conclusie

Nu aangenomen wordt dat de arbeidsovereenkomst een grensoverschrijdend karakter heeft, kan de heer F zich niet beroepen op de nietigheid van welke bepaling dan ook van zijn arbeidsovereenkomst of daarmee verband houdende documenten zoals het 'BT Group Incentive Share Plan'.

In zijn arrest van 16 april 2013 heeft het Hof van Justitie inderdaad gesteld dat de sanctie die het Nederlands Taaldecreet aan de overtreding van zijn bepalingen verbindt, met name de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten, strijdig is met artikel 45 VWEU.

Een prejudicieel arrest van het Hof van Justitie heeft immers ook bindende werking ten aanzien van alle andere rechterlijke instanties van de lidstaten die op de in het arrest beantwoorde vragen stoten.

(K. Lenaerts en P. Van Nuffel, Europees recht in hoofdlijnen, 4^{de} uitgave, Maklu, Antwerpen/Apeldoorn 2008, nr. 872)

2. Het recht van de heer F op aandelen in het kader van het BT Group Incentive Share Plan

Nu vaststaat dat noch de arbeidsovereenkomst van de heer F noch een daarmee verband houdend document zoals het 'BT Group Incentive Share Plan' nietig is, kan met de bepalingen van deze arbeidsovereenkomst en dit plan onverkort rekening worden gehouden.

a.-

Artikel 8 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen bepaalt onder de titel 'incentive share plan' dat de heer F recht heeft op een ISP Award:

"Bij de eerst volgende gelegenheid na het effectief starten van uw contract (november 2006) zal u genomineerd worden binnen het BT Group Incentive Share Plan (ISP), ten belope van 40



% van uw basis salaris (EUR 92.000). Uw recht op ISP zal automatisch toegekend worden bij de tweede gelegenheid.

Uitbetalingen gebeuren exclusief op basis van het leveren van een aantal vooropgestelde corporate doelstellingen (op dit ogenblik 'comparative Total Shareholder Return') en mits tewerkstelling tot op de datum van uitkering of bij beëindiging van het contract door de werkgever voor welke reden ook, behalve zware fout in hoofde van de werknemer."

Deze bepaling maakt duidelijk dat een toekenning van aandelen onderworpen is aan een dubbele voorwaarde, met name het bereiken van vooropgestelde doelstellingen en hetzij in dienst zijn op het ogenblik van de uitbetaling hetzij ontslagen zijn door de werkgever zonder dringende reden.

Artikel 2 van het Plan bepaalt dat de toekenning van aandelen onderhevig is aan het bereiken van een 'performance target' (prestatie doelstelling) die wordt vooropgesteld door het Remuneration Committee (bezoldigingscomité).

In de verklarende nota bij het plan voor 2006 wordt gedetailleerd weergegeven aan welke voorwaarden moet worden voldaan om aandelen toegekend te krijgen. In essentie komt het erop neer dat de Total Shareholder Return (totaal rendement van de aandeelhouders) binnen een groep van 17 concurrenten na het verstrijken van een driejarige periode (1 april 2006 tot 31 maart 2009) op de vijfde plaats staat.

In de verklarende nota bij het plan voor 2007 wordt gedetailleerd weergegeven aan welke voorwaarden moet worden voldaan om aandelen toegekend te krijgen. In essentie komt het erop neer dat de Total Shareholder Return (totaal rendement van de aandeelhouders) binnen een groep van 16 concurrenten na het verstrijken van een driejarige periode (1 april 2007 tot 31 maart 2010) op de vierde plaats staat.

Het arbeidshof stelt vast – en de heer F. betwist klaarblijkelijk niet – dat aan de voorwaarde gesteld in de specifieke plannen voor 2006 en 2007 niet werd voldaan, zodat hij geen aanspraak kan maken op enige toekenning van aandelen.

b.-

Ten onrechte argumenteert de heer F. dat de bepaling van artikel 8 van de arbeidsovereenkomst anders gelezen moet worden en wel in die zin dat een toekenning van aandelen onderworpen gebeurt in twee gevallen, met name ofwel het bereiken van vooropgestelde doelstellingen, ofwel bij ontslag door de werkgever zonder dringende reden.





d.-

Vermits de heer F niet beantwoordt aan de voorwaarden om toekenning van aandelen te kunnen bekomen, dient zijn vordering als ongegrond te worden afgewezen, zoals terecht door de eerste rechter beslist.

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:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de heer F in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



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

Daniel RYCKX,
Marcel VAN AKEN,
Daniël HEYVAERT,
bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE,

raadsheer,

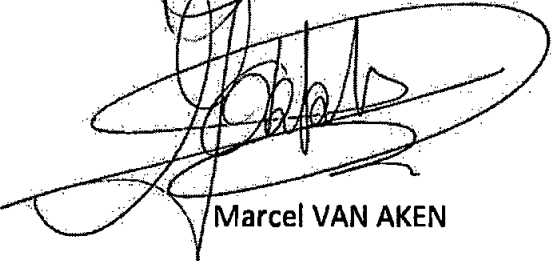
raadsheer in sociale zaken, werkgever,

raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

griffier.



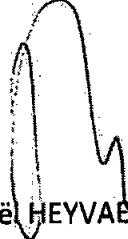
Daniel RYCKX



Marcel VAN AKEN



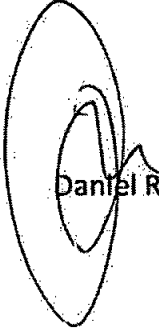
Dirk VAN DEN BROECKE



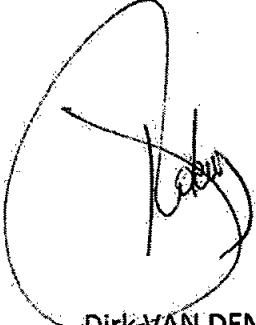
Daniël HEYVAERT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 22 mei 2015 door:

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



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE

