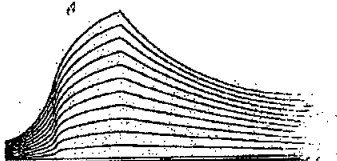


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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



|                     |
|---------------------|
| Repertoriumnummer   |
| 2015 / 2651         |
| Datum van uitspraak |
| 23 oktober 2015     |
| Rolnummer           |
| 2015/AB/32          |

#### Uitgifte

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

## Arbeidshof te Brussel

derde kamer

### Arrest

COVER 01-00000299263-0001-0016-01-01-1





- de voorgelegde stukken.

\*\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 25 september 2015, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

\*\*\*

\*

### **I. FEITEN**

De heer G trad op 12 november 2007 in dienst van de NV Frutarom Belgium (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie export manager, op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 18 september 2007.

Op dezelfde datum werd een individuele overeenkomst gesloten met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques.

Met aangetekende brief van 30 juli 2012 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en met aanzegging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Met brief van 3 oktober 2012 vorderde de vakorganisatie van de heer G betaling door de NV van volgende bedragen:

31.123,67 euro aanvullende opzeggingsvergoeding  
223,39 euro loon voor de feestdag van 15 augustus 2012  
34,27 euro vertrekvakantiegeld op loon voor de feestdag van 15 augustus 2012  
829,97 euro loon voor 3,5 dagen niet genoten inhaalrust  
127,32 euro vertrekvakantiegeld op loon voor 3,5 dagen niet genoten inhaalrust.

Met brief van 11 december 2012 betwistte de NV de vordering op een aantal punten en verklaarde zij zich bereid het feestdagloon, de inhaalrust en het vertrekvakantiegeld te betalen, alsmede één maand aanvullende opzeggingsvergoeding. Tevens maakte zij melding van negen facturen die betrekking hebben op schade aan de bedrijfswagen, waarvan zij de terugvordering ervan aankondigde.



Met telefax van 1 februari 2013 betwistte de raadsman van geïntimeerde dat deze enig bedrag voor de bedrijfswagen verschuldigd was en vorderde hij bijkomend betaling van 2.692,80 euro saldo bonus 2011 en 2.624,52 euro bonus 2012.

## **II. RECHTSPLEGING**

a.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Brussel op 18 april 2013, vorderde de heer G. betaling door de NV van een totaal bedrag van 43.333,52 euro, samengesteld als volgt:

|                |                                                                                    |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 31.123,67 euro | aanvullende opzeggingsvergoeding                                                   |
| 257,66 euro    | loon voor de feestdag van 15 augustus 2012 en overeenstemmend vertrekvakantiegeld  |
| 957,29 euro    | loon voor 3,5 dagen niet genoten inhaalrust en overeenstemmend vertrekvakantiegeld |
| 2.692,80 euro  | saldo bonus 2011                                                                   |
| 8.302,66 euro  | bonus 2012                                                                         |

Te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 30 juli 2012 en de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot de dag van algehele betaling.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van de aangepaste sociale documenten binnen de 14 dagen na betekening van het tussen te komen vonnis onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per document per dag of per begonnen dag vertraging, en tot de kosten van het geding, met inbegrip van 240,50 euro rechtsplegingsvergoeding.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Brussel op 20 (telefax) en 21 (brief) augustus 2013, stelde de NV een tegeneis en vorderde zij betaling door de heer Guerra van 5.421,30 euro schadevergoeding.



c.-

Met vonnis van 20 november 2014 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de vordering van de heer G ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling van:

20.775,66 euro aanvullende opzeggingsvergoeding, het bruto bedrag te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juli 2012 en met de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot datum van volledige betaling

257,66 euro loon voor de feestdag van 15 augustus 2012 en overeenstemmend vertrekvakantiegeld en 957,29 euro loon voor 3,5 dagen niet genoten inhaalrust en overeenstemmend vertrekvakantiegeld, de bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juli 2012 en met de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot datum van volledige betaling

1.570,80 euro achterstallige bonus, het bruto brutobedrag te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juli 2012 en met de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot datum van volledige betaling.

De NV werd tevens veroordeeld tot afgifte aan de heer G van de verbeterde sociale documenten met betrekking tot de toegekende bedragen, en tot een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging en per ontbrekend document (met uitzondering van de loonfiche) bij niet afgifte ervan binnen de 14 dagen na betekening van het vonnis, met een maximum van 1.000,00 euro.

De tegenvordering van de NV werd ontvankelijk maar ongegrond verklaard.

De NV werd veroordeeld tot de kosten van het geding, door de heer G begroot op 240,50 euro rechtsplegingsvergoeding.

d.-

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

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 13 januari 2015, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 20 november 2014 door de arbeidsrechtbank werd uitgesproken. Zij vorderde dat het arbeidshof de beschikking (lees: het vonnis) waartegen beroep teniet zou doen en opnieuw recht doende, de oorspronkelijke vorderingen van de heer G ontvankelijk doch ongegrond zou verklaren, en de tegenvordering van de NV ontvankelijk en gegrond zou verklaren, bijgevolg de heer Guerra



te veroordelen tot betaling van de schade ten bedrage van 5.421,30 euro, en tot de kosten van beide instanties.

f.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 3 maart 2015, tekende de heer G incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis, doch enkel met betrekking tot de afwijzing van zijn oorspronkelijke vordering tot betaling van een bonus voor het jaar 2012. Hij vorderde dat het arbeidshof de NV zou veroordelen tot betaling van 6.963,02 euro, verhoogd met de vergoedende intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 30 juli 2012 en vervolgens met de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot datum van volledige betaling, met verwijzing van de NV tot de kosten van het beroep, begroot op 320,65 euro (later 2.200,00 euro) rechtsplegingsvergoeding.

### **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 oorspronkelijke hoofdvordering van de heer Guerra**

##### **1. Aanvullende opzeggingsvergoeding**

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet dient de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van een (voldoende) opzeggingstermijn, aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de (eventueel resterende) duur van de opzeggingstermijn.

Voor de toepassing van deze regel dient bijgevolg onderzocht te worden welk loon de heer G verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

##### **1.1. Samenstelling van het jaarloon**

Op basis van de door partijen bijgebrachte stukken en de door hen ontwikkelde argumenten en gehanteerde cijferingen (pagina 7 van de syntheseberoepsconclusie van de heer



Gi en pagina 6 van de aanvullende beroepsconclusie van de NV) is het arbeidshof van oordeel dat het jaarloon van de heer G waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de hem eventueel toekomende opzeggingsvergoeding 79.415,42 euro bedraagt, samengesteld als volgt:

|                                                         |                |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| 4.591,49 euro (basismaandloon) x 13,92 =                | 63.913,54 euro |
| 516,00 euro (gemiddeld variabel loon) x 12 =            | 6.192,00 euro  |
| Dubbel vakantiegeld op variabel loon:                   |                |
| 6.192,00 euro x 1/12 x 92 % =                           | 474,72 euro    |
| Voordelen in natura:                                    |                |
| - bedrijfswagen: 450,00 euro x 12 =                     | 5.400,00 euro  |
| - GSM, laptop, internet: 75,00 euro x 12 =              | 900,00 euro    |
| Werkgeversbijdrage groepsverzekering: 98,22 euro x 12 = | 1.178,64 euro  |
| Werkgeversbijdrage maaltijdcheques: 92,21 euro x 12 =   | 1.106,52 euro  |
| Ecocheques:                                             | 250,00 euro    |

Hierbij passen volgende opmerkingen:

**Basismaandloon:** geen van beide partijen hanteert een correct basismaandloon. De enige loonbrief die door partijen wordt bijgebracht (juni 2012) maakt melding van een bedrag van 4.591,49 euro. De door de NV gehanteerde bedragen zijn niet terug te vinden, en de heer Gi neemt ten onrechte de voordelen in natura (privaat gebruik GSM, PC en internet) op in het basismaandloon.

**Gemiddeld variabel loon:** de heer G stelt een bedrag van 516,00 euro voorop, en dit bedrag wordt door de NV niet betwist.

**Eindejaarspremie:** de heer G toont niet aan dat de eindejaarspremie ook berekend moet worden op het variabel loon.

**Ecocheques:** de NV betwist niet dat de heer Gi recht heeft op ecocheques voor een bedrag van 250,00 euro (20,83 euro per maand x 12) per jaar.

**Voordelen in natura:** In haar berekening erkent de NV dat het privaat gebruik van de bedrijfswagen becijferd kan worden op 450,00 euro per maand en de voordelen in natura (privaat gebruik GSM, PC en internet) op 75,00 euro per maand.

## 1.2. Opzeggingstermijn

PAGE 01-00000299263-0007-0016-01-01-4



Geen akkoord over de duur van de na te leven opzeggingstermijn

Ten onrechte argumenteert de NV dat partijen met toepassing van artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet een akkoord hebben gesloten met betrekking tot de duur van de opzeggingstermijn.

De verwijzing van de NV naar artikel 6 van de individuele overeenkomst van 18 september 2007 is niet relevant: zoals terecht opgemerkt door de arbeidsrechtbank werd deze overeenkomst gesloten met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques, en is de in artikel 6 vermelde opzeggingstermijn enkel van toepassing voor de opzegging van de overeenkomst tot toekenning van maaltijdcheques.

Na te leven opzeggingstermijn

Bij ontstentenis van akkoord tussen partijen dient de opzeggingsvergoeding met toepassing van artikel 82 § 3 en artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaald te worden door de rechter.

De opzeggingstermijn moet bepaald worden met inachtneming van de op het tijdstip van de opzegging voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden, rekening houdend met de hiernavolgende criteria:

anciënniteit: 4 jaar en 9 maanden  
leeftijd: 34 jaar en 4 maanden  
functie: export manager  
loon: 79.415,42 euro

mede in acht genomen de gegevens eigen aan de zaak.  
(vgl. Cass. 17 september 1975, T.S.R. 1976, 14; Cass. 3 februari 1986, J.T.T. 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, R.W. 1990-91, 1409; Cass. 9 mei 1994, Arr. Cass. 1994, 461; Cass. 2 december 2002, Soc. Kron. 2003, 166; Cass. 3 februari 2003, J.T.T. 2003, 262; Cass. 5 januari 2009, nr. S.08.0086.N)

De arbeidsrechtbank begrootte de na te leven opzeggingstermijn correct op zes maanden.



Ten onrechte houdt de NV voor dat rekening moet gehouden worden met het feit dat de heer G in een E-mail van 29 april 2009 zich in onbetamelijke uitdrukkingen uitliet.

Wanneer de rechter een opzeggingstermijn dient te bepalen, mag hij geen rekening houden met de tekortkomingen van de werknemer aan zijn verplichtingen.  
(vgl. Cass. 23 februari 1987, J.T.T. 1987, 265)

Bij de bepaling van een opzeggingstermijn moet enkel rekening worden gehouden met omstandigheden die bestaan op het ogenblik van het ontslag, voor zover deze omstandigheden de voor de bediende bestaande kans om spoedig een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden beïnvloeden.  
(vgl. Cass. 3 februari 2003, J.T.T. 2003, 262)

De NV kan niet ernstig argumenteren dat onbehoorlijk taalgebruik dat dateert van meer dan drie jaar voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van aard is om zijn kansen op wedertewerkstelling te beïnvloeden.

### **1.3. Aanvullende opzeggingsvergoeding**

Op basis van een na te leven opzeggingstermijn van 6 maanden en een jaarloon van 79.415,42 euro heeft de heer G recht op een totale opzeggingsvergoeding van 39.707,71 euro, becijferd als volgt:

79.415,42 euro (jaarloon) x 6/12

Hiervan betaalde de NV reeds 19.309,26 euro, zodat de heer G recht heeft op betaling door de NV van een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 20.398,45 euro, becijferd als volgt:

39.707,71 euro (verschuldigd) - 19.309,26 euro (betaald)

### **2. Loon voor betaalde feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst, voor niet inhaalrustdagen en overeenstemmend vertrekvakantiegeld**

Partijen zijn het er over eens dat deze onderdelen van de oorspronkelijke vordering van de heer G, die cijfermatig niet ter discussie staan, door de arbeidsrechtbank terecht gegrond werden verklaard.



### 3. Saldo bonus 2012

a.-

Uit de door partijen bijgebrachte stukken en door hen ontwikkelde argumenten blijkt dat de heer G recht had op een bonus in functie van het behaalde zakencijfer. Voor 2011 bedroeg de te behalen doelstelling 3.991.442,00 euro. De bonus wordt dan becijferd aan de hand van de overschrijding van deze doelstelling, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de 'sales managers' van de 'health business unit' en de 'regular unit'.

Zoals terecht opgemerkt door de arbeidsrechtbank zijn partijen het niet eens over welk zakencijfer de heer G behaalde, en tot welke afdeling hij behoorde.

b.-

De NV zelf geeft aan dat de heer G in 2011 een zakencijfer van 4.037.391,00 euro realiseerde, terwijl de heer G uitgaat van een zakencijfer van 4.132.887,00 euro. Het verschil heeft betrekking op volgende bedragen:

21.390,00 euro te weinig aangerekend zakencijfer Italië  
11.440,00 euro niet aangerekend zakencijfer Servië  
62.666,00 euro creditnota

Indien de heer G argumenteert dat 21.390,00 euro zakencijfer te weinig werd aangerekend voor Italië en 11.440,00 euro zakencijfer niet werd aangerekend voor Servië, dient hij minstens aan te tonen dat hij deze zakencijfers ook effectief heeft gerealiseerd.

Dit bewijs wordt niet geleverd door het enige stuk dat de heer G bijbrengt (zijn stuk 13): nog afgezien van het feit dat het niet duidelijk is wie de auteur is van dit document, kan uit dit stuk niet worden opgemaakt dat 21.390,00 euro zakencijfer te weinig werd aangerekend voor Italië en 11.440,00 euro zakencijfer niet werd aangerekend voor Servië.

Met betrekking tot de aangerekende creditnota stelde de arbeidsrechtbank vast dat hiermee geen rekening kon worden gehouden, daar deze niet werd bijgebracht. In het kader van de beroepsprocedure duikt deze creditnota wel op (stuk13 dossier NV). Met het argument van de heer G dat met deze creditnota geen rekening kan worden gehouden daar deze niet voorkomt op het zakencijfer in zijn stuk 13 kan geen rekening worden gehouden ; hiervoor immers werd reeds gesteld dat het niet duidelijk is wie de auteur is van dit document.



Ook met de twee verdere argumenten van de heer G. kan geen rekening worden gehouden. Het is hierbij van belang op te merken dat de bonus berekend wordt op grond van het gerealiseerde zakencijfer, zodat wel degelijk rekening kan worden gehouden met aangerekende creditnota's. Het vermoeden van de heer G. dat de creditnota wel eens betrekking zou kunnen gehad hebben op 2010, is evenmin van belang: zij dateert van 2011 en wordt dus aangerekend op het zakencijfer van dat jaar.

Samengevat betekent dit voor de bepaling van de voor 2011 verschuldigde bonus rekening moet worden gehouden met een gerealiseerd zakencijfer van 4.037.391,00 euro.

c.-

Met betrekking tot de factor die toegepast moet worden op de maandwedge om de bonus te bepalen, blijkt uit het door de NV zelf bijgebrachte stuk 5 (overzicht van het gerealiseerde zakencijfer) dat de heer G. wel degelijk behoorde tot de 'health business unit'.

d.-

Een en ander betekent dat de bonus als volgt moet worden berekend:

|               |                   |
|---------------|-------------------|
| Doelstelling: | 3.991.442,00 euro |
| Behaald:      | 4.037.391,00 euro |

Dit is meer dan 101 doch minder dan 102 % zodat de toepasselijke factor 1,48 bedraagt. Blijkbaar werd 1,38 als factor gehanteerd, zodat een aanvullende bonus 2011 verschuldigd is van 448,80 euro, gecijferd als volgt:

4.488,00 euro (basismaandloon 2011) x (1,48 – 1,38)

#### 4. Bonus 2012

Uit de door partijen bijgebrachte stukken en ontwikkelde argumenten blijkt dat alleszins vanaf 2010 de toegekende bonussen de structuur hadden die onder 3.- werd uiteengezet en die gebaseerd is op het bereiken van een doelstelling op jaarbasis.

Het recht op dergelijke bonus ontstaat door het bereiken van deze jaardoelstelling.  
(vgl. Arbh. Antwerpen 28 april 2004, Soc.Kron. 2005, 25)

Indien het juist is dat het feit dat de werkgever die nalaat de jaardoelstellingen kenbaar te maken, beschouwd kan worden als een contractuele tekortkoming, is de conclusie van de



heer G dat in dergelijk geval automatisch de doelstellingen moeten geacht worden behaald te zijn, te verregaand. Minstens moet hierbij rekening gehouden worden met het feit dat een contractuele bepaling die de werkgever verplicht jaarlijks de doelstellingen kenbaar te maken, er niet aan in de weg staat dat deze doelstellingen in de loop van het jaar kenbaar worden gemaakt.

Of de vaststelling van de jaardoelstellingen dan tijdig is gebeurd, hangt af van de omstandigheden van de zaak. Naar redelijkheid mag van de werkgever worden verwacht dat hij deze doelstellingen niet bepaalt gedurende de laatste dagen van het jaar, maar niets belet dat hij hier mee wacht tot bijvoorbeeld het derde trimester.

Indien zoals in voorliggende betwisting, de werkgever geen jaardoelstellingen heeft kenbaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, is het redelijk terug te grijpen naar de doelstelling die voor het afgelopen jaar werd gesteld (3.991.442,00 euro).

Van de heer G mag dan verwacht worden dat hij minstens aannemelijk maakt dat hij gedurende de periode van tewerkstelling in 2012 (7 maanden) erin geslaagd is de jaardoelstelling van het vorige jaar te halen. De heer G brengt hiervoor geen enkel element bij.

Dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van de heer G werd door de arbeidsrechtbank dan ook terecht afgewezen.

**B. De oorspronkelijke tegenvordering van de NV**

a.-

De tegenvordering van de NV strekt ertoe de schade te vergoeden die aan de bedrijfswagen werd aangebracht ten gevolge volgende incidenten:

- Een eerste inbraak in de wagen, feit dat dateert van 2008, waarbij de laptop werd gestolen;
- Een tweede inbraak in de wagen, waarover verdere informatie ontbreekt;
- Diefstal van de wagen in 2010, nadat de heer G bij het joggen in het Ter Kamerenbos de autosleutels verliest, en de wagen later wel werd terug gevonden, doch zwaar beschadigd.

b.-

Artikel 18 eerste en tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

PAGE 01-00000299263-0012-0016-01-01-4



*"Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.*

*Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt."*

Bedrog in de zin van voornoemd artikel wordt omschreven als de opzettelijke, d.w.z. bewust gewilde tekortkoming van de werknemer aan de verplichtingen die voor hem uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien, waardoor hij zijn persoonlijke aansprakelijkheid ten opzichte van zijn werkgever in het gedrang brengt, indien uit deze tekortkomingen althans schade is voortgevloeid.

Essentieel in dit verband is het intentioneel element, het kwaadwillig oogmerk, de wil om schade te berokkenen.

(vgl. A. Van Oevelen, De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, R.W. 1987-88, 1176)

De zware fout in de zin van artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet wordt omschreven als elke niet-intentionele fout, die zo grof en buitenmatig is dat zij in hoofde van degene die ze begaat niet te verontschuldigen is.

(vgl. Arbrb. Antwerpen 13 november 1972, J.T.T. 1974, 62)

Onderscheldingscriterium tussen een gewone fout en een zware fout is op de eerste plaats het onredelijk karakter van de zware fout.

De zware fout is in die zin de fout die door een redelijk mens in gelijkaardige omstandigheden niet zou gepleegd zijn.

(vgl. Arbrb. Bergen 10 maart 1972, J.T.T. 1975, 222 ; Arbrb. Luik 21 november 1972, Jur. Liège 1972-73, 206)

De gewoonlijk voorkomende lichte fout in de zin van artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet kan worden omschreven als de lichte fout die zich bij herhaling voor doet, zonder dat iedere fout, op zichzelf beschouwd, de aansprakelijkheid van de werknemer in het gedrang kan brengen.



Vereist is dat men in de persoon van de werknemer moet kunnen spreken van een zekere neiging, een geestesgesteldheid, om in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst foutief te handelen.

(vgl. A. Van Oevelen, o.c., R.W. 1977-88, 1179)

C.-

Indien de NV bijgevolg van de heer G        vergoeding wenst te bekomen van de schade die zij heeft geleden ten gevolge van de hiervoor vermelde feiten, dient zij aan te tonen dat betrokkene een gekwalificeerde fout heeft gepleegd in de zin van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Terecht oordeelde de arbeidsrechtbank dat het verlies van de autosleutels tijdens het joggen geen zware fout is, maar een ongelukkige samenloop van omstandigheden die erin bestond dat malafide personen de sleutels hebben gevonden en de wagen hebben gestolen.

Ook van eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte fouten wordt geen bewijs geleverd: naast de verder niet gedocumenteerde diefstal betreft het twee feiten die hebben plaatsgegrepen twee jaar van elkaar, op een totale tewerkstelling van bijna vijf jaar.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank de tegenvordering van de NV als ongegrond heeft afgewezen.

## **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 van de NV ontvankelijk doch slechts zeer gedeeltelijk gegrond;

Verklaart het incidenteel beroep van de heer G        ontvankelijk doch ongegrond;



Hervormt het bestreden vonnis in de mate dat het de vordering van de heer G tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding gegrond verklaarde voor een bedrag van 20.775,76 euro en zijn vordering tot betaling van een saldo bonus 2011 voor een bedrag van 1.570,80 euro;

Opnieuw recht doende, verklaart deze onderdelen van de oorspronkelijke vordering van de heer G als volgt gegrond en veroordeelt de NV tot betaling van:

20.398,45 euro aanvullende opzeggingsvergoeding  
448,80 euro saldo bonus 2011

Beide bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juli 2012 en met de gerechtelijke intrest vanaf 18 april 2013 tot de dag van de volledige betaling;

Bevestigt het bestreden vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst de NV in de kosten van het hoger beroep, in hoofde van beide partijen vereffend op

2.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding



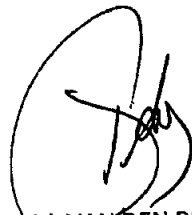
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Daniel RYCKX,  
Simone ALAERTS  
Ferdy BUGGENHOUDT  
bijgestaan door :  
Dirk VAN DEN BROECKE,

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

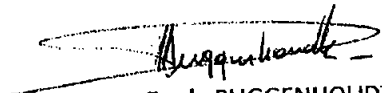


Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE

Simone ALAERTS



Ferdy BUGGENHOUDT

Mevr. Simone 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 F. Buggenhoudt, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 23 oktober 2015 door:

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



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE

