

Kopie

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



Repertoriumnummer 2015 / 32 47
Datum van uitspraak 22 december 2015
Rolnummer 2015/AB/70

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000345344-0001-0015-02-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

VRANKEN POMMERY BENELUX NV, met maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL,
Saintelettesquare 11-12 bus 7,
Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. CRAENINCKX Herman, advocaat te 1000 BRUSSEL, Lokumstraat
25

tegen

V

Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VERVAEKE Eric, advocaat te 2000 ANTWERPEN, Baron
Dhanislaan 20 bus 3

*

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 14-11-2014 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 12/7439/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 21 januari 2015,
- de conclusies voor de appellante,

┌ PAGE 01-00000345344-0002-0015-02-01-4 ┐



- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 17 november 2015, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 15 december 2015 doch uitgesproken op heden.

*

I. De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De nv Vranken Pommery Benelux (hierna "Vranken Pommery") is verdeler van champagne, wijn en andere drank. Op 14 februari 2011 sloten mevrouw V. (° 13 augustus 1960) en Vranken Pommery een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Mevrouw V. oefende de functie van "regionaal commercieel directeur" uit. Het eerste maandloon bedroeg 5.000 euro bruto.

2.

Na amper 13 maanden stelde Vranken Pommery met een brief van 29 maart 2012 een onmiddellijk einde aan de arbeidsovereenkomst en kondigde zij de betaling aan van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 5 maanden loon. Zij verzaakte niet aan het concurrentiebeding dat vervat was in de arbeidsovereenkomst.

Vranken Pommery betaalde de opzeggingsvergoeding niet. Vranken Pommery (de heer M.) verweet mevrouw V. dat zij een sponsorcontract voor 3.300 euro met een golfclub te Waregem had afgesloten waarin ook haar persoonlijk lidgeld van de club begrepen was (ter waarde van 1.700 euro); bovendien herinnerde Vranken Pommery zich niet de overeenkomst te hebben ondertekend.

Mevrouw V. schreef op 16 mei 2012 aan de heer M. :

"Ik ontvang uw brief van 18 april 2012 tegen de inhoud waarvan ik met klem protesteer.

U herinnert zich niet het sponsoringcontract met de NV THE GREEN te hebben ondertekend. Bij mijn weten hebt U hoogst persoonlijk die overeenkomst ondertekend, samen met de heer



DE VI van THE GREEN. Misschien kan U het document eens nakijken en zien wie er op heeft getekend.

Vervolgens schrijft U te hebben vernomen dat het sponsoringsbudget dat ik bij THE GREEN heb genegocieerd een bedrag van € 1700 overeenstemmend met mijn persoonlijke bijdrage aan deze club zou hebben bevat. Dit is een onjuiste voorstelling van zaken.

Vanzelfsprekend heeft VRANKEN POMMERY er belang bij dat haar vertegenwoordigers, zoals ikzelf, aan netwerking doen om klanten te benaderen. Een golfclub is een ideale plaats om zulks te doen wanneer men Champagne moet aan de man brengen. Dit is een van de redenen waarom ik zelf ook golfspeelster ben. Toen ik het contract met THE GREEN onderhandelde is mij voorgesteld dat ik, mits het tot stand komen van die overeenkomst, een jaar lang vrij de golfclub te Waregem zou kunnen bezoeken. Ik wist niet dat het lidmaatschap een waarde had van € 1700 en ik was ook niet van plan persoonlijk dat bedrag voor een lidmaatschap aan die club uit te geven, maar het leek mij een ideale mogelijkheid om contacten te leggen en, vanzelfsprekend, via die contacten te trachten het zakencijfer van POMMERY te trachten te verhogen. Ik wist natuurlijk op dat ogenblik (begin 2012) niet dat U mij op 30 maart 2012 zou ontslaan. Sponsoringscontract en prijs in kwestie zijn volstrekt normaal en gebruikelijk, en vanzelfsprekend hebt U dat contract ook niet geannuleerd, is VRANKEN POMMERY op geen enkel wijze benadeeld. Ikzelf heb ook geen voordeel, vermits ik op andere plaatsen aan golf doe en ik het gratis lidmaatschap enkel aanvaardde in functie van mijn taak bij VRANKEN POMMERY."

Vranken Pommery bleef bij haar standpunt.

3.

Op 1 juni 2012 liet mevrouw Vi Vranken Pommery dagvaarden voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Met een eerste vonnis van 25 september 2012 veroordeelde de arbeidsrechtbank Vranken Pommery tot de betaling van volgende bedragen:

- 18.020,45 € bruto ten titel van opzeggingsvergoeding ten belope van 3 maanden;
- 862,33 € ten titel van pro rata eindejaarspremie;
- 2.349,59 € ten titel van vakantiegeld,

vermeerderd met de wettelijke en gerechtelijke interesten vanaf hun eisbaarheid.

De rechtbank veroordeelde Vranken Pommery eveneens tot de afgifte van volgende sociale documenten, onder verbeurte van een dwangsom van 150 € per document, per dag vertraging bij gebreke aan afgifte ervan binnen de 10 dagen na de betekening van het tussengekomen vonnis:

- de loonfiche februari 2012;
- de loonfiche maart 2012;
- het werkloosheidsbewijs C4;
- het dienstcertificaat;
- het vakantieattest einde dienst.

De arbeidsrechtbank verwees de zaak voor het overige naar de rol.



4.

Met een tweede vonnis van 14 november 2014 verklaarde de arbeidsrechtbank de hoofdvordering van mevrouw V. ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond en zij veroordeelde Vranken Pommery tot de betaling van volgende bedragen:

- 15.597,73 € bruto ten titel van aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf ontslag tot betaling;
- 17.715,43 € bruto ten titel van concurrentievergoeding, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf ontslag tot betaling;
- 14.404,36 € bruto ten titel van bonus voor 2011, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf eisbaarheid tot betaling;
- 7.668,02 € bruto ten titel van vertrekvakantiegeld 2011-2012, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf dagvaarding tot betaling;
- 132,28 € bruto ten titel van vertrekvakantiegeld 2012-2013, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf dagvaarding tot betaling;
- 390,60 € ten titel van kostenvergoeding, te vermeerderen met moratoire interest aan de wettelijke rentevoet vanaf dagvaarding tot betaling.

Vranken Pommery werd eveneens veroordeeld tot afgifte van de sociale en fiscale documenten met betrekking tot bovenstaande vergoedingen.

De overige vorderingen van mevrouw V. werden afgewezen.

De arbeidsrechtbank verklaarde de tegenvordering van Vranken Pommery ontvankelijk, doch ongegrond. Vranken Pommery werd veroordeeld tot de kosten van het geding, begroot op 188,22 € dagvaardingskosten en 5.500 € rechtsplegingvergoeding.

II. Het hoger beroep

Het hoofdberoep

5.

Vranken Pommery stelde hoger beroep in. Zij vordert:

- de vorderingen van mevrouw V. ongegrond te verklaren;
- indien het hof de vorderingen van mevrouw V. toch gegrond zou verklaren, deze te beperken rekening houdend met hetgeen vaststaat, het werkelijke basisjaarloon zoals hierboven begroot en de reeds door haar ontvangen bedragen, evenals Vranken Pommery toe te staan deze sommen op een derdenrekening te storten;
- de tegenvordering en vordering tot erkenning van valsheid in burgerlijke zaken van Vranken Pommery ontvankelijk en gegrond te verklaren, en aan de partijen te bevelen te verschijnen voor de Arbeidshof, in voorkomend geval bijgestaan door hun advocaten, evenals voor recht te zeggen dat de handtekening van de heer M. op de samenwerkingsovereenkomst tussen NV The Green en Vranken Pommery vals is;
- te verklaren dat mevrouw V. wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van 25.000 € aan Vranken Pommery;



- mevrouw V te veroordelen tot de betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding ter waarde van een voorlopig geschat bedrag van 5.500 € (hoofdvordering) + 2.200 € (tegenvordering) in eerste aanleg, en 5.500 € (hoofdvordering) + 2.200 € (tegenvordering) in hoger beroep. In ondergeschikte orde, indien beide partijen onderscheidenlijk omtrent enig van de voorliggende geschilpunten in het ongelijk zouden worden gesteld, de kosten krachtens art. 1017 vierde lid Ger.W. bij gelijke delen om te slaan tussen de partijen.

Het Incidenteel beroep

6.

Mevrouw V stelde met conclusies neergelegd ter griffie op 3 februari 2015 incidenteel beroep in.

Zij vordert het vonnis te hervormen wat betreft de niet-toegekende feestdagenvergoeding, het bedrag van de opzeggingsvergoedingen en de concurrentievergoeding en het vakantiegeld einde dienst 2012-2013:

- 22.522,92 € saldo opzegvergoeding
- 24.326,02 € forfaitaire vergoeding concurrentiebeding gelijk aan drie maanden loon, minstens schadevergoeding
- 246,38 € feestdagenvergoeding 8 april 2012
- 2.375,10 € vakantiegeld einde dienst 2012-2013.

Zij berust in het vonnis wat betreft het afwijzen van de uitwinningsvergoeding en het beperken van de concurrentievergoeding tot drie maanden.

Zij vordert bovendien Vranken Pommery te veroordelen tot afgifte van de sociale documenten, nl.

- de individuele loonrekening 2012
- de loonrekeningen over de gevorderde bedragen, onder verbeurte van een dwangsom van € 150 per document, per dag vertraging, bij gebreke aan afgifte ervan binnen de 10 dagen na de betekening van het tussen te komen arrest.

7.

Het vonnis werd betekend op 23 december 2014. Het hoger beroep was tijdig en de vormvoorwaarden werden nageleefd. Het hoger beroep is bijgevolg ontvankelijk. Ook het incidenteel beroep is ontvankelijk.

III. Bespreking

De bonus

8.

De eerste rechter kende de door mevrouw V gevorderde bonus van 14.404,36 EUR bruto voor het jaar 2011 toe.

De eerste rechter leidde terecht af uit de stukken dat Vranken Pommery deze bonus verschuldigd was:

- de brief van Vranken Pommery van 30 december 2010 somde het loon en de voordelen op die aan mevrouw V zouden worden toegekend en vermeldde daarbij uitdrukkelijk dat



zij een premie kon ontvangen gelijk aan 20 % van het bruto jaarloon, in functie van de realisatie van de doelstellingen die door de algemene directie voor haar zouden worden vastgesteld.

De arbeidsovereenkomst die de partijen op 14 februari 2011 ondertekenden, bepaalde dan in artikel 4 dat mevrouw V een jaarpremie zou ontvangen ("perceva" = zal ontvangen) op basis van doelstellingen vastgesteld volgens een document toegevoegd als bijlage. Blijkbaar was er geen bijlage.

Mevrouw V legt een tabel neer, gedateerd op 31 december 2011, met in de linker kolom een lijst van werknemers (en ook de "winkel" en "Luxemburg" en "B to B") en naast elke naam telkens een totaal aantal flessen, per merk, en daaronder "de realisatie" uitgedrukt in een aantal flessen, en in de rechter kolom de totalen (stuk 7).

De eerste cijfers zijn ronde getallen en dus klaarblijkelijk streefcijfers (bv 20.000 Pommery) ; de "realisaties" zijn variërende cijfers die klaarblijkelijk de gerealiseerde verkopen zijn.

Voor mevrouw V werd het streefcijfer vastgesteld op "20.700" flessen in totaal en het aantal verkochte flessen op "39.939".

Het is zeer geloofwaardig dat dit overzicht door Vranken Pommery werd opgesteld. Vranken Pommery betwist als dusdanig niet concreet de cijfers en brengt geen documenten voor waaruit andere streefcijfers en verkoopcijfers zouden blijken, daar waar het zeker is dat een verdeler als Vranken Pommery dergelijke gedetailleerde overzichten opstelt. Hetzelfde geldt voor het overzicht met het zakencijfer, per maand, op naam van mevrouw V hetzij in totaal 811.572,15 EUR voor 2011 (stuk 11).

Integendeel blijkt uit de verklaringen van twee werknemers die Vranken Pommery neerlegt (stukken 10 en 11) dat er wel degelijk streefverkoopcijfers voor mevrouw V met het oog op het behalen van een bonus werden in aanmerking genomen. De niet verder gedocumenteerde beweringen van deze werknemers dat mevrouw V zich klanten van haar collega's zou hebben toegeëigend vormen geen voldoende bewijs. Het blijkt overigens niet eens dat zij daarvoor ooit werd terechtgewezen.

Uit de voormelde stukken blijkt voldoende zeker dat Vranken Pommery verkoopdoelstellingen voor mevrouw V had bepaald met het oog op de toekenning van een bonus en dat zij die had behaald. Vranken Pommery kan zich als werkgever niet beroepen op het feit dat er geen meer nadrukkelijke bonustoezegging voorligt. Ook voor arbeidsovereenkomsten geldt dat deze te goeder trouw moeten uitgevoerd worden (artikel 1134 Burgerlijk Wetboek). Vranken Pommery toont niet aan dat er nog andere doelstellingen moesten behaald worden. In die omstandigheden mag aangenomen worden dat mevrouw V de doelstellingen had behaald en recht had op de maximale bonus, hetzij: $5.173,98 \text{ EUR bruto} \times 13,92 \times 20 \% = 14.404,36 \text{ EUR bruto}$.

De opzeggingsvergoeding

9.

Anders dan wat Vranken Pommery beweert, blijkt helemaal niet dat er een akkoord bestond tussen de partijen om de opzeggingsvergoeding te beperken tot het bedrag dat in het eerste vonnis van 25 september 2012 werd toegekend. Dergelijk akkoord werd niet geacteerd op



het zittingsblad en blijkt niet uit het vonnis. Integendeel blijkt daaruit dat het om een provisionele veroordeling ging waartegen Vranken Pommery geen bezwaar had.

De in aanmerking te nemen opzeggingstermijn: zoals de eerste rechte terecht vaststelde, blijkt dat er een akkoord was over een in aanmerking te nemen opzeggingstermijn van 5 maanden: de werkgever zegde dit toe in de ontslagbrief en mevrouw V. aanvaardde deze termijn en drong aan op de betaling van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding. Dergelijke overeenkomst was geldig (artikel 82§3 van de arbeidsovereenkomstenwet, zoals van toepassing op de feiten) en de werkgever was gebonden door deze overeenkomst (artikel 1134 burgerlijk wetboek).

Wat betreft de berekening van het basisloon:

10.

Overeenkomstig artikel 39 van de arbeidsovereenkomstenwet is de opzeggingsvergoeding gelijk is aan het lopend loon en de voordelen overeenstemmend met de opzeggingstermijn.

De bonus: zoals hierboven werd uiteengezet, bestond een deel van het loon uit een bonus op basis van de gerealiseerde doelstellingen. Het blijkt niet dat Vranken Pommery voor het ontslag een einde had gesteld aan het recht op een bonus of nog dat zij het recht op een bonus had beperkt tot 2011. Overigens dient in dat verband rekening gehouden te worden met het feit dat de werkgever niet eenzijdig de arbeidsvoorwaarden mag wijzigen (artikel 1134 Burgerlijk wetboek en artikel 25 arbeidsovereenkomstenwet). De bonus maakte dus wel degelijk deel uit van het lopend loon.

Mevrouw V. was slechts drie maanden in dienst in 2012. Bijgevolg is enkel de bonus voor 2011 bekend. Haar omzet voor de twee eerste maanden van 2012 lag in de lijn van de cijfers voor het jaar voordien (stuk 11). Er is geen reden om aan te nemen dat de bonus in 2012 lager zou zijn geweest. Bijgevolg mag de bonus van 2011 in aanmerking genomen worden als onderdeel van het lopend loon.

De voordelen in natura: zoals Vranken Pommery opmerkt sloot de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk het privégebruik van de GSM en de laptop uit. Mevrouw kreeg wel de beschikking over een wagen Audi A4 die zij privé mocht gebruiken voor 7.500 km per jaar. Zij beschikte ook over een tankkaart, die zij onvermijdelijk ook voor dit privé-gebruik gebruikte met goedvinden van de werkgever.

Zoals het Hof van Cassatie bevestigde, geldt het volgende:

- om loon te bepalen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, moet rekening worden gehouden, wanneer de werknemer dit vordert, met de werkelijke waarde van het voordeel in natura, dit zijn de werkelijke kosten die de werknemer zou moeten maken om hetzelfde voordeel te verwerven;
- wanneer de werkelijke waarde van het voordeel in natura niet met nauwkeurigheid kan worden vastgesteld, dient de rechter bij zijn begroting de werkelijke waarde zoveel mogelijk trachten te benaderen, rekening houdend met de concrete elementen van de zaak die van aard zijn om op de waardering van het voordeel invloed uit te oefenen (Cass. 26 september 2005, Soc. Kron. 2006,69).

Het voordeel van het kosteloos beschikken over een wagen bedraagt minstens 400 euro. Anders dan Vranken Pommery voorhoudt, moet de bruto-waarde van dit voordeel in aanmerking genomen worden, dus zonder aftrek van 100 euro die de werkgever als



bedrijfsvoorheffing inhield. Op de opzeggingsvergoeding zal immers ook bedrijfsvoorheffing worden ingehouden.

De forfaitaire onkostenvergoeding: artikel 4 van de arbeidsovereenkomst bepaalde dat een forfaitaire maandelijkse netto vergoeding van 300 EUR wordt betaald, naast de terugbetaling van representatiekosten op voorlegging van stukken. De betaling blijkt ook in de loonfiches.

Het mag aangenomen worden dat mevrouw V, die een commerciële functie had bij een verdeler van luxemerken, diverse kosten diende te maken waarvoor zij geen stavingstukken hoefde in te dienen (parking, carwash, kledij, vakliteratuur). Dergelijke vergoeding maakte dus geen dubbel gebruik uit met de representatiekosten (bv. restaurantbezoek met klanten) waarvoor zij ook nog terugbetaling kon bekomen mits zij de nodige stavingstukken indiende. Om die redenen mag aangenomen worden dat het om de vergoeding ging van beroepskosten die mevrouw V werkelijk maakte en ging het dus niet om een voordeel dat in aanmerking dient genomen te worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (vgl. Cass., 15 januari 2001, A.C., 2001, nr. 24).

Het basisloon dient dus als volgt berekend te worden:

Vast loon wedde: 5.173,98 € x 13,92	72.021,80 €
bonus	14.404,36 €
vakantiegeld op bonus (15,34% van 14.404,36 €)	2.209,62 €
bedrijfswagen: 400 € x 12	4.800,00 €
Groepsverzekering 21,82 € x 12	261,84 €
Totaal	93.697,62 €

11.

De opzeggingsvergoeding bedraagt: 93.697,62 € X5/12 = 39.040,67 €.

Onder aftrek van het provisioneel bedrag toegekend in het tussenvonnis (18.020,45€) , blijft een saldo van 21.020,22 € verschuldigd.

De concurrentievergoeding

12.

De eerste rechter kende een concurrentievergoeding toe op basis van de volgende overwegingen:

- artikel 8 van de arbeidsovereenkomst verbood mevrouw V om in dienst te treden bij een concurrent gevestigd in de Benelux tot 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, in ruil voor een forfaitaire vergoeding van 3 maanden loon, tenzij de werkgever binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst zou afzien van de toepassing van het concurrentiebeding.

-Om geldig te zijn had het concurrentiebeding echter, als tegenprestatie voor een concurrentieverbod van 12 maanden, moeten voorzien in een vergoeding van 6 maanden loon (artikelen 86 en 65 van de Arbeidsovereenkomstenwet).

- De overeengekomen vergoeding van 3 maanden loon was dus in elk geval te laag, en het concurrentiebeding daardoor nietig. Het stond mevrouw V vrij zich op de nietigheid te beroepen, en bij een concurrent in dienst te treden. Zij heeft dat expliciet niet gedaan, en ervoor gekozen het beding als geldig te aanzien. Als gevolg hiervan is het hele beding bindend, en kan mevrouw V ook enkel aanspraak maken op de overeengekomen



lagere vergoeding van 3 maanden loon. De vordering is dus gegrond ten belope van 3 en dus niet 6 maanden loon.

13.

Vranken Pommery heeft niet verzaakt aan het concurrentiebeding en kan zich als werkgever ook niet beroepen op de nietigheid van het beding. De wettelijk bepaalde geldigheidsvoorwaarden zijn immers enkel ten voordele van de werknemer (Cass., 2 mei 1988, *J.T.T.*, 1988, 281). Zij moet dus minstens de in de arbeidsovereenkomst bepaalde vergoeding betalen.

Mevrouw V berust in de beslissing van de eerste rechter waar deze de vergoeding beperkte tot 3 maanden loon.

14.

De partijen zijn het niet eens over de berekening van deze vergoeding.

Artikel 65 arbeidsovereenkomstenwet bepaalt in dat verband: *"...het (concurrentiebeding) moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.*

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkmán dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan."

Artikel 8 van de arbeidsovereenkomst vermeldt dat *"l'indemnité unique, compensatoire et forfaitaire [est] égale a 3 mois de la dernière rémunération brute mensuelle"* (vertaald in het Nederlands: *de eenmalige, compensatoire en forfaitaire vergoeding is gelijk aan 3 maanden van het laatste bruto maandloon*).

Zoals de eerste rechter oordeelde, blijkt niet dat de partijen de bedoeling hadden om in artikel 8 van de overeenkomst ten nadele van de werknemer af te wijken van het in de wet bepaalde basisloon voor de vergoeding en het variabel loon hebben willen uitsluiten (op risico overigens dat het concurrentiebeding alleen daarom reeds nietig zou zijn).

Zoals de eerste rechter ook terecht oordeelde volgt het uit de wettelijke bepalingen dat de concurrentievergoeding wordt berekend op het lopend maandloon en het gemiddelde van het variabel loon en niet op de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. De wetgever had in de oorspronkelijke tekst van arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 enkel in artikel 39 vermeld dat de opzeggingsvergoeding wordt berekend gelijk is aan het lopend loon en de voordelen. Later werd deze bepaling ook toegevoegd in artikel 101 wat betreft de berekening van de uitwinningsvergoeding (artikel 15 van de wet van 17 juli 1985 waarbij meerdere bepalingen van de arbeidsovereenkomsten werden aangepast). Deze vermelding werd echter niet toegevoegd in het artikel 65 wat betreft de concurrentievergoeding, zodat daaruit mag afgeleid worden dat de wetgever deze



toevoeging niet wenste te doen (vgl. de voorbereidende werken, Doc. Senaat, 1981-82,80; vgl. Cass 6 februari 2006, www.juridat.be).

Rekening gehouden met wat vermeld werd hierboven (randnummer 10) betreffende de onkostenvergoeding en de bonus, diende de concurrentievergoeding dus berekend te worden als volgt: $[(5.173,98 \text{ €} \times 13) + 14.404,36 \text{ €}] : 12 \times 3 = 20.416,52 \text{ euro bruto}$.

Feestdagenloon na uitdiensttreding

15.

Mevrouw V vordert 246,38 EUR bruto als feestdagenloon na uitdiensttreding voor 8 april 2012 (Pasen).

Artikel 14 van het Feestdagenbesluit van 18 april 1974 verplicht de werkgever om het loon voor feestdagen te betalen die vallen binnen 30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als de werknemer niet in dienst is getreden van een andere werkgever.

Mevrouw V legt in hoger beroep stukken neer waaruit blijkt dat zij na haar ontslag werkloosheidsuitkeringen heeft aangevraagd en dat zij voorlopige uitkeringen kreeg in afwachting van de uitbetaling van de opzeggingsvergoeding van haar laatste werkgever, Vranken Pommery. Zij toont dus aan dat zij niet elders in dienst was getreden op 8 april 2012, wat overigens weinig waarschijnlijk was zo kort na haar ontslag.

Het bedrag werd correct berekend op basis van 21 werkdagen in april 2012 ($5.173,98 \times 1/21 = 246,38 \text{ €}$).

Deze vordering is dus gegrond.

Vakantiegeld einde dienst

Het vakantiegeld 2011 -2012:

16.

Het vakantieattest (stuk 14 mevrouw V) vermeldt een brutobedrag van 8.763,44 euro , waarmee mevrouw V zich akkoord verklaart.

Daarvan moet het enkel vakantiegeld voor 5 reeds opgenomen dagen worden afgetrokken. Ook daarover bestaat geen betwisting.

De berekening in de conclusies van mevrouw Vi is correct:

Vakantiegeld einde dienst 8.763,44 €

Af te trekken reeds opgenomen enkel verlofgeld

€ 57.128,02 x 7,67% x 5/12= -1.095,42 €

Saldo(bruto) 7.668,02 €

Vranken Pommery toont niet aan dat dit bedrag ooit werd betaald . Haar stukken 12 en 13 waarnaar zij verwijst (een totaal nettobedrag van 10.559,86 euro, deels betaald aan mevrouw V en deels aan de RVA op 10 december 2012) betreft de nettobedragen die overeenstemmen met de brutobedragen toegekend in het provisioneel vonnis en waartegen geen hoger beroep werd ingesteld:

- 18.020,45 € opzeggingsvergoeding ten belope van 3 maanden;

- 862,33 € pro rata eindejaarspremie;

- 2.349,59 € vakantiegeld 2012 -2013 op het gewone loon.

De beslissing van de eerste rechter over het vakantiegeld 2011 -2012 in het bestreden vonnis was terecht.



Het vakantiegeld 2012 -2013:

17.

In het provisioneel vonnis werd alvast een deel vakantiegeld 2012 -2013 toegekend , berekend op het vast loon voor de periode van 1 januari 2012 tot en met 29 maart 2012, hetzij 15.316,76 EUR bruto x 15,34 % = 2.349,59 EUR. Dit bedrag vakantiegeld werd vervolgens betaald (stukken 12 en 13 Vranken Pommery).

Artikel 46 van het Koninklijk besluit van 30 maart 1967 bepaalt dat de ontslagen bediende gerechtigd is op 15,34 % van de tijdens het lopend vakantiedienstjaar verdiende brutowedde.

Mevrouw V heeft bijgevolg ook nog recht op vakantiegeld 2012-2013 berekend op de volgende vergoedingen:

- Feestdagenloon: 246,38 €

- Pro rata eindejaarspremie 862,33 €

- Bonus voor 2011 14.404,36 €

Hetzij 15.513,07 € x 15,34%= 2.379,70 €

De onkostenvergoeding

18.

Deze vergoeding werd door de eerste rechter terecht toegekend op basis van overwegingen waarbij het hof zich aansluit en die verder niet worden weerlegd door Vranken Pommery .

De overeenkomst bepaalde dat mevrouw V recht had op de terugbetaling. De kosten worden voldoende bewezen door de stukken en door het feit dat Vranken Pommery niet ontkent dat mevrouw V af en toe met klanten moest gaan eten, noch dat zij van 17 tot 20 maart 2012 in Reims was voor een internationale vergadering. Vranken Pommery ontkent ook niet dat mevrouw V werkte op de data waarop de kosten gemaakt werden.

De dwangsom

19.

Het past om een de veroordeling tot afgifte van de sociale documenten gepaard te laten gaan met een beperkte dwangsom. Het volstaat voor Vranken Pommery om de documenten tijdig af te leveren zodat de dwangsom niet verschuldigd zal zijn.

De schadevergoeding die Vranken Pommery vordert

20.

Vranken Pommery stelt dat mevrouw V de handtekening van de heer M algemeen directeur, gescand of geplakt heeft op een samenwerkingsovereenkomst tussen Vranken Pommery en golfclub nv The Green van 1 januari 2012, en beweert dat zij schade ten belope van 25.000 EUR provisioneel heeft geleden.

In deze overeenkomst kende Vranken Pommery een sponsorbudget van 3.300 EUR toe aan de golfclub, in ruil voor de promotie van champagnes.

Daarnaast mocht mevrouw V als gevolg van de sponsorovereenkomst blijkbaar een jaar lang gratis de golfclub bezoeken. Dit persoonlijk lidmaatschap vertegenwoordigt normaal gezien blijkbaar een kostprijs van 1.700 EUR, maar werd nergens in de overeenkomst vermeld.



Mevrouw V had haar werkgever moeten inlichten over het feit dat de golfclub haar een jaar lang gratis toegang tot de club toekende. Het blijkt echter niet dat Vranken Pommery enig nadeel heeft ondervonden. Zij toont niet aan dat het sponsorbudget van 3.300 EUR abnormaal was en zij heeft blijkaar na het ontslag van mevrouw V reeds in april 2012 een nieuwe sponsoringovereenkomst gesloten met de club waarbij niet blijkt of het om een lager bedrag ging. De club heeft weliswaar in april 2012 aan Vranken Pommery bevestigd dat mevrouw V niet langer lid was in het kader van de sponsoringovereenkomst maar heeft niet willen bevestigen dat mevrouw V had gevraagd dat 1.700 euro lidgeld in het sponsoringbijdrage zou begrepen zijn. Het blijkt dus niet dat werd overeengekomen dat in het sponsoringbudget van 3.300 euro 1.700 euro lidgeld was begrepen. Het lijkt integendeel normaal dat een golfclub aan een belangrijke sponsor een vorm van gratis toegang tot de club toekent. Zo blijkt ook dat in april 2012 de gratis toegang opnieuw werd toegezegd, onder de vorm van een lidmaatschap, "greenfees" of initiaties (stukken 12-12 mevrouw V).

In deze omstandigheden moet het hof, net zoals de eerste rechter vaststellen dat Vranken Pommery zelfs niet geloofwaardig maakt dat zij persoonlijk werkelijk enige schade heeft geleden door het sluiten van deze overeenkomst, of de handtekening van de heer M nu origineel is of gescand, noch dat zij enige "reputatieschade" of "interne schade" zou hebben geleden zoals zij beweert. Een verder onderzoek naar de vraag of de handtekening al dan niet gescand werd is bijgevolg niet nuttig.

De dagvaardingskosten

21.

Vranken Pommery betwist de kosten van de dagvaarding omdat mevrouw V overeenkomstig artikel 704 §1 van het Gerechtelijk Wetboek de mogelijkheid had om de zaak met een verzoekschrift aanhangig te maken.

De dagvaarding wordt betekend door een gerechtsdeurwaarder en biedt dus meer waarborgen dat deze de bestemming bereikt dan de gerechtsbrief die door de griffier via de post aan de partijen wordt verzonden. Het was dus ook in het belang van Vranken Pommery dat mevrouw V de vordering bij dagvaarding instelde. Deze kosten waren ten laste van Vranken Pommery die in het ongelijk wordt gesteld door de eerste rechter (Vgl. Cass 30 april 1990, A.C. 1998-90,1127; Cass 7 okt 2013, Soc. Kron. 2014, 93).

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond,

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond,



Hervormt het bestreden vonnis bijgevolg slechts gedeeltelijk ,

Verklaart de oorspronkelijke vordering van mevrouw V in de volgende mate
gegrond;

Veroordeelt de nv Vranken Pommery Benelux tot betaling van de volgende brutobedragen,
onder aftrek van de wettelijke inhoudingen:

21.020,22 € saldo opzegvergoeding

20.416,52 € forfaitaire vergoeding concurrentiebeding,

246,38 € feestdagenvergoeding 8 april 2012

14.404,36 € bonus

7.668,02 € vakantiegeld einde dienst 2011-2012

2.375,10 € vakantiegeld einde dienst 2012-2013

390,60 € netto onkostenvergoeding

Verhoogd met de op de (bruto) bedragen gerekende verwijlntresten vanaf 29 maart 2012
en de gerechtelijke intresten vanaf dagvaarding tot betaling;

Veroordeelt de nv Vranken Pommery Benelux tot afgifte van de individuele loonrekening
voor 2012 en de loonafrekening met betrekking tot de voormelde bedragen, onder
verbeurte van een dwangsom van 25 € per document en per dag vertraging.

Zegt dat de dwangsom zal worden verbeurd met ingang van twee maand na de betekening
van het arrest.

Zegt dat de dwangsom niet zal verschuldigd zijn boven het bedrag van 2.500 €.

Verklaart de vorderingen van de nv Vranken Pommery Benelux ongegrond,

Legt de kosten in eerste aanleg en in hoger beroep ten laste van de nv Vranken Pommery
Benelux , begroot voor mevrouw V op:

- dagvaarding 188,22 EUR

- rechtsplegingsvergoeding 5.500 EUR in eerste aanleg

- uitgifte vonnis 13,60 €

- betekening vonnis 227,67

- rechtsplegingsvergoeding van 5.500 EUR in hoger beroep.



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

Carla CORBISIER,
Lucrèce REYBROECK
Daniël HEYVAERT

bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE,

raadsheer,

raadsheer in sociale zaken, werkgever,

raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

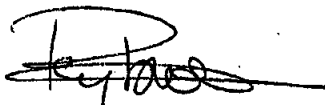
griffier.



Carla CORBISIER



Dirk VAN DEN BROECKE



Lucrèce REYBROECK



Daniël HEYVAERT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 22 december 2015 door:

Carla CORBISIER, raadsheer,

bijgestaan door

Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.



Carla CORBISIER



Dirk VAN DEN BROECKE

