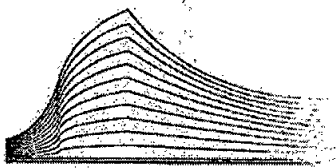


Kopie

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



|                     |
|---------------------|
| Repertoriumnummer   |
| 2016/ 254           |
| Datum van uitspraak |
| 22 januari 2016     |
| Rolnummer           |
| 2014/AB/794         |

**Uitgifte**

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

## Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

COVER 01-00000367617-0001-0014-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

G

appellant,  
vertegenwoordigd door mijnheer HAOUCHI Samir, gevolmachtigde, met kantoor te 1000  
Brussel, Pléinckxstraat 19

tegen

1. SONY EUROPE LIMITED, c/o legal department, THE HEIGHTS, Brooklands, Weybridge,  
SURREY KT13 0 XW- ENGELAND,  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. VAN CAENEGEM Emma, advocaat, loco mr. LUYTEN Nancy,  
advocaat te 1050 BRUSSEL, Louizalaan 149

2. SONY EUROPE LIMITED, THE CORPORATE VILLAGE, 1930 ZAVENTEM, Da Vincilaan 7 D1,  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. VAN CAENEGEM Emma, advocaat, loco mr. LUYTEN Nancy,  
advocaat te 1050 BRUSSEL, Louizalaan 149

\*\*\*

\*

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 16-01-2014 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel,  
24ste kamer (A.R. 11/7159/A),



- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 4 augustus 2014,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerden,
- de voorgelegde stukken.

\*\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 18 december 2015, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

\*\*\*

\*

## **I. FEITEN**

De heer G (hierna genoemd: de heer G ) trad op 17 november 2003 in dienst van de NV Sony Service Europe (hierna genoemd de NV) als 'customer support analyst', met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en voltijds van 7 november 2003.

Op 3 december 2008 sloten de NV en de representatieve werknemersorganisaties een collectieve overeenkomst onder de titel 'stabiliteitsovereenkomst', voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010. Met collectieve overeenkomst op 26 maart 2010 werd de overeenkomst van 3 december 2008 verlengd tot 31 maart 2012.

Artikel 3 van de overeenkomst van 3 december 2008 bepaalde dat de werknemers die ontslagen werden om economische redenen, recht hadden op een ontslagpakket / ontslagmodaliteiten waarvan de voornaamste elementen waren:

- een opzeggingsvergoeding berekend volgens de 'formule Claeys 2008', met een minimum van 7 maanden (artikel 3.2.1 (1) en bijlage 1)
- een aanvullende vergoeding berekend in functie van het aantal begonnen dienstjaren (artikel 3.2.1 (2) en bijlage 1)
- outplacementbegeleiding (artikel 3.2.2)
- aanbieden van een opleiding om de werknemers te helpen bij de nieuwe betrekking voor een bedrag van maximaal 1.500,00 euro, inclusief BTW (artikel 3.2.3)



- afgifte van een aanbevelingsbrief (artikel 3.3)

Artikel 3.4 van dezelfde overeenkomst bepaalde verder:

*"Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat een ontslag om dringende reden of een ontslag omwille van individueel disfunctioneren inherent aan de persoon van de werknemer, geen enkel recht opent op de ontslagregeling geldend voor de ontslagen om economische redenen noch op enige andere vergoeding bepaald in de deze collectieve arbeidsovereenkomst."*

Met aangetekende brief van 31 mei 2010 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met aanzegging van betaling van een opzeggingsvergoeding van 27.576,16 euro, gelijk aan 8 maanden loon.

Met niet gedateerde brief, door de NV voor ontvangst ondertekend op 27 oktober 2010, uitte de heer G zijn ongenoegen over de beoordeling van zijn werk en het beëindigen van zijn contract:

*"De beëindiging van mijn contract is enerzijds gebaseerd op een unilateraal en subjectief beoordelingsverslag, met resultaten die niet objectief meetbaar zijn, en dus moeilijk te bewijzen. Anderzijds werd ik nooit vervangen / Mijn werk werd herschikt over mijn collega's.*

*Ik heb dus ernstige vermoedens dat mijn contract beëindigd is wegens economische redenen, en niet wegens op basis van mijn prestatie rapport. Ik heb hiervoor dan ook de nodige bewijzen ter beschikking.*

*Met deze brief vraag ik om een herziening van mijn situatie omdat de manier en de beweegredenen voor mijn ontslag niet correct zijn. Ik vraag de toe[s]passing van het socia[a]l plan bij SONY voorzien bij elk individueel ontslag om economische redenen."*

Met aangetekende brief van 9 mei 2011 herhaalde de vakorganisatie van de NV de vraag van de heer G

Een reactie van de werkgever wordt niet bijgebracht.

## **II. RECHTSPLEGING**

a.-



Met inleidende dagvaarding van 31 mei 2011 vorderde de heer G voor de arbeidsrechtbank te Brussel betaling door Sony Europe Ltd, vennootschap naar het recht van Engeland en Wales (hierna genoemd de Ltd) in de hoedanigheid van rechtsopvolger van de NV, van volgende bedragen:

12.000,00 euro bruto forfaitaire aanvullende vergoeding volgens anciënniteit

1.500,00 euro netto voor het aanbieden van een aanvullende opleiding

1.144,66 euro bruto als pro rata eindejaarspremie 2010

Te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf hun eisbaarheid en met de kosten van het geding.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de Ltd tot afgifte van een aangepast formulier C4, een loonafrekening en belastingfiche met betrekking tot de gevorderde bedragen, en een aanbevelingsbrief, onder verbeurte van een dwangsom.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enig voorbehoud.

b.-

Met vonnis van 22 maart 2013 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk. Zij stelde de zaak uit in afwachting van een arrest van het Grondwettelijk Hof (lees Hof van Justitie) en hield de kosten aan.

c.-

Met vonnis van 16 januari 2014 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ongegrond. Zij veroordeelde de heer G tot de kosten van het geding.

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 4 augustus 2014, tekende de heer G hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 16 januari 2014 werd uitgesproken door de arbeidsrechtbank te Brussel.

Hij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen en zijn oorspronkelijke vordering (met uitzondering van de eindejaarspremie 2010) gegrond zou verklaren.



### **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. Probleemstelling**

De vordering van de heer G is gesteund op de bepalingen van collectieve overeenkomst 'stabiliteitsovereenkomst', tussen de NV en de werknemersorganisaties gesloten voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010 en met collectieve overeenkomst op 26 maart 2010 verlengd tot 31 maart 2012.

De in het feitenrelaas aangegeven bepalingen van deze collectieve overeenkomst maken duidelijk dat enkel de werknemers die ontslagen worden om economische redenen aanspraak kunnen maken op de in de overeenkomst vermelde voordelen, met uitdrukkelijke uitsluiting van werknemers die werden ontslagen om dringende reden of omwille van individueel disfunctioneren inherent aan de persoon van de werknemer.

In deze stellen zich twee vragen:

- Toont de NV aan dat de heer G ontslagen werd omwille van individueel disfunctioneren inherent aan zijn persoon?
- Toont de heer G aan dat hij in werkelijkheid werd ontslagen om economische redenen?

#### **2. Toont de NV aan dat de heer G ontslagen werd omwille van individueel disfunctioneren inherent aan zijn persoon?**

##### **2.1. De toepassing van het Taaldecreet**

##### **Probleemstelling**

Aan de hand van stukken wenst de NV (thans de Ltd) aan te tonen dat de heer G werd ontslagen omwille van het feit dat hij onvoldoende functioneerde.



De discussie tussen partijen met betrekking tot het recht van de heer G op de door hem gestelde vorderingen heeft in eerste instantie betrekking op de vraag of rekening kan worden gehouden met volgende in het Engels opgestelde stukken van de Ltd:

- (5a) Workstyle Performance Management Worksheet voor de periode van 1 april 2008 tot 31 maart 2009
- (6a) Workstyle Performance Management Worksheet voor de periode van 1 december 2009 tot 31 mei 2010 en (6b) origineel door werknemer en manager ondertekend exemplaar na evaluatie
- (7) E-mail van 1 maart 2010 van de heer Koen D aan de heer G
- (9 a, b en c) Diverse E-mailuitwisselingen die nalatigheid / tekortkomingen door de heer Gutierrez aantonen.

De heer G 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 akten van de ondernemingen (hierna het Taaldecreet) om te concluderen tot de nietigheid van deze documenten.

De Ltd 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 Taaldecreet

Met toepassing van de bepalingen van het 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 Taaldecreet schrijft voor dat de te 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.

Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreet 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 Taaldecreet 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 invoeren 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 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 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 opgelegd door het 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 Taaldecreet wat wereldvreemd overkomt.  
(vgl. D. Cuypers en D. Verschuere, 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 G dat het arrest Las/PSA enkel kan worden toegepast op arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.

De toetsing van de bepalingen van het 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. Hierbij merkt het arbeidshof op dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 16 april 2013 de overeenkomst tussen de heer L en zijn werkgever als een overeenkomst met grensoverschrijdend karakter heeft beschouwd, rekening houdend met de (Nederlandse) nationaliteit van de heer L, en met het feit dat zijn werkgever (PSA NV) een dochteronderneming is van een Singaporese groep, niettegenstaande het feit de werkgever in België gevestigd was en de werknemer hoofdzakelijk in België werkte. (randnummer 9)

Het arbeidshof leidt het grensoverschrijdend karakter van de arbeidsovereenkomst tussen de heer G en de NV (thans de Ltd) af uit volgende elementen:

- De NV was weliswaar een onderneming met vestiging in België, doch maakt deel uit van een internationale groep;
- De heer G heeft de dubbele Nederlandse / Spaanse nationaliteit.

### Conclusie

Nu aangenomen wordt dat de arbeidsovereenkomst een grensoverschrijdend karakter heeft, kan de heer G zich niet beroepen op de nietigheid van de documenten hiervoor aangegeven.

In zijn arrest van 16 april 2013 heeft het Hof van Justitie inderdaad gesteld dat de sanctie die het 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.

(vgl. K. Lenaerts en P. Van Nuffel, Europees recht in hoofdlijnen, 4<sup>de</sup> uitgave, Maklu, Antwerpen/Apeldoorn 2008, nr. 872)

## **2.2. Het bewijs van het ontslagmotief**

a.-



Naar het oordeel van het arbeidshof toont de Ltd aan dat de heer G wel degelijk werd ontslagen omwille van het feit dat hij onvoldoende functioneerde.

Binnen de onderneming bestond een grondig uitgewerkt evaluatiesysteem voor elke werknemer, in het kader waarvan individuele doelstellingen en specifieke vaardigheden worden vastgesteld.

De evaluatie die de heer G kreeg voor zijn prestaties van 1 april 2008 tot 31 maart 2009 was 'onvoldoende': voor vier van de acht doelstellingen behaalde hij een beoordeling 'E' (onvoldoende), voor alle vaardigheden kreeg hij eveneens een beoordeling 'E'.

Bij de beoordeling over de daaropvolgende periode kreeg de heer G andermaal een beoordeling 'E', doch daar de heer G opmerkingen maakte over de geformuleerde doelstellingen en vaardigheden en de meting van de resultaten kreeg hij een derde kans.

Volgde dan de evaluatie over de periode van 1 december 2009 tot 31 mei 2010, die andermaal negatief uitviel voor de heer G die opnieuw voor alle geëvalueerde vaardigheden een beoordeling 'E-' kreeg, hetzelfde voor verschillende doelstellingen, en voor twee doelstellingen zelfs een beoordeling 'E-' (ondermaats).

Niettegenstaande het feit dat de NV pogingen had ondernomen om het werk van de heer G te verbeteren, bleef deze aanmodderen, waarna de NV (thans Ltd) geen andere keuze had dan de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt beëindigd omwille van meerdere negatieve evaluaties en zonder dat coaching door de werkgever beterschap brengt, is het ontslag dat daarop volgt duidelijk een ontslag op grond van individueel disfunctioneren inherent aan de persoon van de werknemer.

b.-

Ten onrechte beroept de heer G zich op het feit dat zijn vroegere evaluaties wel behoorlijk waren; zoals terecht aangegeven door de arbeidsrechtbank beletten vroegere goede evaluaties niet dat de werknemer na verloop van tijd onvoldoende gaat presteren.

De bewering van de heer G dat de evaluaties niet correct gebeurden, wordt door geen enkel bewijskrachtig element ondersteund, zoals ook terecht door de arbeidsrechtbank aangegeven.



c.-

Naar het oordeel van het arbeidshof toont de Ltd op afdoende wijze aan dat het ontslag van de heer G                    het gevolg is van diens individueel disfunctioneren.

In die omstandigheden kan hij met toepassing van artikel 3.4 van de collectieve overeenkomst van 3 december 2008 geen aanspraak maken op het ontslagpakket / de ontslagmodaliteiten toegekend aan werknemers die worden ontslagen om economische redenen.

**3. Toont de heer G                    aan dat hij in werkelijkheid werd ontslagen om economische redenen?**

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de heer G                    niet het bewijs dat hij in werkelijkheid werd ontslagen om economische redenen. Hij meent dat dit blijkt uit het feit dat hij niet werd vervangen.

Hij steunt deze stelling op een verslag van de ondernemingsraad van 10 juni 2010, waaruit blijkt dat de werknemersafvaardiging met betrekking tot zijn ontslag volgende mening uitdrukte, nadat de werkgeversvertegenwoordigers hadden aangegeven dat het ontslag het gevolg was een 'performance case' (prestatie gebonden):

*"De werknemers afgevaardigden zijn hiermee niet akkoord en merken op dat dit specifiek ontslag [...] voor economische redenen was aangezien er in de afdeling momenteel organisatorische wijzigingen zijn, en dat geen vervanging voorzien werd voor de ontslagen medewerker."*

Nadat de werkgeversvertegenwoordigers dit betwist hadden, verklaarde de werknemersafvaardiging nog:

*"De werknemersafvaardiging stelt dat het hun inzicht is dat management headcount wil verminderen onder de vormgeving van een performance case, [...]."*

Uit het feit dat de werknemers- en werkgeversafvaardigingen in de ondernemingsraad een andere mening hebben, kan niet worden afgeleid dat de mening van de werknemersafgevaardigden de juiste is.

Ook wanneer de werknemersafvaardiging vervolgens het inzicht ventileert dat de werkgever het aantal werknemers wil verminderen 'onder de vormgeving van ontslag verbonden aan



de individuele prestaties van de werknemer', gaat het om niet meer dan een standpunt dat door een van de partijen wordt naar voor gebracht.

Uit het enkele feit dat de heer G na zijn ontslag niet werd vervangen, kan niet en alleszins niet ondubbelzinnig worden afgeleid dat het een ontslag om economische redenen betrof: niets belet dat de werkgever na een werknemer ontslagen te hebben omwille van onvoldoende en niet verbeterende prestaties, vervolgens beslist dat het niet nodig is deze ontslagen werknemer te vervangen.

## **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 G in de kosten van het geding, aan de zijde van de Ltd als in het gelijk gestelde partij vereffend op 1.210,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



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

Daniel RYCKX,  
Hilde MORIAU  
Ferdyn BUGGENHOUDT  
bijgestaan door :

Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.

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



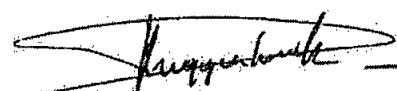
Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE



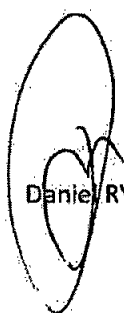
Hilde MORIAU



Ferdyn BUGGENHOUDT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 22 januari 2016 door:

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



Daniel RYCKX



Dirk VAN DEN BROECKE.

