



Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

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

Uitgifte

Repertoriumnummer
2017/450
Datum van uitspraak
14 februari 2017
Rolnummer
2015/AB/1174

Uitgerekt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000776116-0001-0017-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

P.

appellant op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. SCHYVENS Hans, advocaat te
2018 ANTWERPEN, Sint-Jozefstraat 43

tegen

VLAAMSE MAATSCHAPPIJ VOOR WATERVOORZIENING CVBA, met maatschappelijke zetel
te 1030 BRUSSEL, Vooruitgangstraat 189,
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VANDEN POEL Isabelle, advocaat te
9051 SINT-DENIJS-WESTREM, Drie Koningenstraat 3.

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 23 oktober 2015 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2e kamer (A.R. 14/1692/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 22 december 2015,
- 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 17 januari 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 5 juni 2013 ondertekenden de heer Noël P en de cvba Vlaamse maatschappij voor watervoorziening – de Watergroep (hierna verkort aangeduid als *de Watergroep*) een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde tijd, waardoor de heer Peeters met ingang van 1 september 2013 werd aangeworven als diensthoofd ICT-operaties in de diensten van de Centrale Directies met als standplaats Brussel.

Art. 5 van deze arbeidsovereenkomst verwijst voor het salaris enkel naar de toepassing van de salarisschaal K121; een bijlage verduidelijkt dit. De tewerkstelling bij Arch International, Voxtron en Egemin worden in de geldelijke loopbaan als voorgaande diensten gevaloriseerd.

2. Deze aanwerving gebeurde na een vacature, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 november 2012 (ed. 3, 68518), nadien wat betreft diplomavereiste en graad van verloning aangepast in een tweede versie, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 maart 2013, p. 19925. De Watergroep houdt voor, zonder dat dit door de heer P



wordt tegengesproken dat deze aanpassing gebeurde op verzoek van de heer F

In geen van beide versies wordt het toegelaten privégebruik van een dienstwagen als looncomponent of als voordeel ingevolge de dienstbetrekking vermeld.

3. Niettemin werd binnen de Watergroep op 25 maart 2013 een car policy directiewagens goedgekeurd door het Comité van de Voorzitter en Ondervoorzitter. In uitvoering hiervan had het diensthoofd ICT recht op een lease-wagen met een maximale huurprijs van € 550/maand, die gebruikt kon worden voor zakelijke en privédoeleinden, waarvoor een derde van het bedrag van het voordeel van alle aard op maandelijkse basis aan de gebruiker wordt aangerekend.

Niet betwist wordt dat de heer Pi ingevolge deze car policy aanvankelijk beschikte over een dienstwagen Audi A4.

4. Op 12 augustus 2013 vroeg de Vlaams Minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur als voogdijoverheid aan de voorzitter van de Watergroep om de car-policy te heroverwegen, omdat het sectoraal overleg niet was gevolgd. Er bleek inderdaad syndicaal protest te zijn gerezen, omdat bepaalde kader- en directieleden een dienstvoertuig cumuleerden met een eerste klasse treinabonnement voor hun woon-werkverkeer.

5. Met behulp van de sociaal bemiddelaar van de Vlaamse overheid werd op 31 oktober 2013 een bemiddelingsakkoord gesloten tussen de bevoegde vakorganisaties en de Watergroep, waardoor het privégebruik van de directiewagen/functievoertuigen zou worden afgestemd op de algemene regeling van de Vlaamse overheid. Dit zou geconcretiseerd worden in twee fasen.



In een eerste fase aanvangend op 1 november 2013 zou hierdoor voor het diensthoofd ICT enkel de component woon-werkverkeer behouden blijven. De componenten privégebruik binnenland en buitenland werden opgeschort.

In een tweede fase zou dit op basis van de functieweging verder worden uitgewerkt en aangepast.

6. De implementatie van dit bemiddelingsakkoord werd aan de heer P meegedeeld met brief van 5 november 2013; er werd hem gevraagd zijn akkoord hiermee te bevestigen uiterlijk op 12 november 2013.

7. Samen met een aantal statutaire collega's, liet de heer P op 12 november 2013 weten dat ze meer tijd nodig hadden om juridisch advies in te winnen en dat ze de regeling een eenzijdige wijziging van de werkvoorwaarden achtten.

8. De Watergroep overlegde met de bemiddelaar en men kwam tot het besluit dat door de weigering van ondertekening de niet aanvaardende personeelsleden in de categorie NIHIL terecht kwamen, wat inhield dat ze hun dienstwagen op 13 januari 2014 moesten inleveren. Dit werd aan de heer P meegedeeld met brief van 19 november 2013. Deze vroeg op 26 november 2013 een oplossing via een constructieve dialoog.

9. De heer P heeft op 13 januari 2014 zijn wagen ingeleverd, maar met aangetekende brief van 15 januari 2014 wees hij erop dat het bedrijfsvoertuig begrepen was in zijn loononderhandelingen, waardoor zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig door de Watergroep in zijn nadeel werd gewijzigd. Hij schatte het nadeel op € 1.260 en stelde dat de Watergroep zijn arbeidsovereenkomst niet ten volle nakwam. Hij eindigde zijn brief met:



Graag zie ik dan ook uw voorstel tegemoet hoe u het door mij geleden nadeel zal compenseren.

10. In een e-mail van 4 februari 2014 verwees hij naar een onderhandeling over de compensatie voor het loonverlies als gevolg van zijn recht op een bedrijfswagen. Hij aanvaardde het voorstel van de Watergroep niet, dat naar verluid een compensatie van € 350 – € 70 (eigen aandeel) = € 280 bedroeg, maar hij beklemtoonde dat hij bleef geloven in de goede bedoelingen van zijn werkgever, wat tot een volledige compensatie van zijn verlies zou kunnen leiden.

11. Omdat uit de loonberekening van februari 2014 niet bleek dat er een compensatie was toegepast, stelde hij in een brief van 27 februari 2014 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door zijn werkgever vast, omdat de Watergroep eenzijdig een essentieel onderdeel van zijn arbeidsovereenkomst had gewijzigd, met name door het niet compenseren van het eenzijdig intrekken van het bedrijfswagenvoordeel. Hij zou vanaf die dag geen arbeidsprestaties meer leveren en hij vroeg naast een correcte afrekening een opzeggingsvergoeding van 3 maanden en 2 weken.

12. Met aangetekende brief van 28 februari 2014 betwistte de Watergroep het aldus ingeroepen impliciet ontslag en de gevraagde opzeggingsvergoeding.

Dit werd nader uitgewerkt in een brief van de raadsman van de Watergroep van 28 maart 2014.

13. In een aangetekende antwoordbrief van de raadsman van de heer P van 31 maart 2014 werd de vordering becijferd. Er werd een opzeggingsvergoeding van € 24.727,30



gevorderd, samen met een schadevergoeding wegens verlies van het wagenvoordeel van € 1.905,53 en een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik van € 12.500.

De raadsman van de Watergroep antwoordde op 24 april 2014 dat zijn cliënte op haar beurt een opzeggingsvergoeding zou vorderen.

14. Met tegensprekelijk verzoekschrift, ontvangen op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 13 mei 2014, vorderde de heer P van de Watergroep betaling van:

- Een opzeggingsvergoeding van € 24.727,30 provisioneel,
- Een eindejaarspremie, vertrekvakantiegeld en een vergoeding voor niet opgenomen compensatiedagen van telkens € 1 provisioneel,
- Een schadevergoeding van € 12.500 provisioneel wegens willekeurig ontslag,
- Een schadevergoeding van € 1.905,53 provisioneel wegens verlies van het wagenvoordeel,
- Achterstallig vakantiegeld en achterstallig loon van telkens € 1 provisioneel,

Alles te vermeerderen met toepasselijke intresten en gerechtskosten.

Tevens vroeg hij de afgifte van de verschuldigde sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

De Watergroep stelde met besluiten van 23 september 2014 een tegenvordering van € 10.725,33 wegens opzeggingsvergoeding.



15. Met vonnis van 23 oktober 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de hoofdvordering ontvankelijk en gegrond in de mate dat de Watergroep een schadevergoeding wegens derving bedrijfsvoertuig van € 529,31 aan de heer P ; diende te betalen, te vermeerderen met vergoedende en gerechtelijke intresten.

De tegenvordering werd ontvankelijk en gegrond verklaard.

De arbeidsrechtbank achtte de contractuele regels van toepassing op de Watergroep, maar beschouwde het privégebruik van de wagen in de gegeven omstandigheden niet als een essentieel element van de arbeidsovereenkomst; de heer P stelde de Watergroep ook niet in gebreke. Ten onrechte riep hij dus het impliciet ontslag in, zodat hijzelf een opzeggingsvergoeding van € 10.725,33 diende te betalen. Er was dan ook geen misbruik van ontslagrecht in hoofde van de Watergroep. Deze diende wel het verlies van het wagenvoordeel te compenseren op basis van € 350/maand.

16. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 22 december 2015, tekende de heer P hoger beroep aan, wat betreft de door hem gevorderde opzeggingsvergoeding, vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht en schadevergoeding wegens verlies van het wagenvoordeel; hij handhaafde ook zijn eis in afgifte van sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

Hij vroeg dat de tegenvordering zou worden afgewezen als ongegrond.

De Watergroep tekende incidenteel beroep aan wat betreft de toegekende schadevergoeding wegens verlies van het wagenvoordeel.



II. BEOORDELING

17. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

Impliciet ontslag

18. Een impliciet ontslag kan ingeroepen worden wanneer de wederpartij eenzijdig een belangrijke wijziging aanbrengt aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst of wanneer ze haar contractuele verplichtingen niet nakomt met het doel de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

19. Ter zitting preciseert appellant dat hij een eenzijdige belangrijke wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst inroept, doordat de Watergroep het wagenvoordeel heeft ingetrokken zonder over te gaan tot een onmiddellijke en voor hem bevredigende compensatie. Hierdoor is volgens hem het arbeidsrechtelijk loon eenzijdig verlaagd.

20. Uit het feitenrelaas volgt echter dat hij na verzoek op 13 januari 2014 de bedrijfswagen heeft ingeleverd, zij het dat hij in een aangetekende brief van 15 januari 2014 dit als een inbreuk op zijn loonafspraken beschouwde. Maar hij vroeg hiervoor enkel een geldelijke compensatie.

Volgens zijn e-mail van 4 februari 2012 volgde er op 27 januari 2014 een onderhandeling over deze geldelijke compensatie, waarbij de Watergroep een voorstel deed dat hij afwees als ontoereikend.



Bij het inroepen van het impliciet ontslag op 27 februari 2014 steunde hij zich ook op het niet geldelijk compenseren van het ingetrokken wagenvoordeel, wat hij afleidde uit de vermelding op de loonuitwerking van februari.

21. De heer P heeft dus niet zozeer het inleveren van de bedrijfswagen als eenzijdige wijziging ingeroepen, maar wel de niet compensatie van dit voordeel.

22. Hij bewijst echter niet dat de Watergroep dit voordeel niet wilde compenseren. Integendeel dit wordt tegengesproken door zijn eigen e-mail van 4 februari 2014, waarin hij aanhaalt dat zijn werkgever hem een compensatie aanbood. Het is niet omdat hij hierover niet onmiddellijk tot een akkoord kon komen dat de Watergroep de compensatie weigerde. Dit niet bereiken van een doelmatig akkoord kan ook uitleggen waarom nog geen compensatiebedrag op de loonfiche van februari stond.

23. De heer P roept te snel in dat zijn loonpakket zodoende gewijzigd werd.

24. Terecht wijst de Watergroep erop dat in art. 5 van de arbeidsovereenkomst enkel het loon volgens de salarisschaal bepaald werd. In de vacatures, gepubliceerd in het BS en aangepast naar de wensen van de heer P kwam het wagenvoordeel niet voor.

25. Het werd enkel de facto toegekend omwille van een op onregelmatige wijze tot stand gekomen car policy, waartegen de voogdijoverheid bezwaar aantekende.

26. De sociaal bemiddelaar heeft in overleg met de Watergroep en de vakorganisaties een alternatief uitgewerkt in de vorm van een bemiddelingsvoorstel, dat omwille van het overheidskarakter van de Watergroep niet de vorm van een cao kon aannemen. De cao-wet is immers niet van toepassing in de publieke sector (art. 2 §3, 1. van deze wet).



27. Een zodanig akkoord is in tegenstelling tot een cao niet rechtstreeks juridisch afdwingbaar. Anders dan bij een cao wordt het overlegde bemiddelingsvoorstel niet geïncorporeerd in de contractuele afspraken (I. DE WILDE, *Flexicurity in de publieke sector Een analyse van de (eenzijdige) wijzigbaarheid van de individueel en collectief bepaalde arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, proefschrift 6 juli 2016, <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/2c2a15/134278.pdf>, 242-243).

Vandaaruit heeft de Watergroep terecht de individuele instemming gevraagd, die echter door de heer P niet werd gegeven (I. DE WILDE, a.w., 318-321).

28. De Watergroep kon als openbaar bestuur evenmin het veranderlijkebeginsel inroepen om de bemiddelingstekst op te leggen. De heer P was niet statutair aangesteld, doch wel contractueel aangeworven, zodat de verbindende kracht van de arbeidsovereenkomst primeert (I. DE WILDE, a.w., 301-317).

29. Nadat de heer P het eerste compensatievoorstel te gering achtte, vroeg hijzelf om verder te onderhandelen, waardoor hijzelf de contractuele logica voortduwde. Maar dan kan hij niet zonder het eindresultaat af te wachten of minstens een eindlimiet voor het bereiken van een akkoord voor te stellen, plots een eenzijdige wijziging inroepen.

30. Het Hof van Cassatie heeft in het arrest van 23 december 1996 immers benadrukt dat een partij die eenzijdig een belangrijke wijziging aanbrengt aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, zoals een voordeel in natura dat in het maandloon was begrepen, zijnde het gratis gebruik van een firmawagen, de arbeidsovereenkomst beëindigt. Het Hof van Cassatie preciseerde daarbij wel dat het om een 'belangrijke' wijziging diende te



gaan (vgl. Cass. 15 januari 1979, *Arr. Cass.* 1978-79, 544; Cass. 4 februari 2002, *JTT* 2002, 121; Arbh. Brussel 6 maart 2015, www.juridat.be). Of een bestanddeel essentieel is, wordt mede bepaald door de contractuele formulering van die bedingen (vgl. randnummer 1-2 en 24) (Cass. 27 juni 1988, *Arr. Cass.* 1987-88, 1423; Cass. 14 oktober 1993, *Arr. Cass.* 1991-92, 145 met conclusie OM; Arbh. Brussel 2 december 2014, *JTT* 2002, 204, randnummer 17).

31. In deze zaak werd door de heer P. aanvaard dat de inlevering van zijn voertuig gecompenseerd kon worden door een financiële compensatie, waarover hij onderhandelde. Door deze aan gang zijnde onderhandeling was er op 27 februari 2014 nog geen belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Bovendien kon ook in het kader van de tweede fase van het bemiddelingsvoorstel nog een verdere verfijning van de regeling plaats vinden op basis van de functieweging.

32. Alleszins heeft de heer P. bij het inleveren van de wagen omwille van dit feit niet het onmiddellijk ontslag ingeroepen; hij heeft op dat ogenblik zijn vertrouwen uitgedrukt in een constructief overleg. Op het ogenblik dat dit overleg hem niet volledig bevredigde, hoewel de werkgever een voorstel tot compensatie deed, heeft hij evenmin een eenzijdige wijziging ingeroepen (4 februari 2012), maar opnieuw zijn geloof in de goede bedoelingen van de werkgever uitgedrukt. Hij vroeg opnieuw een volledige compensatie.

33. Zoals het Hof van Cassatie in zijn arrest van 7 mei 2007 uitlegde, kon hij op dat ogenblik de arbeidsrelatie korte tijd voort zetten, maar moest hij de Watergroep in gebreke stellen de door hem ervaren wijziging ongedaan te maken op straffe van het inroepen van het ontslag (Cass. 7 mei 2007, *RW* 2007-08, 1673 met noot W. RAUWS). Dit deed hij echter



niet, zodat de Watergroep terecht verrast was door het onverhoedse standpunt in de brief van 27 februari 2014.

34. Het niet betalen van de compensatie in februari 2014 duidt niet op een eenzijdige beslissing om het loonvoordeel af te schaffen maar dit zou wel kunnen ingeroepen worden als contractuele wanprestatie – wat de heer P niet doet.

Een zodanige wanprestatie kon echter onmogelijk kaderen in een bedoeling om de arbeidsovereenkomst te beëindigen omwille van de besprekingen tussen partijen, die enkel zin hadden in een context van verder behoud van de arbeidsovereenkomst.

35. Waar de heer P dus geen bewijs levert van een belangrijke eenzijdige effectieve wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, en hij een contractuele wanprestatie enkel zou kunnen inroepen wegens het tijdens de maand februari niet honoreren van een loonafpraak, levert hij alleszins geen bewijs van de wil van de Watergroep om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en heeft hij in beide hypothesen ten onrechte impliciet ontslag ingeroepen.

36. Zijn vordering tot het bekomen van een opzeggingsvergoeding is daardoor ongegrond.

37. Anderzijds, is het zo dat de partij die ten onrechte de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst vaststelt, zelf de arbeidsovereenkomst onrechtmatig beëindigt (vgl. Arbh. Brussel 11 juni 1997, *JTT* 1998, 13; Arbh. Brussel 5 oktober 1998, *Soc. Kron.* 2001, 470; Arbh. Luik 7 november 2006, *Soc. Kron.* 2008, 58).



38. Uit het feit dat een partij aan de andere partij verwijt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, terwijl die laatste niet is overgegaan tot expliciet ontslag en niet blijkt dat er van harentwege sprake was van impliciet ontslag, kan wettig worden afgeleid dat de eerstgenoemde de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd door die beëindiging verkeerdelijk aan de wederpartij te wijten (vgl. Cass. 15 juni 1981, Arr. Cass. 1980-81, 1182).

39. De berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is door de werknemer die ten onrechte een met verbreking gelijkgestelde handeling heeft ingeroepen, is het brutoloon (Arbh. Brussel 23 mei 2006, *JTT* 2007, 98; VAN DEN POEL e.a., *"Onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, TPR 2014, afl. 1, 487, nr. 524*).

40. Er is geen betwisting dat de opzeggingsvergoeding in dat geval moet worden begroot op 1,5 maand en één week of € 10.725,33.

41. Gelet op het feit dat de heer P zodoende zelf de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, kan hij niet voorhouden dat zijn werkgever hem met rechtsmisbruik ontslagen heeft, zodat ook deze vordering door de eerste rechter terecht ongegrond werd verklaard.

42. Het hoger beroep is voor al deze onderdelen ongegrond.



Schadevergoeding wegens verlies van het wagenvoordeel

43. De Watergroep ging akkoord met het principe van compensatie van het wagenvoordeel, maar kon hierover nog niet tot een sluitende afspraak komen met de heer P. Het op geen enkele wijze betalen van een redelijke compensatie, waarvan de verschuldigdheid door de Watergroep wordt erkend, is een contractuele wanprestatie.

44. De heer P. bewijst echter niet dat de door hem voorgehouden derving van het privégebruik van de bedrijfswagen ten bedrage van € 1.905,53 (of € 1.260 x 12 x 46/365). Terecht wijst de eerste rechter op de inconsequentie van de heer P., die wat betreft het jaarloon voor de opzeggingsvergoeding het voordeel slechts waardeerde op € 750/maand, terwijl hij voor deze vordering dan weer € 1.260/maand wil doen gelden.

Op goede gronden die het arbeidshof bijtreedt, heeft de eerste rechter de derving gewaardeerd op € 350 x 12 x 46/365 = € 529,31. Het verlies moet immers worden beperkt tot het privégebruik.

De Watergroep dient voor dit bedrag een aanvullende loonfiche, individuele rekening en fiscale fiche af te leveren, maar het is niet nodig dit op te leggen onder verbeurte van een dwangsom, daar uit het dossier blijkt dat de loonadministratie op een normale wijze gevoerd wordt.

45. Zowel het hoger beroep als het incidenteel beroep zijn op dit punt ongegrond.



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:

Verklaart het hoger beroep en het Incidenteel beroep ontvankelijk, doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis en veroordeelt de Watergroep tot afgifte van de nodige sociale en fiscale documenten voor het toegekende bedrag wegens compensatie van de wagenderving.

Veroordeelt de heer P tot bijkomende betaling van de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van de Watergroep begroot op:

Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep € 2.200.

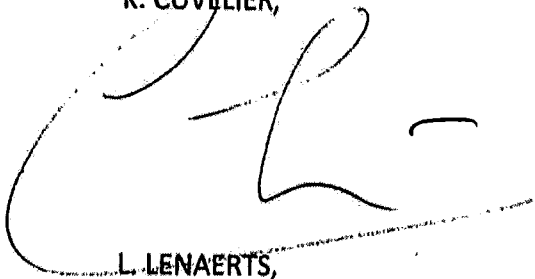


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

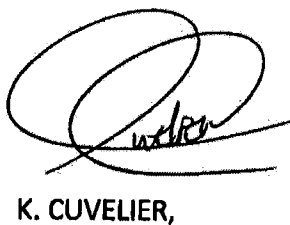
L. LENAERTS,
C. LAURIERS,
D. HEYVAERT,
bijgestaan door :
K. CUVELIER,

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

griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER,



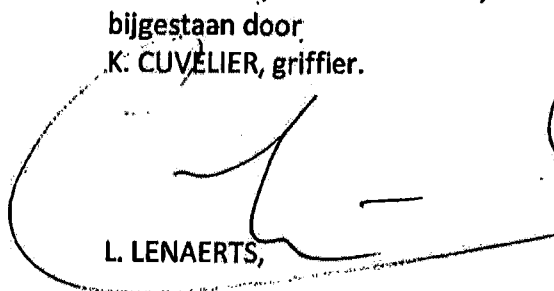
C. LAURIERS,



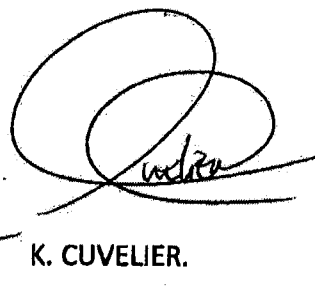
D. HEYVAERT,

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 14 februari 2017 door:

L. LENAERTS, kamervoorzitter,
bijgestaan door:
K. CUVELIER, griffier.



L. LENAERTS,



K. CUVELIER.

