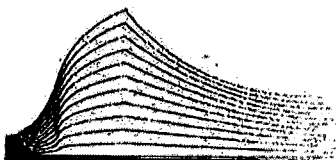


Kopie

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



Repertoriumnummer
2017/ 1092
Datum van uitspraak
21 april 2017
Rolnummer
2016/AB/140

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000841076-0001-0020-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bedlende
tegensprekelijk arrest
definitief**

BIZERBA BELGIE NV, met maatschappelijke zetel te 1702 GROOT-BIJGAARDEN, Industrialaan 4,

Appellante op hoofdberoep,

Geïntimeerde op incidenteel beroep,

vertegenwoordigd door mr. LANCKRIET Stanislas; advocaat, loco mr. DE CLIPPEL Philippe, advocaat te 1050 BRUSSEL, Louizalaan 391/10

tegen

Ge

Geïntimeerde op hoofdberoep,

Appellant op incidenteel beroep,

In persoon verschenen en bijgestaan door Mr BUELENS Jan, advocaat, loco mr. RIAD Hind, advocaat te 1210 BRUSSEL, Haachtsesteenweg 55

*

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 14-01-2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 14/2054/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 11 februari 2016,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,



- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 10 maart 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN

1.-

De heer G trad op 6 december 2010 in dienst van de NV Bizerba België (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie technicus weegschalen, met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 14 april 2010.

2.-

Met aangetekende brief van 7 augustus 2013 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met dezelfde brief als volgt kennis werd gegeven:

"Op 07 augustus 2013 hebben we zekerheid gekregen over de onderstaande feiten. Deze feiten maken het voortzetten van elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk.

- Werkweigering:

Op zaterdag 03 augustus had u wachtdienst van 08.00 u tot 18.00 u om service bij de klanten te bieden waarvoor uw werkgever u een vergoeding betaald.

Tussen 14.32 u en 14.57 u heeft u oproepen ontvangen van Districam, AVD en ISPC. U heeft deze klanten teruggebeld tussen 15.20 u en 16.00 u met de boodschap 'niet meer te zullen komen'. De klant Districam heeft een formele klacht via de commerciële verantwoordelijke ingediend 'techniker weigert te komen'.

U wordt geacht interventies uit te voeren tot 18.00 uur.



Via Actiphone werden wij op de hoogte gebracht dat u aan Actiphone zou medegedeeld hebben de 2 andere klanten te contacteren maar dat u geen verder actie zal ondernemen wat opnieuw werkweigering betekend.

U werd ook eerder aangesproken op het voorval van 22/07/2013 waarbij u pas om 12.52 u het werk heeft aangevangen ipv om 08.00 uur en dit zonder Bizerba 's ochtends op de hoogte te stellen.

Aan uw rechtstreekse overste heeft u gezegd: 'Het was te warm om te slapen 's nachts!'. Uw arbeidsuren tijdens de week starten om 08.00 uur tem 16.30 uur.

Volgens artikel 8 van uw arbeidsovereenkomst en het geldende arbeidsreglement van Bizerba heeft u nagelaten uw werkgever op de hoogte ter stellen van uw afwezigheid waardoor gemaakte afspraken bij klanten niet nagekomen worden met mogelijke financiële gevolgen. Dit fungeert tevens als werkweigering.

- Niet toegestaan privé gebruik van bedrijfseigendommen die enkel voorzien zijn voor professioneel gebruik.

Volgens ons Track & Trace systeem was u op 03/08/2013 van de oproepen met de wagen privé aan het rijden welke tevens een inbreuk is op artikel 6 van uw Arbeidsovereenkomst. U betaald geen privégebruik en kan dus ook de bedrijfswagen NIET privé gebruiken. Deze inbreuk werd reeds meerdere malen aangekaart en toch negeert u deze.

Verder stellen we hierin een repeterend karakter vast.

Een voorbeeld hiervan is tevens het weekend van 06/07/2013 waarin u op zaterdagmiddag vertrekt met het bedrijfsvoertuig en hierbij een professioneel verplaatsing maakt van 'Perreveld, Opwijk' richting 'Molleweg, Lille' en pas maandag 08/07/2013 op uw verlofdag terug een professionele verplaatsing maakt van 'Molleweg, Lille' naar 'Perreveld, Opwijk (uw woonplaats).

U had geen wacht dienst en op dat adres er geen klant van Bizerba gevestigd is! Hieruit moeten wij opnieuw besluiten dat u onrechtmatig gebruik maakt van het bedrijfsvoertuig.

Een 3^e voorbeeld was op zaterdag 20/07/2013 waarop u tevens een wacht dienst had en 1 professionele rit hebt gedaan tussen 09.28 u en 11.46 u en de aansluitende kilometers niet voor de zaak heeft gereden, nl. 19,70 km.



Tevens hebben we opgemerkt dat op zaterdag 27/07/2013 u opnieuw het bedrijfsvoertuig privé heeft gebruikt, nl. 25,20 km."

3.-

Met aangetekende brief van 12 augustus 2013 betwistte de heer G' de aangevoerde dringende reden uitvoerig:

"Betreffende punt 1

Men beschrijft hier dat ik voor 3 klanten (AVD, ISPC en Districam) weigerde uit te rijden.

Rond 14H30 heb ik van Actiphone (Inbound contact center) een oproep gekregen betreffende de klanten AVD en ISPC.

De problemen bij de klant AVD heb ik direct telefonisch kunnen oplossen.

Van ISPC heeft Actiphone enkel een interventieaanvraag voor maandag gekregen (dit is goedkoper voor de klant). Er was geen sprake van om op die zaterdag nog contact met deze klant op te nemen, laat staan dus uit te rijden. Dit heeft Actiphone letterlijk bevestigd.

[...]

Het klopt dus niet dat ik deze klanten geweigerd heb.

Rond 15h00 heb ik nog een oproep binnen gekregen betreffende Districam.

Ik heb Districam 15 minuten later teruggebeld. Daar er sinds enige tijd problemen zijn met toestel van deze klant (reeds behandeld door verschillende techniekers en onze support dienst) eiste deze klant een onmiddellijke interventie. Ik kon niet tijdig ben ben geraken en zocht naar een alternatief.

Ook is er een intern schrijven geweest bij Bizerba dat men bij aanhoudende technische problemen eerst overleg moet plegen met de 'support dienst'. Deze dienst is echter niet te bereiken tijdens het weekend.

Ik heb de interventie inzake Districam maandagochtend als eerste uitgevoerd en tevens de situatie van die zaterdag aan de baas van Districam (Mr. W) uitgelegd. [...]



Betreffende punt 2

Ik heb nooit aan Actiphone vermeld dat ik geen actie zou ondernemen bij die vorige klanten. Dit is niet relevant. Ik heb deze telefonisch verder geholpen en het was absoluut niet nodig om uit te rijden.

Ik ontken dan ook ten stelligste dat ik dit ooit gezegd heb.

[...]

Betreffende punt 4

Ik betaal een maandelijkse bijdrage van 150€ voor het 'gebruik bedrijfswagen' en zie dus de relevantie van deze opmerkingen niet."

De heer G betwistte verder ooit een (aangetekende) verwittiging gekregen te hebben over een van deze punten en vorderde betaling van een opzeggingsvergoeding.

4.-

Met aangetekende brief van 17 september 2013 betwistte ook de vakorganisatie van de heer G het ontslag om dringende reden en vorderde zij betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan vier maanden loon, de pro rata eindejaarspremie en de betaalde feestdag na contracteinde.

5.-

Met niet gedateerde brief handhaafde de NV haar standpunt en maakte zij melding van het feit dat bij controle van de bedrijfswagen een 'aanzienlijke hoeveelheid softdrugs' werd gevonden en vastgesteld werd dat in de bedrijfswagen werd gerookt, wat verboden was volgens het arbeidsreglement.

6.-

Met brief van 21 oktober 2013 handhaafde ook de vakorganisatie haar standpunt.

Verdere briefwisseling tussen partijen en/of hun raadsleden leidde niet tot een oplossing.

II. RECHTSPLEGING



7.-

Met verzoekschrift neergelegd op de griffie van de Nederlandse arbeidsrechtbank Brussel op 3 juni 2014 vorderde de heer G betaling door de NV van:

13.867,33 euro opzeggingsvergoeding van 4 maanden

1.433,78 euro pro rata eindejaarspremie

226,88 euro loon voor 2 feestdagen na contracteinde

397,04 euro loon voor 3,5 dagen inhaalrust

Alle bedragen te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf de datum van het ontslag en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van neerlegging van het verzoekschrift.

Hij vorderde tevens dat de NV veroordeeld zou worden tot afgifte van de aangepaste sociale documenten, met name de C4, de loonfiches en de loonafrekening, en tot de kosten van het geding, inclusief de later te begroten rechtsplegingsvergoeding.

Tenslotte vorderde hij dat het tussen te komen vonnis uitvoerbaar zou worden verklaard bij voorraad, zonder enige beperking.

8.-

Met vonnis van 14 januari 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van de heer G ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling van:

8.473,92 euro opzeggingsvergoeding van 3 maanden

1.433,78 euro pro rata eindejaarspremie

226,88 euro loon voor 2 feestdagen na contracteinde

397,04 euro loon voor 3,5 dagen inhaalrust

Deze bruto bedragen te vermeerderen de wettelijke intrest vanaf hun eisbaarheid en de gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding (lees: het verzoekschrift).

Zij veroordeelde de NV tevens tot afgifte van de aangepaste sociale documenten, met name de C4, de loonfiches en de loonafrekening.

Tenslotte veroordeelde zij de NV tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 240,50 euro rechtsplegingsvergoeding.



9.-

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

10.-

Met akte, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 11 februari 2016, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 14 januari 2016 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en opnieuw recht doende, de oorspronkelijke rechtsvordering van de heer G. ontvankelijk doch ongegrond zou verklaren, met verwijzing van de heer G. in de kosten van de twee aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoedingen.

11.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 26 mei 2016, tekende de heer G. incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis. Hij vorderde dat het arbeidshof zijn volledige vordering, zoals gesteld voor de arbeidsrechtbank, gegrond zou verklaren, en de NV zou verwijzen in de gerechtskosten, begroot op 1.210,00 euro in elke aanleg (later 1.320,00 euro per aanleg).

In syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 10 januari 2017, bepaalt de heer G. de gevorderde bedragen als volgt:

13.767,67 euro opzeggingsvergoeding van 4 maanden
1.420,44 euro pro rata eindejaarspremie
224,78 euro loon voor 2 feestdagen na contracteinde
393,37 euro loon voor 3,5 dagen inhaalrust.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

12.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. BEOORDELING

1. Het ontslag om dringende reden



1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden

13.-

Artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn kan worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die het ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten.

(vgl. Cass. 23 mei 1973, J.T.T. 1973, 212; Cass. 11 januari 1993, J.T.T. 1993, 58)

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

14.-

In voorliggende betwisting heeft het laatste feit dat de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, plaats gevonden op zaterdag 3 augustus 2013.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven op woensdag 7 augustus 2013, dit is de derde werkdag na de dag waarop de feiten hebben plaatsgegrepen en bijgevolg ten vroegste aan de werkgever bekend konden worden. Het ontslag is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

15.-

Artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van dit ontslag.

Het ontslag om dringende reden werd door de NV gegeven op woensdag 7 augustus 2013; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van dezelfde dag en is bijgevolg tijdig.



1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

16.-

Het staat tussen partijen niet ter discussie en het arbeidshof stelt vast dat de kennisgeving van de dringende reden is gebeurd met naleving van de vormvoorwaarden voorzien in artikel 35 vijfde en zesde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, meer bepaald met aangetekende brief van 7 augustus 2013.

1.4. Bewijs van de dringende reden

17.-

Artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs dient te leveren.

De partij die een dringende reden inroept, draagt de volledige bewijslast.
(vgl. Arbh. Luik 3 maart 1994, J.L.M.B. 1994, 1405 (samenvatting)).

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist inderdaad een vaststaand bewijs van de feiten die de werknemer ten laste worden gelegd.
(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO 1992/2, 78 (weergave))

De feitelijke beweringen van de ontslag gevende partij die door de andere partij worden ontkend, zijn geen bewijs van de dringende reden.
(vgl. Cass. 14 november 1988, J.T.T. 1989, 80)

18.-

In de aan het arbeidshof voorgelegde betwisting verwijt de NV aan de heer G dat deze zich schuldig zou hebben gemaakt aan werkweigering en aan ongeoorloofd privaat gebruik van de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen.

19.-

Wat de verwijten van werkweigering betreft, stelt de NV in de kennisgeving van de dringende reden dat de heer G op 3 augustus 2013 oproepen van drie klanten heeft ontvangen om service te verlenen en dat hij deze klanten heeft terug gebeld met de mededeling dat hij niet zou komen.



Het arbeidshof stelt vast dat de NV wel aantoonst dat de heer G inderdaad drie oproepen heeft ontvangen via Actiphone, doch alleszins niet aantoonst dat de heer G deze klanten terug gecontacteerd zou hebben met de melding dat hij niet zou komen.

Dat de heer G geweigerd zou hebben in te gaan op de interventievraag van de firma AVD wordt niet aangetoond.

Wat de interventievraag van de klant ISPC betreft, vermeldt de boodschap van Actiphone, zoals terug te vinden in het dossier van de NV, dat een urgente tussenkomst niet vereist was en kon wachten tot maandag.

Wel wordt op afdoende wijze aangetoond dat de heer G aan de heer Weis van Districam heeft gezegd dat hij niet zou komen. Dit bewijs wordt halvelings geleverd door de schermafdruck van een tekstbericht van voornoemde heer V en bovendien uit de reactie van de heer G op de kennisgeving van de dringende reden:

"Ik heb Districam 15 minuten later teruggebeld. Daar er sinds enige tijd problemen zijn met toestel van deze klant (reeds behandeld door verschillende techniekers en onze support dienst) eiste deze klant een onmiddellijke interventie. Ik kon niet tijdig b[ij] hen geraken en zocht naar een alternatief."

20.-

In de kennisgeving van de dringende reden wordt verder gesteld dat de NV van Actiphone had vernomen dat de heer G hen had medegedeeld de twee andere klanten te zullen contacteren, maar geen verdere actie te zullen ondernemen.

Van deze bewering levert de NV geen en alleszins geen afdoende bewijs.

21.-

Vervolgens is er het verwijt van privaat gebruik van de bedrijfswagen, dat door de heer G niet wordt betwist – hij betwist enkel dat hem dit verboden was waarover verder – en bijgevolg als bewezen kan worden beschouwd.

22.-

Samengevat betekent dit dat het bewijs levert van volgende feiten:

- dat de heer G op zaterdag 3 augustus 2013 geweigerd heeft een interventie te doen bij de klant Districam



- dat hij op 3 augustus 2013 een private verplaatsing met de bedrijfswagen heeft gemaakt.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

23.-

Artikel 35 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De ernstige tekortkoming vereist noodzakelijk dat het gaat om felten die als fout kunnen worden aangemerkt.

(vgl. Cass. 23 oktober 1989, J.T.T. 1989, 432)

Dergelijke fout kan bestaan in een tekortkoming aan een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting, maar omvat ook iedere vergissing in het gedrag die een normaal voorzichtig en gewaarschuwde werknemer of werkgever niet zou begaan.

(vgl. Cass. 26 juni 2006, J.T.T. 2006, 404)

Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van de gevolgen van de tekortkoming op het vertrouwen dat de werkgever moet kunnen hebben in de werknemer.

(vgl. Arbh. Antwerpen 8 april 1992, R.W. 1992-93,439); Arbh. Bergen 20 september 2005, onultg., AR 16149, www.juridat.be)



24.-

In voorliggende betwisting heeft het hof geoordeeld dat de NV het bewijs heeft geleverd van volgende feiten:

- dat de heer G. s op zaterdag 3 augustus 2013 gewelgerd heeft een interventie te doen bij de klant.Districam
- dat hij op 3 augustus 2013 een private verplaatsing met de bedrijfswagen heeft gemaakt.

25.-

Wat de weigering betreft om een onmiddellijke interventie te doen bij de klant Districam beroept de heer G. zich op de instructie van de *'dat men bij aanhoudende technische problemen eerst overleg moet plegen met de 'support dienst'. Deze dienst is echter niet te bereiken tijdens het weekend'*.

Het bestaan van deze instructie wordt door de NV niet betwist, en evenmin wordt aangetoond dat het hier niet zou gaan om een toestel dat aanhoudende technische problemen vertoonde.

In die omstandigheden kan deze weigering niet beschouwd worden als werkweigering en vormt zij geen dringende reden.

26.-

Wat het privaat gebruik van de bedrijfswagen betreft volstaat de vaststelling dat de NV, zoals overigens aangegeven in de conclusie voor de NV, vanaf 1 november 2012 een inhouding deed voor het privaat gebruik van een bedrijfswagen.

Het is tegenstrijdig om enerzijds te stellen dat de heer G. niet het recht had het hem ter beschikking gestelde voertuig privé te gebruiken, en anderzijds een inhouding te doen voor dit private gebruik van deze wagen.

Dat deze inhouding een sanctie zou zijn voor het feit dat de heer G. had geopteerd voor een bedrijfswagen zonder recht op privaat gebruik en hij deze toch privaat gebruikte, is naast niet bewezen niet relevant.

Ook dit feit vormt bijgevolg geen dringende reden.



27.-

Samengevat betekent dit dat de arbeidsrechtbank terecht oordeelde dat het ontslag om dringende reden ten onrechte werd gegeven.

1.6. Vroegere felten

28.-

Wanneer de werknemer verschillende tekortkomingen worden verweten, beschikt de werkgever vanaf de kennisname van het laatst gepleegde feit over drie werkdagen om de werknemer te ontslaan.

Om de vroegere feiten in aanmerking te kunnen nemen, dient het laatste feit en de foutieve aard ervan bewezen te zijn; wanneer dit bewijs niet geleverd wordt, dan is het ontslag dat wordt betekend meer dan drie dagen nadat de andere feiten bekend zijn, laattijdig.
(vgl. Arbh. Brussel 4 mei 2007, J.T.T. 2007, 390)

Vermits het arbeidshof van oordeel is dat de feiten die hebben plaatsgevonden uiterlijk drie werkdagen voorafgaand aan het ontslag om dringende reden, hetzij niet bewezen zijn, hetzij geen dringende reden vormen, dient met deze feiten geen rekening te worden gehouden.

2. De gevorderde bedragen

2.1. De opzeggingsvergoeding

29.-

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 Geerts verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

Samenstelling van het jaarloon



30.-

Artikel 39 §1 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding niet enkel het lopend loon behelst maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

31.

Op basis van de door partijen bijgebrachte stukken en de door hen ontwikkelde argumenten en gehanteerde begijferingen is het arbeidshof van oordeel dat het jaarloon van de heer G waarmee rekening gehouden dient te worden voor de begijfering van de hem toekomstende opzeggingsvergoeding 41.303,02 euro bedraagt, samengesteld als volgt:

2.435,04 euro (basismaandloon) x 13,92 =	33.895,75 euro
Variabel loon:	124,35 euro
Loon voor overuren:	3.516,38 euro
Enkel vakantiegeld op variabel loon en loon voor overuren:	279,24 euro
Dubbel vakantiegeld op variabel loon en loon voor overuren:	
3.640,73 euro x 1/12 x 92 % =	279,12 euro
Voordelen in natura:	
- GSM	169,13 euro
Werkgeversbijdrage maaltijdcheques:	
4,91 euro x 231 =	1.134,21 euro
Werkgeverstoelage groepsverzekering:	831,84 euro
Wachtvergoeding:	1.073,00 euro

32.-

Het arbeidshof stelt vast dat partijen het eens zijn over het basisjaarloon, en dat de NV de overige bestanddelen die de heer G in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding opgenomen wenst te zien op basis van de door hem bijgebrachte stukken (loonbrieven van januari 2012 tot augustus 2013), principieel noch cijfermatig betwist.

Opzeggingstermijn

33.-

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 beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden, rekening houdend met de hiernavolgende criteria:

anciënniteit: 2 jaar en 8 maanden
leeftijd: 42 jaar
functie: technicus in buitendienst
loon: 41.303,02 euro

mede in acht genomen de gegevens elgen 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)

Rekening houdend met deze criteria heeft de heer G recht op een opzeggingstermijn van 3 maanden.

34.-

Ten onrechte argumenteert de heer G dat bij de beoordeling van de opzeggingstermijn rekening gehouden moet worden met het feit dat hij geen gelijkwaardige tewerkstelling heeft kunnen vinden.

Vermits uitgegaan wordt van de theoretische mogelijkheid een gelijkwaardige betrekking te vinden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt met de werkelijke herklasseringsmoeilijkheden geen rekening gehouden.

(vgl. Arbh. Brussel 29 april 1998, J.T.T 1998, 438)

Evenmin dient rekening te worden gehouden met de omstandigheid dat de heer G tijdens de tewerkstelling geen opmerkingen of berispingen van de werkgever heeft ontvangen.

Met de wijze waarop de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft uitgevoerd – goed of slecht – wordt bij de beoordeling van de opzeggingstermijn geen rekening gehouden.

(vgl. Arbh. Brussel 19 november 1997, J.T.T. 1998, 174)



Opzeggingsvergoeding

35.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van 41.303,02 euro en een na te leven opzeggingstermijn van 3 maanden bedraagt de aan de heer G verschuldigde opzeggingsvergoeding 10.325,75 euro bruto.

2.2. De overige gevorderde bedragen

36.-

Het arbeidshof stelt vast dat de NV de overige gevorderde bedragen principieel noch cijfermatig betwist.

3. De kosten van het geding

37.-

Met toepassing van artikel 2 tweede lid van het K.B. van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding, wordt voor de toepassing van dit artikel het bedrag van de vordering vastgesteld overeenkomstig de artikelen 557 tot 562 en 618 Ger.W..

Artikel 557 Ger.W. refereert in dit verband aan het bedrag gevorderd in de inleidende akte, met uitzondering van gerechtelijke intrest, gerechtskosten en dwangsommen.

Artikel 618 Ger.W. laat toe dit te corrigeren aan de hand van de som die in de laatste conclusie wordt gevorderd.

In laatste conclusie vordert de heer G meer dan 10.000,00 euro doch minder dan 20.000,00 euro, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 1.320,00 euro bedraagt.

38.-

Ten onrechte argumenteert de NV dat geen toepassing moet worden gemaakt van de rechtsplegingsvergoedingen vermeld in artikel 2 van voornoemd K.B., doch wel van de afwijkende rechtsplegingsvergoedingen vermeld in artikel 4 van dit besluit, dat van toepassing is op de rechtspleging bedoeld in de artikelen 579 en 1017 tweede lid Ger.W..

Artikel 579 Ger.W. heeft betrekking op geschillen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten; artikel 1017 tweede lid Ger.W. verwijst naar de artikelen 579, 6°, 580, 581 en



582, 1° en 2° Ger.W., die betrekking hebben op betwistingen inzake sociale zekerheid voor werknemers en zelfstandigen, en op de betwisting inzake tegemoetkomingen aan mindervaliden.

De betwisting tussen partijen is een geschil inzake arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 578, 1° Ger.W., en valt aldus buiten de uitzonderingen vermeld in artikel 4 van het K.B. van 26 oktober 2007, hoger nader aangeduid.

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 Bizerba België ontvankelijk doch ongegrond;

Verklaart het incidenteel beroep van de heer G ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Hervormt het bestreden vonnis in de mate dat dit de vordering van de heer C tot betaling van een opzeggingsvergoeding slechts gegrond verklaarde ten belope van 8.473,92 euro en de rechtsplegingsvergoeding vereffende op 240,50 euro;

Opnieuw recht doende, veroordeelt de NV Bizerba België tot betaling aan de heer G van 10.325,75 euro bruto opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de vergoedende intrest aan de wettelijke rentevoet vanaf 7 augustus 2013 en met de gerechtelijke intrest vanaf 3 juni 2014;

Verleent akte aan de heer G van de herleiding van zijn vordering tot betaling van een pro rata eindejaarspremie en het loon voor feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;



Verklaart de herleide vorderingen ontvankelijk en gegrond en veroordeelt de NV Bizerba België tot betaling aan de heer G van volgende bruto vergoedingen:

1.420,44 euro pro rata eindejaarspremie

224,78 euro loon voor 2 feestdagen na contracteinde

te vermeerderen met de vergoedende intrest aan de wettelijke rentevoet vanaf 7 augustus 2013 en met de gerechtelijke intrest vanaf 3 juni 2014;

Bevestigt het bestreden vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst de NV Bizerba België in de gerechtskosten, in hoofde van beide partijen vereffend op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.



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

D. RYCKX,
M. VAN AKEN
P. JOOSTEN
bijgestaan door :
S. VAN DER HOEVEN,

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

D. RYCKX

S. VAN DER HOEVEN

M. VAN AKEN

P. JOOSTEN

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 21 april 2017 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
S. VAN DER HOEVEN, griffier.

D. RYCKX

S. VAN DER HOEVEN.

