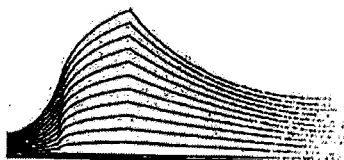


Kopie

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



Repertoriumnummer
2017/ 1755
Datum van uitspraak
30 juni 2017
Rolnummer
2016/AB/150

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000891786-0001-0022-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
tussenarrest heropening der debatten

AXUS NV, met maatschappelijke zetel te 1140 BRUSSEL, Kolonel Bourgstraat 120,
Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
Vertegenwoordigd door mr. VAN DER REST Caroline en mr. CRAENINCKX Herman, advocaten
te 1000 BRUSSEL, Loksumstraat 25

tegen

D

Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
In persoon verschenen en bijgestaan door mr. BERNAERTS Philippe, advocaat te 2018
ANTWERPEN, Mechelsesteenweg 271

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 18-12-2015 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 14/3290/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 16 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 26 mei 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

Mevrouw D. trad, volgens de gegevens op het werkloosheidsbewijs C4, op 20 februari 1984 in dienst van de NV Acomindus, thans Axus NV (hierna genoemd de NV) als bediende. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst bij deze indiensttreding wordt niet bijgebracht.

Op 19 maart 1985 sloten partijen een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin werd voorzien dat mevrouw D. vanaf 1 maart 1985 de functie zou uitoefenen van administratief bediende op het commercieel secretariaat.

2.-

In de loop van de arbeidsovereenkomst evolueerde de functie van mevrouw D. tot zij de functie kreeg van 'training supervisor'.

Met brief van 25 september 2013 meldde de NV aan mevrouw D. dat de afdeling opleiding werd overgedragen naar het departement personeelszaken, waaronder zij vanaf 1 oktober 2013 zou ressorteren, met behoud van alle andere arbeidsvoorwaarden.

3.-

Het staat niet ter discussie dat mevrouw D. gedurende zeer lange tijd de partner was van de heer H., die voor de NV werkte in een belangrijke functie doch die in april 2012 de firma had verlaten, wellicht nadat hij naast een aanstelling tot algemeen directeur had gegrepen.

4.-

Op 8 juli 2016 bezorgde de heer Hoffmann aan de heer M. algemeen directeur van de groep waarvan de NV deel uitmaakt per E-mail een bericht waarin hij aan de hand van een grafiek meldde dat de resultaten van de Belgische vestiging achteruit gingen en waarin hij liet verstaan dat hij hierin verandering zou kunnen brengen.



Met E-mail van 16 juli 2014 zond de heer M dit bericht door aan de heer H ,
algemeen directeur van de NV, met de vraag hoe de heer H aan deze gegevens
kwam.

5.-

Met aangetekende brief van (donderdag) 17 juli 2014 beëindigde de NV de
arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van (dinsdag)
22 juli 2014 kennis werd gegeven.

Samengevat verweet de NV aan mevrouw D :

- dat zij meerdere vertrouwelijke rapporten die niet nodig waren voor de uitoefening van
haar taak had geconsulteerd en afgedrukt. Deze rapporten hadden betrekking op zeer
vertrouwelijke cijfergegevens in verband met de winstgevendheid van de NV en de groep
en in verband met de evolutie van de zaken;
- dat de aldus bekomen vertrouwelijke gegevens werden gebruikt door een derde;
- dat het niet de eerste maal was dat zij vertrouwelijke informatie over de NV doorgaf aan
derden, met inbegrip van personen die de firma verlaten hadden.

6.-

Met aangetekende brief van 25 juli 2014 betwistte mevrouw D de ingeroepen
motieven: zij betwistte vertrouwelijke rapporten of gegevens te hebben doorgegeven aan
derden, ook niet aan de heer H , en stelde dat de NV het belang van de inhoud van
deze rapporten overdreef.

Met aangetekende brief van 11 augustus 2014 bevestigde de NV het ontslag om dringende
reden.

7.-

Met aangetekende en gewone brief van 4 september 2014 stelde de raadsman van
mevrouw D in gebreke om over te gaan tot betaling van verschillende bedragen,
waaronder een opzeggingsvergoeding, het vakantiegeld einde dienst, de pro rata
eindejaarspremie en een morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Een reactie van de NV op deze ingebrekestelling wordt niet bijgebracht.



II. RECHTSPLEGING

8.-

Met inleidende dagvaarding van 10 september 2014 vorderde mevrouw D dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de NV zou veroordelen om haar volgende provisionele bedragen te betalen:

222.728,35 euro opzeggingsvergoeding

6.305,62 euro variabel loon 2014, pro rata

967,28 euro vakantiegeld einde dienst op variabel loon 2014

2.264,95 euro pro rata dertiende maand 2014

347,44 euro vakantiegeld einde dienst op pro rata dertiende maand 2014

1,00 euro morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

Alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de respectievelijke data van opelsbaarheid en met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot op de dag der algehele betaling.

Zij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van een formulier C4, de loonfiches, de vakantieattesten, tewerkstellingsattest en de fiscale fiches 281.10, onder verbeurte van een dwangsom van 50,00 euro per dag vertraging per document bij gebreke aan afgifte ervan binnen de maand na betekening van het tussen te komen vonnis.

Verder vorderde zij dat de NV veroordeeld zou worden tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, voorlopig begroot op 5.500,00 euro.

Tenslotte vorderde zij de voorlopige uitvoerbaarheid van het tussen te komen vonnis, zonder enige beperking.

9.-

In haar tweede conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 20 juli 2015, bepaalde mevrouw D de gevorderde bedragen als volgt:

235.288,93 euro opzeggingsvergoeding

8.381,60 euro variabel loon 2014, pro rata

1.313,40 euro vakantiegeld einde dienst op variabel loon 2014

2.264,95 euro pro rata dertiende maand 2014



347,44 euro vakantiegeld einde dienst op pro rata dertiende maand 2014
1,00 euro morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

10.-

Met vonnis van 18 december 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van mevrouw D / ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Zij veroordeelde de NV tot betaling aan mevrouw D van volgende bedragen:

6.305,95 euro bruto pro rata eindejaarspremie, dit bruto bedrag te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 18 juli 2014, en vervolgens met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot datum van volledige betaling

347,44 euro bruto vertrekvakantiegeld op de eindejaarspremie, het hiermee overeenstemmend netto bedrag te vermeerderen met de moratoire intrest aan de wettelijke intrestvoer vanaf 4 september 2014 en met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot datum van volledige betaling.

De NV werd verder veroordeeld tot afgifte aan mevrouw D van de sociale en fiscale documenten betreffende de toegekende bedragen binnen de 30 dagen na betekening van het vonnis, met uitzondering van de fiscale fiche die te gepasten tijde moet worden overgemaakt.

De arbeidsrechtbank zegde verder voor recht dat de NV geen verbeterend C4 formulier diende over te maken, vermits het vonnis geldt als rechtzetting.

Alvorens verder recht te doen over de verschuldigde opzeggingsvergoeding, heropende de arbeidsrechtbank de debatten om partijen toe te laten standpunt in te nemen over de werkgeversbijdragen in de groepsverzekering en de hospitalisatieverzekering.

De zaak werd naar de rol verwezen en de beslissing over de gerechtskosten werd aangehouden.

11.-

Het vonnis werd op verzoek van mevrouw D aan de NV betekend op 22 januari 2016.



12.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 16 februari 2016, tekende de NV hoger beroep aan tegen het vonnis van 18 december 2015 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou teniet doen en de vorderingen van mevrouw D. [redacted] ongegrond zou verklaren. Verder vorderde zij de bevestiging van het vonnis waar dit oordeelde dat het ontslag wegens dringende reden tijdig gegeven werd, dat mevrouw D. [redacted] geen aanspraak kan maken op enige vergoeding wegens beweerd misbruik van ontslagrecht, en dat zij evenmin aanspraak kan maken op een bonus voor het jaar 2014 en het overeenstemmende vakantiegeld.

Tenslotte vorderde zij dat het arbeidshof mevrouw D. [redacted] zou verwijzen in de kosten van de beide aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding vastgesteld op 5.500,00 euro voor elke procedure.

13.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 30 juni 2016, tekende mevrouw D. [redacted] incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis.

Zij vorderde dat het arbeidshof het reeds bestreden vonnis zou hervormen wat het bedrag van de pro rata eindejaarspremie en het vertrekvakantiegeld hierop betreft, en voor deze posten respectievelijk 2.264,95 euro en 347,44 toe te kennen.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen en ook haar vordering tot betaling van 8.381,60 euro provisioneel variabel loon 2014 pro rata meer het overeenstemmende vakantiegeld einde dienst en tot betaling van 1,00 euro morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht gegrond zou verklaren.

Zij bepaalde in latere conclusies het bedrag van de gevorderde opzeggingsvergoeding op 258.700,07 euro.

Tevens vorderde zij de kapitalisatie van de verschuldigde intrest op respectievelijk 18 juli 2015 en 18 juli 2016.

Verder vorderde zij dat het arbeidshof mevrouw D. [redacted] zou verwijzen in de kosten van de beide aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding vastgesteld op 5.500,00 euro arbeidsrechtbank en 6.000,00 euro arbeidshof.



III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

14.-

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

15.-

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)

16.-

De termijn van drie werkdagen begint pas te lopen op het ogenblik dat de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven voldoende kennis heeft van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden.

(vgl. Cass. 7 december 1998, R.W. 1999-2000, 848)



17.-

In voorliggende betwisting is het mogelijk dat de heer M. [naam], algemeen directeur van de groep waarvan de NV deel uitmaakt, op 8 juli 2014 kennis heeft genomen van de inhoud van het bericht dat de heer H. [naam] hem op dezelfde datum had doorgezonden en waarin werd gerefereerd aan de resultaten van de NV.

Echter wordt niet aangetoond dat de heer M. [naam], die in de Belgische NV enkel bestuurder is, de bevoegdheid heeft om over te gaan tot ontslag van personeelsleden van de NV.

Zelfs indien aangetoond zou worden dat de heer M. [naam] reeds op 8 juli 2014 kennis zou hebben gekregen van de E-mail van de heer H. [naam], kan de termijn van drie werkdagen voorzien in artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet niet beginnen lopen op deze datum, daar de heer M. [naam] niet de persoon of het orgaan binnen de NV is die bevoegd is tot ontslag van personeelsleden.

18.-

Het staat niet ernstig ter discussie dat de heer H. [naam], algemeen directeur van de NV, mogelijk samen met mevrouw V. [naam], personeelsdirecteur van de NV, wel de bevoegdheid heeft om over te gaan tot ontslag van de werknemers van de NV.

Het is pas door de E-mail die de heer M. [naam] op woensdag 16 juli 2014 aan de heer H. [naam] zond met als bijlage het bericht van de heer H. [naam], dat de heer H. [naam] kennis nam van de feiten die de NV thans als dringende reden weerhouden wenst te zien. Het ogenblik waarop de binnen de NV tot ontslag bevoegde persoon kennis nam van de feiten kan bijgevolg ten vroegste worden bepaald op 16 juli 2014, zodat de termijn van drie werkdagen voorzien in artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet begint te lopen op donderdag 17 juli 2014.

Het ontslag om dringende reden werd gegeven op donderdag 17 juli 2014, dit is de eerste werkdag na de dag waarop de NV zelf kennis heeft genomen van de feiten. Het ontslag is bijgevolg tijdig.

1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden

19.-

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 donderdag 17 juli 2014; de kennisgeving gebeurde met aangetekende brief van dinsdag 22 juli 2014, dit is de derde werkdag na het ontslag en bijgevolg tijdig.

1.3. De naleving van de vormvoorwaarden

20.-

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 22 juli 2014.

1.4. Bewijs van de dringende reden

21.-

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)

22.-

In de aan het arbeidshof voorgelegde betwisting verwijt de NV aan mevrouw D.

- dat zij meerdere vertrouwelijke rapporten die niet nodig waren voor de uitoefening van haar taak had geconsulteerd en afgedrukt. Deze rapporten hadden betrekking op zeer

PAGE 01-00000891786-0010-0022-01-01-4



vertrouwelijke cijfergegevens in verband met de winstgevendheid van de NV en de groep en in verband met de evolutie van de zaken;

- dat de aldus bekomen vertrouwelijke gegevens werden gebruikt door een derde;
- dat het niet de eerste maal was dat zij vertrouwelijke informatie over de NV doorgaf aan derden, met inbegrip van personen die de firma verlaten hadden.

23.-

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de NV op afdoende wijze het bewijs van het feit dat mevrouw D. v vertrouwelijke rapporten heeft ingezien, waarbij niet ernstig ter discussie staat dat de geconsulteerde rapporten vertrouwelijke gegevens bevatten daar zij gegevens bevatten in verband met de winstgevendheid van de NV en de groep en in verband met de evolutie van de zaken.

Uit de door partijen ontwikkelde argumenten en bijgebrachte stukken blijkt verder dat mevrouw D. deze gegevens weliswaar niet heeft afgedrukt, doch wel heeft opgeslagen op haar eigen computer.

Veel minder duidelijkheid is er over de vraag of mevrouw D. v deze rapporten al dan niet nodig had voor de uitvoering van haar functie. Vast staat alleszins dat de toegang tot deze gegevens aan mevrouw D. niet werd ontzegd.

24.-

Evenmin ter discussie staat dat een gedeelte van deze gegevens werd gebruikt door een derde: de bijlage bij de E-mail die de heer H. op 8 juli 2014 aan de heer M. heeft verzonden.

25.-

Wat alleszins niet, en alleszins niet op afdoende wijze, wordt aangetoond is dat mevrouw D. reeds vroeger gelijkaardige informatie zou hebben doorgegeven aan derden.

26.-

Cruciaal is hierbij de vraag of mevrouw D. v de informatie die zij had geconsulteerd en opgeslagen, heeft doorgegeven (actief) aan de heer H.

Uitgaande van de vaststelling dat de heer H. over de informatie beschikte en deze gebruik heeft, zijn er twee mogelijkheden: ofwel heeft mevrouw D. de informatie doelbewust gedeeld met de heer H. ofwel heeft zij haar computer laten



rondslingeren in de gemeenschappelijke woning waardoor de heer H. kennis kon nemen van deze gegevens.

Ter zake biedt de schriftelijke getuigenverklaring van de heer H. van 30 april 2017 duidelijkheid, waar hij verklaart:

“Wat betreft de grafiek die ik gebruikte in mijn mail aan de heer Mike M. dd. 08/07/2014, verklaar ik hierbij op eer dat ik deze grafiek volledig op eigen initiatief geconsulteerd heb, zonder dat Brigitte D. hiervan op de hoogte was. Ik maakte met mijn GSM een foto van deze grafiek (zie bijlage) en kwam zo, achter de rug van Brigitte D. om, aan deze gegevens.”

Het arbeidshof stelt vast dat de NV op deze verklaring, die weliswaar slechts bij de laatste conclusie van mevrouw D. aan het dossier werd toegevoegd, geen commentaar levert.

27.-

Samengevat betekent dit dat de NV enkel het bewijs levert van volgende feiten:

- dat mevrouw D. vertrouwelijke gegevens heeft geconsulteerd en op haar computer heeft opgeslagen;
- dat deze gegevens door de heer H. werden gebruikt in een E-mail van 8 juli 2014 aan de heer M.

De NV bewijst niet en alleszins niet op afdoende wijze:

- dat mevrouw D. geen toegang had tot de vertrouwelijke informatie die zij consulteerde en opsloeg op haar computer;
- dat mevrouw D. reeds eerder vertrouwelijke informatie over de NV zou hebben doorgegeven;
- dat mevrouw D. deze informatie bewust ter beschikking heeft gesteld van de heer H.

1.5. De rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

28.-



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 feiten 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, onuitg., AR 16149, www.iuridat.be)

29.-

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

- dat mevrouw D. vertrouwelijke gegevens heeft geconsulteerd en op haar computer heeft opgeslagen;
- dat deze gegevens door de heer H. n. werden gebruikt in een E-mail van 8 juli 2014



aan de heer M.

Naar het oordeel van het arbeidshof zijn de bewezen feiten niet van die aard dat zij de professionele samenwerking tussen de NV en mevrouw D. onmiddellijk en definitief onmogelijk hebben gemaakt.

Het is ongetwijfeld zo dat mevrouw D. bijzonder onvoorzichtig is geweest door haar computer te laten rondslingeren in de woning die zij deelde met de heer H., doch deze onvoorzichtigheid is niet van die aard dat zij het verderzetten van de professionele relaties tussen partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk heeft gemaakt.

Dat de heer H. oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van informatie die hij met zijn eigen woorden 'achter de rug van mevrouw D.' heeft bekomen, kan in de gegeven omstandigheden aan mevrouw De' niet ten laste worden gelegd.

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

2. De opzeggingsvergoeding

30.-

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 verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

Samenstelling van het jaarloon

31.-

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



32.

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 mevrouw D. waarmee rekening gehouden dient te worden voor de begijfering van de haar toekomstende opzeggingsvergoeding minstens 88.987,37 euro bedraagt, samengesteld als volgt:

4.529,90 euro (basismaandloon) x 13,92 =	63.056,21 euro
Variabel loon met inbegrip van vakantiegeld:	
16.763,20 euro x 1,1567 =	19.389,99 euro
Voordeel in natura bedrijfswagen:	
400,00 euro x 12 =	4.800,00 euro
Voordeel in natura (privaat gebruik GSM):	
12,50 euro x 12 =	150,00 euro
Werkgeversbijdrage maaltijdcheques:	
5,91 euro x 231 =	1.365,21 euro
Werkgeverstoelage hospitalisatieverzekering:	
18,83 euro x 12 =	225,96 euro

33.-

Met betrekking tot de samenstelling van dit jaarloon is de discussie tussen partijen thans beperkt tot de vraag of in de berekeningsbasis rekening gehouden dient te worden met een werkgeverstoelage in de groepsverzekering of de groepsverzekeringen.

Ook na de diverse verklaringen en bijkomende stukken die werden bijgebracht in de loop van de procedure in beroep, kan het arbeidshof zoals de eerste rechter enkel vaststellen dat nog steeds geen duidelijkheid wordt gegeven over de pensioenregelingen die de NV ten voordele van mevrouw D. zou hebben gesloten.

De heropening van de debatten met betrekking tot dit punt dringt zich op.

Opzeggingstermijn

34.-

Partijen zijn het er over dat de na te leven opzeggingstermijn 30 maanden en 6 weken bedraagt.

Opzeggingsvergoeding

35.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van minstens 88.987,37 euro en een na te leven opzeggingstermijn van 30 maanden en 6 weken, dient de NV aan mevrouw D. een opzeggingsvergoeding te betalen van minstens 232.736,20 euro, becijferd als volgt:

88.987,37 euro (jaarloon) x 30/12 =	222.468,43 euro
88.987,37 euro (jaarloon) x 1/52 x 6 =	10.267,77 euro

3. Pro rata variabel loon 2014 en overeenstemmend vakantiegeld

36.-

Het staat tussen partijen niet ter discussie dat binnen de NV een regeling bestond op grond waarvan mevrouw D. v aanspraak kon maken op betaling van een variabel loon, indien vooropgestelde doelstellingen werden behaald en aan bepaalde voorwaarden werd voldaan.

Hierin niet tegengesproken door mevrouw D. stelt de NV dat één van de voorwaarden om de bonus te bekomen is dat de arbeidsovereenkomst niet beëindigd mag zijn in de loop van het refertejaar.

37.-

Aanvaard mag worden dat een bonus, als tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt verricht, in principe wordt verkregen naarmate de arbeid wordt verricht en dus in principe splitsbaar is.

(vgl. Arbh. Brussel 14 juni 2010, J.T.T. 2011, 106; inzake de vergelijkbare situaties met betrekking tot eindejaarspremies: Cass. 9 september 1985, R.W. 1985-86, 2692, noot R. Boes)

Niets belet echter dat een bepaling in een individuele of een collectieve arbeidsovereenkomst voorziet dat van deze principiële deelbaarheid kan worden afgestapt. (vgl. Arbh. Brussel 14 juni 2010, J.T.T. 2011, 106; inzake de vergelijkbare situatie met betrekking tot eindejaarspremies: Arbh. Antwerpen 12 juni 2002, Soc. Kron. 2003, 97; Arbh. Gent 27 maart 2006, Soc.Kron. 2007, 154)

Aldus zal de voorwaarde voor de toekenning van een bonus, waarin als voorwaarde voor de betaling ervan wordt gesteld dat de begunstigde in dienst moet zijn op het ogenblik van de betaling ervan, rechtsgeldig zijn.



(vgl. Arbh. Brussel 14 juni 2010, J.T.T. 2011, 106)

38.-

Ten onrechte argumenteert mevrouw D. dat de voorwaarden van het bonusplan haar niet tegenstelbaar zijn daar zij het document niet heeft ondertekend.

Aldus miskent mevrouw D. het beginsel dat overeenkomsten ook stilzwijgend kunnen worden gesloten, waarbij de toestemming kan blijken uit het feit dat een partij geen opmerkingen heeft gemaakt bij de voorgestelde overeenkomst.

Het zgn. 'omstandig' stilzwijgen, dit is het stilzwijgen dat gelet op de concrete omstandigheden niet anders dan als een aanvaarding kan worden uitgelegd, kan een overeenkomst doen ontstaan.

(vgl. W. van Gerven en A. Van Oevelen, Verbintenissenrecht, 4^{de} herwerkte uitgave, Acco, Leuven / Den Haag 2015, 155)

In de concrete omstandigheden dient het stilzwijgen van mevrouw D. bij het aanbieden van het voorstel van een bonusregeling, samen met het gegeven dat zij wel uitvoering vordert van het bonusplan doch niet alle voorwaarden meent te kunnen aanvaarden, als een aanvaarding te worden aanzien.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank de vordering van mevrouw D. tot betaling van pro rata variabel loon 2014 en het overeenstemmende vakantiegeld einde dienst als ongegrond heeft afgewezen.

4. Pro rata eindejaarspremie en overeenstemmend vakantiegeld

39.-

De NV betwist het recht van mevrouw D. op betaling van een pro rata eindejaarspremie enkel door voor te houden dat zij terecht om dringende reden werd ontslagen.

Zoals hiervoor geoordeeld werd mevrouw D. ten onrechte om dringende reden ontslagen, zodat haar recht op betaling van een pro rata eindejaarspremie niet wordt aangetast.



40.-

Terecht merken beide partijen op dat dit onderdeel van de vordering van mevrouw D maximaal gegrond kan zijn ten belope van 2.264,95 euro, becijferd als volgt:

4.529,90 euro (vaste maandwedde) x 6/12

Zij heeft tevens recht op het overeenstemmende vakantiegeld einde dienst ten belope van 347,44 euro, becijferd als volgt:

2.264,95 euro (pro rata eindejaarspremie 2014) x 15,34 %

5. Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

41.-

In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.
(vgl. Cass. 10 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. W. Ganshof van der Meersch)

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever: van misbruik van (ontslag)recht kan sprake zijn wanneer dit recht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever.

(vgl. Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006, 155)

De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen.

(vgl. Arbh. Antwerpen 21 maart 1983, R.W. 1983-84, 299)

Het feit dat de ingeroepen dringende reden niet wordt weerhouden door de arbeidsgerechten maakt niet dat misbruik van ontslagrecht zou worden aangetoond.

42.-

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van recht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich schuldig maakte aan rechtsmisbruik.



(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

(vgl. Arbh. Brussel 29 juni 1982, T.S.R. 1982, 627)

33.-

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat mevrouw D geen bewijs levert van het feit dat de NV zich bij het nemen van een beslissing tot ontslag kennelijk onredelijk zou hebben gedragen.

Dergelijk bewijs wordt niet geleverd door de beweringen van mevrouw D dat haar ontslag een represaille zou zijn van de heer H om via haar 'een oude openstaande rekening te vereffenen' met de heer H, dat de echte reden van haar ontslag een 'ordinaire kostenbesparing/reorganisatie was of dat de heer H bij het mededelen van de ontslagbeslissing 'zichtbaar genoot van het onrecht dat hij haar aandeed', beweringen die door geen enkel bewijskrachtig document of verklaring worden ondersteund.

Zelfs het feit dat ontslag zou zijn gegeven aan een werknemer aan wie geen verwijt kan worden gericht, maakt, in de stand van de wetgeving zoals bestaande op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van mevrouw D, de ontslaghandeling niet kennelijk onredelijk.

34.-

Volledigheidshalve stelt het arbeidshof vast dat mevrouw D evenmin het bewijs levert van het bestaan of de omvang van haar schade.

De vordering van mevrouw D tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht werd dan ook door de arbeidsrechtbank terecht als ongegrond afgewezen.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

PAGE 01-00000871786-0017-0022-01-01-4



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 en gedeeltelijk gegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in de mate dat dit oordeelde dat mevrouw D ten onrechte om dringende reden werd ontslagen;

Trekt de beoordeling van de oorspronkelijke vordering van mevrouw D tot betaling van een opzeggingsvergoeding aan zich en verklaart dit onderdeel reeds gedeeltelijk gegrond;

Veroordeelt de NV Axis tot betaling aan mevrouw D van 232.736,20 euro provisioneel opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 18 juli 2014 en vervolgens met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot de datum van volledige betaling;

Alvorens over te gaan tot definitieve begroting van de verschuldigde opzeggingsvergoeding, heropent de debatten teneinde partijen toe te laten om standpunt in te nemen over het bedrag van de werkgeversbijdragen in de groepsverzekering;

Beveelt de NV haar standpunt aan de hand van documenten en onder de vorm van een conclusie neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van mevrouw D uiterlijk op vrijdag 29 september 2017;

Beveelt mevrouw D haar standpunt aan de hand van documenten en onder de vorm van een conclusie neer te leggen op de griffie van het arbeidshof en mede te delen aan de raadsman van de NV uiterlijk op dinsdag 31 oktober 2017;

Zegt dat partijen hieromtrent zullen worden gehoord op de zitting van vrijdag 9 maart 2018 te 14u00(zaal 0.6), Poelaertplein 3 te 1000 Brussel;

Doet het bestreden vonnis te niet waar dit de vordering van mevrouw D tot betaling van een pro rata eindejaarspremie gegrond verklaarde ten belope van 6.305,95 euro te vermeerderen met de intrest en opnieuw recht doende, veroordeelt de NV tot betaling aan



mevrouw D van 2.264,95 euro pro rata eindejaarspremie, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 18 juli 2014 en vervolgens met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot de datum van volledige betaling;

Bevestigt het bestreden vonnis waar dit de vordering van mevrouw D tot betaling van vakantiegeld einde dienst op de pro rata eindejaarspremie gegrond verklaarde ten belope van 347,44 euro bruto vertrekvakantiegeld op de eindejaarspremie, het hiermee overeenstemmend netto bedrag te vermeerderen met de moratoire intrest aan de wettelijke intrestvoer vanaf 4 september 2014 en met de gerechtelijke intrest vanaf 10 september 2014 tot datum van volledige betaling;

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis waar dit de vorderingen van mevrouw D tot betaling van variabel loon 2014 en het hiermee overeenstemmend vakantiegeld einde dienst, en tot betaling van een morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht ongegrond verklaarde;

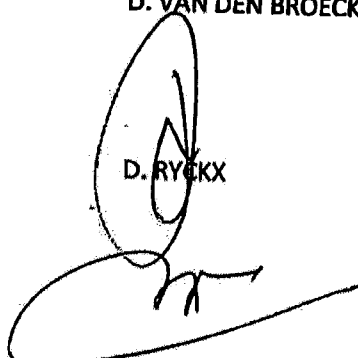
Houdt de beslissing met betrekking tot de kapitalisatie van de intrest, de afgifte van de sociale documenten en de kosten van het geding aan.



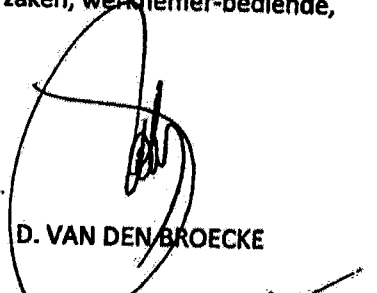
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

D. RYCKX,
B. BUYSSE
P. VAN DEN BERGH
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE,

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


D. RYCKX

B. BUYSSE


D. VAN DEN BROECKE

P. VAN DEN BERGH

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 30 juni 2017 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
D. VAN DEN BROECKE, griffier.


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE.

