

Kopie

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

Uitgifte

Repertoriumnummer
2018/ 199
Datum van uitspraak
16 januari 2018
Rolnummer
2016/AB/785

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001020501-0001-0020-01-01-1



*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 19 december 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Mevrouw Anouk P. trad als bediende in dienst bij de nv Volvo Cars Europe Marketing, rechtsvoorganger van de nv Volvo Cars Belgium (hierna verkort aangeduid als *Volvo*) met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd (1 januari 1994-31 december 1994). Vanaf 1 januari 1995 volgde een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.
2. Van 1997 tot 1998 werd ze als CRM-manager uitgezonden naar Spanje; van 1998 tot 2000 oefende ze deze functie uit voor Volvo Europe; van 2003 tot juni 2009 werd ze uitgezonden naar Rusland.
3. Vanaf 1 juli 2009 tot 30 juni 2014 werd ze gepromoveerd tot algemeen directeur (Managing Director) bij Volvo Car Switzerland AG als expatriate.
4. Na afloop hiervan werd ze terug tewerkgesteld in België als Marketing Directeur.
5. De opvolger van mevrouw P., de heer David T., stootte op anomalieën in de boekhouding en signaleerde dit via 2 interne nota's (OIC's), wat verder onderzocht werd via een audit. De resultaten ervan werden geëvalueerd binnen de Volvo-groep tussen



30 oktober 2014 en 3 november 2014, waarbij men van mening was dat mevrouw P. te ver was gegaan in de uitoefening van haar functie en ernstige fouten had begaan.

6. Op 4 november 2014 werd mevrouw P. geconfronteerd met de inhoud van het auditverslag en werd ze hierover gehoord. Er is geen tegensprekelijk verslag van dit verhoor. Volvo houdt voor dat mevrouw P. haar fout zou hebben toegegeven. Mevrouw P. zegt dat het verhoor enkel door de heer K. werd afgenomen en dat deze de ontslagbeslissing zou hebben meegedeeld. Volvo stelt dat dit samen met de heer M. gebeurde; deze laatste is als Managing Director de tot ontslag bevoegde persoon.

7. Alleszins betekende Volvo met aangetekende brief van 4 november 2014, voor de vennootschap ondertekend door de heer Wim M., het ontslag om dringende reden van mevrouw P.. Ze maakte onmiddellijk voorbehoud met aangetekende brief van 6 november 2014.

De motieven van het ontslag werden meegedeeld met aangetekende brief van 7 november 2014, als volgt:

1. *Naar aanleiding van twee onregelmatigheden, die eind augustus werden vastgesteld en geformaliseerd door de interne controledienst van Volvo Car Group Finance Zweden ("Operations Internal Control") m.b.t. Volvo Car Switzerland AG, werden twee nota's ("Operations Identified Comments" – OIC) opgesteld.*

Deze 2 OIC's hebben betrekking op de periode dat u tijdelijk tewerkgesteld was als Algemeen Directeur van Volvo Car Switzerland AG.



Op basis van de informatie vermeld in deze nota's, werd besloten om verdere informatie te bekomen en werd de opdracht gegeven een grondige audit op te starten tenelnde de feiten in detail alsmede de oorzaak van deze onregelmatigheden te kunnen vaststellen.

2. *Op basis van de Interne audit, die werd opgesteld op 30 oktober 2014 en die binnen het senior management werd besproken tijdens een vergadering op 3 november 2014, hebben wij kunnen vaststellen dat u verantwoordelijk bent voor bijzonder ernstige tekortkomingen:*

- *Zowel in maart 2013 als in september 2013 werd een overeenkomst gesloten met de dealers waarbij een terugkoopgarantie werd aangeboden voor respectievelijk 200 en 650 auto's. In deze overeenkomsten werd voorzien in een 12 maanden intrestvrije periode en een volledige terugkoopgarantie indien de wagens na 12 maanden niet zouden verkocht zijn. De dealers werden verzocht deze wagens onmiddellijk als " retail delivered " te registreren, ook al was er nog geen eindklant bekend. In de september overeenkomst werd bovendien de retail delivery bonus gegarandeerd en werd een extra bonus van 1% voorzien. Als Algemeen Directeur van Volvo Car Switzerland AG, draagt u de verantwoordelijkheid voor het nemen van deze beslissingen inzake terugkoopgarantie.*

Ondanks de terugkoopgarantie, werd de verkoop van deze wagens aan de dealers als "revenue" in de boekhouding geboekt. Dit is duidelijk in strijd met de boekhoudkundige regels. Bovendien werd in deze boekhouding geen enkele andere informatie opgenomen om het risico op terugkoop op enige wijze weer te geven. Op basis van deze boekhouding, die



opgesteld werd in strijd met zowel de algemene boekhoudkundige regels, de Delegation of Authorities (DoA) als de door u gekende "NSC revenue recognition policy" (Volvo Finance Manual) was de "revenue" op kunstmatige wijze hoger dan in werkelijkheid. Dit resulteerde onder meer in de betaling van (hogere) variabele dealer marges (VDM) en van hogere bonussen aan het personeel van Volvo Car Switzerland AG.

Vervolgens werd in september 2014 vastgesteld dat Volvo Car Switzerland AG, op grond van de terugkoopgarantie, mogelijks diende over te gaan tot de terugkoop van 116 auto's. Om deze auto's alsnog verkocht te krijgen, werden noodzakelijkerwijze bijkomende andere voordelen toegekend. 29 auto's dienden effectief reeds teruggekocht te worden. Bijgevolg heeft deze terugkoop, naast het feit dat de "revenue" voor Q1 2013 met 10,7 MSEK en voor Q3 2013 met 48,7 MSEK was overgewaardeerd, een negatief effect gehad op de "revenue" van Volvo Car Switzerland AG, gelijk aan 1,6 MCHF.

In februari 2014 en in juni 2014 werden twee dealer stock audits uitgevoerd. In februari 2014 werd vastgesteld dat 1052 auto's foutief aangegeven werden als "retail delivered", terwijl de auto's zich nog steeds in de dealerstock bevonden. In juni 2014 werd op grond van een tweede stock audit, die uitgevoerd werd bij alle dealers in Zwitserland, vastgesteld dat er nog steeds 976 auto's, die zich in de dealerstock bevonden, foutief aangegeven werden als "retail delivered". Wij hebben moeten vaststellen dat het foutief vroegtijdig aangeven van auto's als "retail delivered" terwijl ze zich nog in de stock bevonden, eveneens tot uw verantwoordelijkheid behoort.



Op basis van deze foutief gerapporteerde informatie, werden niet alleen verkeerdelijk VDM uitbetaald, maar dienden eveneens kortingen en andere voordelen te worden toegekend om deze auto's alsnog verkocht te krijgen. Bovendien zijn dergelijke praktijken minstens misleidend voor het management op het vlak van planning en voorspelling van de verkoop daar de weergave van de totale stock geenszins als accuraat beschouwd kon worden.

Bovendien heeft dit ook een impact op de garantieperiode. De rapportering als "retailed delivered" is het vertrekpunt voor de start van de garantieperiode. Door foutief de wagen als "retailed" delivered" te beschouwen, krijgt de eindgebruiker, een ingekorte garantieperiode, wat vanzelfsprekend schade berokkent aan (het imago van) Volvo.

3. Op 4 november 2014 werd u met de feiten geconfronteerd. U kon hier geen zinnige uitleg aan geven. U reageerde verbaasd en gaf aan dat het nooit de bedoeling was om de wagens terug te nemen en dat dat nooit zou zijn gebeurd indien u de eindverantwoordelijkheid in Zwitserland zou behouden hebben en dus niet teruggekeerd zou zijn naar België. U gaf aan niet de bedoeling te hebben gehad om Volvo potentiële schade te berokkenen.

Deze verklaring is in strijd met de vastgestelde feiten en het is dan ook zeer verrassend dat u de draagwijdte van de feiten schijnbaar niet lijkt te vatten.

4. Het hoeft geen betoog dat bovenstaande handelswijzen werkelijk onaanvaardbaar zijn. Zowel de problematiek inzake terugkoopgarantie als de foutief gerapporteerde informatie inzake de verkoop van wagens die zich nog in de dealer stock bevinden en alle daarmee samenhangende aspecten, zijn handelswijzen die zonder meer in strijd met de meest elementaire regels werden opgezet en verwerkt.



Voor wat betreft de problematiek inzake de terugkoopgarantie heeft u niet alleen beslissingen genomen die uw bevoegdheden te buiten gaan, u heeft bovendien zowel de algemene boekhoudkundige regels als de "NSC revenu recognition policy" zomaar naast u neergelegd. Niettegenstaande u maar al te goed wist dat de Inkomsten niet definitief verworven waren als gevolg van de terugkoopgarantie, heeft u dit geenszins op enige wijze weergegeven in de boekhouding. Dit is volstrekt onaanvaardbaar. Elke normale voorzichtige werknemer in een gelijkaardige situatie zou inzien dat een dergelijke handelswijze strikt verboden is.

Tot slot heeft u niet alleen de onderneming blootgesteld aan aanzienlijke risico's, maar bovendien een onomkeerbaar verlies in "revenue" veroorzaakt. U lijkt hieraan echter weinig belang te hechten. Dit is uitermate alarmerend, te meer aangezien wij op u zouden moeten kunnen vertrouwen, zeker gelet op uw functie. Op geen enkele wijze kan een dergelijke houding verantwoord worden.

5. Op basis van de hierboven uiteengezette vaststellingen, kunnen wij absoluut geen vertrouwen meer in u stellen. ...

Deze feiten maken apart en zeker samengenomen dan ook elke verdere professionele samenwerking met u onmiddellijk en definitief onmogelijk. "

8. De raadsman van mevrouw P. reageerde met een aangetekende brief van 14 november 2014 met een formele betwisting van de in de ontslagbrief aangevoerde motieven. Hij vorderde een opzeggingsvergoeding van 20 maanden en 7 weken loon,



provisioneel begroot op € 395.920,11, een vergoeding voor kosten van een private school of € 24.000, achterstallige bonussen 2012-2014.

9. Aangezien een minnelijke regeling uitbleef ging mevrouw P. onmiddellijk op 9 december 2014 tot dagvaarding over en vorderde betaling van:

- Een opzeggingsvergoeding van € 395.920,11
- Een schoolbijdrage van € 24.000
- Schadevergoedingen wegens niet betaalde bonussen:
2012 – € 72.591; 2013- € 74.178; 2014 – € 57.853 en 2014
korte termijn € 36.000

Al deze bedragen te vermeerderen met wettelijke en gerechtelijke intresten en kosten

Tevens werd afgifte gevraagd van de overeenstemmende sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

10. Met vonnis van 30 juni 2016 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel werd deze vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond verklaard ten belope van:

- Een opzeggingsvergoeding van € 391.597,03
- Bonussen ten bedrage van € 146.769

Te vermeerderen met intresten en kosten.

Volvo diende tevens aangepaste sociale en fiscale documenten af te leveren.



De arbeidsrechtbank aanvaardde het ontslag om dringende reden niet wegens onvoldoende bewijs, en dit gelet op de rapportering en controles binnen de groep.

11. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel, tekende Volvo hoger beroep aan en vroeg dat alle eisen van mevrouw P. zouden afgewezen worden als ongegrond.

Mevrouw P. tekende incidenteel beroep aan in zoverre haar vordering niet was toegekend, meer bepaald m.b.t. de schoolkosten, de bonus 2014 en de bonus korte termijn en de dwangsom bij niet afgifte van de documenten. Tevens vroeg ze de kapitalisatie van de intresten op de toegekende sommen.

II. BEOORDELING

12. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep. Dit wordt overigens niet betwist.

De dringende reden

De tijdigheid en de drie werkdagentermijn

14. Op grond van artikel 35, 3° lid van de arbeidsovereenkomstenwet mag een ontslag om dringende reden niet meer 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 3 werkdagen begint te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten (Cass., 23 mei 1973, *JTT* 1973, 212 en Cass., 11 januari 1993, *JTT* 1993, 58).



Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het felt ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept; uit die regel volgt niet dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over het aangevoerde felt voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te verkrijgen, onverwijld moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd (Cass. 17 januari 2005, *Arr. Cass.* 2005, 114; *JLMB* 2005, 1264; *JTT* 2005, 137; *Pas.* 2005, 124; *RW* 2006-07, 1237; *Soc.Kron.* 2005 207).

Het voorafgaand verhoor van de werknemer kan, ongeacht het resultaat en volgens de omstandigheden van de zaak, een maatregel vormen die de werkgever voldoende zekerheid geeft over het bestaan van een dringende reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, inzonderheid voor haar eigen overtuiging en tevens tegenover de andere partij en het gerecht (Cass., 14 oktober 1996, *JTT* 1996, 500, noot; *RW* 1997-98 (verkort), 26).

Het Hof van Cassatie erkent dat het horen van de betrokkene relevant kan zijn (Cass. 5 november 1990, *JTT* 1991, 155); het horen van de werknemer wordt in deze rechtspraak verbonden met de vraag of de werkgever voldoende zekerheid en kennis heeft over de dringende reden en laat de drie werkdagentermijn slechts aanvangen na een eventueel verhoor.

Op grond van artikel 35 achtste lid van de arbeidsovereenkomstenwet moet de partij die een dringende reden inroept bewijzen dat zij de termijn van artikel 35 derde lid en vierde lid geëerbiedigd heeft.



Wanneer het arbeidsgerecht de tijdigheid van het ontslag om dringende redenen moet beoordelen, dient het alleen te onderzoeken of de aangevoerde kennis van het feit niet meer dan drie werkdagen bestond en doet het daarbij nog geen uitspraak over het bestaan van de feiten en het zwaarwichtig karakter ervan (cfr. Cass., 19 maart 2001, *JTT* 2001, 249).

13. Ten onrechte wil mevrouw P uit de 2 interne nota's (OIC's) afleiden dat Volvo reeds in augustus 2014 de volledige draagwijdte en gevolgen van de anomalieën kende. Deze nota's geven slechts een summiere toelichting, die verder moest worden onderzocht, zodat het auditonderzoek en het verhoor van mevrouw P noodzakelijk waren om een voldoende zekerheid te bekomen.

14. Het verhoor van mevrouw P gaf de mogelijkheid om haar betrokkenheid en verantwoordelijkheid te toetsen; hierdoor kon ze ook haar uitleg over de audit geven. Na dit verhoor kon Volvo oordelen dat ze voldoende informatie had.

15. Of de heer K nu al dan niet na dit verhoor reeds gewag gemaakt heeft van het ontslag (er ontbreekt een tegensprekelijk verslag van het verhoor) is irrelevant. Niet betwist wordt dat hij niet de tot ontslag bevoegde persoon is, zodat hij de vennootschap hiervoor niet kon verbinden. Maar alleszins staat vast dat de heer Wim Mi die wel de ontslagbevoegdheid had en gebeurlijk ook een onvoldoende mandaat kon bekrachtigen, op 4 november 2014 na het verhoor met aangetekende brief het ontslag betekend heeft.

16. Dit ontslag gebeurde dus binnen de 3 werkdagen nadat de werkgever voldoende kennis had van alle elementen. Binnen de 3 werkdagen na 4 november 2014, hetzij op 7 november 2014, werden de motieven meegedeeld met een nieuwe aangetekende brief.



Het ontslag is dus tijdig.

De grond van de dringende reden en het bewijs ervan

17. Artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de dringende reden als de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk maakt.

Hieruit volgt dat 3 voorwaarden cumulatief aanwezig moeten zijn:

- er moet een ernstige tekortkoming zijn van de werknemer,
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt,
- en dit op een bijzondere manier met name onmiddellijk en definitief

Artikel 35 laatste lid van de arbeidsovereenkomstenwet zegt dat de partij die een dringende reden inroept hiervan het bewijs dient te leveren.

Naast het foutief karakter (Cass. 23 oktober 1989, *JTT* 1989, 432) zal de rechter dus tevens de ernst van de tekortkoming dienen te beoordelen.

Bij de beoordeling van een dringende reden dient uiteraard rekening te worden gehouden met de omstandigheden eigen aan de zaak. Het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt, is immers het feit met inachtneming van alle omstandigheden die het feit het karakter van een zwaarwichtig motief geven (Cass., 13 december 1982, *Arr. Cass.*, 1982-1983, 504; Cass., 16 juni 1971, *JTT* 1972, 37; Cass., 23 mei 1973, *JTT* 1973, 212).

18. In essentie wordt in de ontslagbrief aan mevrouw F niet verweten dat ze een welbepaalde commerciële strategie uitgewerkt heeft; dat hierover binnen de Volvo-



groep gerapporteerd werd, is logisch. De toelichtingen en uitweidingen van partijen over deze aspecten zijn dan ook irrelevant.

Aan mevrouw P. wordt wel verweten dat ze hiervan een foutieve boekhoudkundige weergave mogelijk heeft gemaakt en bekrachtigd, waardoor er geen accuraat zicht was op de resultaten van Volvo Zwitserland, waarvoor ze de eindverantwoordelijke was. Hierdoor werden er foutieve commissies aan dealers en medewerkers uitgekeerd, waren de garantieperiodes niet meer correct, dienden er reparaties te gebeuren inzake bijkomende kortingen en/of andere voordelen en bleven als 'verkocht' beschouwde wagen in werkelijkheid onverkocht.

19. Te gemakkelijk wil mevrouw P. uit het louter bestaan van hogere en/of controlerende instanties afleiden dat ze hierdoor gedekt was voor deze boekhoudkundige anomalieën met toch ernstige gevolgen voor de entiteit, waarvoor ze verantwoordelijk was. Uit het dossier volgt niet dat ze hierbij met goedkeuring van deze instanties handelde.

20. Volvo had de toepasselijke regels en werkwijze uitdrukkelijk geëxpliciteerd in:

- De 'Revenu Recognition Policy' punt 3.2 met de uitdrukkelijke instructie dat bij risico een formele controle door de 'Accounting Governance' vereist was, voordat deze risico-operatie ten uitvoer kon worden gelegd. Eén van de voorbeelden is: het op een of andere wijze behouden van de eigendom, waardoor de Inkomsten niet erkend worden.
- Een check-list als handleiding voor risico-operaties met uitdrukkelijke verwijzing naar toezeggingen over terugkoop.



- De verwijzing in de jaarrapporten naar het naleven van de Internationale standaarden ('International Financial Reporting Standards'), zoals aangenomen door de Europese Unie.

21. Volvo liet aan mevrouw P. op 13 december 2012 een document ('confirmation letter') ondertekenen om de aanvaarding en toepassing van deze policy te bevestigen. Als algemeen directeur was mevrouw P. dus alleszins gebonden door deze regels; het felt dat er voor 2013 geen nieuw document werd voorgebracht, doet daaraan geen afbreuk, daar deze regels van toepassing bleven en ook zonder deze uitdrukkelijke bevestiging moesten worden nageleefd.

22. Op 13 januari 2014 ondertekende mevrouw P. samen met CFO, Joke De B. een document ('representation letter') dat voor het jaar 2013 deze standaarden werden nageleefd. Uit het auditrapport volgt dat dit niet het geval was. In essentie wordt dit rapport op deze vaststellingen door mevrouw P. niet betwist; ze verwijst enkel naar andere instanties en personen, wat gelet op het in randnummer 19 tot 21 vermelde niet kan worden aangenomen.

23. Uit deze ondertekening volgt dat de financieel directeur (CFO) medeverantwoordelijk is voor de juiste naleving van de standaarden. Ook zij werd hiervoor disciplinair gesanctioneerd, zij het minder zwaar, omdat ze later in dienst kwam. Uit de debatten is gebleken dat de foutieve boekhoudkundige presentatie reeds aangevangen was door de vorige financieel directeur, voortgezet werd door mevrouw P. in de periode dat er geen CFO was en nadien bevestigd en verdergezet werd door mevrouw De B., dit alles



telkens onder het bewind van mevrouw P. . Geoordeeld kon worden dat de betrokkenheid van mevrouw D in deze omstandigheden minder zwaar was; het hoort tot het beleid van de werkgever om de gepaste disciplinaire sanctie toe te passen. Het is niet zo dat Volvo de fout van mevrouw De Bl. aanvaard heeft, want ze werd gesanctioneerd.

24. Uit het auditverslag volgt verder dat bij de voorraadcontrole in 2014 (februari en juni) er een foute registratie van de voorraad werd opgetekend, wat een risico op terugname en op foute commissie-uitkeringen aan de dealers meebracht. Mevrouw P. verdedigt zich door te verwijzen naar een in uitbouw zijnde actieplan om te voldoen aan een verkoop-instructie vanuit Zweden; opnieuw kan verwezen worden naar randnummer 18.

Het gaat om de boekhoudkundige verwerking, waarbij door haar niet ontkend wordt dat er alleszins 521 wagens als aan de eindklant verkocht werden ingeschreven, terwijl deze nog niet definitief verkocht waren (zie p. 17 en 40 van haar syntheseberoepsconclusie).

25. Mevrouw P. was als CEO de eindverantwoordelijke; ook al diende ze zelf niet de materiële boekhoudkundige verwerking te doen, ze stond wel in voor het geven van de juiste instructies en de controle op de naleving. Wanneer ze in haar positie bevestigt dat regels werd nageleefd, moet de werkgever erop kunnen vertrouwen dat dit ook zo is. Gelet op wat gezegd werd in de randnummers 20 en 21 wist ze dat dit voor haar functie essentieel was. Een boekhouding die niet de juiste situaties weergeeft, is waardeloos.



In die omstandigheden kan ze zich niet verschuilen achter een louter formele ondertekening en het afschuiven van de verantwoordelijkheid naar anderen.

De overige beschouwingen kunnen aan deze beoordeling geen afbreuk doen.

26. De rechtspraak aanvaardt dat fouten tegen de regels die eigen aan het beroep zijn, streng worden beoordeeld en naargelang de concrete omstandigheden als dringende reden worden aanvaard (C. ENGELS, *Ontslag wegens dringende reden*, Mechelen, Kluwer, 2006, 125 en de rechtspraak aldaar aangehaald).

27. Het arbeidshof aanvaardt dat door de ingeroepen feiten een ernstige tekortkoming is aangetoond, die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk onmogelijk maakt.

Mevrouw P. kan daardoor geen aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding; het hoger beroep is voor dit onderdeel gegrond.

Vergoeding voor schoolkosten

28. De toezegging in stuk 45 van mevrouw P. m.b.t. de schoolkosten is eerder vaag; de evenzeer vage vordering heeft klaarblijkelijk betrekking op schoolkosten na de kerstvakantie en dus voor 2015, zijnde een periode na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Terecht wees de eerste rechter op de bewijslast van mevrouw P.; stuk 45 leidt er niet toe dat Volvo zich zou verbonden hebben voor kosten na het ontslag.

Het incidenteel beroep is op dit punt ongegrond.



De bonussen

29. Het bonusstelsel berust op een eenzijdige toekenning door Volvo, geëxpliciteerd in haar stukken 29 en 30. Deze voorzien in een uitbetaling vanaf 2015, met de voorwaarde dat de werknemer op dat ogenblik nog in dienst moet zijn. De uitnodigingen van de Raad van Beheer om aan dit stelsel deel te nemen verwijzen naar deze stukken en bevestigen dus de aanwezigheidsvoorwaarde op het ogenblik van de uitbetaling.

30. Gelet op het ontslag van mevrouw P. op 4 november 2014, voldoet ze niet aan deze voorwaarde en maakt ze ten onrechte aanspraak op de (lange termijn) bonusuitbetaling voor de jaren 2012-2014, die slechts ten vroegste betaalbaar werden vanaf 2015.

Het hoger beroep is op dit punt gegrond.

31. Ook voor de korte termijn bonusregeling is voorzien in een gelijkaardige aanwezigheidsvoorwaarde op het moment van de uitbetaling; deze voorwaarde is niet vervuld. Mevrouw P. erkent dit, maar ze meent dat door haar onterecht ontslag ze niettemin recht heeft op een schadevergoeding. Gelet op de beoordeling van de dringende reden, kan dit niet aanvaard worden.

Het incidenteel beroep is op dit punt ongegrond.

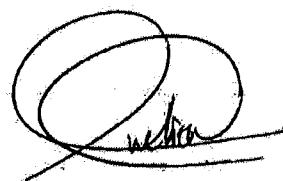
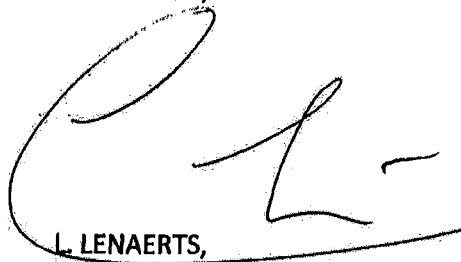




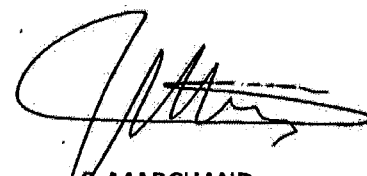
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel,
samengesteld uit:

L. LENAERTS,
L. REYBROECK,
S. MARCHAND,
bijgestaan door :
K. CUVELIER,

kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bedlende,
griffier.



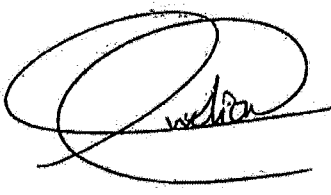
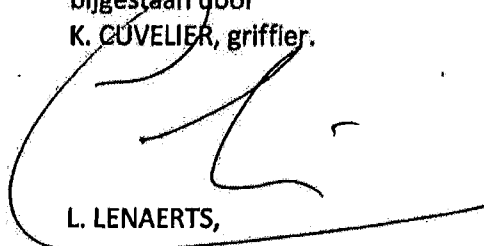
L. LENAERTS, K. CUVELIER,



L. REYBROECK, S. MARCHAND.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 16 januari 2018 door:

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



L. LENAERTS, K. CUVELIER.

