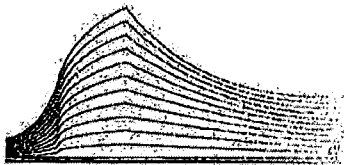


Kopie

Afgeleverd aan: arbeidsrechtbank te Brussel

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



Repertoriumnummer
2018/ 836
Datum van uitspraak
30 maart 2018
Rolnummer
2016/AB/1100

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001121286-0001-0020-01-01-1





I. **FEITEN**

1.-

De heer S trad op 1 september 2004 in dienst van de NV Unisys Belgium (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie 'managing partner, global public sector, continental Europe region', met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 23 juli 2004.

Artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule:

"12.1 Conventionele opzeggingstermijn

De partijen komen krachtens artikel 82, § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet overeen dat de opzeggingstermijn die door de werkgever moet worden nageleefd, wordt vastgesteld op 3 maanden indien de werknemer minder dan 5 jaar is tewerkgesteld. Deze termijn wordt verlengd met 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar dienst bij de werkgever. Partijen komen overeen dat enkel voor de bepaling van de wederzijdse rechten en verplichtingen in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst er een conventionele anciënniteit geldt van 14 jaar gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van 18 jaar na afloop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste 12 maanden."

2.-

Met aangetekende brief van 12 mei 2015 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met aankondiging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 10 maanden en 9 weken bruto loon.

De heer S ontving betaling van een opzeggingsvergoeding van 503.414,87 euro bruto, volgens de loonbrief van mei 2015, opgesteld op 22 mei 2015; uiteindelijk werd een totale opzeggingsvergoeding betaald van 526.201,12 euro, zoals blijkt uit een tweede loonbrief van mei 2015, opgesteld op 4 augustus 2015.

3.-

Met brief van 13 mei 2015 vorderde de raadsman van de heer S betaling door de NV van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 809.930,42 euro, waarbij hij argumenteerde dat voor de bepaling van de eerste stap van de opzeggingstermijn, rekening gehouden diende te worden met een totale anciënniteit van 28 maanden, op grond van 18 jaar conventionele en 10 jaar effectieve anciënniteit op 31 december 2013.



4.-

Met officiële brief van 21 mei 2015 betwistte de raadsman van de NV deze vordering waarbij werd geargumenteed dat de conventionele regelingen inzake de bepaling van de opzeggingstermijn vanaf 1 januari 2014 niet meer toepasselijk waren.

Dit standpunt werd dan weer betwist door de raadsman van de heer S met e-mail van 28 mei 2015.

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met inleidende dagvaarding van 14 augustus 2015 vorderde de heer S dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de NV zou veroordelen om hem 809.930,42 euro aanvullende opzeggingsvergoeding te betalen, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 12 mei 2015 en met de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, meer bepaald een C4-formulier, loonbrief, individuele rekening en fiscale fiche 281.10, binnen de maand na betekening van het tussen te komen vonnis, onder verbeurte van een dwangsom van 50,00 euro per dag en per ontbrekend document.

Hij vorderde verder de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, begroot op de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding van 11.000,00 euro.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige beperking.

6.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel op 11 februari 2016 vorderde de heer S in ondergeschikte orde betaling van 359.969,08 euro aanvullende opzeggingsvergoeding.

7.-

Met vonnis van 7 oktober 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de vordering van de heer S ontvankelijk maar ongegrond.

Zij veroordeelde hem tot betaling van de gerechtskosten, door de NV begroot op 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



8.-

Partijen verklaren ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

9.-

Met verzoekschrift hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 5 december 2016, tekende de heer S hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 7 oktober 2016 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel.

Hij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en opnieuw beslissend, zijn vordering ontvankelijk en gegrond zou verklaren, en bijgevolg de NV te veroordelen tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding begroot in hoofdorde op 809.930,42 euro en in ondergeschikte orde op 359.969,08 euro, dit bedrag te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 12 mei 2015 en met de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van de sociale en fiscale documenten, meer bepaald een C4-formulier, loonbrief, individuele rekening en fiscale fiche 281.10.

Tenslotte vorderde hij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, begroot op 732,29 euro dagvaardingskosten, 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.

In zijn syntheseberoepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 20 november 2017, vorderde hij tevens betaling van 800,00 euro rolrecht verzoekschrift hoger beroep en in nog meer ondergeschikte orde, dat het arbeidshof prejudiciële vragen zou stellen aan het Grondwettelijk Hof.

10.-

In haar syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 15 januari 2018, vorderde de NV dat het arbeidshof de vorderingen in hoofdorde en ondergeschikte orde tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding, vermeerderd met de intrest, ontvankelijk doch ongegrond zou verklaren, en de vordering tot het stellen van prejudiciële vragen ontvankelijk doch ongegrond zou verklaren.

Zij vorderde verder dat het arbeidshof de vordering tot afgifte van sociale documenten en tot betaling van de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding ontvankelijk doch ongegrond zou verklaren, en wat de rechtsplegingsvergoeding betreft, deze eventueel om te



slaan en partijen te verwijzen in de eigen kosten, of de rechtsplegingsvergoeding te verminderen in functie van het effectief toegekende bedrag.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

11.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. Probleemstelling

12.-

De discussie tussen partijen heeft in essentie betrekking op de vraag naar de geldigheid van de clausule in de arbeidsovereenkomst tussen partijen, waarbij enerzijds de opzeggingstermijnen worden vastgelegd met toepassing van artikel 82 § 5 (oud) van de Arbeidsovereenkomstenwet en anderzijds aan de heer S een conventionele anciënniteit wordt toegekend.

Deze bepaling luidt als volgt:

"12.1 Conventionele opzeggingstermijn

De partijen komen krachtens artikel 82, § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet overeen dat de opzeggingstermijn die door de werkgever moet worden nageleefd, wordt vastgesteld op 3 maanden indien de werknemer minder dan 5 jaar is tewerkgesteld. Deze termijn wordt verlengd met 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar dienst bij de werkgever. Partijen komen overeen dat enkel voor de bepaling van de wederzijds rechten en verplichtingen in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst er een conventionele anciënniteit geldt van 14 jaar gedurende de eerste 12 maanden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van 18 jaar na afloop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste 12 maanden."

13.-

Deze vraag naar de geldigheid van voornoemde bepaling dient te worden onderzocht om na te gaan of bij de bepaling van de aan de heer S toe te kennen opzeggingstermijn of – vergoeding, rekening gehouden kan worden met de overeengekomen opzeggingstermijnen



en/of de toegekende conventionele anciënniteit, na de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut.

2. Deelbare of ondeelbare verbintenis

14.-

Artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst bevat onmiskenbaar twee verbintenissen: de eerste met betrekking tot de na te leven opzeggingstermijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de tweede met betrekking tot de toekenning van een conventionele anciënniteit.

Een eerste discussiepunt tussen partijen betreft de vraag of deze verbintenissen deelbaar of ondeelbaar zijn.

Enkele principes

15.-

Artikel 1217 BW bepaalt dat een verbintenis deelbaar of ondeelbaar is naargelang zij tot voorwerp heeft, ofwel een zaak die in haar levering, ofwel een daad die in haar uitvoering, hetzij materieel, hetzij intellectueel voor verdeling vatbaar is of niet.

Artikel 1218 BW bepaalt verder dat een verbintenis ondeelbaar is, hoewel de zaak of de daad die er het voorwerp van uitmaakt, uit haar aard deelbaar is, indien het verband waarin zij in de verbintenis is beschouwd, ze voor gedeeltelijke uitvoering onvatbaar maakt.

Met toepassing van dit laatste artikel wordt een verbintenis als ondeelbaar beschouwd wanneer de prestatie elk nut verliest indien men ze niet in haar geheel levert, hoewel materieel gezien een verdeling ervan mogelijk is.

(vgl. S. Stijns, Verbintenissenrecht boek 2, die Keure, Brugge 2009, 32, nr. 44)

16.-

Het voorwerp van een rechtshandeling is het concrete rechtsgevolg dat de handelende partijen beogen.

(vgl. W. van Gerven en A. Van Oevelen, Verbintenissenrecht, 4^{de} herwerkte uitgave, Acco, Leuven / Den Haag 2015, 130)

Artikel 1126 BW omschrijft in dit verband als voorwerp van de overeenkomst iets dat een partij zich verbindt te geven, of dat een partij zich verbindt te doen of niet te doen.



17.-

Een overeenkomst kan meerdere voorwerpen hebben, die als cumulatief, alternatief of facultatief zijn bedongen.

Van een cumulatieve of conjunctieve verbintenis is sprake wanneer haar voorwerp bestaat uit twee of meer prestaties die door de partijen als ondeelbaar worden beschouwd en dus cumulatief moeten worden uitgevoerd.

(vgl. S. Stijns, o.c., 28, nr. 36)

18.-

De ondeelbaarheid van de verbintenissen verhindert de opsplitsing ervan wanneer haar aard of haar strekking zich hiertegen verzet, of wanneer een contractuele clausule voorziet in de ondeelbaarheid.

Partijen kunnen uitdrukkelijk of stilzwijgend overeenkomen dat de prestatie ondeelbaar zal zijn, ook al is ze uit haar aard deelbaar.

(vgl. S. Stijns, o.c., 32, nr. 44)

Toepassing

19.-

Naar het oordeel van het arbeidshof dient artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen beschouwd te worden als een ondeelbare verbintenis, weliswaar niet omwille van de aard van de verbintenissen, die op zich deelbaar zijn, doch wel omdat partijen minstens stilzwijgend overeengekomen zijn ze als ondeelbaar te beschouwen.

20.-

Dit blijkt vooreerst uit de wijze waarop het beding is geschreven, waarbij vastgesteld moet worden dat beide verbintenissen worden opgenomen in één doorlopende zin, onder de gezamenlijke titel 'conventionele opzeggingstermijn'.

21.-

Op de tweede plaats is het voorwerp van beide verbintenissen hetzelfde, met name de regeling van de opzeggingstermijn in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, waarbij de met toepassing van artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet zoals van toepassing op het ogenblik van het sluiten van de



arbeidsovereenkomst toegelaten overeenkomst tot bepaling van de opzeggingstermijn gekoppeld wordt aan toekenning van een conventionele anciënniteit.

Beide elementen van voornoemd artikel hebben uitwerking op hetzelfde ogenblik, te weten het ogenblik van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en beogen hetzelfde rechtsgevolg, met name de bepaling van de na te leven opzeggingstermijn.

22.-

En tenslotte dient rekening gehouden te worden met de feitelijke situatie van partijen op het ogenblik van het tot stand komen van de overeenkomst.

Het staat hierbij niet ter discussie dat de heer S 'weggekocht' werd bij zijn vorige werkgever – het feit dat artikel 13.5 van de arbeidsovereenkomst aan de heer S een éénmalige 'sign-on bonus' (premie bij het aangaan van de overeenkomst) van 30.000 euro werd toegekend bevestigt dit – en hij mocht aandringen op overname van zijn anciënniteit, wat vertaald werd in de toekenning van een conventionele anciënniteit van 14 en later 18 jaar.

Daartegenover staat de overweging van de werkgever, die wel bereid was om deze conventionele anciënniteit toe te kennen, maar ook wenste een eventuele opzeggingsvergoeding te kunnen beperken door toepassing van artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

23.-

Het evidente gevolg van het feit dat artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen beschouwd moet worden als een ondeelbare verbintenis is dat de eventuele nietigheid van een deel van deze bepaling de nietigheid van de volledige bepaling met zich brengt.

3. De geldigheid of de nietigheid van artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen

24.-

Artikel 67 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat de na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever van werknemers van wie de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikels 68 en 69, op te tellen.



25.-

Artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat het eerste deel van de na te leven opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013, en gaat verder:

“Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.”

26.-

Artikel 68 tweede lid Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn rekening gehouden moet worden met de op 31 december 2013 geldende wettelijke, reglementaire en conventionele regels van toepassing in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Op grond van deze bepaling moet voor de berekening van het eerste deel van de na te leven opzeggingstermijn wel degelijk worden rekening gehouden met overeenkomsten tot vaststelling van de opzeggingstermijn en toekenning van een conventionele anciënniteit, vermits het conventionele regels betreft die van toepassing zijn in geval van opzegging (uiterlijk) op 31 december 2013.

27.-

Artikel 68 derde lid Wet Eenheidsstatuut bepaalt echter in duidelijke bewoordingen dat van de regel van artikel 68 tweede lid wordt afgeweken voor bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013; in dat geval worden de opzeggingstermijnen bij opzegging door de wet zelf vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit.

De vermelding in artikel 68 derde lid dat van de regeling van artikel 68 tweede lid wordt afgeweken voor bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, kan aldus worden uitgelegd dat voor deze bedienden geen rekening gehouden moet worden met de op 31 december 2013 geldende wettelijke, reglementaire en conventionele regels van toepassing in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.



28.-

Het is echter ook juist dat uit de parlementaire voorbereiding van de Wet Eenheidsstatuut kan worden afgeleid dat het de bedoeling van de wetgever was om de bestaande conventionele regelingen ook voor bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, onveranderd te laten gelden.

29.-

De vraag hoe de overgangsregeling zich verhoudt ten aanzien van oude regelingen op grond van het toenmalige artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet ontsnapte niet aan de aandacht van de Raad van State, die opmerkte:

“Wat de bedienden betreft met een jaarlijks loon tussen 32.254 euro en 64.508 euro, lijkt deze bepaling geen probleem te stellen, aangezien zij overeenkomstig het huidige artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 met de werkgever in een overeenkomst “gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven” de opzeggingstermijn kunnen vaststellen.

Echter, voor de bedienden met een jaarlijks loon hoger dan 64.508 euro op het ogenblik van de indiensttreding (hierna: de hogere bedienden), mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen ook vastgesteld worden bij een overeenkomst “gesloten ten laatste op het ogenblik van indiensttreding” (huidige artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978). Bijgevolg zou gesteld kunnen worden dat het ontworpen artikel 68, derde lid, afbreuk doet aan de verworven rechten van de hogere bedienden die in dienst zijn getreden vóór 31 december 2013 en die op dat ogenblik met hun werkgever een geldige opzeggingstermijn hebben vastgelegd bij overeenkomst, maar die pas na 1 januari 2014 door deze werkgever worden ontslagen.

Hierover ondervraagd door de auditeurs-verslaggevers, heeft de gemachtigde het volgende verklaard:

“Artikel 68, derde lid, doet geen afbreuk aan verworven rechten van hogere bedienden. Als zij een beding sloten dat een hogere termijn toekent dan wat het wetsontwerp voor het verleden vastlegt, blijft dat beding geldig voor het vastleggen van de opzeggingstermijn verworven op basis van de anciënniteit van vóór 31 december 2013. Noch onder de huidige wetgeving, noch volgens het nieuwe wetsontwerp, is er een bepaling die een dergelijk beding kan doen wegvallen. Aldus rijst geen probleem ten aanzien van de standstill verplichting.”



Vastgesteld moet worden dat deze toelichting ingaat tegen de strekking van artikel 68, derde lid, van het ontwerp, waarin duidelijk wordt bepaald dat de in die bepaling opgenomen regeling van forfaitaire termijnbepaling geldt "in afwijking van het tweede lid". Ook in de memorie van toelichting wordt gesteld dat "[i]n geval van opzegging door de werkgever het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013 op forfaitaire wijze (wordt) vastgesteld, en dus niet door toepassing van artikel 82, § 3".

Artikel 68 van het ontwerp dient dan ook op dit punt nog aan een nader onderzoek te worden onderworpen "
(Parl. St. Kamer 2013-14, 53 3144/001, 121).

30.-

In navolging van de opmerking van de gemachtigde van de regering heeft men het ontworpen artikel 68 niet gewijzigd, maar heeft men de Memorie van Toelichting aangevuld met volgende verduidelijking:

"Wat betreft de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 68, moet eraan herinnerd worden dat deze bepaling deel uitmaakt van de overgangsregeling die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en uitgevoerd vóór 1 januari 2014. Een legitieme verwachting houdt in dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd. Alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden. Deze memorie bepaalt dat de forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn eigenlijk enkel en alleen dienst doet om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden voor de doelgroep waar, op basis van de huidige wetgeving, de opzeggingstermijn moet worden onderhandeld op het einde van de arbeidsovereenkomst. Zij dient dus om een uniformiteit te creëren. Zij geldt dus niet voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden."

(Parl. St. Kamer 2013-14, 53 3144/001, 44).

31.-

Als antwoord op vragen van volksvertegenwoordigers antwoordde de Minister in de Commissie Sociale Zaken, waarna er geen verdere opmerkingen werden gemaakt of tekstwijzigingen werden voorgesteld:

"Aangaande de individuele overeenkomsten is, ingevolge het advies van de Raad van State, beslist dat de overeenkomsten die op 31-december 2013 van kracht zijn, zullen blijven gelden,



onverschillig of de in de overeenkomst bepaalde opzeggingstermijn gunstiger of minder gunstig is dan in de nieuwe wettelijke regeling. Uiteraard geldt dat alleen voor de categorie van "hogere" bedienden, met een jaarsalaris van meer dan 32 254 euro."

(Parl. St. Kamer 2013-14, 53 3144/004, 37-38, 43 en 47, zie in dezelfde zin de bespreking in de Senaatscommissie: Parl. St. Senaat 2013-14, 5-2396/2)

32.-

Dit alles heeft niet verhinderd dat er in de rechtsleer al vlog twee strekkingen naar voor kwamen in verband met de toepassing van opzeggingsbedingen.

33.-

Sommigen vonden de tekst van art. 68 derde lid klaar en duidelijk; ze lezen in de afwijking van art. 68 tweede lid een onmogelijkheid om voor de hogere lonen een andere termijn vast te stellen op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die golden op 31 december 2013.

(zie bv. C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 15; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden...", *NJW* 2014, 157, nr. 73; A. CRAUWELS, "Het lot van de opzeggingsclausule na de wet van 26 december 2013", *JTT* 2014, 445-446)

34.-

Anderen verwijzen naar de toelichtingen in de parlementaire voorbereiding en naar het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en bepleiten de geldigheid van vroegere opzeggingsbedingen

(zie bv. C. BAYART, "Het eenheidsstatuut: werking in de tijd, tweestappenberekening en conventionele regelingen inzake ontslagrechten en opzeggingstermijn", *TSR* 2015/3, 380-465)

35.-

Het minste dat men uit deze verschillende standpunten kan afleiden is dat de nieuwe wettelijke regeling niet duidelijk is, zodat een interpretatie zich opdringt. Deze onduidelijkheid vloeit voort uit het niet samenvallen van de wettekst met de parlementaire voorbereiding, die de intentie van de wetgever moet duidelijk maken.

Alleszins moet, eerder dan de parlementaire voorbereiding ter zijde te schuiven, nagezien worden of in de wettekst een aanknopingspunt kan gevonden worden met de uitgesproken bedoeling van de wetgever en de wetsgeschiedenis.



Terecht benadrukt de auteur C. BAYART dat de overgangsregeling een eerbiedigende werking heeft in de zin dat verbintenissen uit het verleden eerder moeten behouden blijven en dat dit ook zo in de parlementaire voorbereiding tot uiting komt.

(vgl. C. Bayart, o.c., T.S.R. 2015/3, 380-465)

36.-

Naar het oordeel van het arbeidshof focussen de auteurs, die het omgekeerde voorhouden, teveel op uitsluitend een tekstanalyse van artikel 68 Wet Eenheidsstatuut, terwijl deze bepaling deel uitmaakt van hoofdstuk 4 afdeling 1 van voornoemde wet, dat overgangsbepalingen bepaalt voor de berekening van de duur van de opzeggingstermijnen en vergoedingen.

Ze veronachtzamen dat artikel 68 één geheel vormt met de artikelen 67 en 69.

In de Memorie van Toelichting worden de bepalingen 67 tot 69 samen behandeld, wat blijkt uit de aanhef en daaropvolgende toelichting:

"Art. 67 tot 69

De nieuwe regeling voor de berekening van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de werknemer, die door dit ontwerp wordt ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 en die in werking zal treden op 1 januari 2014, verschilt sterk van de vroegere regelingen van toepassing op werklieden en bedienden.

Een overgangsregeling is dan ook nodig die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Dit is het voorwerp van de artikelen 67, 68 en 69."

(eigen onderlijning; Parl. St. Kamer 2013-14, 53 3144/001, 39)

Dit uitgangspunt van eerbiediging van de legitieme verwachtingen moet samen gezien worden met artikel 67 dat de tweestappenregeling van de artikel 68 en 69 omvat. Tevens kadert deze overgangsregeling in de aanpassing van de Arbeidsovereenkomstenwet.

37.-

Artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alle met de bepalingen van deze wet strijdige bedingen nietig zijn voor zover ze ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.



Meer bepaald in verband met de opzeggingsbedingen is het sinds het cassatiearrest van 7 april 2008 duidelijk dat de wettelijke opzeggingsregeling dwingend is ten voordele van de werknemer.

(Cass. 7 april 2008, *RW* 2009-10, 1342, noot W. RAUWS "Kenterende cassatierechtspraak: de overeenkomst ten vroegste op het ogenblik van de opzegging"; *JTT* 2008, 207, noot M.L. WANTIEZ, "Les clauses sur préavis antérieures au congé"; *Soc.Kron.* 2009, 245, noot V. VANNES)

Hierbij werd teruggekomen op eerdere cassatierechtspraak, die deze regeling als bindend aanzag voor zowel werkgever als werknemer, omdat ze beschouwd werd als een regel van materiële bevoegdheid van de arbeidsrechter, die de opzeggingstermijn diende vast te stellen, wat in het kader van de Wet Eenheidsstatuut niet meer aan de orde is en dus thans alleszins irrelevant is geworden.

(vgl. Cass. 10 januari 1983, *RW* 1983-84, 1201, conclusie Openbaar Ministerie)

In het Jaarverslag van het Hof van Cassatie 2008, p. 111 wordt uitdrukkelijk bevestigd dat met het arrest van 7 april 2008 teruggekomen wordt op de eerdere rechtspraak in verband met het dwingend bilateraal karakter van de opzeggingsregeling. Het arbeidshof treedt de nieuwe visie van het Hof van Cassatie bij.

Ten overvloede kan opgemerkt worden dat het Grondwettelijk Hof in het arrest 14/2009 van 5 februari 2009 in overweging B.7.3 weliswaar nog verwees naar het oude Cass. 14 januari 1991, Arr. Cass., 1990-1991, I, nr. 247 zonder zich te realiseren dat het Hof van Cassatie bij arrest van 7 april 2008 op dit standpunt was teruggekomen. In overweging B.4.1 en 4.2 van het arrest 19/2016 van 3 februari 2016 is het GrH hierop op zijn beurt teruggekomen en heeft het zich aangesloten bij Cass. 7 april 2008.

38.-

Wanneer men derhalve op grond van de artikelen 68 en 69 Wet Eenheidsstatuut de tweestappenregeling toepast verzet niets er zich tegen dat men in het licht van artikel 67, dat de twee stappen groepeerde, een overeenkomst in verband met de opzegging naleeft die gunstiger is voor de werknemer, wat in het geval van de heer S zo is.

Door aldus de artikelen 67 tot 69 samen te lezen, wat de bedoeling van de wetgever was, kan men de eerbiedigende werking van gunstiger bepalingen realiseren en brengt men de tekst van de wet tenminste wat betreft de voor de werknemer gunstigere bepalingen in overeenstemming met wat uitgedrukt wordt in de parlementaire voorbereiding.



39.-

Vermits het arbeidshof hoger heeft geoordeeld dat de bepaling van artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen een ondeelbare verbintenis is, dient te worden nagegaan of deze bepaling in haar geheel gelezen gunstiger is voor de heer S

Dit is ongetwijfeld het geval, omdat het verminderende effect van de toepassing van artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet meer dan volledig wordt gecompenseerd door de toekenning van een conventionele anciënniteit van eerst 14 en dan 18 jaar.

40.-

Vermits het arbeidshof in zijn interpretatie toepassing maakt van de tussen partijen geldig overeengekomen conventionele regeling waarmee rekening moet worden gehouden bij de bepaling van de opzeggingstermijn op 31 december 2013, is er geen discriminatoire ongelijkheid, wat bovenvermelde samenlezing ondersteunt, zodat het overbodig is om een prejudiciële vraag te stellen.

4. Aanvullende opzeggingsvergoeding

41.-

Het arbeidshof is zoals hiervoor geoordeeld, van oordeel dat onverkort toepassing moet worden gemaakt van de bepaling van artikel 12.1 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, waarbij enerzijds de na te leven opzeggingstermijn bij opzegging door de werkgever werd bepaald op 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar dienst bij de NV, en aan de heer S na de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst een conventionele anciënniteit van 18 jaar werd toegekend.

De toepassing van deze conventionele regeling maakt dat de NV bij opzegging van de heer S op 31 december 2013 voor de toepassing van artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut een opzeggingstermijn van 18 maanden diende na te leven.

Voor dit eerste deel van de opzeggingstermijn kende de NV slechts 10 maanden toe, zodat de heer S recht heeft op betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 8 maanden loon.

Hierin niet tegengesproken door de NV bepaalt de heer S in ondergeschikte orde de verschuldigde opzeggingsvergoeding op 359.969,09 euro.

5. Kosten van het geding

┌ PAGE 01-00001121286-0016-0020-01-01-4 ┐



42.-

Uit de artikels 700 eerste lid en 704 §§ 1 en 3 Ger.W. volgt dat geschillen inzake arbeidsovereenkomsten naar keuze van de eiser kunnen worden ingeleid bij dagvaarding of bij verzoekschrift op tegenspraak. Hieruit volgt dat het inleiden bij dagvaarding van een dergelijk geschil op zich geen fout uitmaakt.

Opdat het inleiden bij dagvaarding van een dergelijk geschil wanneer dit ook bij verzoekschrift op tegenspraak kan geschieden, als een fout kan worden aangezien, is vereist dat een normaal voorzichtig persoon in dezelfde omstandigheden geplaatst, redelijkerwijze anders zou hebben gehandeld.

(vgl. Cass. 7 oktober 2013, NjW 2014, 218, noot C. Van Severen: Dagvaarding of verzoekschrift: wie betaalt de kosten?)

De NV toont niet aan dat de heer S. een fout zoals hiervoor omschreven heeft begaan door de procedure niet in te leiden met een verzoekschrift op tegenspraak doch wel met een dagvaarding.

43.-

Met toepassing van artikel 2 tweede lid van het KB. 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.

Uit de laatste conclusie blijkt dat de vordering van de heer S. meer dan 500.000,00 euro doch minder dan 1.000.000,00 euro bedraagt, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding per aanleg 12.000,00 euro bedraagt.

44.-

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld.



Aan deze voorwaarde is voldaan wanneer partijen over en weer in enig standpunt werden afgewezen, zelfs wanneer door een van de partijen een vordering werd ingesteld.
(vgl. Cass. 23 november 2012, RABG 2013, 336)

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat beide partijen gedeeltelijk in het ongelijk worden gesteld.

Geen wettelijke bepaling verplicht de rechter de kosten om te slaan op grond van een louter mathematische verhouding tussen het toegekende en het afgewezen gedeelte van de gestelde vordering.

In die omstandigheden is het raadzaam de kosten te verdelen, waarbij de NV wordt verwezen in 3/5 en de heer Steukers in 2/5 van de kosten.

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 heer S ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Doet het bestreden vonnis teniet behalve voor zover het de vordering van de heer S ontvankelijk verklaarde;

Opnieuw recht doende, verklaart de oorspronkelijke vordering van de heer S gedeeltelijk gegrond;

Veroordeelt de NV tot betaling aan de heer S van 359.969,08 euro aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf 12 mei 2015 tot de dag van algehele betaling;



Veroordeelt de NV verder tot afgifte aan de heer S van de aangepaste sociale en fiscale documenten, meer bepaald de loonbrief, de individuele rekening, het werkloosheidsbewijs C4 en de fiscale fiche 281.10;

Veroordeelt de NV tot 3/5 en de heer S tot 2/5 van de kosten van het geding, als volgt vereffend:

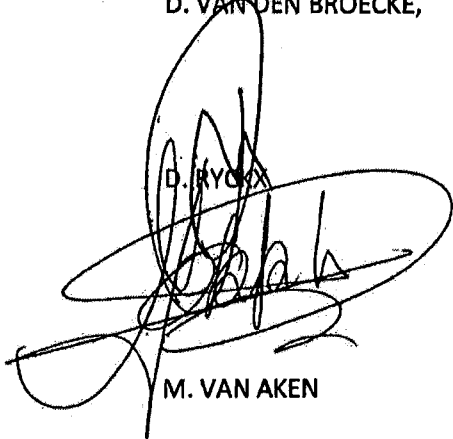
- aan de zijde van de heer S op 732,29 euro dagvaardingskosten, 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg, 800,00 euro rolrecht verzoekschrift hoger beroep en 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;
- aan de zijde van de NV op 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 12.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.



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

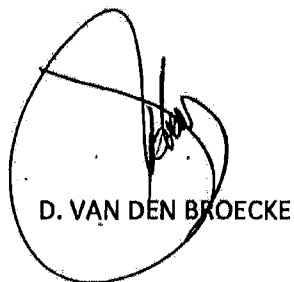
D. RYCKX,
M. VAN AKEN
P. JOOSTEN
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE,

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



D. RYCKX

M. VAN AKEN



D. VAN DEN BROECKE

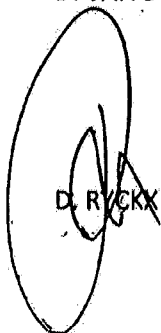
P. JOOSTEN

De heer P. JOOSTEN, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

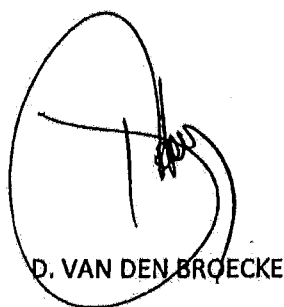
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en M. VAN AKEN, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 30 maart 2018 door:

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



D. RYCKX



D. VAN DEN BROECKE

