



Kopie

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

Repertoriumnummer
2018/ 1796
Datum van uitspraak
22 juni 2018
Rolnummer
2017/AB/202
Beslissing waartegen beroep
15/3472/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001183195-0001-0017-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

M

appellante,

vertegenwoordigd door mr. CRABBE Soetkin, advocaat te 3000 LEUVEN, Vaartstraat 76 bus 3

tegen

HONEYWELL EUROPE NV, met maatschappelijke zetel te 1831 DIEGEM, Hermeslaan, 1H,
geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. VANDEPUT Dorien, advocaat, loco mr. ENGELS Chris, advocaat
te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan 280

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

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

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op 13-01-2017 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1e kamer (A.R. 15/3472/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 1 maart 2017,
- 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 25 mei 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.



I. **FEITEN**

1.-

Mevrouw M_c trad op 1 mei 2007 in dienst van de NV Honeywell Europe (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie 'HR Services Leader Belgium', met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 12 april 2007. In de arbeidsovereenkomst werd de anciënniteit van de vorige arbeidsovereenkomst van 12 december 2005 overgenomen.

2.-

Met bijlage bij de arbeidsovereenkomst van 12 november 2008 werd bepaald dat mevrouw M_c met ingang van 1 november 2008 werd tewerkgesteld als 'HRS Operations manager'.

3.-

Op 12 februari 2010 beslisten de aandeelhouders van de NV om mevrouw M_c te benoemen tot bestuurder met een mandaat van 12 februari 2010 tot de algemene vergadering van 2015.

In een bijlage van de arbeidsovereenkomst van 1 februari 2010 werd aan mevrouw M_c een maandelijks netto vergoeding van 260,00 euro toegekend 'voor het vergoeden van beroepskosten die de werknemer heeft gemaakt tijdens de uitoefening van zijn functie als lid van de raad van bestuur en die ten laste zijn van de werkgever'.

4.-

Met aangetekende brief van 4 juli 2014 diende mevrouw M_c een aanvraag in voor voltijds tijdskrediet zonder motief voor een periode van drie maanden met als beoogde ingangsdatum 6 oktober 2014.

Met bijlage aan de arbeidsovereenkomst van 9 juli 2014 werd bepaald dat mevrouw M_c voor de periode van 6 oktober 2014 tot 5 januari 2015 zou genieten van volledige loopbaanonderbreking in kader van tijdskrediet.

Met brief van 10 september 2014 diende zij een aanvraag in tot verlenging van het reeds aangevraagde tijdskrediet zonder motief met als ingangsdatum van de verlenging 6 januari 2014 (lees 2015).



5.-

Met aangetekende brief van 24 november 2014 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en met aankondiging van betaling van een redelijke opzeggingsvergoeding.

Volgens de extra loonafrekening van november 2014, opgesteld op 7 februari 2015, werd een totale opzeggingsvergoeding betaald van 120.299,15 euro bruto.

6.-

Met aangetekende brief van 22 december 2014 stelde de raadsman van mevrouw Mc de NV officieel in gebreke om:

- de ontslagreden mee te delen
- de correcte sociale en fiscale documenten te bezorgen
- over te gaan tot betaling van een provisioneel bedrag van 197.478,41 euro als opzeggingsvergoeding, beschermingsvergoeding en achterstallig loon.

In deze brief berekende de raadsman van mevrouw Mc het jaarloon van haar cliënte op 131.725,71 euro en de gevorderde opzeggingsvergoeding op 9 maanden en 7 weken loon dit is 116.526,23 euro bruto.

7.-

Met aangetekende brief van 15 januari 2015 gaf de NV aan mevrouw Mc volgende ontslagreden op:

"Door een reorganisatie van HRS (Human Resources Services) operations EMEA op Europees niveau is uw job in Brussel verdwenen. Deze Europese reorganisatie van de HRS operations EMEA vond plaats omdat werd vastgesteld dat de voormalige HRS operations EMEA structuur niet voldoende productief en efficiënt was en bijgevolg niet volstond om op een bevredigende manier tegemoet te komen aan de vraag van de interne klanten. Om die reden werd besloten om de HRS operations EMEA te reorganiseren met de bedoeling om de Europese HR diensten te verbeteren, centraliseren, uniformiseren en te stroomlijnen.

Deze reorganisatie had een impact op de HRS senior/management functies, zoals de functie, HRS Operations Manager, die u uitoefende. Er werd immers besloten om te werken met een hoofd HUB in Praag en een satelliet HUB in Boekarest, waardoor de management functies die voorheen onder andere vanuit België en Nederland werden uitgeoefend verplaatst werden naar Praag en Boekarest. Buiten uw functie in België waren er nog functies in België



en Nederland geïmpacteerd. De lagere HR functies waren niet geïmpacteerd door de reorganisatie.

Als onderdeel van de reorganisatie vond eveneens een herverdeling plaats van de regio's waarvoor het vernieuwde managementteam bevoegd zou zijn.

Deze reorganisatie en nieuwe Europese HR managementstructuur werden zowel in de Europese ondernemingsraad als in de diverse lokale ondernemingsraden besproken.

Omwille van voormelde reorganisatie met de verplaatsing van uw functie van Brussel naar Boekarest als gevolg, waren wij genoodzaakt om een einde te maken aan uw arbeidsovereenkomst, aangezien er geen gelijkwaardige alternatieven (d.i. Band 4 HR posities) beschikbaar waren in België. Dergelijke posities zijn heden eveneens nog steeds niet beschikbaar. Uw ontslag was dus geenszins ingegeven door uw opname van voltijds tijdscrediet sinds 6 oktober 2014, waarvoor u onze volledige instemming had."

8.-

Met officiële brief van 15 januari 2015 aan de raadsman van mevrouw M. [redacted] betwistte de raadsman van de NV de samenstelling van het jaarloon, kondigde hij betaling aan van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 12 maanden loon, de pro rata eindejaarspremie en het (vertrek)vakantiegeld.

Tevens meldde de raadsman van de NV aan mevrouw M. [redacted] dat op het netto te betalen vakantiegeld een bedrag van 2.518,93 euro exclusief BTW of 3.047,91 euro inclusief BTW zou worden ingehouden wegens schade aan de bedrijfswagen.

9.-

Met officiële brief van 9 februari 2015 nam de raadsman van mevrouw M. [redacted] standpunt in over de verschillende vorderingen.

In het bijzonder betwistte zij dat haar cliënte enige schade aan de bedrijfswagen zou hebben toegebracht, waarbij zij de vastgestelde schade als normale slijtage beschouwde en opmerkte dat de NV ten aanzien van voormalige werknemers nooit schadevergoeding had geclaimd wegens schade aan de bedrijfswagen.

Met betrekking tot de beschermingsvergoeding tijdscrediet stelde zij:



“Cliënte betwist evenwel dat haar ontslag vreemd zou zijn aan het feit dat zij in voltijds tijdskrediet was. Immers, hoewel NV Honeywell pretendeert dat het ontslag louter en alleen zou ingegeven zijn vanwege een reorganisatie binnen de Human Resources-afdeling op Europees niveau, waardoor zowel haar functie als die van haar collega’s in Nederland en Groot-Brittannië zouden zijn geïmpacteerd, stelt mijn cliënte vast dat deze collega’s tot op heden nog steeds wel in dienst zijn bij Honeywell en dit in hun huidige functie (bijlage 3)... Uw cliënte kan op geen enkele geloofwaardige wijze verklaren waarom net mijn cliënte als enige onmiddellijk ontslagen diende te worden. Het is duidelijk dat er meer schuilt achter het ontslag van mijn cliënte dan pure ‘organisatorische’ overwegingen bij Honeywell en dat haar ontslag weldegelijk werd ingegeven door het feit dat zij voltijds tijdskrediet opnam. Minstens slaagt uw cliënte er niet in om hiervan op afdoende wijze het tegenbewijs te leveren, zelfs niet met de opgegeven reden van ontslag.”

10.-

Met officiële brief van 6 maart 2015 bevestigde de raadsman van de NV het standpunt van zijn cliënte.

II. RECHTSPLEGING

11.-

Met inleidende dagvaarding van 20 november 2015 vorderde mevrouw M dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de NV zou veroordelen tot betaling aan haar van:

3.120,00 euro bruto aanvullende opzeggingsvergoeding

3.047,91 euro netto achterstallig vakantiegeld na onrechtmatige inhouding wegens vermeende schade aan de bedrijfswagen

61.709,58 euro bruto beschermingsvergoeding (later 65.862,66 euro)

Te vermeerderen met de wettelijke, moratoire en gerechtelijke intrest en met de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 3.300,00 euro (later 3.600,00 euro)

Tenslotte vorderde zij de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige beperking.

12.-

Met vonnis van 13 januari 2017 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van mevrouw N ontvankelijk doch slechts gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling van 3.120,00 euro bruto saldo opzeggingsvergoeding en



528,98 euro netto onterecht ingehouden op het vertrekvakantiegeld, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf 24 november 2014.

De NV werd tevens veroordeeld tot de kosten van het geding, voor mevrouw M begroot op 239,93 euro dagvaardingskosten en voor beide partijen op 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

13.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

14.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 1 maart 2017, tekende mevrouw M hoger beroep aan tegen het vonnis van 13 januari 2017 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis gedeeltelijk zou vernietigen en de NV zou veroordelen tot betaling van:

2.518,93 euro netto achterstallig vakantiegeld na onrechtmatige inhouding wegens vermeende schade aan de bedrijfswagen

65.862,66 euro bruto beschermingsvergoeding

Te vermeerderen met de wettelijke, moratoire en gerechtelijke intrest en met de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding voor beide aanleggen.

Tevens vorderde zij de veroordeling van de NV tot afgifte van de correcte sociale en fiscale documenten op straffe van een dwangsom van 25,00 euro per dag per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de twee maanden na betekening van het uit te spreken arrest.

15.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 29 mei 2017, tekende de NV incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis. Zij vorderde dat het arbeidshof:

In hoofddorde:

- De vorderingen van mevrouw M ongegrond zou verklaren;
- Het bestreden vonnis te hervormen inzake de vordering van mevrouw M tot

PAGE 01-00001183175-0007-0017-01-01-4



betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding en het vonnis voor het overige te bevestigen;

- Mevrouw M :e veroordelen tot betaling van alle kosten van het geding, inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding voor beide aanleggen.

In ondergeschikte orde:

- Het vonnis te hervormen waar dit de NV veroordeelde tot terugbetaling van 528,98 euro netto;
- De vordering tot het bekomen van een beschermingsvergoeding te herleiden tot 64.302,66 euro;
- De kosten te compenseren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

16.-

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. De aanvullende opzeggingsvergoeding

17.-

Met betrekking tot dit onderdeel van de vordering van mevrouw M is de discussie beperkt tot de vraag of de haar betaalde maandelijkse forfaitaire kostenvergoeding van 260,00 euro al dan niet opgenomen mag worden in de berekeningsbasis van het jaarloon waarmee rekening gehouden dient te worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

In een bijlage van de arbeidsovereenkomst van 1 februari 2010 werd aan mevrouw M een maandelijkse netto vergoeding van 260,00 euro toegekend 'voor het vergoeden van beroepskosten die de werknemer heeft gemaakt tijdens de uitoefening van zijn functie als lid van de raad van bestuur en die ten laste zijn van de werkgever'.

18.-

PAGE 01-00001183195-0008-0017-01-01-4



Een forfaitaire kostenvergoeding is geen loon, aangezien zij niet de tegenprestatie is van arbeid, maar wel de vergoeding van een uitgave. Zij is evenmin een verdienste verworven krachtens de arbeidsovereenkomst en komt derhalve niet in aanmerking voor opname in de opzeggingsvergoeding.

(vgl. Arbh. Brussel 16 mei 2008, J.T.T. 2008, 332; Arbh. Brussel 15 januari 2013, J.T.T. 2013, 208)

Enkel wanneer de kostenvergoeding geen werkelijke kosten dekt vormt zij gewoon vast loon en dient zij in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding te worden opgenomen.

(vgl. Arbh. Brussel 16 mei 2008, J.T.T. 2008, 332; Arbh. Brussel 15 januari 2013, J.T.T. 2013, 208)

19.-

In voorliggende betwisting is het arbeidshof samen met de arbeidsrechtbank van oordeel dat de betaalde forfaitaire onkostenvergoeding geen werkelijke kosten dekt.

Terecht merkte de arbeidsrechtbank in dit verband op dat mevrouw M. niet enkel beschikte over een kredietkaart waarmee zij de reële kosten betaalde, maar tevens dat de andere kosten die zij had, later op voorlegging van de bewijsstukken werden terugbetaald.

20.-

Bovendien moet er rekening mee worden gehouden dat deze kosten werden betaald voor kosten die geen verband hielden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar wel met de uitvoering van haar mandaat als bestuurder van de NV.

Het is niet duidelijk hoe de NV als werkgever gehouden kan zijn tot betaling van kosten verbonden aan de uitvoering van haar mandaat als bestuurder van de NV.

21.-

Mevrouw M. maakt dan ook terecht aanspraak op betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 3.120,00 euro, bedrag dat cijfermatig niet ter discussie staat.

2. De inhouding op het vakantiegeld wegens schade aan de bedrijfswagen

22.-

Het staat niet ter discussie dat de regeling voor het gebruik van een bedrijfswagen wordt vastgelegd in een document 'wagenbeleid'.

Evenmin ter discussie staat dat de wagen die aan mevrouw Mr. werd ter beschikking gesteld na het einde van de arbeidsovereenkomst werd onderworpen aan een expertise



waarbij schade werd vastgesteld; eveneens staat niet ter discussie dat die schade overeenkomstig de bepalingen van het wagenbeleid niet binnen de 24 uur aan de leasingmaatschappij werd gemeld.

23.-

Onder de hoofding 'inlevering van het voertuig' vermeldt het wagenbeleid op bladzijde 7:

"Niet eerder gemelde schade die tegens de tegenexpertise bij de inlevering van de wagen aan het licht komt en die niet gedekt zou zijn door de verzekeringsmaatschappij en volgens de Rentanorm (www.renta.be) als onaanvaardbaar wordt beschouwd, zal volledig ten laste zijn van de bestuurder."

Met toepassing van deze bepaling kan de NV enkel betaling vorderen van de volledige schade aan de ingeleverde bedrijfswagen indien zij aantoont dat deze schade niet gedekt wordt door de verzekeringsmaatschappij en deze schade onaanvaardbaar is volgens de Rentanorm.

De NV toont niet aan dat de schade die bij de inlevering van het bedrijfsvoertuig van mevrouw N werd vastgesteld niet gedekt wordt door de verzekeringsmaatschappij; zij toont evenmin aan dat deze schade onaanvaardbaar is volgens de Rentanorm. In die omstandigheden kan de vastgestelde schade niet ten laste gelegd worden van mevrouw M en was de NV niet gerechtigd enige inhouding te doen op het netto vakantiegeld.

Mevrouw M heeft dan ook recht op terugbetaling van het onrechtmatig ingehouden bedrag van 3.047,91 euro netto, dat cijfermatig niet ter discussie staat.

3. De beschermingsvergoeding

24.-

Artikel 21 § 2 van de CAO nr. 103 gesloten in de NAR op 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard met K.B. van 25 augustus 2012 (B.S. 31 augustus 2012) bepaalt dat de werkgever geen handeling mag stellen die tot doel heeft eenzijdig een einde te stellen aan de dienstbetrekking van een werknemer die van tijdskrediet geniet, behalve om een dringende reden of om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.



Artikel 21 § 3 eerste lid van dezelfde CAO bepaalt dat het verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving van de aanvraag tot tijdskrediet.

25.-

Het staat niet ter discussie dat de arbeidsovereenkomst van mevrouw M werd beëindigd gedurende de periode tijdens dewelke een ontslagverbod geldt.

De discussie heeft betrekking op de vraag of mevrouw M al dan niet werd ontslagen om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

26.-

De bewijslast t.a.v. het bestaan van dergelijke reden rust op de werkgever: indien de werkgever inderdaad aanvoert dat de arbeidsovereenkomst niet in strijd met het ontslagverbod werd gegeven, is het met toepassing van artikel 870 Ger.W. aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag om een reden werd gegeven die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet

Wanneer de werknemer een beschermingsvergoeding vordert met toepassing van deze bepaling, is het aan de werkgever die in de periode waarin het ontslagverbod geldt de arbeidsovereenkomst van de werknemer die van tijdskrediet geniet, eenzijdig heeft beëindigd, te bewijzen dat hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

(vgl. Cass. 14 januari 2008, J.T.T. 2008, 243)

27.-

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de NV in deze de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een voldoende reden, die verder vreemd is aan de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

De NV voert volgend ontslagmotief aan:

"Door een reorganisatie van HRS (Human Resources Services) operations EMEA op Europees niveau is uw job in Brussel verdwenen. Deze Europese reorganisatie van de HRS operations EMEA vond plaats omdat werd vastgesteld dat de voormalige HRS operations EMEA structuur niet voldoende productief en efficiënt was en bijgevolg niet volstond om op een



bevredigende manier tegemoet te komen aan de vraag van de interne klanten. Om die reden werd besloten om de HRS operations EMEA te reorganiseren met de bedoeling om de Europese HR diensten te verbeteren, centraliseren, uniformiseren en te stroomlijnen.

Deze reorganisatie had een impact op de HRS senior/management functies, zoals de functie, HRS Operations Manager, die u uitoefende. Er werd immers besloten om te werken met een hoofd HUB in Praag en een satelliet HUB in Boekarest, waardoor de management functies die voorheen onder andere vanuit België en Nederland werden uitgeoefend verplaatst werden naar Praag en Boekarest. Buiten uw functie in België waren er nog functies in België en Nederland geïmpacteerd. De lagere HR functies waren niet geïmpacteerd door de reorganisatie.

Als onderdeel van de reorganisatie vond eveneens een herverdeling plaats van de regio's waarvoor het vernieuwde managementteam bevoegd zou zijn.

Deze reorganisatie en nieuwe Europese HR managementstructuur werden zowel in de Europese ondernemingsraad als in de diverse lokale ondernemingsraden besproken.

Omwille van voormelde reorganisatie met de verplaatsing van uw functie van Brussel naar Boekarest als gevolg, waren wij genooddaakt om een einde te maken aan uw arbeidsovereenkomst, aangezien er geen gelijkwaardige alternatieven (d.i. Band 4 HR posities) beschikbaar waren in België. Dergelijke posities zijn heden eveneens nog steeds niet beschikbaar. Uw ontslag was dus geenszins ingegeven door uw opname van voltijds tijdscrediet sinds 6 oktober 2014, waarvoor u onze volledige instemming had."

28.-

De NV dient aan te tonen:

- dat de reorganisatie die hiervoor werd beschreven inderdaad gepland was;
- dat deze tot gevolg had dat de functie van mevrouw M. in België werd opgeheven;
- dat zij in het kader hiervan werd ontslagen;
- dat dit ontslag vreemd was aan het feit dat zij tijdscrediet genoot.

Het bewijs van deze voldoende reden wordt op afdoende wijze geleverd, evenals van het feit dat deze voldoende reden vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de uitoefening van het recht op tijdscrediet.



29.-

Op de eerste plaats staat vast dat de NV inderdaad een ingrijpende reorganisatie plande van de HR diensten op Europees niveau.

In haar conclusie in hoger beroep (nr. 4) bevestigt mevrouw M. dit zelf, weliswaar onder toevoeging van de vermelding dat de reorganisatieplannen nog in een beginstadium waren.

De reorganisatie en de impact ervan blijken alleszins uit de presentatie ervan op 11 november 2014 aan de Europese ondernemingsraad, waarin trouwens ook werd voorzien dat in de loop van november / december 2014 de communicatie zou gebeuren naar de HRS medewerkers.

30.-

De NV toont eveneens op afdoende wijze aan dat mevrouw M. in het kader van deze reorganisatie werd ontslagen om een reden die vreemd was aan het feit dat zij in tijdscrediet was, met name het feit dat zij niet bereid was om in het kader van de reorganisatie te verhuizen naar Praag of Boekarest.

Uit de vroegere evaluaties blijkt reeds dat mevrouw M. niet bereid was buiten België te werken. Zo wordt vermeld in de evaluatie voor het jaar 2011 met betrekking tot de planning van de carrière van mevrouw M. ; en haar verdere ontwikkeling dat zij niet bereid was uit België te verhuizen.

Dit wordt bevestigd in de evaluatie van 2012 waar als enige hinderpaal voor de verdere ontwikkeling van mevrouw M. wordt aangegeven dat zij niet wenste te verhuizen uit België.

31.-

Dat de werkelijke reden voor het ontslag van mevrouw M. het feit was dat zij niet bereid was buiten België te werken, blijkt uit de verklaring van mevrouw D. In deze verklaring wordt bevestigd dat het feit dat mevrouw M. geen functie buiten België wenste te aanvaarden, al vanaf 2011 een pijnpunt was, in die mate dat zij in de loop van 2014 vroeg om ontslagen te worden:

"haar gebrek aan mobiliteit bemoeilijkte de loopbaanmogelijkheden van C. [...] Zij deelde mij in 2014 mee dat zij ook in aanmerking kwam voor de Europese Payroll functie, maar dat ze welnuig enthousiast was en ook het bewijzen belemmerde haar. [...]"



Op dat ogenblik wilde C het bedrijf verlaten. In de loop van 2014, vóór haar tijdskrediet, benaderde ze mij met de vraag om haar te ontslaan. Na overleg met haar manager, hebben wij naar haar teruggekoppeld dat zij ontslag kon nemen, maar dat wij geen redenen zagen om haar te ontslaan. Zij antwoordde dat zij niet mobiel was en verandering wilde, doch niet buiten België wilde solliciteren.”

32.-

In de verklaring van mevrouw D wordt eveneens duidelijk gemaakt dat dit gebrek aan mobiliteit de reden was van het ontslag:

“Wanneer de finale plannen van de HRS reorganisatie werden medegedeeld, werd C tijdens de exitgesprekken opnieuw de functies aangeboden in Praag en Boekarest zowel door mezelf als door haar manager Blanka F naar zij weigerde opnieuw.”

33.-

Het is uiteraard het volste recht van mevrouw M om in het kader van een reorganisatie te weigeren een functie te aanvaarden in Praag of Boekarest, en het gevolg te dragen van deze beslissing, met name dat deze weigering ertoe leidde dat de arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding.

Uit deze gegevens kan echter enkel worden geconcludeerd dat het ontslag geen verband hield met het feit dat zij tijdskrediet genoot.

34.-

Ten onrechte argumenteert mevrouw M dat er wel geen verband zou zijn tussen de aangekondigde reorganisatie en haar ontslag, omdat er nog meerdere maanden zijn verlopen vooraleer de reorganisatie uiteindelijk werd doorgevoerd.

In tegenstelling tot wat mevrouw M argumenteert wordt het oorzakelijk verband tussen het ontslag en de reden van het ontslag, met name de weigering om in het kader van een reorganisatie een functie in het buitenland te aanvaarden, niet doorbroken door het loutere tijdsverloop tussen het ogenblik waarop ontslag werd gegeven en het ogenblik waarop de aangekondigde reorganisatie uiteindelijk werd doorgevoerd.

35.-



Vermits de NV aantoont dat mevrouw M werd ontslagen om redenen die vreemd zijn aan het feit dat zij genoot van tijdskrediet, dient de vordering van mevrouw M tot betaling van een beschermingsvergoeding als ongegrond te worden afgewezen, zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank.

4. Afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

36.-

Ten onrechte vordert mevrouw N dat aan de veroordeling van de NV tot afgifte van sociale documenten een dwangsom zou worden verbonden.

Aan een veroordeling kan slechts een dwangsom worden verbonden indien een gegronde vrees bestaat dat de veroordeelde zich aan de uitvoering van de veroordeling zou onttrekken.

Minstens dient mevrouw M dan aan te tonen dat er een gegronde vrees bestaat dat de NV zich zou onttrekken aan de verplichting om sociale documenten af te leveren; hierbij dient dan te worden vastgesteld dat zij niet aantoont dat de NV zich in de periode van tewerkstelling onttrokken heeft aan de verplichting om sociale of fiscale documenten af te leveren.

5. De kosten van het geding

37.-

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 1/5 en mevrouw M in 4/5 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 mevrouw M en het incidenteel beroep van de NV Honeywell Europe ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Doet het bestreden vonnis teniet in de mate dat dit de vordering van mevrouw M tot betaling van netto achterstallig vakantiegeld na onrechtmatige inhouding wegens vermeende schade aan de bedrijfswagen slechts gegrond verklaarde voor een bedrag van 528,98 euro netto en de NV veroordeelde tot de kosten van het geding;

Opnieuw recht doende, verklaart de vordering van mevrouw M tot betaling van netto achterstallig vakantiegeld na onrechtmatige inhouding wegens vermeende schade aan de bedrijfswagen bijkomend gegrond voor een bedrag van 2.518,93 euro netto, te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest vanaf het ogenblik van opeisbaarheid;

Veroordeelt de NV tevens tot afgifte van de sociale en fiscale documenten met betrekking tot de door het bestreden vonnis en dit arrest toegekende bedragen;

Bevestigt het bestreden vonnis in de andere beschikkingen;

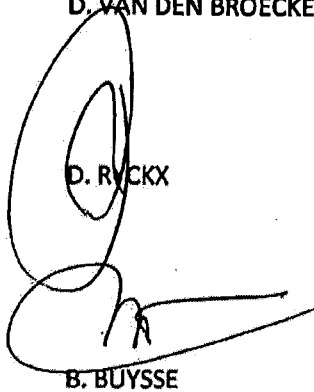
Verwijst de NV in 1/5 en mevrouw M in 4/5 van de kosten, aan de zijde van mevrouw M begroot op 239,93 euro kosten dagvaarding, 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, en aan de zijde van de NV op 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, en aldus vereffend.

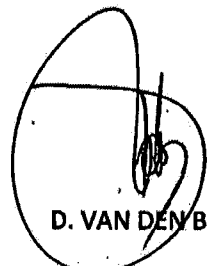
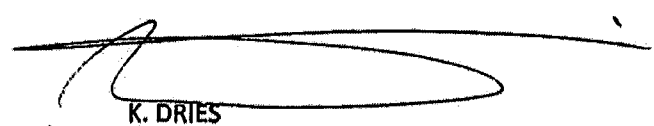


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

D. RYCKX,
B. BUYSSE
K. DRIES
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE,

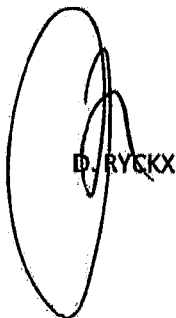
raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.

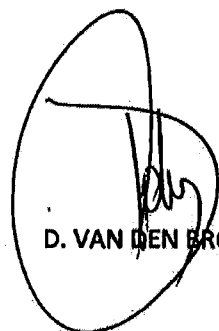

D. RYCKX
B. BUYSSE


D. VAN DEN BROECKE

K. DRIES

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 22 juni 2018 door:

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


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE.

