

Rep.Nr. 09/1120

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

## ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 26 MEI 2009.

3DE KAMER

Bediendecontract  
Op tegenspraak  
Heropening der debatten

In de zaak:

**NIBC BANK N.V.**, met maatschappelijke zetel  
gevestigd te 1040 BRUSSEL, Wetenschaps-  
straat 41.

**Appellante op hoofdberoep en geïntimeerde  
op incidenteel beroep**, vertegenwoordigd  
door Mr C. BEVERNAGE, advocaat te Brussel.

Tegen:

O **Julia**, wonende te

**Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante  
op incidenteel beroep**, vertegenwoordigd  
door Mr J. HOFKENS, advocaat te Brussel.

★

★

★

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 10 maart 2008;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 8 april 2008;
- de besluiten van de geïntimeerde partij d.d. 15 september 2008;
- de besluiten van de appellante partij d.d. 17 november 2008;
- de synthesebesluiten van de geïntimeerde partij d.d. 15 januari 2009;
- het bundel door geïntimeerde neergelegd ter griffie op 30-3-2009;
- hoewel appellante een inventaris van haar stukken aan haar conclusies had gehecht, legde zij haar bundel niet neer.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 31 maart 2009 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad genomen werd.

★

★

★

#### **RELEVANTE FEITEN EN RECHTSPLEGING**

DE NV IBC Bank is een internationale zakenbank die diensten aanbiedt inzake corporate finance, risk management en investment management aan vennootschappen, financiële instellingen en investeringsmaatschappijen. Zij is gespecialiseerd in transacties m.b.t. kapitaalmarkten en onroerend goed, fusies en overnames.

Mevrouw O trad er op 10-1-2005 in dienst als Vice President met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur ondertekend op 23-12-2004. Zij maakte deel uit van het "advisory team" binnen de bank dat

adviezen verleent aan ondernemingen vooral in het kader van fusies en overnames.

Met een brief van 25-9-2006 zegde de Bank de arbeidsovereenkomst op met een opzegtermijn van 6 maanden, ingaand op 1-10-2005.

Op 26-10-2006 stelde de Bank mevrouw O vrij van prestaties per 31 oktober 2006 met uitbetaling van het loon voor oktober en een opzeggingsvergoeding gelijk aan 5 maanden t.b.v. 27.750 euro bruto.

Met een aangetekende brief van 21-12-2006 stelde de raadsman van mevrouw O de Bank in gebreke tot betaling van een aanvullende opzegvergoeding van 54.035,13 euro en een pro rata bonus voor 2006 begroot op 41.875 euro. Verder werd om informatie verzocht m.b.t. haar rechten in het raam van het aandelenoptieplan en het zogenaamde "deferred bonus sheme". Zij maakte eveneens aanspraak op een vergoeding van 25.000 euro wegens rechtsmisbruik en op het vakantiegeld op de bonussen t.b.v. 7.708,35 euro en de uitbetaling van wettelijke feestdagen t.b.v. 1.204,87 euro en afgifte van de vakantie-attesten.

De Bank betwistte deze vorderingen integraal bij brief van 25-1-2007.

Met dagvaarding van 23-4-2007 spande mevrouw O een geding aan voor de arbeidsrechtbank. Zij vorderde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van volgende bedragen :

- 34.064,67 euro als aanvullende opzegvergoeding
- 25.000 euro als forfaitaire schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht
- 128,97 euro als achterstallig vakantiegeld op de bonussen voor de prestaties in 2005
- 1.213,40 euro als loon voor de wettelijke feestdagen van 1 en 11-11-2006,
- 186,14euro als vakantiegeld op het feestdagenloon
- een tussenkomst in de erelonen van de raadsman, provisioneel geraamd op 2.500 euro

de wettelijke en gerechtelijke intresten op de verschuldigde brutobedragen en de kosten van het geding.

Zij vorderde dat de rechtbank voor recht zou zeggen dat zij mocht verlangen dat de 138 aandelencertificaten (Depositary Receipts) Serie 2005 en de 296 aandelencertificaten Serie 2006 zouden worden

ingekocht door de Stichting aan de geldende Fair Marketing Value, overeenkomstig art 3.7 van de administratievoorwaarden.

Ondergeschikt verzocht zij, indien het om een of andere reden niet mogelijk zou zijn dat bovenvermelde aandelencertificaten door de Stichting zouden worden ingekocht aan de Fair Market Value overeenkomstig art 3.7 van de administratievoorwaarden, de Bank te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens gederfde winst, gelijk aan de Fair Market Value op het ogenblik van de betaling van de schadevergoeding van alle 138 aandelencertificaten (Depositary Receipts of Common Shares; marked class R) NIBC serie 2005 en 296 aandelencertificaten (Depositary Receipts serie 2006) samen.

Eveneens ondergeschikt, indien de arbeidsrechtbank de fiscale waardering van de aandelenopties voor de vaststelling van het basisloon niet zou weerhouden, verzocht zij dat de debatten zouden worden heropend om de precieze waarderingsmethode vast te stellen en partijen hierover standpunt te doen innemen.

Zij vorderde ten slotte de Bank te veroordelen tot afgifte van alle wettelijke sociale en fiscale documenten m.b.t. de gevorderde bedragen onder verbeurte van een dwangsom van 25 euro per document en per dag vertraging.

Met het bestreden vonnis veroordeelde de arbeidsrechtbank de Bank tot betaling aan mevrouw O van volgende bedragen:

- 33.245,80 euro als saldo opzeggingsvergoeding
  - 128,97 euro als achterstallig vakantiegeld op de bonussen voor de prestaties van 2005
  - 1.200,80 euro als loon voor de wettelijke feestdagen van 1 en 11 november 2006
  - 184,20 euro als vakantiegeld op het feestdagenloon de wettelijke en gerechtelijke intresten op de overeenstemmende nettobedragen
- en tot afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten.

Zij beval de heropening der debatten om partijen toe te laten stelling te nemen omtrent de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank te Brussel m.b.t. de vordering in verband met de aandelencertificaten.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De Bank is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Zij verzoekt het hof deze te niet te doen in de mate waarin de arbeidsrechtbank bepaalde onderdelen van de vordering heeft toegewezen en opnieuw rechtsprekend, te beslissen dat:

- mevrouw O slechts aanspraak kan maken op een bedrag van 4.445,41 als saldo opzegvergoeding en een bedrag van 824,93 als loon voor wettelijke feestdagen en vakantiegeld daarop
- de oorspronkelijke vordering van mevrouw O onontvankelijk is m.b.t. de aandelencertificaten.
- de oorspronkelijke vordering van mevrouw O voor het overige ontvankelijk doch ongegrond is.

Mevrouw O stelde bij conclusie incidenteel hoger beroep in.

Zij vordert het principaal hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en het incidenteel hoger beroep ontvankelijk en gegrond en de Bank bijgevolg te veroordelen tot betaling van:

- 34.064,67 euro als aanvullende opzegvergoeding
- 25.000 euro als forfaitaire schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht
- 128,97 euro als achterstallig vakantiegeld op de bonussen voor de prestaties in 2005
- 1.213,40 euro als loon voor de wettelijke feestdagen van 1 en 11-11-2006,
- 186,14 euro als vakantiegeld op het feestdagenloon de wettelijke en gerechtelijke intresten op de brutobedragen.

Zij vordert verder dat het hof voor recht zou zeggen dat zij mocht verlangen dat de 138 aandelencertificaten (Depositary Receipts) Serie 2005 en de 296 aandelencertificaten Serie 2006 zouden worden ingekocht door de Stichting aan de geldende Fair Marketing Value, overeenkomstig art 3.7 van de administratievoorwaarden.

Ondergeschikt verzocht zij, indien het om een of andere reden niet mogelijk zou zijn dat bovenvermelde aandelencertificaten door de Stichting zouden worden ingekocht aan de Fair Market Value overeenkomstig art 3.7 van de administratievoorwaarden, de Bank te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens gederfde winst, gelijk aan de Fair Market Value op het ogenblik van de betaling van de schadevergoeding van alle 138 aandelencertificaten

(Depositary Receipts of Common Shares; marked class R) NIBC serie 2005 en 296 aandelencertificaten (Depositary Receipts serie 2006) samen.

Eveneens ondergeschikt, indien het hof de fiscale waardering van de aandelenopties voor de vaststelling van het basisloon niet zou weerhouden, verzocht zij dat de debatten zouden worden heropend om de precieze waarderingmethode vast te stellen en partijen hierover standpunt te laten innemen.

Zij vorderde ten slotte de Bank te veroordelen tot afgifte van alle wettelijke sociale en fiscale documenten m.b.t. de gevorderde bedragen.

★

★

★

## BEOORDELING

### I ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningsakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep, dat naar vorm regelmatig is, werd ingesteld binnen de wettelijke termijn. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk. Het incidenteel is eveneens ontvankelijk.

★

★

★

### II TEN GRONDE

#### Voorafgaande opmerking

Aangezien appellante haar bundel niet heeft neergelegd, waarvan nochtans een inventaris werd opgenomen in haar conclusie houdt het hof rekening met de in conclusie geciteerde passages aangezien die door mevrouw O niet worden betwist in de mate die volstaan om het geschil te beslechten en opent voor het overige de debatten.

**■ De aanvullende opzeggingsvergoeding**

Er bestaat geen betwisting tussen partijen m.b.t. de duur van de opzegtermijn, doch enkel m.b.t. het basisloon waarop de opzegvergoeding moet worden berekend.

De arbeidsrechtbank bepaalde het basisloon ter berekening van de opzeggingsvergoeding op 156.104,96 euro.

De Bank betwist niet langer dat zij nog een aanvullende opzeggingsvergoeding verschuldigd is gelijk aan 2 weken, ingevolge de schorsing van de opzegtermijn wegens twee weken vakantie in oktober 2006.

Zij betwist wel de samenstelling van de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding en in het bijzonder de opname van de bonussen en het vakantiegeld daarop, de bedrijfswagen en de werkgeverspremie in de groepsverzekering. Zij meent dat het basisloon moet vastgesteld worden op een bedrag van 94.222,13 euro.

Mevrouw O meent dat behoudens de door de arbeidsrechtbank in aanmerking genomen loonelementen, tevens de toegekende aandelenopties deel uitmaken van het basisloon.

**- Wat de opname van de bonussen betreft**

Mevrouw O ontving als bonus

- in december 2005: een bedrag van 6.250 euro gevest en een bedrag van 12.500 euro niet gevest
- in april 2006, een bedrag van 31.500 euro, in twee schijven van 18.000 euro cash en van 13.500 euro.

De Bank verwijt de arbeidsrechtbank haar beslissing tot opname van de bonussen niet te hebben gemotiveerd en niet te hebben geantwoord op haar argumenten.

Art 39 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3-7-1978 (WAO) bepaalt dat de opzeggingsvergoeding gelijk is aan het lopend loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn of het resterend gedeelte ervan.

Het lopend loon is het loon waarop de werknemer aanspraak heeft op het ogenblik waarop het recht op de opzeggingsvergoeding ontstaat, hetzij bij de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Cass.3-2-2003, JTT 2003, 262; Cass; 6-9-1982, JTT '83, 94).

De Bank houdt voor dat er bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen recht op de premie bestond zodat deze niet in aanmerking kan worden genomen om volgende redenen:

- de bonussen werden niet toegekend als een bedrag waarvan het met het bruto overeenstemmende netto-bedrag werd overgemaakt aan mevrouw C , zoals gewoonlijk het geval is bij toekenning van een bonus
- de toekenning gebeurde in december 2005 t.b.v. 6.250 euro en 12.500 euro in het kader van het Liquidity Event Plan (LEP) en was uitzonderlijk en eenmalig.

De arbeidsovereenkomst voorzag in art 4 uitdrukkelijk in een variabele beloning, met verwijzing naar de variabele verloningsregeling van NIB Capital. Deze verloning werd, met in achtneming van de functie bepaald afhankelijk van de prestaties van mevrouw C en van de prestaties van de vennootschap.

De definitieve vaststelling en uitbetaling ervan zou uitsluitend plaats vinden nadat de jaarrekening door de AV van aandeelhouders was goedgekeurd en alleen voor zover het dienstverband niet beëindigd was, dan wel de beëindiging reeds was aangekondigd.

■ Wat de in december 2005 toegekende bonus van 6.250 euro en 12.500 euro betreft, stelt NIBC dat deze betrekking hebben op het "Liquidity Event Plan". Zij meent dat dit blijkt uit de brief van 8-6-2005 aan mevrouw O (geciteerd in conclusie). Zij geeft hierbij volgende toelichting. Binnen dit plan werd naar aanleiding van de wijziging van het aandeel-houderschap binnen de bank, een afzonderlijke compensatie pool gecreëerd voor management en werknemers die gevuld zou worden met de opbrengsten van de verkoop of beursintrodactie indien toegevoegde waarde werd gecreëerd. In de brief werd verduidelijkt dat het een éénmalig compensatieplan betrof, onderscheiden van de normale compensatieregelingen voor werknemers en geen deel uitmaakte van de totale verlonings-politiek van NIBC.

Aan mevrouw O werd meegedeeld dat haar voorwaardelijk 750 LEP rechten werden toegekend. Indien de overgang naar de nieuwe aandeelhouder of de beurs-



introduktie zich niet zou voordoen voor 1-1-2006, zouden alle voorwaardelijke LEP-rechten verbeurd zijn. De verwerving van die LEP rechten zou plaats vinden in 3 delen. Een voorwaardelijke toekenning van 500 LEP-rechten of minder zou onmiddellijk verworven zijn.

De waarde van een LEP-recht bedroeg 25 euro, hetgeen inderdaad een totaal bedrag van 18.750 euro uitmaakt gelijk aan de som van de in december 2005 toegekende bonussen.

Mevrouw O betwist dit. Zij stelt dat enerzijds geen enkel bewijs voorligt m.b.t. de waardering op 25 euro en dat anderzijds deze rechten vervallen aangezien de beursintroduktie niet gerealiseerd werd.

NIBC verwijst naar het aanmeldingsformulier NIBC Choice dat mevrouw O op 22-12-2005 ondertekende (geciteerd in conclusie), waaruit volgens haar blijkt dat de in december 2005 toegekende bonussen inderdaad LEP-rechten zijn. De tekst ervan luidt:

"Hierbij verzoekt ondergetekende NIBC om de volgende percentages van de in zijn/haar bezit zijnde geveste SAR's, geveste Deferred Cash, Cash LEP-rechten en eigen middelen om te zetten in 'certificaten van gewone aandelen' op 23 december 2005. De prijs bij closing van 'certificaten van gewone aandelen' is vastgesteld op EUR 18,25.

| Beloningselementen | Bruto bedrag (EUR) | Conversiepercentage |
|--------------------|--------------------|---------------------|
| (..)               |                    |                     |

|                  |       |      |
|------------------|-------|------|
| Cash LEP-rechten | 6.250 | 100% |
| (..)             |       |      |

Hierbij verzoekt ondergetekende NIBC om de volgende percentages van de in zijn/haar bezit zijnde ongeveste SAR's, ongeveste Deferred Cash, Deferred LEP-rechten om te zetten in 'certificaten van gewone aandelen met beperking' op 23 december 2005. De prijs bij closing van 'certificaten van gewone aandelen met beperking' is vastgesteld op EUR 18,25.

| Beloningselementen | Bruto bedrag (EUR) | Conversiepercentage |
|--------------------|--------------------|---------------------|
| (..)               |                    |                     |

Deferred LEP-rechten      12.500      100%

*NIBC worden toegekend bij het verkrijgen van certificaten van gewone aandelen en certificaten van gewone aandelen met beperking."*

Het hof meent dat hieruit inderdaad blijkt dat die sommen betrekking hebben op LEP-rechten.

De toekenning gebeurde als "compensatie" aan managers en werknemers en derhalve omwille van het bestaan van een arbeidsovereenkomst en dient derhalve te worden beschouwd als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Deze rechten hielden niet enkel verband met de beursintroductie maar ook met de verkoop van de aandelen.

De vraag is of deze toekenning deel uitmaakt van het lopend loon.

Art 131 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3-7-1978 (WAO) bepaalt dat voor de toepassing van de art. 65,67,69,82, 84,85,86 en 104 van die wet de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend worden naar het loon van de 12 voorafgaande maanden. Die bepaling verwijst niet naar art 39 WAO.

Mevrouw O meent dat uit het arrest van het Hof van Cassatie van 24-10-2005, waarin het Hof besliste dat art 39 wordt geschonden indien art 131 van de WAO wordt toegepast voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, niet mag worden opgemaakt dat met het variabel loon verdiend tijdens de laatste 12 maanden in geen geval rekening mag worden gehouden nu de rechter indien hij aan geen wettelijk voorschrift is onderworpen vrij de berekeningswijze kan bepalen die het best aan het begrip loon beantwoordt. Het Hof van Cassatie heeft inderdaad geoordeeld dat niets zich ertegen verzet dat het voordeel ex aequo et bono wordt bepaald op basis van de gemiddelde winst van de laatste 5 jaar. (Cass.6-4-1967, Pas. '67, 920)

In zijn arrest van 3-2-2003, (hierboven aangehaald) stelde het Hof van Cassatie dat art 131 niets afdoet aan de vereiste dat het om loon moet gaan waarop de bediende in beginsel nog recht heeft op het tijdstip

van de kennisgeving van het ontslag hetgeen niet kan worden gelijkgesteld met voordelen die verdiend werden tijdens de 12 maanden die het ontslag voorafgaan.

Die redenering moet ook worden gevolgd indien niet uitgegaan wordt van art 131 WAO en een berekeningswijze ex aequo et bono in acht wordt genomen.

Derhalve moet eerst worden uitgemaakt of de bediende op het ogenblik van het ontslag nog recht heeft op het veranderlijk loon, vooraleer dit via de regel van art 131 of een andere berekeningswijze kan worden opgenomen in het basisloon ter berekening van de opzegvergoeding.

Een uitzonderlijke en eenmalige toekenning van een premie kan niet als lopend loon worden beschouwd en kan niet in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding worden opgenomen. (Cass.3-2-2003 ref; zie hoger; AH. Br. 30-5-2000, JTT 2000, 318)

Nu uit de aangehaalde elementen blijkt dat de toekenning in december éénmalig was en verband hield met een wijziging in het aandeelhouderschap, die toekenning bovendien niet gebeurde na evaluatie van de prestaties, zodat zij niet kadert in art 4 van de arbeidsovereenkomst en niet blijkt dat er een recht bestond op herhaalde toekenning ervan treedt het hof de stelling van de vennootschap bij dat die toekenning geen deel uitmaakt van het lopend loon.

Uit de omstandigheid dat de bedragen vermeld werden op de loonfiches kan niet worden opgemaakt dat zij daadwerkelijk werden uitbetaald. Er dienden immers reeds sociale en fiscale bijdragen op te worden betaald, ook al kon het recht nog niet uitgevoerd worden. Het blijkt dat het aantal toegekende certificaten overeenstemt met het nettobedrag vermeld op de loonfiches.

■ Wat de in april toegekende bedragen betreft.

NIBC beaamt dat de bonus t.b.v. 18.000 euro die in april 2006 werd toegekend, een cash bonus betrof. De bonus ter waarde van 13.500 euro werd toegekend onder de vorm van aandelencertificaten. (296 aandelencertificaten klasse R) onderworpen aan de administratievoorwaarden 2006. Deze bonussen hadden betrekking op prestaties in het jaar 2005.

NIBC meent dat geen van beide kunnen beschouwd worden als lopend loon voor de berekening van de opzegvergoeding nu in de brief van 20-2-2006, waarmee de toekenning werd meegedeeld werd gesteld dat de bedragen uitzonderlijk waren en dat bovendien de 296 aandelencertificaten slechts een uitgestelde toekenning vormden. Zij verwijt de arbeidsrechtbank daarmee geen rekening te hebben gehouden en ten onrechte te hebben beslist dat de korte tewerkstelling de opname van alle betaalde bonussen verantwoordde.

De brief van 20-2-2006 (geciteerd in conclusie) luidt als volgt:

"Geachte Mevrouw O ,

Voor NIBC is 2005 een buitengewoon jaar geweest. De verkoop van de bank in het kader van het project Spring, de ontwikkeling van een nieuw, ambitieus MTAP, de invoering van 1FRS en de afwikkeling van NPD hebben een zware wissel op de organisatie getrokken.

Wij delen u dan ook mede dat uw cash bonus over 2005, uit te betalen in 2006, is vastgesteld op 18.000 EUR bruto. Daarnaast wordt u een uitgestelde beloning toegekend met een waarde van 13.500 EUR bruto. (...)"

Conform artikel 3.5 van de Administratievoorwaarden 2006 zou de vesting van de 296 aandelencertificaten klasse R als volgt zijn verlopen:

60 aandelencertificaten klasse R: vesting 1 januari 2007  
59 aandelencertificaten klasse R: vesting 1 januari 2008  
59 aandelencertificaten klasse R: vesting 1 januari 2009  
59 aandelencertificaten klasse R: vesting 1 januari 2010  
59 aandelencertificaten klasse R: vesting 1 januari 2011

"3.5 Als de houder van Certificaten klasse R op enige verjaardag van de referentiedatum niet is opgehouden werkzaam te zijn bij een lid van de Groep of niet is opgehouden te functioneren als statutair directeur ten gevolge van een ontslag met Reden of een zelf genomen ontslag, dan wel als een houder van Certificaten klasse R op die datum nog steeds voldoet aan de voorwaarden opgelegd uit hoofde van artikel 2.6.2., wordt twintig procent van de door hem/haar gehouden Certificaten klasse R die op die Referentiedatum zijn uitgegeven op bedoelde

*datum geacht automatisch te zijn geconverteerd in gewone Certificaten."*

Het hof meent dat daaruit niet kan worden opgemaakt dat de toegekende bonus uitzonderlijk was of uitzonderlijk hoog, te meer nu in die brief gewag wordt gemaakt van feiten die "een zware wissel op de organisatie getrokken hebben". Aangezien de tewerkstelling van mevrouw O slechts kort duurde, zijn er geen vergelijkingspunten. De vennootschap zou eventueel vergelijkingselementen hebben kunnen aanbrengen via de aan andere werknemers toegekende bonussen, doch brengt die niet bij.

NIBC houdt voor dat de bonus in ieder geval niet tot het lopend loon behoort daar art 4.1 bepaalt dat de bonus slechts definitief wordt toegekend voor zover het dienstverband met de werknemer niet definitief is beëindigd, dan wel de beëindiging reeds is aangekondigd.

Mevrouw O meent dat die redenering niet kan gevolgd worden daar op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging, de bonusregeling nog op haar van toepassing was en dat het pas door en na de kennisgeving van het ontslag was dat het recht op de bonus zou komen te vervallen. Terecht stelt ze dat dit het geval is voor elk loonelement of voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Krachtens art 4.1 van de arbeidsovereenkomst had mevrouw C principieel recht op variabel loon.

Dat de toekenning van het variabel loon afhankelijk wordt gemaakt van het bestaan van een dienstverband op het ogenblik van de toekenning ervan, belet niet dat dit deel uitmaakt van het lopend loon. (Cass. 9-5-1994, Arr.Cass. '94, p 461; Cass.6-11-1989, AC89-90, nr 141 concl. Adv.gen.Lenaerts; Cass.9-9-1985, A.C. 85-86, nr.9)

Nu de arbeidsovereenkomst werd beëindigd vooraleer het bedrag ervan kon worden vastgesteld, is het hof van oordeel dat het tijdens het vorige jaar verdiende variabel loon in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, in de mate het niet gaat om een uitzonderlijke toekenning, zoals deze in december 2005.

- Wat het privégebruik van de bedrijfswagen betreft

NIBC verzoekt het hof de waarde van het voordeel bestaande uit het privégebruik van de bedrijfswagen te begroten op 153,63 euro, overeenstemmend met het bedrag dat partijen en de fiscus aanvaard hebben. In ondergeschikte orde verzoekt zij het bedrag ervan te herleiden tot 371,84 euro per maand zoals door verschillende uitspraken aanvaard voor hetzelfde type wagen.

Het hof van Cassatie heeft meermaals herhaald dat aangezien art 39 WAO een dwingende wetsbepaling is in het voordeel van de werknemer, daarvan niet kan worden afgeweken bij overeenkomst tussen partijen en dat de werkelijke waarde van het voordeel in de basisberekening van de opzegvergoeding moet worden opgenomen (Cass. 29-1-1996, JTT '96, 188; Cass. 4-1-93, JTT 93, 328).

Dit is de besparing die het voor de werknemer betekent door het feit dat hij die kost niet met eigen middelen moet dragen.

Gelet op het type wagen, een BMW 525d, meent het hof dat de waardering van dit voordeel (met inbegrip op de brandstof, verzekering, taksen, onderhoud en herstelling) door de arbeidsrechtbank correct werd geraamd op 450 euro.

- Wat de werkgeverspremies in de groepsverzekering betreft

NIBC meent dat de arbeidsrechtbank ten onrechte de premievrijstelling van 30,67 euro per maand in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding heeft opgenomen. Deze vrijstelling diende enkel om te vermijden dat zij nog werkgeversbijdragen zou moeten betalen in geval van arbeidsongeschiktheid van mevrouw O en waarmee zij aldus zichzelf verzekert, zo stelt zij.

Zij voegt eraan toe dat dit bovendien niet meer voorkomt in het meest recente document (Benefits Statement) uitgaande van de verzekeringsmaatschappij, hetgeen door mevrouw O niet wordt betwist.

Uit de verklaring van de vennootschap blijkt dat de vrijstellingspremie geen voordeel is voor de werknemer en derhalve niet moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, het betreft inderdaad de verzekering van een eigen risico van de werkgever.

**- Wat de aandelenopties betreft (Incidenteel hoger beroep)**

Mevrouw O is het niet eens met de beslissing van de arbeidsrechtbank dat de aandelenopties niet opgenomen kunnen worden in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding daar zij nog niet uitoefenbaar waren op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervallen zodat de waarde ervan onbepaalbaar blijft.

Zij meent dat de fiscale waarde van de 515 aandelenopties (Matching Options 2005 NIBC) toegekend in december 2005, met een uitoefenwaarde van 17,25 euro per aandeel, hetzij een bedrag van 1.593,75 euro in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding moeten worden opgenomen.

In het optieplan is bepaald:

- dat de raad van bestuur van tijd tot tijd, naar eigen weldunken opties kan uitgeven uit de optie Pool aan werknemers anders dan de leden van de raad van bestuur (art 2.1. geciteerd in conclusie)
- dat die opties onvoorwaardelijk uitoefenbaar zijn vanaf de derde verjaardag na de toekenning ervan
- dat bij het einde van het dienstverband alle op dat ogenblik nog voorwaardelijke en onvoorwaardelijke maar nog niet uitgeoefende opties in hun geheel vervallen zonder tegenprestatie.
- dat de herhaalde toekenning van opties en/of deelname aan het plan, geen rechten schept voor de werknemer ten aanzien van toekomstige toekenning van opties.

In december 2005 werden aan alle werknemers uitzonderlijke aandelenopties toegekend.

Mevrouw O brengt in herinnering

- dat de toekenning van een aandelenoptie de werknemer een kans op winst verleent die moet beschouwd worden als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Het Hof van Cassatie heeft inderdaad aldus geoordeeld in zijn arrest van 4-2-2002 (Soc. Kron. 2002, 319). Terecht stipt NIBC daarbij aan dat de eventuele winst zelf niet het gevolg is van de arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst en geen voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. In het aangehaalde arrest wees het Hof van Cassatie erop dat de eventuele winst louter het gevolg is van

de fluctuaties van de aandelenkoersen en van zijn hoedanigheid van aandeelhouder.

- dat rechtspraak en rechtsleer van oordeel zijn dat het moment van toekenning van de optie moet in aanmerking genomen worden en niet het moment waarop de optie kan worden uitgeoefend.

Daaruit volgt volgens mevrouw C dat de opties die werden toegekend in de loop van de 12 maanden die de beëindiging van de overeenkomst vooraf gingen in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Het verval van de opties bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan er volgens haar niet toe leiden dat de opties niet in de berekeningsbasis kunnen worden opgenomen.

NIBC meent dat de toekenning van de optie weliswaar een voordeel is ingevolge de dienstbetrekking maar dat op het ogenblik van de toekenning dat voordeel niet in geld waardeerbaar is, gezien de optie onverhandelbaar is.

In het geval dat zou geoordeeld worden dat de toekenning moet worden beschouwd als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, dan kan deze slechts in aanmerking worden genomen indien zij verdiend werd tijdens de 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en kan een éénmalige toekenning geen deel uitmaken van het lopend loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst in de zin van art 39 WAO, zo stelt zij.

Ten slotte verhindert het feit dat de waarde van de optie onbepaalbaar is de opname ervan in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

NIBC meent dat de voorwaarden niet vervuld zijn opdat de toegekende opties als loonsvoordeel zouden worden erkend om volgende redenen:

- zij werden slechts éénmaal toegekend aan mevrouw C en wel in 2005.
- zij had geen recht op opties in de toekomst
- de opties konden op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog niet worden uitgeoefend, bovendien konden zij overgedragen noch gehypothekeerd worden, verpand noch bezwaard op welke wijze ook, zodat ze niet kunnen gewaardeerd worden.



Het hof oordeelt dat de toegekende aandelenopties in ieder geval een loonsvoordeel zijn nu zij enkel aan de werknemers werden toegekend en derhalve moeten beschouwd worden als tegenprestatie van de arbeid verricht in uitvoering van de arbeidsovereenkomst. NIBC geeft trouwens geen andere reden op als toekenning van de aandelenopties.

Dat voor de uitoefening van de opties als voorwaarde wordt gesteld dat de werknemer nog in dienst is tijdens de uitoefenperiode, verandert niets aan het loonkarakter. De opties zijn een in geld waardebare kans op winst op het ogenblik van de toekenning ervan als tegenprestatie van de op dat ogenblik reeds verrichte arbeid. (Cass.4-2-2002, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)). De gestelde voorwaarde heeft enkel belang voor de waardering van het voordeel (B. Van Schoebeke en A. Hoste, Het arbeidshof te Brussel (Fr) over het toekennen van warrants en de opzeggingsvergoeding. Or. 2004 p 112).

Wel toont mevrouw O niet aan dat dit voordeel als lopend loon moet worden beschouwd en dat zij recht heeft op een herhaling van de toekenning. Zoals hierboven besproken i.v.m. de toekenning van de bonus, dient eerst bepaald of een loonsvoordeel tot het lopend loon behoort vooraleer eventueel de 12 maanden regel wordt toegepast. De vermelding in het Optieplan dat de raad van bestuur naar eigen welvinden kan beslissen aan de werknemers opties toe te kennen, creëert geen recht op een herhaling van de opties en dit wordt nog eens herhaald in art 8.5 van het optieplan, nl. dat herhaalde toekenning van opties en/of deelname aan het plan geen rechten schept voor de werknemer ten aanzien van toekomstige toekenning van opties.

Mevrouw O verwijt de arbeidsrechtbank dat zij geen rekening heeft gehouden met haar argument dat in de sector van de internationale zakenbanken waarin NIBC actief is, het toekennen aan werknemers van aandelen, aandelenopties en andere op aandelen gebaseerde verloningsvormen behoort tot de courante verloningspolitiek. Dat dit bij NIBC ook het geval is blijkt volgen haar uit het feit dat zij in december 2005 nog 416 common shares en 138 restricted shares ontving en in augustus 2006 nogmaals 296 restricted shares werden toegekend. NIBC acht dit niet relevant daar het niet om aandelenopties ging en die bovendien in een andere

context werden toegekend, zoals uit hetgeen hierboven werd besproken blijkt.

Het hof besluit dat het jaarloon ter berekening van de opzegvergoeding 118.539,87 Euro (provisioneel) bedraagt, rekening houdend met het voordeel wagen t.b.v.450 euro per maand en het in april 2006 uitbetaalde variabel loon t.b.v. 18.000 euro en het vakantiegeld daarop en onder voorbehoud van de waardering van de aandelencertificaten voor 13.500 euro.

Aangezien niet betwist is dat mevrouw C nog aanspraak kan maken op een bijkomende vergoeding, gelet op de schorsing tijdens de vakantieperiode, heeft mevrouw O nog recht op een bedrag van:  
- 59.269,93 euro provisioneel (6 maanden) - 38.739,65 euro (reeds betaald) - 4.939,16 euro (1/2<sup>de</sup> maand) = 15.591,12 euro provisioneel.

#### **Misbruik van ontslagrecht (incidenteel hoger beroep)**

Mevrouw O vordert een vergoeding van 25.000 Euro wegens beweerd misbruik van ontslagrecht en stelt hiermee incidenteel hoger beroep in tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank die meende dat zij noch van een fout van NIBC noch van een buitengewone patrimoniale schade het bewijs had geleverd.

#### **Algemene overwegingen**

Het recht voor beide partijen om ééNZijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur mits naleving van de wettelijke bepalingen inzake opzegging is een wezenlijk kenmerk van het arbeidsrecht, zoals kan worden afgeleid uit artikel 7 van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (W.A.O.) en raakt volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie zelfs de openbare orde (Cassatie, 30 september 1991, RW 1991-1992, 777; Cassatie, 31 oktober 1975, Arr. Cass. 1976, 287).

De uitoefening van het ontslagrecht is begrensd door het algemeen rechtsbeginsel dat verbod inhoudt van rechtsmisbruik en in het overeenkomstenrecht aan het beginsel dat de overeenkomsten te goeder trouw moeten worden uitgevoerd, vervat in artikel 1134 Burgerlijk Wetboek dat de partijen een

matigingsplicht oplegt in de uitoefening van de uit hun overeenkomst voortvloeiende rechten (zie o.m. Cassatie 18 juni 1987, JT 1988, 8; Cassatie 30 november 1989, Arr.Cass. 1989-1990, 442; Cassatie 30 januari 1992, Arr. Cass. 1991-1992, 497, Cassatie 20 februari 1992, JT 1992, 454).

Het Hof van Cassatie omschreef het rechtsmisbruik als het gebruik van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening van dit recht door een normaal bedachtzaam en voorzichtig persoon (zie Cassatie, 10 september 1971, R.W. '71-'72, 321 conclusies Procureur-generaal Ganshof Van Der Meersch; Cassatie 16 december 1982, Pas. 1983, I, 332; Cassatie 10 maart 1983, Arr.Cass. 1982-1983, 847; Cassatie, 16 januari 1986, J.T. 1986, 404; Cassatie, 20 november 1987, Arr.Cass. 1987-1988, 359).

Bij de beoordeling zal de rechter rekening houden met de concrete elementen eigen aan de zaak (Cassatie, 30 januari 1992, A.C. '91-'92, 497).

Dat rechtsmisbruik een foutieve uitoefening van het recht veronderstelt, brengt met zich mee dat de titularis van dat recht over een ruime appreciatiebevoegdheid beschikt bij de uitoefening ervan en dat de rechter slechts een marginale controle uitoefent (D. Cuypers, Misbruik van ontslag en willekeurig ontslag, Die Keure, vol. 2, p. 517).

Het bestaan van schade is op zichzelf onvoldoende om tot rechtsmisbruik te besluiten. Zij is immers inherent aan de verbreking van de overeenkomst en wordt op forfaitaire wijze vergoed door de opzeggingsvergoeding.

#### Toepassing op voorliggend geschil

Mevrouw O wijst erop dat zij in september 2006 plots werd ontslagen zonder enige motivering en zonder dat daartoe enige aanleiding bestond. Ook tijdens haar halfjaarlijks evaluatiegesprek midden augustus zou zij geen negatieve kritiek hebben gekregen en het ontslag werd gegeven vooraleer het jaarlijks evaluatiegesprek kon plaats vinden dat gepland was tegen november 2006.

Zij meent dat haar prestaties in 2006 overigens bijzonder succesvol waren daar zij een belangrijk gedeelte van het budget hielp te realiseren en instond voor twee belangrijke transacties die

positief werden afgerond en bijdroegen tot een toename van de uitstraling en visibiliteit van het kantoor van NBC in Brussel, met zeer gunstige financiële resultaten voor 2006 als gevolg. Zij had in juni 2006 reeds een nieuwe transactie met een potentiële fee waarde van 3 miljoen euro aangevat doch na haar terugkeer uit vakantie in augustus was zij zonder enige toelichting van dit project gehaald en was een ander persoon in haar plaats aangesteld, zo stelt zij.

Mevrouw O vernam dat intussen een vervanger voor haar werd gezocht die in januari 2007 werd aangeworven, zodat volgens haar zeker geen financiële overwegingen noch economische redenen, noch haar gedrag of de prestaties van haarzelf en haar team aan de basis van het ontslag kunnen liggen.

Zij meent dat de reden voor haar plotse ontslag hierin ligt dat NIBC haar de rechten opgebouwd in de diverse aandelenplannen wenste te ontzeggen. Aangezien de Bank een IPO plande zou de waarde van de aandelen die haar waren toegekend en die haar nog bijkomend zouden worden toegekend in 2006 een aanzienlijke meerwaarde opleveren. Zij vestigt er de aandacht op dat het ontslag werd gegeven kort voor de contractuele bonus voor 2006 moest worden vastgesteld, en in ieder geval stelt ze dat mocht zij de opzegtermijn hebben gepresteerd, tot half april 2007, zij nog aanspraak zou hebben kunnen maken op een bonus voor 2006. Nu werd de opzegtermijn na één maand beëindigd, op een ogenblik dat zij de bonus voor 2006 ter sprake had gebracht, zo beweert zij.

NIBC merkt op dat zij er helemaal niet toe gehouden was het ontslag te motiveren doch dat er wel degelijk redenen voor het ontslag voorhanden waren. Bij de evaluatie in 2005 zou reeds gebleken zijn dat de zwakke punten van mevrouw O het functioneren binnen een bepaalde organisatie en het samenwerken in team waren.

In 2006 zou ze niet officieel geëvalueerd zijn wegens haar overplaatsing van België naar Nederland doch de negatieve punten zouden in 2006 niet zijn bijgestuurd.

Ter staving van haar bewering verwijst NIBC naar:

- een e-mail van 9-3-2006 van de heer Daniel Couvreur, managing director België aan de HR Nederland en aan de managing director Nederland. (geciteerd in conclusie)

De heer Couvreur rapporteert daarin dat hij een lang gesprek voerde met mevrouw O betreffende haar evaluatie waarover zij ontevreden was evenals over haar bonus.

Als achtergrond verwijst hij naar de MY IPM prestatiebeoordeling waarin melding werd gemaakt met een aantal problemen op het vlak van communicatie, zowel met cliënten als binnen het team en tevens van inefficiëntie (onpraktisch tijdsgebruik en pauzes). Hij vermeldt ook positieve punten zodat de bereidheid er is om haar kansen te geven.

- de brief van 15-3-2006 die de heer Couvreur (geciteerd in conclusie) haar toestuurde met in bijlage een prioriteitenlijst waaruit blijkt dat mevrouw O op de hoogte was van de niet onverdeeld gunstige evaluatie van haar prestaties.

Mevrouw O zou uiteindelijk in april 2006 zijn overgeplaatst naar Nederland waar ze in een groter team zou terecht komen in de hoop dat ze er beter zou functioneren.

Mevrouw O stelt dat de e-mail van 9-3-2006 uit de context is gerukt en moet gerelativeerd worden nu in die mail geen volledige evaluatie van haar prestaties werd gemaakt en haar cijfermatige resultaten die uitermate positief waren daarin niet aan bod komen. Bovendien merkt zij op dat die mail de evaluatie over 2005 betreft en later geen communicatie betreffende "mindere prestaties" meer gebeurde.

NIBC antwoordt daarop dat na de overplaatsing nog regelmatig gesprekken werden gevoerd m.b.t. het slecht functioneren van mevrouw O en dat zelfs een externe coach van een internationaal HR consultancy bureau werd ingeschakeld.

Wat haar overplaatsing betreft, stelt mevrouw O dat die enkel te wijten was aan het feit dat de rest van haar team zich in Nederland bevond, hetgeen door NIBC betwist wordt.

Het hof stelt vast dat NIBC in ieder geval reeds voor het ontslag kritiek heeft geuit op het functioneren van mevrouw O

Dat die kritiek slechts betrekking had op een aspect van haar functioneren, neemt niet weg dat dit voor NIBC een reden kan zijn geweest om ontslag te geven. Het hof kan de opportuniteit van die beslissing niet beoordelen. De goede resultaten van mevrouw O

worden niet betwist doch toegeschreven aan de inzet van het volledige team en niet enkel aan haar inbreng.

In ieder geval moet daaruit worden besloten dat mevrouw O niet het bewijs leverde dat NIBC zich schuldig heeft gemaakt aan een kennelijke fout die misbruik zou uitmaken wat het geven van ontslag zelf betreft.

De bewering dat NIBC enkel zou hebben gehandeld met de bedoeling mevrouw O de meerwaarde van de toegekende aandelen te onthouden acht het hof evenmin bewezen. Er blijkt immers dat aan alle werknemers aandelen werden toegekend en er wordt geen gewag gemaakt van andere ontslagen, zodat die bewering niet waarschijnlijk voorkomt.

Mevrouw O stelt dat het om een persoonlijke rancune zou gaan en dat om die reden de opzegtermijn kort voor de evaluatievergadering werd ingekort met de bedoeling haar de bonus voor 2006 te ontfangen. NIBC stelt dat het schema van de evaluatie voor het volledige personeel, een evaluatiegesprek met de directe overste in januari inhield, in februari een schrijven aan het personeelslid met mededeling van de bonus en in maart of april de uitbetaling van de bonus. Gelet op het halfjaarlijks evaluatiegesprek in augustus acht het hof dit schema aannemelijk.

Krachtens art 37 WAO heeft iedere partij het recht om de overeenkomst te beëindigen door opzegging. Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt beëindigd zonder dringende reden en zonder naleving van een opzeggingstermijn of van een toereikende opzeggingstermijn, dan is krachtens art 39 §1 WAO een opzeggingsvergoeding verschuldigd. Het hof treedt het standpunt van Marc De Vos bij, gesteund op de parlementaire voorbereiding bij het ontstaan van die wettelijke bepalingen, dat art 39 §1 geen ontslagrecht bevat maar de sanctionering is van de overschrijding van de bepalingen van art 32, 35 en 37 en een sanctionering van een onregelmatige beëindiging ( M. De Vos, o.c. p 947 nr. 596, en aldaar vermelde verwijzingen).

De opzegvergoeding vergoedt enkel de schade die verband houdt met het niet naleven van een opzeggingstermijn of van een ontoereikende opzeggingsstermijn.

Door de wijze van het ontslag, met name door de nog resterende opzegtermijn te vervangen door de

betaling van een opzegvergoeding heeft de bank bewerkstelligd dat de premie over 2006 verviel, terwijl mevrouw C daarop overeenkomstig art 4 van de arbeidsovereenkomst normaal recht zou hebben gehad indien zij de opzegtermijn verder zou hebben mogen presteren, nu de premie betaalbaar was in april.

Met betrekking tot het verlies van de bonus voor 2006 zelf, kan geen precieze raming worden gemaakt, nu er geen evaluatie is gebeurd en er 6 maanden prestaties ontbraken. Mevrouw O stelt dat zelfs geen objectieven werden vastgesteld en dat zij deze die ze zelf vooropstelde op basis van 2005 allemaal heeft bereikt. Dat mevrouw O goede financiële resultaten behaalde is niet betwist. De resultaten die zij aanhaalt worden door de Bank niet tegengesproken. Het hof meent dat ex aequo et bono een schadevergoeding kan worden toegekend gelijk aan de helft van de bonus voor 2005, hetzij 9.000 euro (provisioneel).

Wat de bonus onder de vorm van aandelencertificaten betreft, acht het hof een heropening der debatten noodzakelijk om mevrouw O toe te laten een precieze berekening voor te leggen.

#### ■ Feestdagenloon 1 en 11-11-2004

Het recht op het feestdagenloon wordt als zodanig door NIBC niet betwist.

Beide partijen zijn echter van oordeel dat de arbeidsrechtbank dit verkeerd heeft berekend.

Mevrouw C stelt dat voor de berekening moet rekening worden gehouden met een maandloon van 13.145,23 euro. Volgens NIBC moet een maandloon van 7.851,85 euro in acht genomen worden.

Gelet op het jaarloon van 118.539,87 euro (provisioneel), moet worden uitgegaan van een maandloon van 9.878,32 euro.

Het feestdagen loon bedraagt:  $(9.878,32 \text{ euro} \times 3/65) \times 2 = 911,84 \text{ euro}$  (provisioneel)  
en het vakantiegeld daarop :  $911,84 \text{ euro} \times 15,34\% = 139,87 \text{ euro}$

**■ Aandelencertificaten.**

Mevrouw O vordert dat de toegekende aandelen-certificaten: 138 Depositary Receipts (marked class R) NIBC serie 2005 en 296 Depositary Receipts serie 2006 zouden worden ingekocht door de Stichting aan de geldende Fair Market Value, overeenkomstig art 3.7 van de administratievoorwaarden en ondergeschikt NIBC te veroordelen tot betaling van een schade-vergoeding wegens gederfde winst gelijk aan de Fair Market Value op het ogenblik van de betaling van de schadevergoeding.

Zij is het niet eens met het standpunt van NIBC dat deze volgens de administratievoorwaarden bij uit-diensttreding zouden vervallen tegen betaling van 1 euro voor alle in te trekken certificaten.

De 416 Depositary Receipts (unmarked) NIBC serie 2005 werden intussen ingekocht voor een prijs van 20,67 euro.

De arbeidsrechtbank had de debatten heropend opdat partijen standpunt zouden innemen m.b.t. de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank te Brussel met betrekking tot de aandelencertificaten.

De Bank verwijst naar de administratievoorwaarden die evenwel niet zijn voorgelegd. Daarin zou het volgende bepaald zijn:

11.1 en 11.2 :

- dat de administratievoorwaarden en alle relaties tussen de Stichting en de Certificaathouders onderworpen zijn aan Nederlands recht;
- dat de geschillen m.b.t. deze administratievoorwaarden worden beslecht voor de bevoegde rechter te Amsterdam, met het recht van beroep en cassatie.

NIBC stelt dat de vordering het inkopen van de aandelen door de Stichting betreft en deze niet in het geding betrokken is.

Mevrouw O is van oordeel dat de arbeidsgerechten volstrekt bevoegd zijn op grond van art 578 Gerechtelijk Wetboek.

Zij wijst erop dat de aandelencertificaten haar werden toegekend als tegenprestatie van de in het raam van de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid en werden ingetrokken door NIBC naar aanleiding van de verbreking van de arbeidsovereenkomst tegen betaling van 1 euro voor alle in te trekken certificaten.



Nu de arbeidsgerechten krachtens art 578,1° Gerechtelijk Wetboek bevoegd zijn voor geschillen inzake arbeidsovereenkomsten meent het hof bevoegd te zijn om kennis te nemen van de zaak. (in die zin AH.Gent 9-5-2005 AR 74/03)

Nu mevrouw O in hoofddorde verzoekt dat de Stichting de aandelen zou inkopen en de vordering niet tegen de Stichting werd ingesteld, komt die vordering ongegrond voor in zoverre ze gericht is tegen de NIBC.

Voor zover de vordering gericht is tegen NIBC, dienen de administratievoorwaarden te worden voorgelegd vooraleer er verder uitspraak over kan worden gedaan.

★

★

★

**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;

Recht sprekend op tegenspraak;

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep beide ontvankelijk en als volgt gegrond;

Hervormt het bestreden vonnis;

Veroordeelt de NV NIBC Bank :

- tot betaling aan mevrouw O 15.591,12 euro (provisioneel) als saldo opzeggingsvergoeding gelijk aan 6 maanden loon en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop;

- 911,84 euro (provisioneel) als achterstallig feestdagenloon voor 1 en 11 november 2006 en 139,87 euro (provisioneel) als vertrek-vakantiegeld daarop, de wettelijke en gerechtelijke intresten op dat bedrag;

- een schadevergoeding gelijk aan 9.000 euro (provisioneel) wegens de foutieve wijze waarop het

ontslag werd gegeven, wegens verlies van de bonus over 2006, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten;

Gelet op de devolutieve kracht van het hoger beroep;

Verklaart de vordering m.b.t. de aandelencertificaten ontvankelijk, doch niet gegrond in de mate gericht tegen "De Stichting";

Vooraleer voor het overige uitspraak te doen,

Beveelt de heropening der debatten

- om mevrouw O toe te laten de waarde van de in 2005 toegekende bonus onder de vorm van aandelencertificaten toe te lichten en te begroten,

- om appellante toe te laten haar stukken voor te leggen, meer bepaald de administratievoorwaarden m.b.t. de aandelencertificaten;

Staat appellante partij toe besluiten neer te leggen uiterlijk op 17 augustus 2009;

Staat geïntimeerde partij toe besluiten neer te leggen uiterlijk op 2 november 2009;

Stelt deze heropening der debatten vast op de openbare terechtzitting van de 3<sup>de</sup> Kamer van 15 december 2009 te 14 uur, in de zaal 0.6, Poelaertplein 3 te 1000 Brussel;

Houdt de beslissing over de kosten aan;

★

★

★

Aldus gewezen door de 3<sup>de</sup> kamer van het Arbeidshof  
te Brussel en ondertekend door :

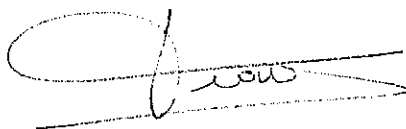
Mevr. G. BALIS: Voorzitter.

S. ALAERTS : Raadsheer in sociale zaken  
als werkgever,

J. DE DECKER : Raadsheer in sociale zaken  
als werknemer-bediende,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT : Griffier,

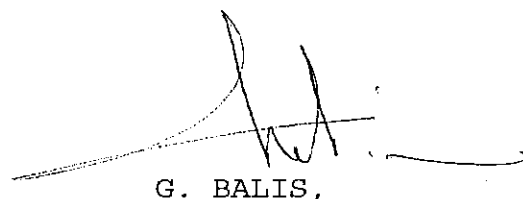


S. ALAERTS,

J. DE DECKER,



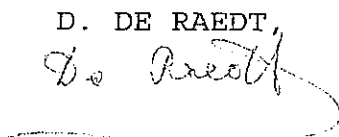
D. DE RAEDT,



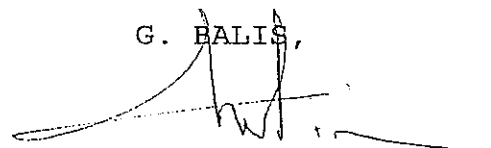
G. BALIS,

De heer J. DE DECKER die bij de debatten aanwezig  
was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen,  
verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te  
ondertekenen. Overeenkomstig art. 785 van het Ger.  
Wb. wordt het arrest ondertekend door mevr. G.  
BALIS, mevr. S. ALAERTS en de heer D. DE RAEDT.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de  
3<sup>de</sup> kamer van het Arbeidshof te Brussel op 26 mei  
2009 door Mevr. G. BALIS, Kamervoorzitter,  
bijgestaan door D. DE RAEDT, griffier,



D. DE RAEDT,



G. BALIS,