



Repertoriumnummer <b>2023 /</b>
Datum van uitspraak <b>28 november 2023</b>
Rolnummer <b>2022/AB/228</b>
Beslissing waartegen beroep <b>21/357/A</b>

### Uitgifte

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

## Arbeidshof te Brussel

derde kamer

**arrest**

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**P NV, ON** ..... , met maatschappelijke zetel te : .....  
appellante op hoofdberoep,  
geïntimeerde op incidenteel beroep,  
vertegenwoordigd door mr. D ..... a loco mr. DE ..... , advocaat te ...

tegen

**R**, wonende te,  
geïntimeerde op hoofdberoep,  
appellant op incidenteel beroep,  
vertegenwoordigd door mr. D. .... loco mr. M. .... , advocaat te

\*

\*

\*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel het volgend arrest uit:  
Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 14 februari 2022, 2<sup>de</sup> kamer (A.R. 21/357/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 17 maart 2022,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 31 oktober 2023, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen voor uitspraak.

**1. FEITEN**

1.-

De heer R trad op 14 april 2008 in dienst van P nv (hiernagenoemd: de nv) als bediende, met als functie 'data warehouse administrator'. De voorwaarden van tewerkstelling werden vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 22 januari 2008.

Tot de arbeidsvoorwaarden behoorde de toekenning van een bedrijfswagen (met tankkaart) voor een maandelijkse leasingkost van 530,00 euro. De voorwaarden voor de toekenning en het gebruik van de bedrijfswagen werden vastgelegd in een bedrijfswagenplan, waarvan de toepasselijke versie dateerde van 13 december 2018. Op dezelfde datum werd een overeenkomst met betrekking tot een eigen bijdrage wegens overschrijding van het budget voor de bedrijfswagen ondertekend.

2.-

De heer R werkte vanaf 1 september 2015 deeltijds (19,5 / 38 uur). Deze reductie van de arbeidstijd had geen gevolg voor de toekenning en het gebruik van de bedrijfswagen.

3.-

Op maandag 7 december 2020 werd de heer R door de nv uitgenodigd voor een gesprek. Aanleiding hiervoor was een vaststelling die in het kader van een audit over het gebruik van de bedrijfswagen, waaruit was gebleken dat het benzineverbruik van de bedrijfswagen die aan de heer R was toegekend zeer hoog was. Een weergave van dit gesprek werd met e-mail van 8 december 2020 aan de heer R gezonden, met de vraag of hij hierbij opmerkingen had.

Uit de uiteindelijke kennisgeving van de dringende reden blijkt dat op 10 december 2020 een opvolgingsgesprek plaatsvond, waarbij de heer R opnieuw werd gevraagd of hij nog iets toe te voegen had of op te merken had op het schriftelijk verslag van 8 december 2020, waarop de heer R negatief antwoordde, en werd hem verder medegedeeld dat de nv zijn rechtvaardiging voor het hoge brandstofverbruik 'absoluut niet plausibel achtte' en dat 'enige mogelijke verklaring bestaat in het structureel en intensief misbruik van de bedrijfswagen in de periode van mei tot oktober 2020 voor leveringen van bestellingen aan

klanten van het bedrijf van de echtgenote van de heer R'.

4.-

Met aangetekende brief van (donderdag) 10 december 2020 beëindigde de nv de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van (maandag) 14 december kennis werd gegeven. In deze kennisgeving wordt gedetailleerd weergegeven welke vaststellingen in het auditverslag werden gedaan en werd tevens melding gemaakt van de zelfstandige activiteit van de echtgenote van de heer R. Uit deze elementen concludeerde de nv:

*“Gelet op alle bovenstaande elementen, is er bij P een ernstig vermoeden ontstaan dat de bedrijfswagen van P (gekoppeld aan een aanhangwagen van HB) in de periode van mei tot oktober 2020 zeer intensief gebruikt is geweest voor leveringen van bestellingen aan klanten van HB (tegen betaling).”*

Vervolgens refereerde de nv aan de bepalingen van het bedrijfswagenplan, waarin een verbod is opgenomen om 'de wagen tegen betaling uit te lenen, te verhuren of te gebruiken'. Volgens dezelfde bepalingen konden 'deze onwettelijke handelingen weerhouden worden als ernstige fout die een ontslag tot gevolg kunnen hebben'.

Als dringende reden werd dan samenvattend ingeroepen, het structureel en intensief misbruik van de bedrijfswagen voor leveringen van bestellingen aan klanten van de webwinkel van de echtgenote van de heer R.

5.-

Met aangetekende en gewone brief van 22 februari 2021, verzonden op 25 februari 2021, betwistte de raadsman van de heer R het ontslag om dringende reden, waarbij hij argumenteerde dat de dringende reden laattijdig werd ingeroepen en de weerhouden felten geen dringende reden vormden.

Hij vorderde betaling van een ontslagvergoeding van 51.995,46 euro.

## II. RECHTSPLEGING

6.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te

Brussel op 1 april 2021, vorderde de heer R betaling door de nv van:

51.995,46 euro verbrekingsvergoeding, te vermeerderen met de vergoedende dan wel moratoire intrest en de gerechtelijke intrest

1,00 euro provisioneel schadevergoeding, materieel en moreel vermengd, te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 10 december 2021

Hij vorderde tevens de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige beperking.

In zijn tweede en syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 9 december 2021, bepaalde de heer R de gevorderde vergoeding op 68.428,73 euro, samengesteld als volgt:

47.974,92 euro opzeggingsvergoeding

17.352,63 euro vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

2.139,58 euro pro rata eindejaarspremie

961,60 euro ten onrechte aangerekende franchise

Deze bedragen te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 10 december 2020 en met de kosten van het geding, bestaande uit de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 3.900,00 euro.

7.-

Met eerste conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 20 juli 2021, stelde de nv een tegenvordering en vorderde zij betaling door de heer R van 6.654,00 euro schadevergoeding.

In haar aanvullende syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 31 december 2021, bepaalde de nv het gevorderde bedrag op 9.483,30 euro.

8.-

Met vonnis van 14 februari 2022 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de hoofdvordering van de heer R ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de nv tot betaling aan de heer R van:

39.782,31 euro bruto opzeggingsvergoeding

2.139,58 euro bruto pro rata eindejaarspremie 2020

961,60 euro terugbetaling van onrechtmatige inhouding op de eindafrekening

telkens te vermeerderen met de verwijlntrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 10 december 2020 tot 30 maart 2021, en vervolgens met de gerechtelijke intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 31 maart 2021 tot de datum van algehele betaling.

De rechtbank verklaarde de tegenvordering van de nv ontvankelijk doch ongegrond.

De nv werd veroordeeld tot de kosten van het geding, in hoofde van de heer R vereffend op 20,00 euro bijdrage Fonds juridische tweedelijnsbijstand en 3.900,00 euro rechtsplegingsvergoeding en in hoofde van de nv niet vereffend.

9.-

Partijen bevestigen ter zitting dat dit vonnis niet werd betekend.

10.-

Met verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 17 maart 2022, tekende de nv hoger beroep aan tegen het vonnis van 14 februari 2022 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen en opnieuw recht doende:

- de vorderingen van de heer R ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op 3.900,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 3.900,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;
- de vordering van de nv ontvankelijk en gegrond te verklaren en de heer R te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan 9.483,30 euro.

In haar tweede syntheseconclusie in hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 16 oktober 2023, vorderde de nv verder, indien vereist in het kader van de bewijsvoering, haar toestemming te verlenen de bedrijfscomputer van de heer R te mogen bekijken of te laten screenen door een expert ter zake en nadien de debatten te heropenen.

11.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 15 juni 2022, tekende de heer R incidenteel beroep aan tegen het reeds bestreden vonnis. Hij vorderde dat het arbeidshof de nv zo veroordelen tot betaling van het volledige gevorderde bedrag van 68.428,73 euro, te vermeerderen met de vergoedende intrest vanaf 10 december 2020 en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van dagvaarding (lees: verzoekschrift).

Hij vorderde de veroordeling van de nv tot de kosten van het geding, begroot op 20,00 euro bijdrage Fonds juridische tweedelijnsbijstand, 4.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 4.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding beroep.

In ondergeschikte orde vorderde hij de nv te verplichten de datum van het verslag van de audit te bewijzen, minstens te bewijzen wanneer zij de resultaten van de audit heeft ontvangen.

### **III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP**

12.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

### **IV. BEOORDELING**

#### **A. De oorspronkelijke hoofdvordering**

##### **1. Regelmatigheid en rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden**

###### **1.1. Tijdigheid van het ontslag om dringende reden**

13.-

Artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn kan worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

In de zin van deze bepaling zijn werkdagen alle dagen van de week, met uitzondering van zon- en feestdagen, doch inclusief de zaterdag, ongeacht de arbeidsregeling van de onderneming of van de werknemer.

(vgl. Arbh. Bergen 19 april 1990, J.T.T. 1990, 440; Arbh. Luik 27 juni 1990, J.T.T. 1991, 162)

De termijn van drie werkdagen vangt aan de dag na de *dies a quo*, dit wil zeggen de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615; Arbh. Brussel 17 januari 1978, J.T.T., 1978, 178)

De *dies ad quem*, dit is de derde werkdag die volgt op de *dies a quo*, is de laatste nuttige dag om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 december 1976, Med. VBO 1977, 1615)

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die het ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten.

(vgl. Cass. 23 mei 1973, J.T.T. 1973, 212; Cass. 11 januari 1993, J.T.T. 1993, 58)

14.-

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

Het is de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven die voldoende kennis moet hebben van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden, opdat de termijn van drie werkdagen zou beginnen lopen.

(vgl. Cass. 24 juni 1996, Arr. Cass. 1996, nr. 254 ; Cass. 7 december 1998, R.W. 1999-2000, 848)

15.-

Het ontslag om dringende reden is niet onregelmatig enkel en alleen omdat degene die ontslag wenst te geven om dringende reden in feite reeds vroeger de mogelijkheid had om kennis te nemen van de feiten.

(vgl. Cass. 28 februari 1994, J.T.T. 1994, 286, noot)

Uit artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt niet dat het onderzoek dat de werkgever beveelt om over de aangevoerde feiten voldoende zekerheid voor zijn overtuiging te krijgen, onverwijld moet worden aangevat en snel moet worden gevoerd.

(vgl. Cass. 17 januari 2005, Soc. Kron. 2005, 207, noot H. F.)

16.-

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die



er een dringende reden van kunnen maken.  
(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.  
(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.  
(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

17.-

In voorliggende betwisting staat niet ter discussie dat de nv de heer R uitnodigde voor een gesprek op maandag 7 december 2020 om hem te confronteren met de vaststellingen over het brandstofverbruik die zijn gebleken uit de interne audit.

De termijn van artikel 35 derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet neemt dan een aanvang op dinsdag 8 november 2020 om te eindigen op donderdag 10 december 2020 als laatste nuttige dag om tot ontslag om dringende reden over te gaan.

Het ontslag werd gegeven op donderdag 10 december 2020 en is bijgevolg tijdig.

18.-

Gelet op wat hoger werd uiteengezet onder nummer 15 is het feit dat de binnen de nv tot ontslag bevoegde persoon mogelijk reeds vroeger op de hoogte was van de inhoud van de audit niet relevant voor de beoordeling voor de tijdigheid van de dringende reden. Van belang is wel het ogenblik waarop de heer R de gelegenheid had zijn verweer te voeren op de verwijten die hem werden gericht en dat is gebeurd tijdens het gesprek op 7 december 2020.

De vordering van de heer R om de nv te verplichten de datum van het verslag van de audit te bewijzen, minstens te bewijzen wanneer zij de resultaten van de audit heeft ontvangen, is bijgevolg niet dienstig om de tijdigheid van het ontslag om dringende reden te beoordelen.

## **1.2. De tijdigheid van de kennisgeving van de dringende reden**

19.-

Artikel 35 vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van dit ontslag.

Het ontslag om dringende reden werd door de nv gegeven op donderdag 10 december 2020; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van maandag 14 december 2020, dit is de derde werkdag na ontslag om dringende reden en bijgevolg tijdig.

### **1.3. De naleving van de vormvoorwaarden**

20.-

Het staat tussen partijen niet ter discussie en het arbeidshof stelt vast dat de kennisgeving van de dringende reden is gebeurd met naleving van de vormvoorwaarden voorzien in artikel 35 vijfde en zesde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet, meer bepaald met aangetekende brief van maandag 14 december 2020.

### **1.4. Het bewijs van de feiten die als dringende reden worden aangevoerd**

21.-

Artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet stelt als regel dat de partij die een dringende reden inroept, hiervan het bewijs dient te leveren.

Bij de beoordeling van de feiten die door de partij die de dringende reden inroept worden aangevoerd, kunnen volgende stelregels worden gehanteerd.

Het voorwerp van het bewijs zijn in eerste instantie de feiten die worden ingeroepen worden als dringende reden.

(vgl. Arbh. Luik 28 september 1987, Soc. Kron. 1988, 304)

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist een vaststaand bewijs van de feiten die aan de partij die om dringende reden wordt ontslagen ten laste worden gelegd.

(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO 1992/2, 78)

Bijgevolg zal het arrest dat zich uitsluitend steunt op de beweringen van de partij die het initiatief nam tot het ontslag, de regels betreffende de bewijslast schenden.

(vgl. Cass. 14 november 1988, Soc. Kron. 1989, 43)

Ernstige twijfel over het bestaan van de ingeroepen fout speelt in het voordeel van de ontslagen partij.

(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238; Arbh. Brussel 14 augustus 2008, J.T.T. 2009, 125)

22.-

In voorliggende betwisting verwijt de nv aan de heer R in de bewoordingen van de kennisgeving van de dringende reden 'structureel en intensief misbruik van de bedrijfswagen voor leveringen van bestellingen aan klanten van de webwinkel van zijn echtgenote'. Naar het oordeel van het arbeidshof is dit feit niet bewezen.

23.-

Voor zover als nodig stelt het arbeidshof vast dat de nv aan de heer R ten onrechte zou verwijten dat hij de bepalingen van het bedrijfswagenplan zou hebben overtreden. Het is juist dat in het bedrijfswagenplan een verbod is opgenomen om 'de wagen tegen betaling uit te lenen, te verhuren of te gebruiken'. Doch de nv toont niet aan en maakt niet aannemelijk dat de heer R bij het gebruik van de bedrijfswagen deze tegen betaling heeft uitgeleend, verhuurd of gebruikt'.

24.-

Het staat vast en de heer R ontkent niet dat hij wel eens de bedrijfswagen gebruikte om leveringen te doen voor het bedrijf van zijn echtgenote (waarin hij medewerkend echtgenoot is), doch een bewijs van het feit dat het hier gaat 'structureel en intensief gebruik' wordt niet geleverd.

Uit de door de nv bijgebrachte bewijselementen blijkt enkel dat de heer R op een periode van zeven maanden met de bedrijfswagen vijf leveringen heeft gedaan van goederen die werden besteld door klanten van de webwinkel van zijn echtgenote. Dergelijk gebruik is noch intensief noch structureel, doch te beschouwen als toevallig gebruik dat niet verboden is door het bedrijfswagenplan.

**1.5. Maken de feiten die het arbeidshof bewezen acht de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk?**

25.-

Artikel 35 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen

werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De ernstige tekortkoming vereist noodzakelijk dat het gaat om feiten die als fout kunnen worden aangemerkt.

(vgl. Cass. 23 oktober 1989, J.T.T. 1989, 432)

Dergelijke fout kan bestaan in een tekortkoming aan een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting, maar omvat ook ledere vergissing in het gedrag die een normaal voorzichtig en gewaarschuwde werknemer of werkgever niet zou begaan.

(vgl. Cass. 26 juni 2006, J.T.T. 2006, 404)

26.-

Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

Vereist is verder dat deze tekortkoming ernstig is, in die mate dat zij elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

Door het sluiten van de arbeidsovereenkomst treden werkgever en werknemer immers in een bijzondere relatie met mekaar, waardoor de arbeidsverhoudingen gebaseerd zijn op het wederzijdse vertrouwen van partijen.

(vgl. Arbh. Brussel 8 april 1986, J.T.T. 1986, 462, noot)

27.-

In voorliggende betwisting acht het arbeidshof zoals hiervoor werd uiteengezet, het bewezen dat de heer R wel eens met de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen leveringen deed voor klanten van de webwinkel van zijn echtgenote. Naar het oordeel van het arbeidshof maakt dit feit de samenwerking tussen de nv en de heer R niet onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Dit gebruik van de bedrijfswagen is niet verboden door het bedrijfswagenplan en evenmin een onredelijk gebruik van deze bedrijfswagen. De beperkingen aan het gebruik van de bedrijfswagen zijn opgesomd in het bedrijfswagenplan, en het occasioneel gebruik voor leveringen waarbij de heer R geen betaling ontving, is niet verboden.

In die omstandigheden is het ontslag om dringende reden onrechtmatig en kan de heer R aanspraak maken op betaling van een opzeggingsvergoeding.

## **2. De gevorderde vergoedingen**

### **2.1. De opzeggingsvergoeding**

28.-

Nu het arbeidshof heeft vastgesteld dat het ontslag om dringende reden onrechtmatig was, heeft de heer R recht op betaling door de nv van een opzeggingsvergoeding.

Partijen zijn het erover eens dat deze opzeggingsvergoeding overeenstemt met het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst voor een periode van 6 maanden en 21 weken.

29.-

De arbeidsrechtbank begrootte het jaarloon van de heer R waarmee rekening gehouden dient te worden voor de berekening van de hem toekomende opzeggingsvergoeding correct op 44.014,47 euro.

(bestreden vonnis, pagina 14 – 18)

Het arbeidshof sluit zich aan bij deze berekening en maakt deze tot de zijne.

Partijen zijn het ten onrechte niet eens over de wijze waarop het arbeidshof een aantal elementen van het jaarloon begrootte.

30.-

Wat de voordelen in natura betreft (in deze het privaat gebruik van de bedrijfswagen, van een GSM, met abonnement en de tussenkomst in internet thuis/mobiel), geldt als regel dat om het loon te bepalen ter berekening van de opzeggingsvergoeding, rekening moet gehouden worden met de werkelijke waarde van de voordelen in natura.  
(vgl. Cass. 29 januari 1996, J.T.T. 1996, 188)

Wanneer de werkelijke waarde van het voordeel in natura niet met nauwkeurigheid kan worden bepaald, dient de rechter bij zijn begroting de werkelijke waarde zoveel mogelijk trachten te benaderen, rekening houdend met de concrete elementen die van aard zijn om op de waardering van het voordeel invloed uit te oefenen.  
(vgl. Cass. 26 september 2005, J.T.T. 2005, 494)

Als beginsel kan hierbij worden aangehouden dat het voordeel in natura dan niet moet worden geraamd op last die het voor de werkgever betekent, maar wel op de besparing die het effectief betekent voor de werknemer. Met als uitgangspunt de besparing die de ter beschikking stelling van een bedrijfswagen, van een GSM en van een laptop voor de heer R betekende, kon de arbeidsrechtbank deze voordelen correct becijferen op:

voor de bedrijfswagen: 350,00 euro per maand

voor de gsm met abonnement en het privaat gebruik internet: 25,00 euro per maand.

31.-

Wat de forfaitaire kostenvergoeding betreft, geldt dat deze in beginsel geen loon is, aangezien zij niet de tegenprestatie is van arbeid maar de vergoeding van een uitgave. Zij is in beginsel evenmin een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst en komt bijgevolg niet in aanmerking voor opname in de opzeggingsvergoeding.  
(vgl. Arbh. Brussel 7 november 2014, J.T.T. 2015, 25)

De heer R toont niet aan dat de hem toegekende forfaitaire onkostenvergoeding geen werkelijke kosten dekt. Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank deze post uit de berekeningsbasis weerde.

32.-

Evenzeer op goede gronden oordeelde de arbeidsrechtbank dat bij de bepaling van het jaarloon waarmee rekening gehouden moet worden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding, geen rekening moet worden gehouden met een post 'warranten – augustus 2019'. Op deskundige wijze omschreef de arbeidsrechtbank een warrant als een aandelenoptie, die in het kader van een kapitaalverhoging de warranthouder het recht geeft om in te schrijven op nieuwe aandelen van een vennootschap, waarbij de warranthouder de

mogelijkheid heeft om de warrant te verkopen vooraleer zijn recht om in te schrijven op de nieuwe aandelen uitgeoefend werd.

Opdat dergelijke warrants in aanmerking genomen kunnen worden genomen bij de berekening van de opzeggingsvergoeding, moeten zij op de datum van het ontslag tegenprestatie van arbeid zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 21 september 2004, Soc. Kron. 2006, 82; Arbh. Brussel 20 december 2011, J.T.T. 2012, 166)

Het bedrag van de opzeggingsvergoeding wordt immers bepaald met inachtneming van het loon waarop de werknemer aanspraak heeft op grond van de arbeidsovereenkomst waardoor hij gebonden is op de dag van het ontslag.

(vgl. Cass. 16 november 1992, R.W. 1992-93, 991)

Naar het oordeel van het arbeidshof toont de heer R niet aan dat hij op het ogenblik van het ontslag enige aanspraak had op warrants.

33.-

Wat de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering betreft, stelde de arbeidsrechtbank vast dat de heer R opname vordert van een bedrag van 536,46 euro per maand, terwijl de nv het houdt op 185,37 euro per maand.

Dit laatste bedrag blijkt uit de loonfiche voor de maand december 2020 en kan dus weerhouden worden. Dit geldt des te meer wanneer vastgesteld wordt dat het bedrag dat de heer R weerhouden wenst te zien op de individuele fiche niet enkel betrekking blijkt te hebben op de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering maar ook op 'andere patronale kosten' zonder verder detail.

34.-

Wat de ecocheques betreft stelt het arbeidshof samen met de arbeidsrechtbank vast dat de heer R uitgaat van een bedrag van 125,00 euro per jaar zonder verdere toelichting. In die omstandigheden kan slechts het door de nv aanvaarde bedrag van 124,00 euro per maand worden weerhouden.

35.-

Met als uitgangspunten dat de opzeggingsvergoeding 6 maanden en 21 weken bedraagt en berekend moet worden op een jaarloon van 44.014,47 euro, becijferde de arbeidsrechtbank de verschuldigde opzeggingsvergoeding correct op 39.782,31 euro. Het bestreden vonnis

dient op dit punt te worden bevestigd.

## **2.2. Pro rata eindejaarspremie 2020**

36.-

De nv betwist dit onderdeel van de vordering van de heer R enkel door te argumenteren dat betrokkene terecht om dringende reden werd ontslagen. Zoals hiervoor werd geoordeeld, was het ontslag om dringende reden onrechtmatig. Dit onderdeel van de vordering van de heer R, dat voor het overige principieel noch cijfermatig wordt betwist, werd door de arbeidsrechtbank terecht gegrond verklaard.

## **2.3. Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag**

### De bewijslast

37.-

Artikel 10 van cao 109 regelt de bewijslast bij betwisting met betrekking tot het ontslagmotief en bepaalt dat bij betwisting de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt wordt geregeld:

- indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft medegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast;
- het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 en 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is;
- het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

38.-

Artikel 6 van cao 109 bepaalt dat in afwijking van artikel 5, de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid aan hem heeft meegedeeld, niet verplicht is om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.



De kennisgeving van de motieven op grond waarvan de nv oordeelde te moeten overgaan tot ontslag om dringende reden, kan worden aanzien als een spontane kennisgeving door de werkgever van de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid. In die omstandigheden dient met toepassing van artikel 10, eerste lid van cao 109, elke partij het bewijs te leveren van de feiten die zij aanvoert.

Zoals pertinent door de arbeidsrechtbank werd opgemerkt betekent dit dat de werknemer de volle bewijslast draagt van de kennelijke onredelijkheid van de door de werkgever ingeroepen en bewezen ontslagredenen, met inbegrip van het feit dat een normale en redelijke werkgever nooit tot dit ontslag zou hebben beslist. Verder dient de werknemer die meent dat andere redenen dan de door de werkgever aangevoerde en bewezen reden aan de oorsprong van het ontslag liggen, het bewijs te leveren van deze andere redenen.

#### Het bewijs van de ontslagredenen

39.-

Met toepassing van wat hiervoor gesteld is, is het aan de nv om vooreerst het bewijs te leveren van het feit dat het ontslag van de heer R niet gebaseerd is op redenen die verband houden met zijn geschiktheid of zijn gedrag of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

40.-

Bij het beoordelen van bewijsmiddelen dient onderzocht te worden of de argumenten juist zijn en of zij ondersteund worden door bewijskrachtige documenten. Hierbij volstaat het niet voort te gaan op de loutere beweringen van de werkgever, die door geen ander document worden ondersteund.

Samen met de arbeidsrechtbank is het arbeidshof is van oordeel dat de nv aantoonde dat de concrete reden voor het ontslag te vinden is in de vaststelling dat uit de interne audit die werd doorgevoerd is gebleken dat het brandstofverbruik van de aan de heer R ter beschikking gestelde bedrijfswagen beduidend hoger was dan dat van andere collega's. Verder stelt het arbeidshof dat weliswaar geen bewijs wordt geleverd van een structureel en intensief gebruik van de bedrijfswagen, maar dat de heer R wel erkent dat hij de bedrijfswagen wel eens gebruikte voor leveringen aan klanten van het bedrijf van zijn echtgenote.

41.-

Indien de heer R voorhoudt dat hij in werkelijkheid om economische reden werd ontslagen,

moet hij van deze bewering het bewijs leveren. Hij levert dit bewijs niet.

Is het ontslag van de heer R. kennelijk onredelijk?

42.-

Artikel 8 van de cao nr. 109 omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als het ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

In deze is het arbeidshof van oordeel dat de nv zich heeft gedragen als een normale en redelijke werkgever. Zoals hoger geoordeeld heeft de nv op afdoende wijze aangetoond dat het brandstofverbruik van de bedrijfswagen die aan de heer R werd toegekend beduidend hoger lag dan dat van zijn collega's, en dat de heer R wel eens gebruik maakte van de bedrijfswagen om leveringen te doen aan klanten van het bedrijf van zijn echtgenote. Het feit dat de nv van oordeel was dat dit gedrag niet overeenstemde met wat zij beschouwt als een redelijk gebruik van de bedrijfswagen in de zin van het bedrijfswagenplan, maakt niet dat de nv de grenzen van normaal en redelijk gedrag zou hebben overschreden.

43.-

De vordering van de heer R tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen, zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank.

#### **2.4. De rechtmatigheid van de inhouding van een franchise op de eindafrekening**

44.-

Het staat niet ter discussie dat de nv ter gelegenheid van de eindafrekening een bedrag van 961,60 euro heeft ingehouden als vergoeding voor schade aan de bedrijfswagen.

Artikel 23 van de Loonbeschermingswet bepaalt op limitatieve wijze welke inhoudingen toegelaten zijn op het loon van de werknemer. Het derde lid van voornoemd artikel maakt hierbij melding van vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd in geval van aansprakelijkheid van de werknemer overeenkomstig artikel van de Arbeidsovereenkomstenwet.

45.-

Artikel 18 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ingeval de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de werkgever of de derden schade berokkent, hij enkel aansprakelijk is voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Voornoemde bepaling maakt duidelijk dat de werknemer gehouden is tot vergoeding van de schade die hij berokkent aan de werkgever of aan derden:

- indien deze schade berokkend werd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en het gevolg is van bedrog, zware schuld of eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte schuld van de werknemer;
- indien de schade berokkend werd buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

46.-

De partij die schadevergoeding vordert van een andere partij, dient het bewijs te leveren van een (contractuele of buitencontractuele) fout van die andere partij, van het bestaan en de omvang van de schade die zij heeft geleden en van het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.

47.-

Uit wat voorafgaat moet worden afgeleid dat wanneer de nv betaling vordert van een schadevergoeding door de heer R voor de schade die werd toegebracht aan hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen, zij in de eerste plaats het bewijs moet leveren van de fout van de heer R.

In het bijzonder moet zij aantonen:

- dat de schade waarvan zij vergoeding vordert, wel degelijk door de heer R werd veroorzaakt;
- hetzij deze schade werd veroorzaakt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, in welk geval zij verder moet aantonen dat deze schade het gevolg is van diens bedrog, zware schuld of eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte schuld;
- hetzij deze schade werd veroorzaakt buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

48.-

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de nv niet en alleszins niet op afdoende wijze het bewijs van het feit dat de schade aan de bedrijfswagen die op onbekende datum en niet tegensprekkelijk werd vastgesteld, het gevolg is van de fout van de heer R.

Uit wat hiervoor werd vastgesteld moet worden afgeleid dat de nv er niet in slaagt op voldoende sluitende wijze aan te tonen dat at de schade aan de bedrijfswagen, waarvan zij voorhoudt dat deze door de heer R zou zijn veroorzaakt, ook effectief het gevolg is van diens fout. In die omstandigheden is de Inhouding op de eindafrekening, zoals terecht beslist door de arbeidsrechtbank, niet toegelaten.

#### **B. De oorspronkelijke tegenvordering**

49.-

De nv vordert in het kader van haar tegenvordering betaling door de heer R van een schadevergoeding van 9.483,30 euro, samengesteld als volgt:

6.412,50 euro als vergoeding voor de in strijd met het bedrijfswagenplan afgelegde kilometers gedurende een periode van 5 jaar

961,60 euro als vergoeding voor schade aan de bedrijfswagen.

50.-

Artikel 18 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat ingeval de werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de werkgever of de derden schade berokkent, hij enkel aansprakelijk is voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Voornoemde bepaling maakt duidelijk dat de werknemer gehouden is tot vergoeding van de schade die hij berokkent aan de werkgever of aan derden:

- indien deze schade berokkend werd tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en het gevolg is van bedrog, zware schuld of eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte schuld van de werknemer;
- indien de schade berokkend werd buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

51.-

De partij die schadevergoeding vordert van een andere partij, dient het bewijs te leveren van een (contractuele of buitencontractuele) fout van die andere partij, van het bestaan en de omvang van de schade die zij heeft geleden en van het oorzakelijk verband tussen de fout en de schade.

52.-

Uit wat voorafgaat moet worden afgeleid dat wanneer de nv betaling vordert van een

schadevergoeding door de heer R wegens onrechtmatig gebruik van de bedrijfswagen en voor de schade die werd toegebracht aan hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen, zij in de eerste plaats het bewijs moet leveren van de fout van de heer R.

In het bijzonder moet zij aantonen:

- dat de heer R onrechtmatig gebruik maakte van de bedrijfswagen;
- dat de schade waarvan zij vergoeding vordert, wel degelijk door de heer R werd veroorzaakt;
- hetzij deze schade werd veroorzaakt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, in welk geval zij verder moet aantonen dat deze schade het gevolg is van diens bedrog, zware schuld of eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte schuld;
- hetzij deze schade werd veroorzaakt buiten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

53.-

Naar het oordeel van het arbeidshof levert de nv niet en alleszins niet op afdoende wijze het bewijs van het feit dat de schade aan de bedrijfswagen die op onbekende datum en niet tegensprekelijk werd vastgesteld, het gevolg is van de fout van de heer R.

Evenmin toont zij aan dat de heer R onrechtmatig gebruik heeft gemaakt van de bedrijfswagen. Het enkele feit dat de heer R met de bedrijfswagen wel eens een levering deed aan klanten van het bedrijf van zijn echtgenote maakt geen misbruik uit.

Hetzelfde geldt voor het brandstofverbruik, dat althans op grond van de interne audit en in vergelijking met het verbruik van collega's, hoger lag.

Evenmin toont de nv op grond van een fictieve berekening op afdoende wijze aan dat de heer R kilometers met de bedrijfswagen zou hebben afgelegd met de bedrijfswagen. In het bedrijfswagenplan of enig ander document vindt het arbeidshof geen beperking van het aantal private kilometers dat de werknemer zou mogen afleggen, en in het algemeen mag worden vastgesteld dat de nv dergelijke beperking zou hebben opgelegd naar aanleiding van het gegeven dat de heer Ruyskensveld vanaf 1 september 2015 iets meer dan halftijds ging werken.

54.-

Uit wat hiervoor werd vastgesteld moet worden afgeleid dat de nv er niet in slaagt op voldoende sluitende wijze aan te tonen dat de heer R misbruik heeft gemaakt van de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen of dat de schade aan de bedrijfswagen, waarvan zij

voorhoudt dat deze door de heer R zou zijn veroorzaakt, ook effectief het gevolg is van diens fout. In die omstandigheden dient haar vordering tot vergoeding van de schade als ongegrond te worden afgewezen, zoals terecht beslist door de arbeidsrechtbank.

### **C. De kosten van het geding**

55.-

In de mate dat de nv het niet eens is met de beslissing van de eerste rechter om de gerechtskosten in eerste aanleg volledig te haren laste te leggen, hoewel de heer R slechts gedeeltelijk in het gelijk werd gesteld, dient het beroep als ongegrond te worden afgewezen.

Artikel 1022 eerste lid Ger.W. omschrijft de rechtsplegingsvergoeding als een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en erelonen van advocaat van de in het gelijk gestelde partij. In de betwisting voor de eerste rechter is de heer R ongetwijfeld de in het gelijk gestelde partij, zelfs wanneer slechts een gedeelte van zijn vordering werd toegekend.

56.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen of na hen hierover ondervraagd te hebben, en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting voorhanden is, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding zoals begroot door partijen kan worden aangehouden.

57.-

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 slechts door een van de partijen een vordering werd ingesteld.

(vgl. Cass. 23 november 2012, RABG 2013, 336)

In voorliggende betwisting acht het arbeidshof het raadzaam dat de kosten moeten worden omgeslagen, en elk der partijen moet worden verwezen in de eigen kosten van het hoger

beroep.

## 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 nv P en het incidenteel beroep van de heer R ontvankelijk doch ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst elk der partijen in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van de nv P op 4.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep en aan de zijde van de heer R op 4.200,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep, en aldus vereffend.

Legt de bijdrage van 22,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand ten laste van de nv P.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

          J R           plaatsvervangend raadsheer,  
          Rl           , raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
          J           raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door    Cl           griffier

Cl

J

R

R

en uitgesproken op de openbare zitting van 28 november 2023 van de 3<sup>de</sup> kamer waar aanwezig waren :

I R plaatsvervangend raadsheer,  
C i, griffier

CL

R' .....