



Repertoriumnummer <b>2025/ 607</b>
Datum van uitspraak <b>16 juni 2025</b>
Rolnummer <b>2024/AA/62</b>

### Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

# Arbeidshof Antwerpen

## Afdeling Antwerpen

Kamer 2

## Arrest

COVER 01-00004422266-0001-0024-01-01-1



**M**                      **E**

met als raadsman mr. C                      A                      , advocaat te UKKEL, voor wie pleit mr.  
C                      G                      advocaat te ETTERBEEK,

tegen:

**ENTERPRISE SERVICES BELGIUM B.V.**, ON 0657.878.843, met zetel te 2800  
MECHELEN, Blarenberglaan 2,

met als raadslieden mr. M                      E                      en mr. P                      J                      ,  
advocaten te BRUSSEL, voor wie pleit mr. L                      K                      advocaat te BRUSSEL.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 10 oktober 2023 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen<sup>1</sup>.

Met haar eerste conclusie van 8 augustus 2024 na het tussenarrest stelde de bv Enterprise Services Belgium<sup>2</sup> incidenteel hoger beroep in.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

## 1. VOORAFGAANDE PROCEDURE

Voor wat betreft voorafgaande rechtspleging verwijst het arbeidshof naar het tussenarrest van 15 mei 2024 waar reeds als volgt werd beslist:

“ *Beslist op tegenspraak.*

*Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.*

*Wijst de vordering van F                      M                      af tot het opleggen van een voorlopige maatregel in het kader van artikel 19, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek.*

*Neemt akte van het akkoord van de partijen over conclusietermijnen en bekrachtigt deze met toepassing van artikel 747, § 1 van het Gerechtelijk Wetboek als volgt.*

*Bepaalt dat partijen hun schriftelijke conclusies en stukken zullen uitwisselen en aan het arbeidshof zullen overhandigen door het neerleggen ervan op de griffie binnen de volgende termijnen en dit op straffe van ambtshalve verwijdering uit de debatten:*

<sup>1</sup> Hierna de arbeidsrechtbank genoemd

<sup>2</sup> Hierna de bv genoemd



- voor bv Enterprise Services Belgium, uiterlijk op **16 augustus 2024**;
- voor F M uiterlijk op **14 november 2024**;
- voor bv Enterprise Services Belgium, uiterlijk op **14 januari 2025**;
- voor F M , uiterlijk op **14 maart 2025**;
- voor bv Enterprise Services Belgium, uiterlijk op **14 april 2025**.

Stelt de zaak voor verdere behandeling op de openbare zitting van **19 mei 2025**, tweede kamer bij het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, om **09.30 uur** in zaal 3Q, voor een pleitduur van 60 minuten.

Het arbeidshof houdt de beslissing over de kosten aan.”

Met conclusie van 14 maart 2025 vordert de heer M :

“ Het hoger beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren en bijgevolg:

Het eerste vonnis te bevestigen in de mate dat geïntimeerde werd veroordeeld tot de betaling aan appelland van **18.237,08 € bruto** ten titel van saldo opzeggingsvergoeding vermeerderd met de intresten **en te zeggen voor recht dat deze intresten verschuldigd zijn vanaf 29 juni 2020**.

Het bestreden vonnis teniet te doen in de mate dat de vorderingen van appelland slechts gedeeltelijk werd ingewilligd en appelland bovendien tot de kosten werd veroordeeld en opnieuw recht doende,

In hoofdde:

- **7.502,35 € netto** ten titel van burgerlijke forfaitaire boete ;
- **63.770,00 € netto** ten titel van vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag en in ondergeschikte orde **20.000,00 € netto** ten titel van schadevergoeding wegens contractuele mankementen en misbruik van ontslagrecht;
- **37.654,60 € bruto** ten titel van onbetaalde overuren ;

**Al deze bedragen, vermeerderd met de wettelijke en vervolgens gerechtelijke intresten vanaf 29 juni 2020.**

In ondergeschikte orde, wat de overuren betreft:

- *alvorens recht te zeggen, op voet van artikel 19, al. 3 Ger.W. een voorafgaande maatregel bevelen en meer bepaald geïntimeerde, veroordelen tot de neerlegging van het Workday dossier van appelland en in het bijzonder de gegevens die betrekking hebben op de berekening van de 748 overuren die in dit systeem werden geregistreerd en het detail van deze berekening, en dit op basis van artikel 8.4, al. 3 nieuw B.W. en artikel 877 en v. Ger.W. en dit onder verbeurte van een dwangsom van 100 €/dag vanaf de 8<sup>de</sup> dag na de betekening van het tussen te komen vonnis.*

*Geïntimeerde tenslotte te verwijzen in de algehele kosten van het geding, met inbegrip van de dubbele rechtsplegingsvergoeding, voorlopig berekend op **10.500 €** (basisbedrag, geïndexeerd op 1 november 2022) in eerste aanleg en **7.500 €** (basisbedrag geïndexeerd op 1 november 2022) in beroep, en **24 €** bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand, deze kosten minstens om te slaan.”*



Met conclusie van 14 april 2025 vordert de bv:

“ In hoofdorde:

- *Het hoger beroep van de heer M af te wijzen als ongegrond en het vonnis a quo te bevestigen, voor zover daarin werd beslist dat;*
  - o *De vordering tot overloon ongegrond is;*
  - o *ESB haar verplichtingen in het kader van de ontslagmotivering, zoals voorzien in cao nr. 109, heeft nageleefd en bijgevolg uit dien hoofde geen enkel bedrag aan de heer Mischeletti verschuldigd is;*
  - o *Er geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag;*
  - o *Er geen sprake is van contractuele mankementen en misbruik van ontslagrecht;*
- *Het incidenteel hoger beroep van ESB ontvankelijk en gegrond te verklaren en het Vonnis a quo te hervormen, voor zover daarin werd beslist dat ESB werd veroordeeld tot betaling aan de heer M van 18.237,08 EUR bruto ten titel van saldo opzeggingsvergoeding vermeerderd met de intresten;*
- *De heer M te verwijzen in de algehele kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, voorlopig berekend op 10.988,37 EUR (basisbedrag, geïndexeerd op 1 maart 2025) in eerste aanleg en 7.848,84 EUR (basisbedrag geïndexeerd op 1 maart 2025) in beroep, en 24 EUR bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.*

In ondergeschikte orde, indien:

- *ESB veroordeeld zou worden tot de vergoeding van enig forfaitair gewaardeerd bedrag gebaseerd op het jaarloon, quod non, de door ESB gebruikte berekening van het jaarloon toe te passen;*
- *Het arbeidshof van oordeel zou zijn dat toch sprake zou zijn van een kennelijk onredelijk ontslag, quod certe non, het bedrag van de door de heer M gevorderde schadevergoeding in ieder geval te herleiden tot maximaal 3 weken loon;*
- *beide partijen onderscheidenlijk omtrent enig van de voorliggende geschilpunten in het ongelijk zouden worden gesteld, de kosten krachtens artikel 1017 vierde lid Ger.W. om te slaan tussen de partijen.”*

## 2. TEN GRONDE

### 2.1 De feiten

Het arbeidshof verwijst naar het feitenrelaas in het vonnis van de eerste rechters en herneemt dat hieronder omwille van de leesbaarheid van het arrest, ten dele samengevat, aangevuld en/of geparafraseerd.

De bv is een onderneming die actief is in de informatica- en technologiesector. In dit kader levert zij informatica- en technologieconsultancydiensten aan nationale en internationale klanten, zowel in de publieke als de private sector.



Op 10 september 1997 trad de heer M [redacted] bij Procter & Gamble UK in Engeland in dienst als systeemanalist<sup>3</sup>, waarna op 1 december 1999 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur werd gesloten met Procter & Gamble Services Company NV<sup>4</sup>, op basis waarvan de heer M [redacted] als "expat" werd gedetacheerd naar België. In augustus 2003 werd de arbeidsovereenkomst van de heer M [redacted] overgedragen van Procter & Gamble naar Hewlett-Packard<sup>5</sup> en in juni 2015 naar Hewlett-Packard Belgium<sup>6</sup>. Op 1 januari 2017 werd de arbeidsovereenkomst van de heer M [redacted] overgedragen van Hewlett-Packard Belgium naar de bv, in het kader van een overname van een deel van de activiteiten van Hewlett-Packard Belgium door de bv.<sup>7</sup>

De heer M [redacted] werd bij de bv tewerkgesteld als "Client Manager V". Een "Client Manager" is de hoofdverantwoordelijke voor het beheren van de relatie met de klanten wat betreft de projecten en de inhoud van alle diensten die hierop door de bv worden geleverd. De "Client Manager" is verantwoordelijk voor het succesvol uitvoeren en opleveren van de diensten en projecten bij de klant en geeft leiding en aansturing aan de medewerkers van de bv op de verschillende projecten bij de betreffende klant.<sup>8</sup>

Op 16 oktober 2017 werd de heer M [redacted] aangesteld als "Account Project Lead" (hierna "APL")<sup>9</sup> in het kader van het "Uniper project".<sup>10</sup> In oktober 2019 werd een einde gesteld aan deze opdracht.<sup>11</sup> Hierna werd gezocht naar een nieuwe opdracht voor de heer M [redacted].<sup>12</sup>

Op 29 juni 2020 wenste de bv de arbeidsovereenkomst met de heer M [redacted] te beëindigen. Tijdens het online ontslaggesprek werden de redenen van het ontslag meegedeeld, met name dat er geen passende functies meer beschikbaar waren in overeenstemming met de ervaring, niveau, kost en kwalificaties van de heer M [redacted]. Op het formulier C4 duidde de bv in dezelfde zin als reden voor de beëindiging aan: "geen jobs meer beschikbaar in overeenstemming met niveau en ervaring".<sup>13</sup>

De bv ging over tot uitbetaling aan de heer M [redacted] van een opzeggingsvergoeding van 210.648,85 euro bruto, overeenstemmend met de wettelijke opzeggingstermijn van 17 maanden en 21 weken.

<sup>3</sup> Stuk 1 de heer M [redacted]

<sup>4</sup> Stuk 2 de heer M [redacted]

<sup>5</sup> Stuk 6 de heer M [redacted]

<sup>6</sup> Stuk 8 de heer M [redacted]

<sup>7</sup> Stuk 10 de heer M [redacted], stuk 15 bv [redacted]

<sup>8</sup> Stuk 114 de heer M [redacted], stuk 1 bv [redacted]

<sup>9</sup> Commerciële functie

<sup>10</sup> Stuk 12 de heer M [redacted]

<sup>11</sup> Stuk 52 de heer M [redacted]

<sup>12</sup> Stukken 67, 68, 118 de heer M [redacted], stukken 3 bv [redacted]

<sup>13</sup> Stuk 84 de heer M [redacted], stuk 4 bv [redacted]



Op 23 juli 2020 verzocht de heer M om het ontslag formeel te motiveren<sup>14</sup>. Per aangetekende brief van 4 september 2020 antwoordde de bv het volgende:<sup>15</sup>

" Tijdens het ontslaggesprek hebben de heer D V en uw manager de heer B D u toegelicht dat het bedrijf u geen passende jobs meer kon aanbieden in overeenstemming met uw ervaring, niveau en kwalificaties.

Bijgevolg waren wij genoodzaakt om de beslissing te nemen de arbeidsovereenkomst te beëindigen met onmiddellijke ingang, middels betaling van de wettelijke opzeggingsvergoeding."

Op 27 mei 2021 heeft de heer M bij monde van zijn raadsman de bv verscheidene tekortkomingen verweten en eiste hij de betaling van allerhande bijkomende bedragen. In deze brief werd de verjaring gestuit.<sup>16</sup> De bv weerlegde deze aanspraken per schrijven van 23 juli 2021.<sup>17</sup>

Op 24 mei 2022 ging de heer M over tot het neerleggen van een tegensprekelijk verzoekschrift ter griffie van de arbeidsrechtbank.

## 2.2 De beoordeling

### Aangaande het hoofberoep van de heer M

#### 2.2.1 De heer M heeft geen recht op de burgerlijke boete wegens niet-motivering van het ontslag

De werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenst te kennen, richt zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, richt de werknemer zijn verzoek tot de werkgever binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.<sup>18</sup>

De werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, deelt bij aangetekende brief aan deze werknemer de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer. Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.<sup>19</sup>

<sup>14</sup> Stuk 82 de heer M

<sup>15</sup> Stukken 88-90 de heer M , stuk 5 bv

<sup>16</sup> Stuk 98 de heer M , stuk 6 bv

<sup>17</sup> Stuk 99 de heer M , stuk 7 bv

<sup>18</sup> Artikel 4 van cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (hierna: cao nr. 109)

<sup>19</sup> Artikel 5 van de cao nr. 109



De werkgever die de redenen niet meedeelt, is een forfaitaire burgerlijke boete verschuldigd aan de werknemer, gelijk aan twee weken loon.<sup>20</sup>

De heer M toont aan dat hij een aangetekend<sup>21</sup> schrijven van 23 juli 2020 naar zijn werkgever heeft verstuurd waarin hij deze verzocht om de redenen van zijn ontslag te motiveren.<sup>22</sup> De bv betwist niet deze aangetekende brief te hebben ontvangen. Aangezien aldus wordt bewezen dat de heer M de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenste te kennen en hij zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever heeft gericht binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde had genomen is voldaan aan de vereisten van artikel 4 van cao nr. 109.

De bv van haar kant bewijst dat zij binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief van de heer M de redenen van het ontslag heeft medegedeeld. Dit gebeurde bij schrijven van 4 september 2020.<sup>23</sup> De redenen luiden als volgt:

" Geachte,

Beste F ,

*Wij verwijzen naar uw schrijven van 23/7/2020 betreffende uw verzoek tot motivering van onze beslissing om uw arbeidsovereenkomst te verbreken.*

*Tijdens het ontslaggesprek hebben de heer D V en uw manager de heer B D u toegelicht dat het bedrijf u geen passende jobs meer kon aanbieden in overeenstemming met uw ervaring, niveau en kwalificaties.*

*Bijgevolg waren wij genoodzaakt om de beslissing te nemen de arbeidsovereenkomst te beëindigen met onmiddellijke ingang, middels betaling van de wettelijke opzeggingsvergoeding.*

*Dit schrijven wordt u gericht zonder enige nadelige erkenning en onder voorbehoud van recht."*

De arbeidsrechtbank heeft een correcte beoordeling gemaakt over het niet verschuldigd zijn van de burgerlijke boete, en het arbeidshof treedt deze beoordeling onverkort bij.

Hoewel de aangevoerde redenen summier zijn, blijkt niettemin uit de aangetekende brief van 4 september 2020 waarom de heer M concreet werd ontslagen, te weten dat hem geen passende jobs meer konden worden aangeboden in overeenstemming met zijn ervaring, niveau en kwalificaties. Het gaat om concrete redenen die duidelijk betrekking hebben op de persoonlijke situatie van de heer M en die verband houden met diens ontslag. Het betreft geen vage, onpersoonlijke of stereotype formule.

Het arbeidshof oordeelt dat de bv dan ook, overeenkomstig artikel 5 van de cao nr. 109, de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid aan de heer M heeft medegedeeld.

<sup>20</sup> Artikel 7 van de cao nr. 109

<sup>21</sup> Stuk 80 de heer M

<sup>22</sup> Stuk 82 de heer M

<sup>23</sup> Stukken 88-90 de heer M . stuk 5 bv



De heer M stelt in besluiten verder dat de opgegeven redenen gebrekkig of onvolledig zouden zijn nu hij van oordeel is dat er in het kader van de huidige procedure ook redenen worden opgegeven die geen verband houden met de conjuncturele omstandigheden waarnaar wordt verwezen in de ontslagmotivatie. In de motivatie werd door de bv immers niet vermeld dat ook het gedrag of de geschiktheid een reden tot ontslag uitmaakte.

Het arbeidshof volgt deze argumentatie niet. Het motief voor het ontslag was manifest het nog steeds niet kunnen aanbieden van een passende job in overeenstemming met zijn ervaring, niveau en kwalificaties en dit na een periode van goed 8 maanden<sup>24</sup> na de beëindiging van de functie van de heer M in het kader van het Uniper project, .

De eerdere (beweerde) weigering om voorstellen voor tewerkstelling bij een andere klant van de bv te aanvaarden ging deze ontslagbeslissing vooraf net zoals de beëindiging van de tewerkstelling van de heer M in het kader van het Uniper project.

De forfaitaire burgerlijke boete is niet verschuldigd.

Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

## 2.2.2 Het ontslag is niet kennelijk onredelijk

### 2.2.2.1 Principes

Artikel 8 van cao nr. 109 definieert het kennelijk onredelijk ontslag als *“een 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.”*

Luidens de commentaar bij artikel 8 van cao nr. 109 heeft de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. De rechtbank toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. De sociale partners beklemtonen dat de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag enkel betrekking heeft op de redenen die geleid hebben tot het ontslag:

*“ De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever.”<sup>25</sup>*

<sup>24</sup> Zijnde de periode oktober 2019 tot eind juni 2020

<sup>25</sup> Cao nr. 109, commentaar bij artikel 8



De uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever wordt afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. In de commentaar bij artikel 8 van cao nr. 109 zelf is aangestipt dat het een marginale toetsing betreft omdat de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is.

In de rechtsleer wordt opgemerkt dat de vereiste ontslagredenen niet van die aard mag zijn dat een normale en redelijke werkgever nooit tot het ontslag zou hebben beslist, een bijkomende toepassingsvoorwaarde van het kennelijk onredelijk ontslag is: zelfs wanneer het ontslag wordt gegeven om een reden die geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en evenmin gesteund is op de noodwendigheden van de onderneming, zal het ontslag toch niet kennelijk onredelijk zijn, zolang niet eveneens bewezen is dat een normale en redelijke werkgever dezelfde ontslagbeslissing nooit zou hebben genomen.<sup>26</sup>

Ook Willy van Eeckhoutte wijst op de dubbele toetsing: in eerste instantie moeten de redenen worden getoetst, met name of zij in beginsel wel in aanmerking komen, m.a.w. of het wel gaat om persoons- of bedrijfsgebonden redenen. Bovendien moet het ontslag worden getoetst aan de uitoefening van dat recht door een normale en redelijke werkgever. Hij merkt daarbij op dat de bijzin *“en waartoe nooit zou zijn beslist door een normale en redelijke werkgever”* weinig toevoegt aan de vereisten voor kennelijk onredelijk ontslag in de gevallen waarin het ontslag wordt gegeven om persoonsgebonden redenen. *“Verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer”* moet men lezen als *“geen kennelijk onredelijk verband”* of *“zonder dat het motief dat verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, kennelijk onredelijk is”*. Dat strookt met de rechtspraak van het Hof van Cassatie over willekeurig ontslag.<sup>27</sup>

In het verslag bij cao nr. 109 luidt het dat de werkgever wel het recht heeft om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat dat recht niet op onvoorzichtige en onevenredige wijze mag worden uitgeoefend.

Artikel 10 van cao nr. 109 regelt de verdeling van de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer. Als de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld in antwoord op de vraag daartoe van de werknemer of uit eigen beweging, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast. De werkgever kan tijdens een procedure voor de rechter inzake kennelijk onredelijk ontslag andere ontslagredenen aanvoeren dan die welke hij spontaan meedeelde aan de werknemer. De bewijslast van deze ontslagredenen berust in dat geval volledig op de werkgever.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> G. DEVILLE en P. GEEREBAERT, “CAO nr. 109: een gemotiveerde analyse”, *Soc. Kron.* 2014, 134

<sup>27</sup> Zie: “Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag”, *TSR* 2015/4, 720-721 en vgl.: Cass. 22 november 2010, *JTT* 2011, afl. 1085, 3, concl. R. MORTIER

<sup>28</sup> G. DEVILLE en P. GEEREBAERT, *o.c.*, 135



### 2.2.2.2 Toegepast

Zoals hoger vermeld dient de bv te bewijzen dat het ontslag te maken heeft met het gedrag en de geschiktheid van de heer M en/of het belang van de onderneming. *In casu* dient de bv te bewijzen dat zij aan de heer M geen passende jobs meer kon aanbieden in overeenstemming met zijn ervaring, niveau en kwalificaties.

Er kunnen in dat verband twee periodes worden onderscheiden:

- De beëindiging van de functie van de heer M in het kader van het Uniper-project;
- De periode hierna, de zoektocht naar een nieuwe opdracht en het falen hierin.

a) Inzake de beëindiging van de functie van de heer M in het kader van het Uniper-project stelt de heer M dat er geen redenen waren om hem van dit Uniper-project te halen aangezien:<sup>29</sup>

- de APL-rol in oktober 2019 niet werd opgeheven maar overgenomen door de heer M N<sup>30</sup>;
- hij nooit had geweigerd om de rol van "Service Owner" uit te oefenen maar deze bijkomende rol vanaf 1 juli 2019 op zich nam, naast zijn blijvende functie van APL<sup>31</sup>;
- hij nooit twijfels had geuit over het project;
- er geen klachten waren over zijn prestaties bij Uniper, wel integendeel<sup>32</sup>.

De bv van haar kant stelt dat er door toedoen van de heer M sprake was van een moeilijke verstandhouding met de verantwoordelijke "Sales" voor dit project (de heer B F), terwijl een goede verstandhouding tussen de verantwoordelijke "Sales" en de "Client Manager" juist van essentieel belang was in het kader van een goed beheer door de bv van de projecten voor haar klanten. Zij stelt verder dat Uniper in 2019 moeilijkheden en klachten meldde over de samenwerking. Dit zou moeten blijken uit de "performance review voor het fiscaal jaar 2019" (de "NPS"<sup>33</sup>)<sup>34</sup>. Daarnaast verwijst de bv naar haar besluit genomen in de loop van 2019 om wijzigingen door te voeren aan de functies die op de projecten (waaronder het Uniper-project) werden ingezet en hun taken. De verschillende medewerkers op het Uniper-project, onder wie ook de heer M, werden ingedeeld in een andere rol. Het voorgaande zou ertoe geleid hebben dat de heer M vanaf oktober 2019 niet langer op het Uniper-project kon worden ingezet.

Het arbeidshof oordeelt op basis van de door de partijen voorgelegde stukken dat er binnen de onderneming in 2019 effectief was beslist om wijzigingen aan te brengen aan de

<sup>29</sup> Samengevat, zie punt 45 synthese besluiten de heer M 14 maart 2025

<sup>30</sup> Stuk 71 de heer M

<sup>31</sup> Stuk 100 de heer M

<sup>32</sup> Stukken 14, 21, 46, 57 en 62 de heer M

<sup>33</sup> "Net promoter score" managementtool die gebruikt kan worden om de klantloyaliteit te meten

<sup>34</sup> Stuk 13 bv



taakverdeling binnen het Uniper-project. Er werd hiertoe een stappenplan uitgewerkt dat reeds in maart 2019 van start ging.<sup>35</sup>

Dit alles werd ook besproken met de heer M [redacted] zoals uit de e-mails van 3 oktober 2019 blijkt:

In de e-mail van de heer E [redacted] werd gesteld<sup>36</sup>:

" Beste B [redacted].

Bedankt voor ons gesprek eerder vandaag met betrekking tot de positie van F [redacted] voor de klant Uniper.

Zoals aangegeven tijdens het gesprek waren we genoodzaakt deze stap te zetten omdat we midden in een overgang zitten van een "Traditioneel" Delivery model naar een "Digitaal" model.

In het nieuwe model is er helaas geen plaats meer voor een "On-Shore" APL-functie. Deze functie zal worden uitgeoefend door Agile Delivery Leaders vanuit offshore centra.

Aangezien er ook wijzigingen in de GPDO organisatie aankomen, hebben we met F [redacted] besproken dat hij een overdracht van zijn activiteiten zal doen tot het einde van de maand.

Dit betekent dat F [redacted] per 1 november 2019 (of eerder, afhankelijk van de vraag van RADL zoals jij en ik hebben besproken) bij Uniper zal uitfaseren.

(...)"

Ook het verslag van de heer M [redacted] van 3 oktober 2019 bevestigt deze boodschap wanneer wordt gesteld:<sup>37</sup>

- " - Tijdens de 3 weken durende vakantie van F [redacted] heeft het account geëvalueerd en besloten dat de APL-rol niet nodig is in het toekomstige account delivery model en de opdracht van UX PSO/ADL herzien zoals aangekondigd in juli.
  - o Dit werd niet besproken of becommentarieerd tijdens de laatste face-to-face Account LT vergaderingen begin september.
  - o Genoemde redenen zijn de behoefte aan direct beschikbare diepere technische kennis en ervaring in GSD/SNOW-diensten en andere, niet nader toegelichte redenen die niet overeenkomen met de individuele herinneringen.
  - o Een andere factor die meespeelt is de huidige tariefkaart die DXC België toepast in vergelijking met vorig boekjaar en die een impact heeft op de financiële situatie van de account (actie lag bij de ABO van de laatste F2F LT om uit te zoeken).
- F [redacted] wordt geïnformeerd dat zijn bijdrage aan de voorbereiding en deelname aan de gezamenlijke workshop Account-klant voor het nieuwe leveringsmodel volgende week niet meer nodig is.
- F [redacted] wordt geïnformeerd om zijn taken over te dragen
- Overgang:
  - M [redacted] N [redacted] is OOO tot 14 oktober.
  - In de tussentijd valt F [redacted] voor hem in.

<sup>35</sup> Stuk 16 bv, vrije vertaling

<sup>36</sup> Stuk 19 bv, vrije vertaling

<sup>37</sup> Stuk 123 de heer M [redacted]



- M is al in mei aangesteld als portefeuillemanager die rapporteert aan F
  - Verdere besprekingen met M vinden plaats in week 3 en 4 van oktober.
  - I S als PMO Lead, rapporteert ook aan F
  - Zowel M als Izabella hebben nieuwe functionele lijnen naar de account nodig (aanbeveling: M )
- **Communicatie:**
- Account LT: Op dit moment is begrepen dat ADL en AGM geïnformeerd zijn. Geen informatie over de andere LT-leden.
  - Klant: In dit stadium wordt ervan uitgegaan dat klant(en) niet zijn geïnformeerd.
    - F blijft vragen en uitnodigingen ontvangen voor beoordelingen waar hij de enige DXC-leider is.
    - Er wordt echter aangenomen dat F niet nodig is voor de lopende SOW-onderhandelingen voor GSD.
    - F moet worden geïnformeerd tot wanneer hij wordt verwacht deel te nemen aan account LT en opleveringsvergaderingen.
  - Industrie: ervan uitgaande dat niemand tot op heden is geïnformeerd.
  - Oplevering: ervan uitgaande dat niemand op de hoogte is (M is van plan M rechtstreeks te informeren).
  - Tijdschema: op dit moment nog niet besproken (eind oktober blijkbaar)
    - Tegelijkertijd bevestigt F zijn bereidheid om dit zo soepel en onschadelijk mogelijk te laten verlopen voor de accountorganisatie, en hij is bereid om in te springen als dat nodig is en gevraagd wordt om het team te ondersteunen.
  - Thuisorganisatie: people manager telefonisch op de hoogte gebracht.
- **Landing:**
- Eerlijke en redelijke doorlooptijd voor het zoeken naar een nieuwe opdracht.
  - Aanbevelingsbrief(en) / gesprek(ken) voor nieuwe opdracht
  - Doel: ADL (niet alleen voor traditionele DM) - Reeds SAFe Agilist"

Uit deze beide e-mails leidt het arbeidshof af dat de heer M in oktober 2019 op de hoogte werd gebracht van het feit dat:

- was beslist dat de APL-rol niet meer nodig was in het toekomstige account delivery model en de opdracht van de heer M als UX PSO/ADL zoals eerder aangekondigd in juli 2019 dan ook werd herzien. Uit het bericht van de heer M E van juli 2019 waarin werd gesteld<sup>38</sup> "Ik ben verheugd de volgende organisatie aan te kondigen met ingang vanaf 1 juli 2019" met daarbij de vermelding van de functie van de heer M als "F M - ADL User Experience (UX) / Proxy Service Owner naast zijn Account Project Leader taken" is, kan dan ook niets worden afgeleid. Zoals gesteld was er een stappenplan opgesteld waarbij in oktober 2019 een nieuwe stap was voorzien en werd uitgevoerd.
- de taak van de heer M in het Uniper-project werd beëindigd en hij zou zorgen voor een overdracht;

<sup>38</sup> Stuk 100 de heer M



- er werd geopteerd voor een eerlijke en redelijke doorlooptijd voor het zoeken naar een nieuwe opdracht.

Dat de heer M omtrent de beëindiging van zijn taak in het Uniper-project verbaasd en ontgoocheld was kan worden aanvaard doch vaststaand feit is dat hij van deze beslissing door de bv op de hoogte was gebracht en per 19 oktober 2019 niet langer aldaar werkzaam was.

Naar het oordeel van het arbeidshof heeft de heer M de stopzetting van zijn functie in het kader van het Uniper-project ook aanvaard. Zoals afgesproken zouden de partijen hierna binnen een redelijke termijn zoeken naar een nieuwe opdracht voor de heer M. Gezien het voorgaande is er in die omstandigheden geen sprake meer van een beweerde eenzijdige en zonder geldige reden genomen beslissing van de bv om de heer van het Uniper-project te halen. Er werd overeengekomen dat de heer M een nieuwe opdracht zou gaan vervullen.

Het arbeidshof heeft bovendien hoger reeds geoordeeld dat uiteindelijk hetgeen na de beëindiging van deze opdracht bij Uniper plaatsgreep de rechtstreekse aanleiding is geweest tot het ontslag zodat er niet verder dient te worden ingegaan op de argumenten van partijen inzake het al dan niet bestaan van klachten van Uniper aan het adres van de heer M en/of de functie van de heer M als "ADL" verder bleef bestaan en al dan niet werd overgenomen door de heer N.

b) In de periode na de beëindiging van zijn activiteiten bij Uniper stelt de heer M zelf dat hij geen echte verantwoordelijkheden meer had en louter nog af en toe steun verleende aan een of andere collega. Zijn taak beperkte zich naar eigen zeggen tot:

- Het deelnemen aan offerteaanvragen, consultancyinterventies, pre-sales (voorverkoop) klantbezoeken...;
- Het uitvoeren van technologische observaties;
- Het tussenkomen bij de herziening van zakelijke voorstellen;
- Het uitvoeren van taken die "duidelijk buiten zijn opdracht vielen" (notuleren tijdens vergaderingen, enz.).

Zo was het volgens hem meer dan eens voorgekomen dat hij geen instructies kreeg en geen werk had.

De heer M verwijst in dat verband terecht naar artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet waar in wordt vermeld dat de werkgever verplicht is de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen. Het betreft een essentiële verplichting als werkgever, die anders contractbreuk pleegt.

In dat verband werpt ook de bv terecht op dat de heer M een hoge functie binnen het bedrijf had hetgeen gepaard ging met een hoge verloning en uitgebreid verloningspakket.

Het spreekt voor zich dat deze situatie voor de beide partijen op langere termijn onhoudbaar was.



In dat kader stelt het arbeidshof vast dat beide partijen in de periode vanaf oktober 2019 en conform de toen gemaakte afspraken op zoek zijn gegaan naar mogelijke nieuwe projecten/opdrachten. Het gaat om projecten bij SKF<sup>39</sup>, Société des Bains de Mer de Monaco<sup>40</sup>, als "project manager" in "red accounts" in het Verenigd Koninkrijk<sup>41</sup>, het Europees parlement<sup>42</sup>, bij Mohawk/Unilin<sup>43</sup>, STET<sup>44</sup>, B-post<sup>45</sup>.

Uit de stukken blijkt naar het oordeel van het arbeidshof dat verschillende potentiële opdrachten door de heer M gewoon werden geweigerd of dat hij dienaangaande een totaal gebrek aan flexibiliteit vertoonde.

Door de bv wordt in dat verband verwezen naar het feit dat de heer M inzake diens mogelijke inzet op een project voor de klant SKF weigerde omdat hij niet langer de oude rol van APL/APE zou hebben. In het project voor de klant Société des Bains de Mer de Monaco, stelde hij eindeloze vragen naar de exacte functieomschrijving en de vergelijkbaarheid met de rol van APL/APE. In het project voor de "red accounts" stelde hij "(...) Mijn aspiratie is nooit geweest om een project manager te zijn, maar eerder om 'hun talen te spreken' en om hen aan te sturen om de corporate- en projectdoelstellingen te bereiken en persoonlijk te slagen. Mijn ware insteek valt onder ADL (Account Delivery Lead) en de weg naar AGM (Account General Manager). Ik spreek bewust niet van APL (Account Project Lead) of APE (Account Project Executive), omdat de meeste APL-posities – de dag van vandaag en in de praktijk – binnen het joblevel Expert vallen (...)". Ook het project voor Mohawk/Unilin draaide op niets uit omdat de heer M niet de taken als APL/APE had maar wel deze van "Account Delivery Lead" ("ADL"). Het project voor STET werd afgewimpeld met de boodschap "(...) Wat doet u geloven dat ik deze opportuniteit zou aannemen?". Het invullen van de rol van "Project Management" bleek "niet geschikt" voor hem te zijn.

Dat er sedert oktober 2019 en ondanks het feit dat er behoorlijk wat projecten werden aangeboden nog steeds geen geschikte klant was waarvoor de heer M ingezet kon worden deed de bv beslissen de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Het arbeidshof acht het bewezen dat de bv na een zoektocht van zo goed als 8 maanden kon beslissen om de arbeidsovereenkomst met de heer M te beëindigen omdat zij hem geen passende jobs meer kon aanbieden in overeenstemming met zijn ervaring, niveau en kwalificaties.

Het ontslag is niet kennelijk onredelijk.

<sup>39</sup> Stuk 3.a bv

<sup>40</sup> Stuk 3.b bv

<sup>41</sup> Stuk 3.c-d bv

<sup>42</sup> Stuk 3.e bv

<sup>43</sup> Stuk 3.f-g-h bv

<sup>44</sup> Stuk 3.i bv

<sup>45</sup> Stuk 3.j bv



Dat de heer M begin juni 2020 zich nog aangemeld heeft voor het UpSkill-programma georganiseerd door DXC Europe en hiertoe ook was toegelaten<sup>46</sup> en dat op 17 augustus 2020 van start zou gaan voor een duur van zeven weken<sup>47</sup> verandert hieraan niets.

Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

### **2.2.3 Een vergoeding wegens contractuele mankementen en misbruik van ontslagrecht (artikel 20, 1° Arbeidsovereenkomstenwet, artikel I.3-2 van de Codex over het welzijn op het werk, artikel 1134, 3de lid B.W.) is niet verschuldigd**

De heer M stelt dat de bv hem lange tijd in gebreke is gebleven hem bijstand te verlenen op managementvlak. Hierdoor waren er problemen inzake de goedkeuring van zijn overuren en kosten, waren er geen evaluaties en kreeg hij geen steun voor externe executieopleidingen en genoot hij geen talentmanagement. In dat verband verwijst de heer M naar diverse stukken.<sup>48</sup> Het gedrag van de bv om hem toe te wijzen aan een onbekende manager die niet tot zijn organisatie behoorde en na te laten de belangrijke problemen die hierdoor veroorzaakt werden en door appellant op aanhoudende wijze werden aangekaart te verhelpen zou volgens hem een duidelijke schending van artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet, artikel I.3-2 van de Codex over het welzijn op het werk en artikel 1134, 3de lid B.W.

Net zoals de eerste rechters oordeelt het arbeidshof dat ook dit deel van de vordering ongegrond is omwille van dezelfde reden: het gebrek aan bewijs van enige geleden schade.

Specifiek wat de inbreuk op de Codex over het welzijn op het werk betreft oordeelt het arbeidshof dat de heer M niet aantoont dat de houding van de bv voor psychosociale risico's in zijn hoofd heeft gezorgd. Er werden ook geen passende preventiemaatregelen gevorderd waaraan de bv niet zou hebben verholpen.

Inzake de inbreuk op artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet heeft het arbeidshof hoger reeds geoordeeld omtrent de beëindiging van de functie van de heer M in het kader van het Uniper-project evenals de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan het kunnen aanbieden van passende jobs in overeenstemming met zijn ervaring, niveau en kwalificaties. Enige fout in hoofd van de bv is op dat vlak niet bewezen. De kosten werden inmiddels vergoed en omtrent de overuren werd een vordering ingesteld. Een bijkomende schade wordt niet aangetoond.

De heer M stelt daarnaast dat het gebrek aan hiërarchische lijn zijn kansen om door te groeien zou hebben aangetast en tevens dat hierdoor voorbij zou zijn gegaan aan zijn kans om een bonus te ontvangen.

Met de bv oordeelt het arbeidshof dat de heer M geen enkel bewijs voorlegt om welke concrete doorgroeimogelijkheden of bonus het zou gaan en hoe de houding van de bv

<sup>46</sup> Stuk 92 de heer M

<sup>47</sup> Stuk 107 de heer M

<sup>48</sup> Stukken 16, 17, 19, 20, 23, 25 a 32, 39, 40, 42, 44, 62, 64, 65, 78, 79 en 93 de heer M



hem hierin zou hebben geschaad. Om een schadevergoeding te vorderen voor een verloren kans is het inderdaad vereist dat de vermeende kans een vaststaand karakter heeft<sup>49</sup> hetgeen niet wordt aangetoond.

Inzake het misbruik van ontslagrecht dient verwezen te worden naar het feit dat er sprake is van rechtsmisbruik wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening door een voorzichtige en zorgvuldige persoon.<sup>50</sup> Het gaat om de uitoefening van een recht, niet alleen met het enkele opzet om te schaden, maar eveneens op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtige en bezorgde persoon, met andere woorden het abnormale gebruik van een recht wegens een kennelijke fout.<sup>51</sup> Specifiek met betrekking tot het ontslagrecht gaat het om de uitoefening van dat recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtig en bedachtzaam werkgever.<sup>52</sup> De loutere miskenning van de ontslagregels levert geen rechtsmisbruik op. Er moeten dus begeleidende omstandigheden van het ontslag worden bewezen die als foutief, kwaadwillig of onbetamelijk gedrag kunnen worden bestempeld. Er moet worden aangetoond dat de werkgever het ontslagrecht uitoefende op een manier die kennelijk afwijkt van het gedrag dat van een voorzichtige en zorgvuldige werkgever mag worden verwacht en dat op foutieve lichtzinnige wijze werd gehandeld. Er moet een bijzondere fout voorliggen, die losstaat van de eventuele fout bij het naleven van de regels rond de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De opzeggingsvergoeding heeft bovendien een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade.<sup>53</sup>

Ook hier wordt, om redenen die hoger werden besproken, geen bijzondere fout of bijzondere schade aangetoond.

Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

#### 2.2.4 Saldo van 748 uren is verschuldigd

De heer M vordert de betaling van 748 "overuren".

Conform het bepaalde in artikel 3, §3, 1° van de Arbeidswet zijn de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II van de Arbeidswet, met name de artikelen 19 tot en met 29 van die wet die de arbeidsduur betreffen, niet van toepassing op de werknemers die behoren tot de bij KB van 10 februari 1965 aangeduide personen met een leidende functie of bekleed met een vertrouwenspost.

<sup>49</sup> VANGANSBEEK, A., "De leer van het verlies van een kans in het arbeidsrecht", *Or.* 2023, 46

<sup>50</sup> Cass. 10 september 1971, *Arr. Cass.* 1972, 32

<sup>51</sup> zie D. Cuypers, 'Rechtsmisbruik in het arbeidsrecht revisited' in *Actuele problemen van het arbeidsrecht 5*, M. Rigaux, en W. Van Eeckhoutte, eds., Gent, Mys & Breesch, 1997, nr. 205, p. 85; nr. 211, p. 93 en vgl. ook: Cass. 9 oktober 2007, *JLMB* 2018, noot

<sup>52</sup> Cass., 12 december 2005, *JTT* 2006, 155

<sup>53</sup> Cass., 7 mei 2001, *JTT* 2001, 410



Aan artikel 3, § 3, 1<sup>o</sup> Arbeidswet van 16 maart 1971 werd uitvoering gegeven door het KB van 10 februari 1965 (tot aanduiding van de met een leidende functie of vertrouwenspost beklede personen in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur) waarin een opsomming wordt gegeven van de personen die een leidende functie of een vertrouwenspost bekleden.

De werknemer belast met een leidende functie of een vertrouwenspost kan dan ook geen recht putten op de betaling van enig bijkomend loon op grond van de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, van de Arbeidswet, inzonderheid niet op grond van artikel 29 van die wet.

De bv laat gelden dat de heer M een leidende functie of vertrouwenspost bekleedde.

Aangezien de bv de exceptie inroept, dient zij het bewijs te leveren dat de heer M een leidende functie of vertrouwenspost heeft bekleed. Hierbij moet *in concreto* worden nagegaan welke taken hij effectief uitoefende en welke bevoegdheden hij in werkelijkheid had.

Samen met de eerste rechter is het arbeidshof van oordeel dat de bv in deze bewijslast slaagt nu uit de gegevens van het dossier afdoende kan worden afgeleid dat de heer M behoorde tot één van de categorieën van personen belast met een leidinggevende functie of een vertrouwenspost zoals opgenomen in het KB van 10 februari 1965.

De heer M heeft er van bij zijn eerste aanmaning gericht aan de bv van 27 mei 2021<sup>54</sup> geen twijfel laten over bestaan dat hij een leidinggevende functie uitoefende. Zo verwijst hij naar het feit dat hij vanaf zijn detachering naar Brussel al snel werd bevorderd naar verschillende hiërarchisch hogere managementfuncties. Daarnaast stelt hij dat, sinds hij Uniper vervoegde, hij als "APL" vele verantwoordelijkheden op zich had genomen. Hij verwijst in dat verband naar zijn operationele taken als informaticadirecteur en zijn commerciële taken waarbij hij een IT programma van 20 miljoen euro beheerde.

Ook in zijn besluiten vermeldt hij:

*" In de loop van deze opdracht, bevorderde zijn werkgever hem snel naar verschillende leidinggevende posities.*

en

*" De heer M heeft aldus verantwoordelijkheden en een zeer belangrijke werklast op zich genomen door de operationele en technische taken van een IT-directeur te combineren met zijn commerciële rol."*

De verwijzing van de heer M naar de functiearchitectuur die de bv van HPE (Hewlett Packard Enterprises) heeft geërfd en die de functies verdeelt tussen enerzijds "individuele bijdragers" ("individuele contributors") en anderzijds "management/directie"

<sup>54</sup> Stuk 98 de heer M , stuk 6 bv



(“management/executive”)<sup>55</sup> overtuigt het arbeidshof niet van het tegendeel. Hetzelfde dient gesteld wat betreft de functiebeschrijving van de functie van “Client Manager V”<sup>56</sup> waaruit zou moeten blijken dat functie van “Client Manager V” een “Master functie” is die onder de categorie van “individuele bijdragers” zou ressorteren.

Uit het voorgaande kan alleen maar worden afgeleid dat de heer M een leidende functie of een vertrouwenspost bekleedde waardoor hij voor de betaling van enig bijkomend loon geen rechten kan putten uit de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, van de Arbeidswet, inzonderheid niet op grond van artikel 29 van die wet.

Evenwel is dit arbeidshof van oordeel dat de heer M recht heeft op het gewone loon aan 100 % voor zijn meerprestaties.

Principieel staan de bepalingen van de Arbeidswet er niet aan in de weg dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (of een andere rechtsbron) aan personen met een leidende functie of een vertrouwenspost een bijkomend loon wordt toegekend voor prestaties geleverd boven een bepaalde grens.

De heer M beweert dat er tussen hem en de bv een akkoord bestond om de overuren te betalen. Zo stelt hij dat:

- De overuren volgens een interne procedure werden goedgekeurd<sup>57</sup>;
- Zij vervolgens in het systeem werden geregistreerd<sup>58</sup>;
- Zij op regelmatige basis werden betaald.<sup>59</sup>

Het arbeidshof oordeelt dat er inderdaad een afspraak tussen partijen bestond om deze overuren/meeruren ook financieel te vergoeden.

Zo kan worden aangenomen dat de registratie van deze uren in een binnen het bv ontwikkeld systeem, genaamd “Workday”<sup>60</sup>, aantoont dat de bv wenste dat de heer M deze overuren/meeruren registreerde. Op dit “Workday-systeem” werden tevens de genomen en niet opgenomen vakantie-uren, vervangingsdagen etc.. geregistreerd. Daarnaast werd voorzien in een systeem van een dubbele goedkeuring van de manager en de personeelsdirecteur. Het is ongeloofwaardig dat dit “Workday-systeem” zonder de minste reden zou zijn ontwikkeld behalve indien wordt aangenomen dat het effectief ging om alle opgenomen vakantie-uren en ook de gevorderde overuren/meeruren geregistreerd en vergoed te zien.

Zulks blijkt ook voldoende uit de e-mails die in dat verband door de heer M worden voorgelegd en waarin de personeelsdirecteur de bevoegde manager verzoekt om deze overuren/meeruren in het systeem te bevestigen om de afhandeling van de betaling toe te laten.

<sup>55</sup> Stuk 113 de heer M

<sup>56</sup> Stuk 114 de heer M

<sup>57</sup> Stukken 23, 24, 25 en 27 de heer M

<sup>58</sup> Stuk 103 de heer M

<sup>59</sup> Stuk 8 bv

<sup>60</sup> Stuk 103 de heer M



Zie in dat verband:

“ *Subject: Overuren en Stand-by met status “Teruggestuurd”. Graag bevestiging om onderbetaling te voorkomen.*

*Beste S*

*Vandaag is de laatste dag waarop u de overuren / stand-by van uw werknemer F M in Workday kunt goedkeuren.*

*Zonder deze actie van uw kant zal de werknemer de betaling voor zijn extra gewerkte tijd niet ontvangen samen met zijn salaris van september.*

*Zie in bijlage de instructies voor het goedkeuren van de overuren / stand-by in Workday.<sup>61</sup>*

En eveneens:

“ *Beste P ; Beste P*

*Ik neem contact met jullie op over het probleem dat we hebben met de Overuren en Standby van de heer F M (EE ID 20000463).*

*Gelieve te worden geïnformeerd dat de Overuren en Standby uitgevoerd door deze werknemer sinds mei 2018 niet kunnen worden uitbetaald wegens gebrek aan goedkeuring van zijn Manager in Workday. De heer S R B (@dxc.com), de Manager van F in Workday, stelt dat hij niet bevoegd is om de extra gewerkte tijd van de werknemer goed te keuren.*

*(...)*

*Het Payroll Team is technisch niet in staat om in naam van Managers in Workday de door werknemers gewerkte extra tijd goed te keuren.*

*Het gebrek aan goedkeuring van de Managers resulteert in een ontoereikende betaling aan de werknemer.*

*Mag ik u vriendelijk verzoeken in Workday zo snel mogelijk de juiste Manager aan de werknemer F M toe te wijzen of de heer S R B (21808981) ervan te overtuigen het meerwerk van zijn werknemers in Workday goed te keuren?<sup>62</sup>*

Dat deze goedkeuring er niet kwam doet niets af aan het feit dat deze geregistreerde uren dienen vergoed te worden conform de afspraak tussen partijen.

Gelet op het feit dat er in het door de bv ontwikkeld “Workday-systeem”, nog steeds 748 uren als “open” of “niet betaald” staan geregistreerd acht het arbeidshof het aantal door de heer M gevorderde uren ook verschuldigd.

De bv geeft geen redelijke verklaring waarom in haar eigen registratiesysteem nog een dergelijk aantal uren openstond daar waar bijvoorbeeld de opgenomen vakantie-uren wel werden in mindering gebracht.

Cijfermatig bestaat er geen betwisting zodat de vordering gegrond is voor een bedrag van 37.654,60 euro bruto.

<sup>61</sup> Stuk 23 de heer M , vrije vertaling

<sup>62</sup> Stuk 25 de heer M



Geen der partijen toont aan wanneer deze overuren/meeruren precies werden gepresteerd. Dit blijkt evenmin uit de gegevens opgenomen in het "Workday-systeem". Zulks heeft als gevolg dat deze overuren niet kunnen worden opgenomen in de berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding en dat de intresten pas kunnen worden toegekend vanaf de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Overuren/meeruren kunnen immers pas in aanmerking worden genomen bij de berekening van de opzeggingsvergoeding indien het overloon in een voldoende lange periode regelmatig gepresteerd werd en dientengevolge een vast onderdeel uitmaakt van het loon. Deze "regelmaat" kan in huidig geval evenwel niet worden nagegaan. Ten overvloede verwijst het arbeidshof naar het feit dat de heer M in dat verband evenmin hoger beroep heeft aangetekend.

Op voornoemd bedrag zijn dan ook de wettelijke intresten verschuldigd vanaf 29 juni 2020 en de gerechtelijke intresten vanaf 24 mei 2024.

### Aangaande het incidenteel beroep van de bv

De bv tekende incidenteel beroep aan tegen de beslissing van de arbeidsrechtbank waarin werd geoordeeld dat de ontheemdingstoelage ("Expatriation Allowance") van 937,50 euro (nogmaals) als een bijkomend loonelement dient aanzien te worden en aldus dient opgenomen te worden in de berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding. Tevens werd incidenteel hoger beroep aangetekend met betrekking tot de raming van het voordeel in natura bestaande uit het privégebruik van de wagen en de tankkaart.

#### 2.2.5 de ontheemdingstoelage

Er dient vastgesteld te worden dat de bv in haar berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding reeds rekening heeft gehouden met dit loonvoordeel nu in het maandloon van 8.054,46 euro de ontheemdingstoelage wel degelijk zit vervat. Op de loonfiches staat immers vermeld:

- Basisloon:	8.054,46 euro
- "non taxable allowance":	- 937,50 euro
- "counterpart non taxable allowance"	937,50 euro

De beide bedragen heffen mekaar dan ook gewoon op met als enig effect dat dit bedrag van 937,50 euro anders wordt belast. In ieder geval blijft het "basisloon" van 8.054,46 euro onveranderd en kan er niet nog eens bijkomend een ontheemdingstoelage worden in aanmerking genomen.

#### 2.2.6 de waardering van het privévoordeel van de bedrijfswagen en de tankkaart

Volgens de bv kan voor het privégebruik van de bedrijfswagen met tankkaart slechts een voordeel van 350,00 euro per maand worden opgenomen in het basisloon. De heer



M waardeerde dit voordeel op 800,00 euro per maand. De arbeidsrechtbank waardeerde het voordeel in natura op 500,00 euro.

De heer M tekende tegen deze beslissing van de arbeidsrechtbank geen hoger beroep aan. De bv tekende incidenteel beroep aan en waardeert het voordeel bestaande uit het privégebruik van de bedrijfswagen met tankkaart nog steeds op 350,00 euro.

Om het loon te bepalen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding moet rekening worden gehouden met de werkelijke waarde van het voordeel in natura, dit zijn de werkelijke kosten die de werknemer zou moeten maken om hetzelfde voordeel te verwerven. Wanneer de werkelijke waarde van het voordeel in natura niet met nauwkeurigheid kan worden vastgesteld, dient de rechter bij zijn raming de werkelijke waarde zoveel mogelijk trachten te benaderen, rekening houdend met de concrete elementen van de zaak, die van aard zijn om invloed uit te oefenen op de waardering van het voordeel.<sup>63</sup> De reële gebruikswaarde of de concrete besparing voor de werknemer geldt dus als uitgangspunt en niet de overeengekomen of fiscaal aangegeven waarde.<sup>64</sup>

Conform de gemeenrechtelijke bewijsprincipes rust de bewijslast van de omvang van het voordeel op de partij die de opname ervan vraagt in het jaarloon.

De heer M moet aldus het werkelijk genoten voordeel bewijzen voortvloeiend uit het privégebruik van de bedrijfswagen.

Het arbeidshof oordeelt dat hij geen voordeel bewijst van (het thans aanvaarde bedrag) van 500,00 euro per maand.

De bepaling van de waarde van het voordeel moet immers geschieden op basis van de reële inschatting van het werkelijke privégebruik dat de heer M van de wagen maakte. Hij reikt geen enkel element aan op basis waarvan die werkelijke waarde kan worden bepaald door het arbeidshof. Er liggen geen stukken voor waaruit kan worden afgeleid wat de grootorde is van het aantal gereden kilometers voor privégebruik, ten aanzien van het professioneel gebruik. De werkelijke premie voor de leasing is niet bekend.

Gelet op het ontbreken van deze informatie, kan het arbeidshof enkel de waarde in acht nemen die door de bv werd aanvaard zijnde 350,00 euro per maand.

Het incidenteel beroep is op dit punt gegrond.

### 2.2.7 de begroting van de verschuldigde opzeggingsvergoeding

Gelet op het voorgaande dient de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding als volgt te worden samengesteld:

Maandloon: 8.054,46 euro x 12 =	96.653,52 euro
Eindejaarpremie:	8.054,46 euro
Vakantiegeld: 8.054,46 euro x 0,92 =	7.410,10 euro

<sup>63</sup> Cass. 26 september 2005, *JTT* 2005, 494

<sup>64</sup> Cass. 29 januari 1996, *JTT* 1996, 188



Telefoon en internet: 9 euro x 12 =	108,00 euro
Bedrijfswagen en tankkaart: 350 euro x 12 =	4.200,00 euro
Ecocheques:	250,00 euro
Maaltijdcheques: 6,91 euro x 231 =	1.596,21 euro
Jaarlijkse cao-bonus:	199,85 euro
<u>Patronale bijdrage in pensioenplan: 482,92 euro x 12 =</u>	<u>5.795,04 euro</u>
Jaartotaal:	124.267,18 euro
Maandtotaal: 124.267,18 euro / 12 =	10.355,60 euro
Weektotaal: 124.267,18 euro / 52 =	2.389,75 euro

Verschuldigde opzeggingsvergoeding:

17 maanden en 17 weken= 176.045,20 euro + 40.625,75 euro = 216.670,95 euro waarvan een bedrag ad 10.551,80 euro dient in mindering te worden gebracht. Verschuldigd was dan ook 206.119,15 euro.

De bv betaalde bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer M evenwel een opzeggingsvergoeding van 210.648,85 euro bruto, overeenstemmend met de wettelijke opzeggingstermijn van 17 maanden en 21 weken en met aftrek van 4 weken voor de aangeboden outplacementbegeleiding.<sup>65</sup>

Er is bijgevolg geen saldo aanvullende opzeggingsvergoeding verschuldigd.

### 2.2.7 De gerechtskosten

Gezien het hoger beroep van de heer M gedeeltelijk gegrond wordt verklaard en het incidenteel hoger beroep van de bv gegrond wordt verklaard oordeelt het arbeidshof dat het passend is de kosten om te slaan met toepassing van artikel 1017, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek.

Het arbeidshof veroordeelt de heer M tot vier vijfden van de kosten en de bv tot één vijfde van de kosten, rekening houdend met het totale bedrag van de oorspronkelijke vordering en de sommen welke bij huidig arrest gegrond worden verklaard.

Wat de rechtsplegingsvergoeding betreft voor de procedure voor het arbeidshof vordert de heer M een bedrag van 7.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.

De rechter dient ambtshalve het, met toepassing van de bepalingen van het KB Rechtsplegingsvergoeding<sup>66</sup>, correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding te bepalen.

<sup>65</sup> Stuk 8 bv

<sup>66</sup> Koninklijk besluit van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding bedoeld in artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 1 tot 13 van de wet van 21 april 2007 betreffende de verhaalbaarheid van de erelonen en de kosten verbonden aan de bijstand van de advocaat



De rechter die zodoende met toepassing van de bepalingen van het Tarief Rechtsplegingsvergoeding het correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bepaalt, miskent niet het algemeen rechtsbeginsel houdende de autonomie van de procespartijen in het civiele geding. Evenmin miskent hij het algemeen rechtsbeginsel tot eerbiediging van het recht van verdediging, aangezien de procespartijen zich redelijkerwijze eraan mogen verwachten dat de rechter het KB Rechtsplegingsvergoeding correct toepast.<sup>67</sup>

Voor een vordering met een waarde tussen de 100.000,01 euro en 250.000,00 bedraagt de rechtsplegingsvergoeding voor de procedure voor het arbeidshof thans 7.848,84 euro.

De rechtsplegingsvergoeding hoger beroep in hoofde van de heer M dient aldus gebracht op 7.848,84 euro.

De bv vordert een bedrag van 10.988,37 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg daar waar deze op dat ogenblik 10.500,00 euro bedroeg en tevens een bedrag van 24,00 euro bijdrage aan het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand doch heeft deze kost niet zelf betaald. Dit laatste bedrag kan dan ook niet worden toegekend.

## BESLISSING

### Het arbeidshof,

Beslist op tegenspraak.

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en deels gegrond.

Verklaart het incidenteel hoger beroep ontvankelijk en gegrond.

Vernietigt het vonnis van 10 oktober 2023 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen, behalve in zoverre het de vordering van de heer F M ten aanzien van de vof DXC Technology Belgium onontvankelijk verklaart en het de vordering van heer F M ten aanzien van de bv Enterprise Services Belgium ontvankelijk verklaart.

Opnieuw wijzende,

Verklaart de vordering van de heer F M als volgt gegrond:

Veroordeelt de bv Enterprise Services Belgium tot betaling aan de heer F M van een bedrag van 37.654,60 euro bruto uit hoofde van onbetaalde overuren/meeruren in meer de wettelijke intresten verschuldigd vanaf 29 juni 2020 en de gerechtelijke intresten vanaf 24 mei 2024 tot de dag der algehele betaling.

Wijst het meer gevorderde af.

<sup>67</sup> Cass. 3 maart 2023, RW 2022-23, afl. 37, 1473 en Cass. 21 april 2023, RW 2023-24, afl. 3, 109



Veroordeelt met toepassing van artikel 1017 van het Gerechtelijk Wetboek de heer F M tot vier vijfden van de gerechtskosten en de bv Enterprise Services Belgium tot één vijfde van de gerechtskosten.

Vereffent deze kosten aan de zijde van de heer F M op:

- 10.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg;
- 7.848,84 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep;
- 24,00 euro bijdrage aan het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Vereffent deze kosten aan de zijde van de bv Enterprise Services Belgium op:

- 10.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg;
- 7.848,84,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep.

Aldus gewezen door:

C R , raadsheer,

J S , plaatsvervangend raadsheer in sociale zaken,

C S , raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

en uitgesproken door de voorzitter van de tweede kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in openbare terechtzitting van 16 juni 2025 met bijstand van griffier G S .

