

rep.nr 2012/491

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

---

## ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN 13 MAART TWEEDUIZEND EN  
TWAALF.**

**3e KAMER**

bediendecontract

tegenspraak

definitief

In de zaak :

**V L**

Appellante op hoofdberoep en geïntimeerde op  
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting  
wordt vertegenwoordigd door meester Volders Diane,  
advocaat te Turnhout,

tegen :

**NV QUINTILES, voorheen genaamd INNOVEX NV**, met  
maatschappelijke zetel gevestigd te 1800 Vilvoorde,  
Mediaalaan 32,

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op  
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting  
wordt vertegenwoordigd door meester Van Kerrebroeck  
Nele loco meester Vanaverbeke Luc, advocaat te  
Brussel,

\* \* \*  
\*

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 24<sup>e</sup> kamer van de arbeidsrechtbank te Brussel op 9 september 2010 ;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 7 februari 2011;
- de conclusies en syntheseconclusies voor de appellante neergelegd ter griffie op 1 juni 2011 en 28 november 2011;
- de conclusies, aanvullende conclusies en syntheseconclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 2 mei 2011 en 15 september 2011 en 27 december 2011 ;
- de voorgelegde stukken;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 14 februari 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

\* \*  
\*

## FEITEN EN RECHTSPLEGING

Mevrouw V trad op 1-10-2000 in dienst van de NV INNOVEX om er de functie van "Clinical Research Associate" (CRA) uit te oefenen binnen de afdeling Quintiles, in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proeftijd van 6 maanden.

Zij was werkzaam in de vestiging te Diegem.

De arbeidsovereenkomst bevatte een scholingsbeding. In dat beding verbond mevrouw V zich er uitdrukkelijk toe om de reële door de werkgever gedragen opleidingskosten terug te betalen indien zij ontslag zou nemen tijdens de eerste 12 maanden van haar tewerkstelling.

Sinds 26-2-2001 oefende mevrouw V een klinische studie uit bij Pharmacia, wereldwijd de grootste klant van de vennootschap in de functie van "customer based CRA". De voorziene einddatum van dat project was 24-8-2001, doch deze werd verlengd.

Op 28-8-2001 overhandigde mevrouw V aan de personeelsdienst een ontslagbrief waarin zij meedeelde: "officieel gaat mijn ontslag in vanaf 1 september 2001. Aangezien ik een betrekking in het onderwijs aanvaard heb wens ik vrij te zijn vanaf 3 september 2001"

Hoewel er geen akkoord tot stand kwam tussen partijen m.b.t. de opzegtermijn, bood mevrouw V zich vanaf 3-9-2001 niet meer aan op het werk.

Met dagvaarding van 30-8-2002 spande de vennootschap een geding aan voor de arbeidsrechtbank. Zij vorderde de veroordeling van mevrouw V tot betaling van volgende bedragen:

3.413,25 euro als opzeggingsvergoeding

7.864,14 euro als terugbetaling van de opleidingskosten.

In totaal 11.277,39 euro en de wettelijke verwijlntresten daarop vanaf de dagvaarding.

Met het bestreden vonnis stelde de arbeidsrechtbank vast dat er geen akkoord was tussen partijen over de passende opzegtermijn en dat mevrouw V de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang had beëindigd.

Gelet op de omstandigheid dat vrij snel een vervanger werd gevonden, bepaalde zij de door mevrouw V na te leven opzegtermijn voor berekening van de verschuldigde opzeggingsvergoeding op een week, hetzij 568,87 euro.

De arbeidsrechtbank bepaalde de terug te betalen opleidingskost ex aequo et bono op een bedrag van 1.500 euro, rekening houdend met het feit dat geen geïndividualiseerde afrekening werd bezorgd, dat bepaalde trainingen in groep werden gegeven en dat bepaalde opleidingen intern werden verzorgd.

**VORDERINGEN IN HOGER BEROEP**

Mevrouw V is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Zij vordert dat het hof deze zou vernietigen en - zou zeggen voor recht dat zij niet gehouden kan zijn tot betaling van enige opzegvergoeding.  
- het opleidingsbeding nietig zou verklaren en zou zeggen voor recht dat zij niet gehouden is tot betaling van opleidingskosten en terugbetaling van het loon.

In ondergeschikte orde vordert zij dat het vonnis zou worden bevestigd wat de opzeggingsvergoeding betreft.

De vennootschap stelde incidenteel hoger beroep in dat ertoe strekt het bestreden vonnis te herzien, zowel wat het bedrag van de opzeggingsvergoeding als wat de opleidingskosten betreft en mevrouw V te veroordelen tot de kosten van het hoger beroep.

Elk van beide partijen vordert dat het hoger beroep van de tegenpartij ongegrond zou worden verklaard en veroordeeld zou worden tot de kosten van het geding.

**BEOORDELING****I. ONTVANKELIJKHEID**

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

Dit geldt eveneens voor het incidenteel hoger beroep.

**II .TEN GRONDE**De opzeggingsvergoeding

Mevrouw V heeft ontslag gegeven zonder geldige opzegging. Bijgevolg is zij op grond van art 39 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO) een opzeggingsvergoeding verschuldigd berekend op de opzegtermijn die zij in acht had dienen te nemen.

Voor bedienden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wier jaarloon het in art 82§3 WAO bepaalde bedrag overschrijdt, wordt de opzegtermijn overeenkomstig diezelfde bepaling bij

gebreke aan een overeenkomst daarover tussen partijen bepaald door de rechter.

Wanneer het ontslag uitgaat van de bediende dient rekening te worden gehouden met de tijd die de werkgever op het ogenblik van het ontslag theoretisch nodig heeft om een vervanger te vinden met dezelfde geschiktheid.

Bij ontslag door de bediende is de rechter niet gebonden door wettelijke minimumtermijnen.

Uit een bericht van de vennootschap van 30-8-2001 aan de firma waar het project liep, blijkt dat de duur van de overdracht van het project aan een andere medewerker op 8 dagen werd geschat.

Mevrouw V beweert dat het ontslag reeds op 20-8-2001 werd besproken met haar rechtstreeks verantwoordelijke en dat deze haar had laten verstaan dat zij het snelst zou kunnen vertrekken indien ze zelf ontslag zou geven, wat inderdaad blijkt uit een bericht van de heer V van 24-8-2001.

Uit een aan mevrouw V gericht bericht van 22-8-2001, blijkt dat het ontslag inderdaad reeds was besproken en dat werd voorgesteld dat, zodra er vervanging was gevonden, zij die persoon nog gedurende 1 week zou opleiden.

Mevrouw V antwoordde op 22-8 dat zij volledig akkoord was met een overdracht van één week.

In het bericht van 24-8 bevestigde de heer V *“Zoals ik je al verteld heb doen we ons best maar het is ook duidelijk dat jij als je wilt zo snel mogelijk vertrekken, je ontslag zelf dient aan te bieden... Van zodra de handover van de projecten bij Pharmacia dan geregeld zijn (jij zowel als H hebben met Dr. K overeengekomen dat dit in 1 week kan gebeuren), dit wil zeggen dat onze nieuwe kandidaat (voor jou te vervangen) aanvaard wordt door dr. K dan kan je vertrekken. We werken eraan om dit zo snel mogelijk te laten gebeuren.”*

Volgens mevrouw V werd al snel een vervanger gevonden, de heer S K die eveneens werkzaam was bij Pharmacia en die in tegenstelling tot de meeste werknemers die aan 3 tot 4 projecten werkten, slechts een project had lopen en op een nieuw project wachtte.

De vennootschap zou nadien hebben besloten een andere

vervanger te voorzien, de heer L S - waarover nog voor haar vertrek zekerheid bestond. De heer S zou starten op 4-9-2001.

In zijn brief van 30-11-2001 schreef de raadsman van de vennootschap dat op het ogenblik van het vertrek van mevrouw V (3 september) nog geen vervanger was gevonden. Hij preciseerde echter niet wanneer dat wel het geval was.

Hij schreef dat de vennootschap zich nooit akkoord had verklaard met het feit dat mevrouw V geen opzeggingstermijn zou presteren, wel integendeel, en dat haar hiërarchische overste, de heer V haar enkel had meegedeeld dat zij desgevallend akkoord zou kunnen gaan met haar onmiddellijk vertrek van zodra er een geschikte vervanger was gevonden en mevrouw V deze de nodige opleiding en overdracht zou hebben gegeven.

De vennootschap bevestigt die voorwaarden nogmaals in conclusies.

De vennootschap houdt voor dat de heer V niet bevoegd was om te beslissen over de opzegtermijn, zoals hij trouwens in zijn bericht van 22-8 aan mevrouw V needeelde.

Aangezien de heer V in zijn bericht van 24-8 wel – zonder enig voorbehoud – bevestigde dat zij zou mogen vertrekken na de overdracht aan de vervanger, kon mevrouw V daaruit opmaken dat hij daarover intussen van hogerhand bevestiging had gekregen en de vennootschap stelt dit verder trouwens niet in vraag. Zij stelt enkel dat de voorwaarde waaronder men hiermee instemde niet vervuld waren.

Wat de vervanging betreft, beweert de vennootschap schade te hebben geleden daar zij geen externe vervanger heeft kunnen aanwerven en noodgedwongen de heer S, die bij Pharmacia aan een ander project werkte, heeft moeten inschakelen om haar voornaamste klant niet te verliezen. Deze was immers zeer ontstemd over het plots vertrek van mevrouw V en had ermee gedreigd het lopende onderzoek niet te zullen betalen.

Gelet op die verduidelijking kan worden aangenomen dat de vervanging inderdaad onmiddellijk na het vertrek van mevrouw V is gebeurd. Er gebeurde echter geen overdracht door mevrouw V.

Mevrouw V houdt voor dat zij wel genoodzaakt was zo snel te vertrekken, aangezien zij pas eind augustus een aanbieding had gekregen voor het onderwijs en onmiddellijk begin september diende te starten. Die situatie is echter niet van aard om mevrouw V vrij te stellen van haar verplichtingen jegens haar werkgever.

Al deze omstandigheden in acht genomen bepaalt het hof de passende opzegtermijn op 14 dagen.

#### Opleidingskosten

In de arbeidsovereenkomst werd bepaald dat

In geval van ontslag door de bediende

- gedurende de 12 eerste maanden van de activiteit bij de werkgever
  - na die termijn, de 4 maanden voorafgaand aan het ontslag,
- de werknemer zich ertoe verbond de reële opleidingskosten die door de werkgever waren betaald terug te betalen.

De vennootschap vordert de kosten terug voor 12 opleidingsdagen tijdens de periode van 18-10-2000 en 27-4-2001. Het teruggevorderde bedrag van 7.864,14 euro bestaat uit opleidingskosten enerzijds en het loon dat zij tijdens de periodes van opleiding aan mevrouw V. betaalde anderzijds.

In zijn brief van 30-11-2001 aan de vakvereniging van mevrouw V. schreef de raadsman van de vennootschap nog dat slechts een gedeelte van de kosten van de trainingen zou worden teruggevorderd, ten belope van een bedrag van 2.974,72 euro.

Mevrouw V. meent dat het scholingsbeding niet geldig is om volgende redenen:

- er was geen loonaanpassing voorzien na de opleiding
- de door haar genoten opleidingen en trainingen gebeurden enkel met het oog op een goede uitvoering van de job
- de gevorderde vergoeding ligt hoger dan de werkelijk gedragen kosten en
- er werd geen rekening mee gehouden dat zij ook de werkgever ten goede kwamen

Zij acht dit beding strijdig met art 6 WAO en besluit dat dergelijk beding het vrijwillig vertrek van de werknemer beoogt te belemmeren en zijn ontslagrecht te verzwaren.

Pas bij wet van 27-12-2006 werd het scholingsbeding geregeld door invoeging van art 22 bis in de arbeidsovereenkomstenwet.

Deze bepaling was nog niet van toepassing tijdens de periode dat partijen verbonden waren door een arbeidsovereenkomst. In die periode was er geen enkele wettelijke regeling. Partijen konden derhalve een overeenkomst sluiten over de door de werkgever te verstrekken opleiding en de daaraan verbonden kosten.

Er moet echter rekening worden gehouden met de dwingende bepaling van art 6 WAO op grond waarvan met de arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten daarvan strijdige bedingen nietig zijn in zoverre zij ertoe strekken de bij wet gewaarborgde rechten van de werknemer in te korten of de bij wet opgelegde verplichtingen te verzwaren.

Wanneer aan de werknemer een schadevergoeding wordt opgelegd die zijn recht om de overeenkomst op te zeggen ernstig beperkt, dan dient dit beding als nietig te worden beschouwd.

De geldigheid van een scholingsbeding kan slechts worden aanvaard indien:

- De vergoeding die de werknemer bij zijn vertrek voor de overeengekomen datum slechts een deel van de opleidingskost bevat. Er moet rekening mee worden gehouden dat de verstrekte opleiding ook de werkgever ten goede komt. De vergoeding moet bepaalbaar zijn en mag niet overdreven zijn.
- Het scholingsbeding moet beperkt zijn in de tijd
- De werknemer kan enkel gehouden zijn tot betaling van de vergoeding indien hij zelf ontslag geeft met uitzondering van een ontslag om dringende redenen.

In voorliggend geval was het scholingsbeding niet beperkt in de tijd. Er werd bepaald dat bij beëindiging van de overeenkomst gedurende de eerste 12 maanden de opleidingskost (volledig) moest worden terugbetaald en bij beëindiging na die tijd, deze (opleidingskosten) tijdens de laatste 4 maanden die het ontslag vooraf gingen.

Het bepaalde niets over de duur van de opleiding noch over de kostprijs ervan, noch bevatte het elementen die toelieten de kostprijs te bepalen.

Dit gaf de werkgever de mogelijkheid naar eigen goeddunken de omvang en de kost van de opleiding te bepalen en het bedrag ervan terug te vorderen wanneer de werknemer de onderneming verliet voor het afgesproken tijdstip terwijl de werknemer niet kon inschatten waartoe hij zich verbonden had.

Tijdens het eerste jaar van de tewerkstelling was geen degressiviteit voorzien en werd dus geen rekening gehouden met het feit dat de genoten opleiding de werkgever eveneens ten goede was gekomen.

Uit de voorgelegde stukken blijkt verder,

- dat voor zover de inhoud van de verstrekte vorming kan worden



nagegaan, alvast een gedeelte ervan, nl. de opleiding van 18-19 oktober 2000 m.b.t. de "Quintiles Core Operating Procedures", de voornaamste werkingsprocedures van Quintiles zelf dus, enkel nut had voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

- dat van mevrouw V kennelijk de volledige kost van bepaalde opleidingen gevorderd wordt, terwijl deze blijkens de aanwezigheidslijst, door verschillende werknemers werd gevolgd. Hoewel de vennootschap dit ontkent, blijkt uit de door de werknemers ondertekende aanwezigheidslijst dat de training "Financial and business awareness- working together effectively" bvb. door 15 personen werd gevolgd.

- werden de trainingen intern gegeven

Bovendien strekt de vordering tot betaling van de volledige kost van de opleiding, zonder rekening te houden met het nut dat de werkgever er zelf uit gehaald heeft en wordt ook nog terugbetaling gevorderd van het loon dat werd betaald tijdens de opleidingsdagen. Het gevorderde bedrag voor 12 opleidingsdagen bedraagt meer dan drie maanden loon.

In die omstandigheden is het hof van oordeel dat het scholingsbeding zoals het werd opgevat en toegepast nietig is, daar het de verplichtingen van mevrouw V aanmerkelijk verzwaart en haar recht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst ernstig beperkt en aldus een inbreuk vormt op art 6 WAO. Het beding berust aldus op een ongeoorloofde oorzaak.

Het hof acht de vordering bijgevolg ongegrond.

### **OM DEZE REDENEN HET ARBEIDSHOF**

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep beide ontvankelijk en in volgende mate gegrond:

Hervormt het bestreden vonnis;

Veroordeelt mevrouw V tot betaling aan de vennootschap van een opzeggingsvergoeding gelijk aan twee weken loon, t.b.v. 1.137,74 €.

Verklaart de vordering van de vennootschap die ertoe strekt mevrouw V te horen veroordelen tot betaling van een vergoeding van 7.864,14 euro op grond van het scholingsbeding ongegrond.

Zegt dat elke partij haar eigen kosten zal dragen.

De kosten werden begroot

- door appellante op :

- 1.100 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg
- 1.210 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

- door geïntimeerde op :

- 104,64 € dagvaardingkosten
- 1.100 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg
- 1.210 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

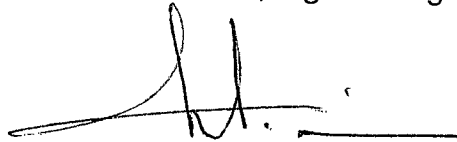
G. Balis, kamervoorzitter;

S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

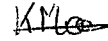
R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-  
bediende;

Bijgestaan door

K. Maes, afgevaardigd griffier.

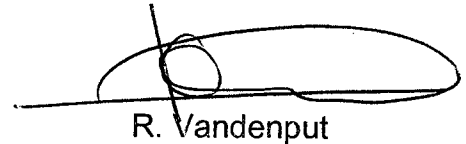


G. Balis



K. Maes

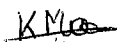
S. Alaerts



R. Vandenput

Mevrouw S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door G. Balis, kamervoorzitter en R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.



K. Maes, afgevaardigd griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer van het arbeidshof te Brussel op 13 maart tweeduizend en twaalf door :

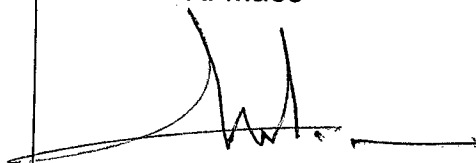
G. Balis

kamervoorzitter

Bijgestaan door

K. Maes

afgevaardigd griffier.



G. Balis



K. Maes