



Uitgifte

Repertoriumnummer 2020 /
Datum van uitspraak 8 december 2020
Rolnummer 2019/AB/756
Beslissing waartegen beroep 18/593/A

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

M. V.

Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VAN ROEYEN Wim, advocaat te 9051 SINT-DENIJS-WESTREM,
Drie Koningenstraat 3

tegen

LIVANOVA BELGIUM NV, ON 0403.011.739, met maatschappelijke zetel te 1930
ZAVENTEM, Ikaroslaan 83,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. DENOODT Wendy, advocaat te 2600 BERCHEM (ANTWERPEN),
Posthofbrug 6

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 9 augustus 2019, 2e kamer (A.R. 18/593/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 9 oktober 2019,
- 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 27 oktober 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

I. DE FEITEN

1.

Mevrouw M. V. trad op 1 juli 2005 in dienst van de NV Sorin Group Belgium, rechtsvoorganger van de NV Livanova Belgium, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dit in hoedanigheid van "*Sales Representative Vascular Therapy*".

2.

Op 23 november 2007 ondertekenden partijen een bijlage aan de arbeidsovereenkomst. Daarin werd voorzien dat mevrouw M. V. met ingang van 1 januari 2008 de functie zou uitoefenen van "*CRM Sales Engineer*".

3.

Bij aangetekend schrijven van 18 december 2017 beëindigde Livanova de arbeidsovereenkomst van mevrouw M. V. met inachtneming van een opzeggingstermijn van 9 maanden en 13 weken, ingaande op 25 december 2017.

4.

Met een aangetekende brief van 26 december 2017 beëindigde Livanova de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en kondigde zij de betaling aan van een opzeggingsvergoeding.

5.

Met aangetekende brief van 8 januari 2018 verzocht mevrouw M. V. haar werkgever, Livanova, om haar de ontslagmotieven mede te delen.

6.

Per brief van 5 maart 2018, betekend via FedEx, antwoordde de vennootschap:

"Zoals reeds aangegeven in de opzegbrief waren uw prestaties niet meer in lijn met de verwachtingen van het bedrijf.

Dit kunnen wij als volgt toelichten:

Op 6 september 2017 werd een performance improvement plan opgestart voor een duur van drie maanden, teneinde uw verkoopprestaties en uw algemene houding en gedrag te verbeteren.

Zoals met u besproken dienden volgende verkoopdoelstellingen te worden behaald:

- *doelstelling om 12 pacemakers (bradycardie) per maand te plaatsen in centra waar u de eerste contactpersoon was,*
- *doelstelling om 2 tachycardie implantaten te plaatsen voor het einde van 2017, voortvloeiende uit verwijzingen van ziekenhuizen waar u de eerste contactpersoon was; Olivier Blaes ondersteunen bij het ontwikkelen en maximaliseren van de tachycardie business in het Zuiden met focus op verwijzingen van de centra waarin u de eerste contactpersoon was.*

Bovendien werd u gevraagd een positievere houding aan te nemen, door te stoppen met klagen, scepticisme te vermijden en positief te zijn naar het CRM-management toe, alsook naar collega's van de klantendienst en naar klanten toe.

Tussentijds, op 23 november 2017, werd reeds vastgesteld dat de verkoopdoelstellingen niet werden gehaald.

De doelstelling om 12 pacemakers per maand te plaatsen werd niet behaald. Zo werden er 10 geplaatst in september, 7 in oktober en 10 tot op 23 november.

Wat de doelstelling inzake tachycardie business betrof werd op tot op 23 november nog geen plaatsing gerealiseerd.

Tijdens het gesprek van 23 november 2017 werd u dan ook verzocht om meer vooruitgang te boeken.

Op 18 december 2017 vond de finale review plaats en diende te worden vastgesteld dat de verkoopdoelstellingen niet werden gerealiseerd. Inzake uw houding werd besloten dat deze evenmin volledig aan de verwachtingen voldeed.

Gelet op het feit dat het performance improvement plan derhalve niet succesvol kon worden afgesloten, hebben wij dan ook besloten de arbeidsovereenkomst met u te beëindigen."

7.

Bij schrijven van 15 maart 2018 stelde mevrouw M. V. de werkgever, Livanova, in gebreke om over te gaan tot betaling van een aantal aanvullende vergoedingen.

8.

Livanova antwoordde op voormeld schrijven bij schrijven van 26 april 2018.

9.

Bij gebreke aan minnelijke regeling van het geschil, is mevrouw M. V. op 24 april 2018 overgegaan tot dagvaarding van Livanova voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, welke een vonnis heeft geveld op 9 augustus 2019.

II. HET VONNIS VAN DE ARBEIDSRECHTBANK

1. De vordering.

1.

Mevrouw M. V. vroeg aan de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel om Livanova te veroordelen tot betaling aan haar van volgende bedragen:

- (1) een aanvullende opzeggingsvergoeding van 11.022,96 euro bruto
- (2) een forfaitaire burgerlijke sanctie o.b.v. cao nr. 109 van 5.507,65 euro bruto
- (3) een schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag van 16.522,95 euro bruto
- (4) een uitwinningvergoeding van 59.916,21 euro bruto
- (5) een ingehouden loonvoorschot van 2.079 euro netto

- (6) de jaarlijkse premie uit PC 200 ten belope van 1 euro provisioneel en het vertrekvakantiegeld daarop van 1 euro bruto provisioneel
- (7) de "POM"-bonus van 4.000 euro bruto, te vermeerderen met 626,80 euro bruto vertrekvakantiegeld
- (8) het loon voor de feestdag van 1 januari 2018 van 327,69 euro bruto, te vermeerderen met 50,27 euro bruto vertrekvakantiegeld
- (9) achterstallig feestdagenloon op het betaalde variabel loon gedurende de tewerkstelling begroot op 1 euro provisioneel
- (10) alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke dan wel vergoedende gekapitaliseerde interest vanaf verschuldigdheid, en de gekapitaliseerde gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding tot datum van effectieve betaling de
- (11) gedingkosten, nl. de rechtsplegingsvergoeding van 3.600 euro en de dagvaardingskosten van 202,22 euro.

Mevrouw M. V. vorderde ook om Livanova te veroordelen tot afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten, loonfiche en fiche 281.10 binnen een maand na het vonnis op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per document vertraging.

Tenslotte vorderde zij ook om het te wijzen vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, niettegenstaande de aanwending van welk rechtsmiddel ook en zonder borgstelling noch mogelijkheid tot kantonnement.

2.

Livanova vroeg om de vorderingen van mevrouw M. V. af te wijzen als ongegrond, en om, indien zij veroordeeld zou worden tot betaling van de forfaitaire burgerlijke sanctie o.b.v. cao nr. 109, mevrouw M. V. te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik aan Livanova voor hetzelfde bedrag, minstens het door mevrouw M. V. gevorderde bedrag te herleiden tot 5.278,16 euro, de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te beperken tot het minimum van 3 weken, nl. tot 7.917,25 euro en de uitwinningsvergoeding te beperken tot 57.180,11 euro.

Livanova vorderde ook om het vonnis niet uitvoerbaar te verklaren bij voorraad, minstens aan haar de mogelijkheid van borgstelling en/of kantonnement toe te laten.

Livanova vorderde tenslotte om mevrouw M. V. te veroordelen tot de kosten van het geding, inclusief de rechtsplegingsvergoeding van 3.600 euro.

2. Het vonnis.

Bij vonnis van 9 augustus 2019 besliste de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel als volgt :

“ A. M.b.t. de vordering van M. V.

De rechtbank verklaart de vordering van M. V. ontvankelijk en deels gegrond.

De rechtbank veroordeelt LIVANOVA BELGIUM NV tot betaling aan mevrouw M. V. van volgende vergoedingen:

- 1. een aanvullende opzeggingsvergoeding van 3.277,51 euro bruto*

2. een forfaitaire burgerlijke sanctie o.b.v. cao nr. 109 van 5.414,72 euro bruto
3. een schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag van 8.122,09 euro bruto
4. een "POM"-bonus van 4.000 euro bruto, te vermeerderen met 626,80 euro bruto vertrekvakantiegeld
5. het loon voor de feestdag van 1 januari 2018 van 327,69 euro bruto, te vermeerderen met 50,27 euro bruto vertrekvakantiegeld
6. achterstallig feestdagenloon op het betaalde variabel loon gedurende de tewerkstelling begroot op 1 euro provisioneel
7. de moratoire interesten op bovenvermelde vergoedingen aan de wettelijke rentevoet, vanaf de datum van verschuldigheid tot de datum van betaling;
8. de moratoire interesten op de gekapitaliseerde interest op bovenstaande bedragen, te rekenen vanaf 27 februari 2019 en dit tot de datum van betaling.

De rechtbank veroordeelt de vennootschap ook tot de afgifte aan mevrouw M. V. van een loonfiche en fiche 281.10 n.a.v. de betaling van bovenvermelde vergoedingen, en dit binnen de wettelijke termijnen.

B. M.b.t. de tegenvordering van LIVANOVA BELGIUM NV

De rechtbank verklaart de tegenvordering van LIVANOVA BELGIUM NV ontvankelijk doch ongegrond.

C. M.b.t. de gedingkosten en de uitvoerbaarheid bij voorraad

De rechtbank veroordeelt de vennootschap tot betaling van de gedingkosten, door mevrouw M. V., wat haar betreft, begroot op het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding van 3.600 euro en de dagvaardingskosten van 202,22 euro.

Dit vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad,, met behoud van de mogelijkheid tot kantonnement."

III. PROCEDURE VOOR HET ARBEIDSHOF

Mevrouw M. V. heeft op 9 oktober 2019 beroep aangetekend tegen het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel van 9 augustus 2019.

Het beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist. Het beroep is derhalve ontvankelijk.

De data om conclusies op te stellen werden bepaald met een beschikking van 5 november 2019.

Geïntimeerde heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd respectievelijk op 19 en 21 oktober 2020.

Appellante heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd respectievelijk 18 en 19 augustus 2020.

Partijen hebben gepleit op de openbare terechtzitting van 27 oktober 2020 en de zaak werd onmiddellijk in beraad genomen.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, werd toegepast.

IV. HET BEROEP EN DE VORDERINGEN VOOR HET ARBEIDSHOF

Hoofdberoep

Mevrouw M. V. vraagt aan het arbeidshof het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel van 9 augustus 2019 te hervormen wat betreft de vordering met betrekking tot:

- De aanvullende opzeggingsvergoeding
- de uitwinningsvergoeding
- het opleggen van een dwangsom ter afgifte van de sociale en fiscale documenten

Zij vraagt het vonnis voor het overige te bevestigen.

Mevrouw M. V. vordert derhalve de veroordeling van Livanova tot betaling van volgende bedragen:

- een aanvullende opzeggingsvergoeding van 8.606,96 euro bruto
- de vergoeding burgerlijke sanctie CAO 109 ten belope van 5.414,72 euro
- de schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag ten belope van 8.122 euro bruto
- de uitwinningsvergoeding ten belope van 58.659,54 euro bruto
- de POM ten belope van 4.000 euro bruto, te vermeerderen met 626,80 euro bruto vertrekvakantiegeld
- de feestdag van 1 januari 2018 ten belope van 327,69 euro bruto, te vermeerderen met 50,27 euro bruto vertrekvakantiegeld
- 1 euro provisioneel begroot achterstallig feestdagenloon op het betaalde variabele loon gedurende de tewerkstelling

alle bedragen te vermeerderen met de wettelijke dan wel vergoedende gekapitaliseerde interest vanaf het verschuldigd zijn en de gekapitaliseerde gerechtelijke interest vanaf de dagvaarding tot op het moment der effectieve betaling;

Zij vordert de veroordeling van Livanova tot de afgifte van de aangepaste sociale en fiscale documenten, loonfiche en fiche 281.10 en dit binnen de maand na datum van het tussen te komen arrest op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per document vertraging;

Tenslotte vordert zij Livanova te veroordelen tot de kosten, in hoofde van mevrouw M. V. begroot op het basisbedrag rechtsplegingsvergoeding, zijnde 3.600 euro en de dagvaardingskosten van 202,22 euro in eerste aanleg en 3.600 euro

rechtsplegingsvergoeding in beroep en 20 euro fonds tweedelijnsbijstand, samen 7.422,22 euro.

Incidenteel beroep

Livanova tekent incidenteel beroep aan.

Zij vraagt het bestreden vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel van 9 augustus 2019 te hervormen.

Zij vraagt mevrouw M. V. af te wijzen van al haar vorderingen.

Ondergeschikt vraagt zij, voor zover zij veroordeeld zou worden tot betaling van een vergoeding wegens schending van artikel 5 van CAO 109:

- mevrouw M. V. te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik aan Livanova ten belope van hetzelfde bedrag, minstens het door mevrouw M. V. gevorderde bedrag te herleiden tot 5.278,16 euro
- het bedrag van de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te beperken tot het minimum van 3 weken of 7.917,25 euro
- het bedrag van de uitwinningsvergoeding te beperken 57.180,11 euro.

Livanova vraagt mevrouw M. V. te veroordelen tot het betalen aan Livanova van de kosten van het geding, inbegrepen de wettelijke rechtsplegingsvergoeding, begroot op een bedrag van 3.600 euro in eerste aanleg en 3.600 euro in graad van beroep, minstens de kosten van het geding te verdelen tussen partijen indien één of meerdere vorderingen van mevrouw M. V. worden afgewezen.

V. BEOORDELING VAN DE BETWISTING.

1. De vordering met betrekking tot de saldo opzeggingsvergoeding.

Livanova is gehouden tot betaling van een saldo opzeggingsvergoeding van 3.277,51 euro bruto aan mevrouw M. V.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

Principes.

1.

Artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de partij die met onmiddellijke ingang ontslagen wordt door de andere partij, recht heeft op een opzeggingsvergoeding, berekend op het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst waarop de werknemer aanspraak kan maken op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag, overeenkomstig de duur van de opzeggingstermijn.

Het jaarloon behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (artikel 39 § 1, tweede lid van de arbeidsovereenkomstenwet).

Onder de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst wordt verstaan alle voordelen die niet louter als gift, vrijgevegheden of liberaliteiten zijn toegekend, doch waarop de werknemer recht heeft krachtens de arbeidsovereenkomst.

Het is daarbij niet vereist dat het voordeel in de arbeidsovereenkomst zelf is bepaald of toegekend wordt door een cao, ook voordelen verworven door gebruik of door een eenzijdige toekenning komen in aanmerking. Het begrip "loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst" heeft een ruime betekenis.

Deze voordelen moeten niet geraamd worden op de last die ze voor de werkgever betekenen, maar op de besparing die zij effectief vertegenwoordigen voor de werknemer.

2.

Overeenkomstig artikel 67 van de Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, wordt de na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

Artikel 68 voorziet dat het eerste deel worden berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

Artikel 69 voorziet dat het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

Toepassing op huidig geschil.

1.

Partijen zijn het erover eens dat de in acht te nemen opzeggingstermijn, conform de artikelen 67, 68 en 69 van de Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, 9 maanden en 13 weken bedraagt.

2.

Partijen zijn het oneens over het basisloon dat dient te worden in acht genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

De betwisting betreft :

- de waarde van het voordeel van de GSM, laptop en internet
- het opnemen van een waarde voor privégebruik van de i-Pad, de dagvergoeding en van de jaarlijkse premie PC 200.

Verder zijn partijen het oneens over de inhouding van vier weken loon voor de kosten van outplacement.

3.

Livanova stelde aan mevrouw M. V. een GSM, laptop en internet ter beschikking die zij, naast professionele doeleinden, ook voor privédoeleinden mocht gebruiken. Dit wordt niet betwist door partijen.

Mevrouw M. V. begroot de waarde van dit privégebruik per maand op respectievelijk 50 euro voor de GSM, 25 euro voor de laptop en 25 euro voor het internet, terwijl Livanova deze voordelen begroot op 20 euro voor het privégebruik van laptop en internet samen, en 12,50 euro voor het privégebruik van de GSM.

Het arbeidshof is van oordeel dat het voordeel bestaande in het gebruik voor privé doeleinden van een GSM, een laptop en internet ex aequo et bono dient geraamd te worden op 25 euro per maand voor privégebruik van de laptop en het internet samen en 50 euro per maand voor het privégebruik van de GSM.

4.

Het wordt niet betwist tussen partijen dat mevrouw M. V. eveneens een i-Pad werd ter beschikking gesteld, die zij, naast professionele doeleinden, ook mocht gebruiken voor privédoeleinden.

Het arbeidshof is van oordeel dat het voordeel bestaande in het gebruik voor privé doeleinden van een i-Pad, ex aequo et bono dient geraamd te worden op 25 euro per maand.

5.

Mevrouw M. V. ontving een forfaitaire kostenvergoeding van 100 euro per maand en een dagvergoeding van 11 euro per dag.

Zij neemt in graad van beroep enkel de dagvergoeding van 11 euro per dag op als voordeel in het basisloon. Zij stelt dat het gaat om "*vermomd loon*".

Livanova stelt dat deze dagvergoeding niet moet worden opgenomen in het basisloon omdat deze vergoeding reële kosten eigen aan de werkgever dekt. De dagvergoeding van 11 euro per dag dekt volgens Livanova baankosten van niet sedentaire werknemers.

Een kostenvergoeding is in beginsel geen loon, aangezien zij niet de tegenprestatie is van arbeid, maar de vergoeding van een uitgave.

Zij is evenmin een verdienste verworven krachtens de arbeidsovereenkomst en komt derhalve niet in aanmerking voor opname in de opzeggingsvergoeding.

Een kostenvergoeding vormt evenwel gewoon vast loon en dient wel in de opzeggingsvergoeding begrepen te worden, wanneer ze geen werkelijke kosten dekt.

Het wordt niet betwist tussen partijen dat mevrouw M. V. regelmatig op de baan was.

Het is derhalve aannemelijk dat zij in de uitvoering van haar niet sedentaire functie kosten droeg die eigen waren aan de werkgever.

Zij ontving een kostenvergoeding van 100 euro per maand.

Livanova houdt voor, en dit is ook aannemelijk, dat het bedrag van 100 euro per maand werd gebruikt ter dekking van de kleine, recurrente kosten verbonden aan occasioneel thuiswerk en het gebruik van de wagen, zoals parking, car wash en garage.

Daarnaast kreeg mevrouw M. V. voor bepaalde kosten een aparte terugbetaling op basis van bewijsstukken. Volgens Livanova zou het gaan om kosten verbonden aan reizen, die niet gedekt zijn door de forfaitaire vergoeding van 100 euro per maand.

Livanova toont echter niet aan welke kosten dan worden gedekt door de dagvergoeding van 11 euro, noch dat dit bedrag andere kosten dekte dan degenen die werden vergoed forfaitair aan 100 euro per maand of de kosten vergoed op basis van bewijsstukken .

Het bedrag van 11 euro als dagvergoeding is derhalve verdoken loon en dient dan ook te worden opgenomen in het basisloon.

6.

Het wordt door partijen niet betwist dat mevrouw M. V. recht had op een jaarlijkse premie van 200 euro bruto in haar hoedanigheid van werknemer, vallend onder het Paritair Comité nr. 200.

Deze jaarlijkse premie werd echter verrekend in de werkgeversbijdrage, betaald in de groepsverzekering, wat door mevrouw M. V. in graad van beroep niet wordt betwist.

Deze jaarlijkse premie dient derhalve niet afzonderlijk te worden opgenomen in het basisloon.

7.

Het arbeidshof is van oordeel dat het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst waarop mevrouw M. V. aanspraak kan maken op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag als volgt dient te worden berekend:

vast loon: eindejaarspremie, dubbel vakantiegeld : $7.100 \times 13,92 =$	98.832,00 euro
privé gebruik bedrijfswagen : $500 \times 12 =$	6.000 euro
privé gebruik I-phone : $50 \times 12 =$	600 euro
privé gebruik laptop + internet: $25 \times 12 =$	300 euro
privé gebruik I-pad : $25 \times 12 =$	300 euro
dagvergoeding: $11 \times 231 =$	2.541 euro
variabel loon :	18.100 euro
enkel vakantiegeld variabel loon :	1.448,23 euro
dubbel vakantiegeld variabel loon :	1.387,67 euro
hospitalisatieverzekering : $273 \times 12 =$	3.276 euro
groepsverzekering : $629 \times 12 =$	7.548 euro
jaarlijkse premie PC:	200 euro
ecocheques:	250 euro
	Totaal: 140.782,90 euro

8.

De opzeggingstermijn bedraagt 9 maanden en 13 weken.

De opzeggingsvergoeding dient derhalve als volgt te worden berekend:

$140.782,90 \text{ euro bruto} / 12 \times 9 =$	105.587,18 euro bruto
$140.782,90 \text{ euro bruto} / 52 \times 13 =$	35.195,72 euro bruto
Totaal:	140.782,9 euro bruto

9.

Livanova heeft ter compensatie van de outplacementbegeleiding vier weken loon ingehouden op de opzeggingsvergoeding van 9 maanden en 13 weken.

Het ontslagpakket van mevrouw M. V. diende, gelet op haar recht op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, samengesteld te zijn als volgt, op grond van artikel 11/5, §1, 1° en 2° van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers:

1. een outplacementbegeleiding van 60 uren *"ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. (...) De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon."*

2. een opzeggingsvergoeding *"die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding."*

Livanova heeft conform deze bepalingen outplacementbegeleiding aangeboden aan mevrouw M. V., en vervolgens op correcte wijze vier weken in mindering gebracht van de opzeggingstermijn.

Mevrouw M. V. is van oordeel dat de aanrekening van vier weken in ruil voor de outplacementbegeleiding begrensd moet worden tot 5.500 euro, de maximumwaarde van de outplacementbegeleiding, die aanzienlijk lager is dan de vier verloren weken opzeggingsvergoeding.

Het arbeidshof volgt deze stelling niet.

Artikel 11/5, §1, 1° en 2° van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers laat een vermindering van de opzeggingsvergoeding toe met een bedrag dat overeenstemt met vier weken van de in acht genomen opzeggingstermijn. Uit deze bepaling blijkt niet dat deze vermindering beperkt wordt tot een maximumwaarde van de outplacementbegeleiding, zoals bepaald in 11/5, §1, 1°.

Daarenboven merkt de eerste rechter terecht op dat de waarde van de outplacementbegeleiding begrensd is tot 5.500 euro maximum en 1.800 euro minimum, grenzen die niet zijn overgenomen bij de aftrek van de opzeggingstermijn, wat onmogelijk is daar de vier weken afgetrokken worden van de opzeggingstermijn die wordt uitgedrukt in maanden of weken en niet van de opzeggingsvergoeding, uitgedrukt in euro.

Derhalve heeft Livanova terecht een bedrag ingehouden van 10.829,45 euro bruto (140.782,90 / 52 × 4).

10.

De te betalen opzeggingsvergoeding bedraagt derhalve 140.782,9 euro bruto - 10.829,45 euro bruto = 129.953,45 euro bruto.

Livanova betaalde reeds een bedrag uit de titel van opzeggingsvergoeding van 126.675,94 euro bruto, zodat nog een saldo is verschuldigd van 3277,51 euro bruto.

De vordering is gedeeltelijk gegrond.

Het hoofdberoep is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

2 De vordering met betrekking tot de forfaitaire burgerlijke boete cao nr 109 (hoofdvordering) en schadevergoeding wegens misbruik van recht (tegenvordering)

Livanova is gehouden tot betaling van een burgerlijke boete van 5414,72 euro bruto. aan mevrouw M. V.

Mevrouw M. V. is niet gehouden tot betaling van een schadevergoeding aan Livanova.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

A. De principes.

1.

De artikelen 3 tot en met 7 van de cao nr. 109 van de NAR van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (KB 9 maart 2014 BS 20 maart 2014 – hierna aangeduid als cao 109) bepalen:

Art. 3: De werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

Art. 4: 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.

...

Art. 5: 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.

...

Art. 6: In afwijking van artikel 5, is de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid schriftelijk aan deze heeft meegedeeld, niet verplicht 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.

Artikel 7§ 1. Indien de werkgever de concrete redenen die geleid hebben tot een door hem gegeven ontslag niet meedeelt aan de werknemer die hiertoe een verzoek heeft ingesteld met inachtneming van artikel 4 of deze meedeelt zonder inachtneming van artikel 5, is een

forfaitaire burgerlijke boete die overeenstemt met 2 weken loon verschuldigd aan deze werknemer.

...

In het verslag dat de cao 109 voorafgaat lichtten de sociale partners deze bepalingen toe als volgt:

Het recht om de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen.

De sociale partners zijn van oordeel dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een belangrijke vernieuwing is in de wijze waarop het ontslagrecht in België tot nu toe werd opgevat. De werknemer kan gedurende een bepaalde periode na zijn ontslag op een geformaliseerde wijze om uitleg vragen over de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag. Voor de werkgever die hierop niet ingaat is daar voortaan een sanctie aan verbonden, tenzij hij dit reeds uit eigen beweging schriftelijk zou gedaan hebben.

De bedoeling is om de werknemers zicht te geven op de redenen die aan de basis gelegen hebben van hun ontslag, zodat zij de redelijkheid daarvan kunnen beoordelen, zonder dat de werkgevers een te formalistisch kader opgedrongen wordt. De werkgever kan deze redenen immers uit eigen beweging schriftelijk aan de werknemer meedelen of als antwoord op een geformaliseerd verzoek van de werknemer; in dit laatste geval dient hij dit wel bij aangetekend schrijven te doen.

De sociale partners menen dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een preventief effect kan hebben ten aanzien van procedures ter betwisting van een ontslag.

Wanneer de werknemer immers geïnformeerd wordt over de concrete redenen die aan de grondslag liggen van zijn ontslag, zal hij kunnen beoordelen of hij dit ontslag kan aanvechten op basis van de ervoor gegeven redenen of dat hij vrede kan nemen met de ontslagbeslissing van de werkgever. De werkgever wordt er toe aangezet om zijn beweegredenen te verduidelijken en de werknemer zal zich een geïnformeerd oordeel kunnen vormen, waardoor gerechtelijke procedures kunnen vermeden worden.

Het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen, zal er tevens voor zorgen dat hij meer concrete elementen in handen kan hebben wanneer hij zijn ontslag aanvecht. Het zal zodoende voor de werknemer die zijn recht geactiveerd heeft door een verzoek aan de werkgever te richten de rechtstoegang voor een betwisting van zijn ontslag vergemakkelijken.

W. VAN EECKHOUTTE stelt de vraag of deze forfaitaire burgerlijke boete een private straf of een schadevergoeding is. (W. VAN EECKHOUTTE, a.w., 704 e.v., nr. 81 e.v.) Volgens hem is het zelfs als het een vergeldende straf is, tevens een schadevergoeding (p. 706, nr. 84). De "forfaitaire burgerlijke boete" is verschuldigd wegens een gemakkelijk te controleren objectief vast te stellen feit (... niet-correcte ... mededeling van de ontslagreden waarom werd verzocht) en wegens het forfaitair bedrag ervan dat niet voor manipulatie vatbaar kan zijn. (p. 707, vn. 222)

2.

Misbruik van recht kan worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cass., 19 september 1983, RW 1983-1984, 1480).

De toepassing vragen van de forfaitaire burgerlijke boete enkel omdat het antwoord niet met aangetekende brief werd gegeven, maakt volgens sommigen rechtsmisbruik uit,

wanneer de werknemer erkent dat hij op een andere wijze kennis heeft genomen van de reden (W. VAN EECKHOUTTE (p. 702, nr. 76)

Andere rechtsleer betwist dit. (A. FRY, “La C.C.T. n° 109: Amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. CLESSE et H. MORMONT, *Actualités et innovations en droit social*, CUP 182, Anthémis, mei 2018, 43, vn. 110).

B. Toepassing.

1.

in casu gebeurde geen spontane mededeling van de ontslagmotivering, aangezien deze spontane mededeling moet gebeuren vóórdat de werknemer een verzoek van de werknemer ontvangt.

Artikel 6 van de cao 109 is dan ook niet van toepassing.

2.

De ontslagreden werd tijdig en met aangetekende brief van 8 januari 2018 aangevraagd.

Livanova gaf op 5 maart 2018 tijdig de redenen op, doch met een brief die via drager FedEx werd afgeleverd.

Mevrouw M. V. vraagt de burgerlijke boete van artikel van de cao 109, omdat de redenen niet regelmatig, want niet met aangetekende brief, werden meegedeeld.

3.

Art. 5 van de cao 109 bepaalt 3 voorwaarden, die de werkgever moet in acht nemen bij de opgave van de ontslagredenen:

- De mededeling moet gebeuren met aangetekende brief
- Deze aangetekende brief moet worden verzonden binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer.
- De aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

Livanova voldeed niet aan de vereiste van de aangetekende brief. Wanneer de melding gebeurt zonder in achtneming van wat in artikel 5 is bepaald, kan de werknemer op grond van artikel 7 aanspraak maken op de forfaitaire burgerlijke boete.

Mevrouw M. V. heeft door het ontbreken van aangetekende brief en het niet in acht nemen door Livanova van artikel van cao 109 recht op de forfaitaire burgerlijke boete.

4.

Livanova laat echter gelden dat het toepassing vragen van de forfaitaire burgerlijke boete enkel omdat het antwoord niet met aangetekende brief werd gegeven, rechtsmisbruik zou uitmaken, wanneer de werknemer erkent dat hij op een andere wijze kennis heeft genomen van de reden.

Livanova van haar kant argumenteert dat het doel van de cao werd bereikt.

Het verslag bij de cao stelt dat het de bedoeling is gerechtelijke procedures te vermijden.

Het verslag doelt op de beoordeling door de werknemer van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag. Het preventief effect geldt immers volgens het verslag *ten aanzien van*

procedures ter betwisting van een ontslag. Wat betreft de kennisgeving van de redenen verwijst het verslag daarentegen naar een formalistisch kader. Weliswaar heeft de cao 109 een evenwicht gezocht door aan de werkgever geen al te formalistisch kader op te leggen, maar dit omvat dat *de werkgever ... deze redenen immers uit eigen beweging schriftelijk aan de werknemer {kan} meedelen of als antwoord op een geformaliseerd verzoek van de werknemer; in dit laatste geval dient hij dit wel bij aangetekend schrijven te doen.* (ARBEIDSHOF Brussel, 17 mei 2019, onuitgegeven).

Livanova heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om uit eigen beweging de reden concreet mee te delen. In dat geval gaat de deformalisering niet zo ver dat Livanova ontslagen wordt van de voorwaarde van artikel 5 om de reden met aangetekende brief mee te delen. Het beroep van mevrouw M. V. op deze regel is in overeenstemming met de wil van de sociale partners, zoals uitgedrukt in het verslag en kan bezwaarlijk als *kennelijk* onredelijk worden beschouwd.

Het beroep van mevrouw M. V. op de artikelen 5 en 7 van de cao 109 is dan ook niet kennelijk onredelijk, zodat de vordering tot betaling van de forfaitaire burgerlijke boete gegrond is en de tegenvordering tot betaling van een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik ongegrond is.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

3. De vordering met betrekking tot de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op basis van de cao nr 109)

Livanova is niet gehouden tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag aan mevrouw M. V.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

De principes.

1.

Artikel 8 van de CAO nr. 109 gesloten in de NAR op 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag 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.

Het commentaar op artikel acht luidt:

“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.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is

te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen. Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren."

2.

Artikel 10 van CAO nr. 109 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 meegedeeld 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 door het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 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.

3.

Artikel 9 voorziet het volgende :

§ 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.

§ 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.

§ 3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald."

Toepassing op huidig geschil.

1.

In voorliggende betwisting vroeg mevrouw M. V. met aangetekende brief van 8 januari 2018 om haar de motieven voor het ontslag mede te delen, met toepassing van artikel 4 van CAO nr. 109.

Livanova heeft de ontslagredenen meegedeeld met een niet aangetekende brief van 5 maart 2018, zodat zij de ontslagredenen integraal dient te bewijzen, bij toepassing van artikel 10 tweede gedachtestreepje van de cao nr 109.

2.

Livanova verwijst naar de redenen die zij heeft uiteengezet in haar brief van 5 maart 2018 en houdt dus samengevat voor dat mevrouw M. V. werd ontslagen omdat zij noch de verkoops-, noch de gedragsdoelstellingen gerealiseerd had die met haar in september 2017

waren overeengekomen in een plan ter verbetering van haar prestaties (performance improvement plan).

Mevrouw M. V. diende volgende doelstellingen te realiseren over een periode van 3e maanden vanaf 6 september 2017:

- 12 pacemakers (bradycardie) per maand plaatsen in centra waarin zij de eerste contactpersoon was
- 2 tachycardie-implantaten plaatsen voor eind 2017, o.b.v. verwijzingen van ziekenhuizen waar zij de eerste contactpersoon was
- Olivier Blaes ondersteunen bij het ontwikkelen en maximaliseren van de tachycardie business in het zuiden met focus op verwijzingen van de centra waarin zij de eerste contactpersoon was
- een positievere houding aannemen door te stoppen met klagen, scepticisme te vermijden en positief te zijn t.a.v. het CRM-management, de collega's van de klantendienst en de klanten.

Op 23 november 2017 zou Livanova naar eigen zeggen al hebben vastgesteld dat mevrouw M. V. de verkoopdoelstellingen niet behaalde en haar hebben aangespoord tot verbetering, echter zonder succes.

3.

Livanova steunt zich onder andere op het performance improvement plan van september 2017, de aanvulling van 18 december 2017 en de e-mail van 23 november 2017 van de HR Director Elodie Maertens aan mevrouw M. V.

Mevrouw M. V. stelt dat deze documenten niet kunnen in acht worden genomen als bewijs, aangezien zij in het Engels zijn opgesteld en derhalve strijdig zijn met het Nederlandstalige taaldecreet van 19 juli 1973, dat de werkgevers in het Nederlands taalgebied, waartoe Zaventem behoort, verplicht om het Nederlands te gebruiken in al hun sociale betrekkingen.

Met toepassing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet, in de versie van toepassing op deze betwisting, is de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer het Nederlands.

Met toepassing van artikel 1 van het Nederlands Taaldecreet is dit van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben.

Onder exploitatiezetel moet worden verstaan, elke vestiging of elk activiteitencentrum met een zekere stabiliteit waaraan het personeelslid verbonden is.
(vgl. Cass. 22 april 2002, R. W. 2002-2003, 1542; Arbh. Brussel 19 februari 2010, J.T.T. 2010, 301; Arbh. Brussel 19 april 2010, J.T.T. 2010, 392)

De exploitatiezetel van Livanova is gelegen in Zaventem, gemeente in het Nederlandse taalgebied.

Artikel 2 van het Nederlands Taaldecreet schrijft voor dat de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers het Nederlands is.

Artikel 3 specificeert dat onder sociale betrekkingen moet worden verstaan, de mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers, die rechtstreeks en onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreet zijn de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig. Deze nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

Hieruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan. (vgl. Cass. 31 januari 1978, T.S.R. 1978, 329)

Met arrest van 16 april 2013 verklaarde de Grote Kamer van het Hof van Justitie voor recht dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, zoals het Nederlands Taaldecreet, die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

(H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA)

Het hiervoor weergegeven arrest van het Hof van Justitie kan enkel worden toegepast op arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.

De toetsing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet aan artikel 45 VWEU impliceert immers dat de uitlegging door het Hof moet worden gezien vanuit de doelstelling van het vrij verkeer van werknemers binnen de lidstaten van de Europese Unie.

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet een grensoverschrijdend karakter heeft. Hierbij merkt het arbeidshof op dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 16 april 2013 de overeenkomst tussen de heer L en zijn werkgever als een overeenkomst met grensoverschrijdend karakter heeft beschouwd, rekening houdend met de (Nederlandse) nationaliteit van de heer L, en met het feit dat zijn werkgever ('P' NV) een dochteronderneming is van een Singaporese groep, niettegenstaande het feit de werkgever in België gevestigd was en de werknemer hoofdzakelijk in België werkte.

Het arbeidshof leidt het grensoverschrijdend karakter van de arbeidsovereenkomst tussen mevrouw M. V. en Linanova af uit het feit dat Linanova weliswaar een onderneming is met vestiging in België, doch deel uitmaakt van een Internationale groep, met name de groep Livanova, die gevestigd is op diverse continenten en alleen al in Europa vestigingen heeft in Oostenrijk, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Noorwegen, Polen, Spanje, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Aangezien de arbeidsovereenkomst tussen mevrouw M. V. en Livanova een grensoverschrijdend karakter heeft, kan mevrouw M. V. zich niet beroepen op de nietigheid van het performance improvement plan van september 2017, de aanvulling van 18 december 2017 en de e-mail van 23 november 2017 van de HR Director Elodie Maertens aan mevrouw Alpha.

In zijn arrest van 16 april 2013 heeft het Hof van Justitie inderdaad gesteld dat de sanctie die het Nederlands Taaldecreet aan de overtreding van zijn bepalingen verbindt, met name de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten, strijdig is met artikel 45 VWEU.

Een prejudicieel arrest van het Hof van Justitie heeft immers ook bindende werking ten aanzien van alle andere rechterlijke instanties van de lidstaten die op de in het arrest beantwoorde vragen stoten.

(vgl. K. Lenaerts en P. Van Nuffel, Europees recht in hoofdlijnen, 4de uitgave, Mak/u, Antwerpen/Apeldoorn 2008, nr. 872)"

(Zie arbeidshof te Brussel van 23 februari 2018 (2016-AB-1137).

4.

Mevrouw M. V. betwist in se niet dat er op 6 september 2017 een performance improvement plan werd overeengekomen en werd opgestart voor een duur van 3 maanden, noch dat de doelstellingen met betrekking tot de 12 pacemakers en de 2 tachycardie implantaten niet werden behaald.

Zij houdt echter voor dat er nooit opvolging en feedback werd gegeven aan dit performance improvement plan en de tachycardie implantaten niet haar business waren.

Nochtans blijkt uit een e-mail van 23 november 2017 dat er wel degelijk opvolging en feedback werd gegeven aan het performance improvement plan en mevrouw M. V. wel degelijk actief was in de tachycardie business.

"Dag M. V.,

Vanochtend bespraken wij samen het verloop van jouw performance improvement plan. Bedankt voor jouw tijd tijdens deze meeting.

Via deze e-mail wens ik samen te vatten wat werd besproken:

- doelstelling van 12 pacemakers per maand: dit werd tot op heden niet bereikt (10 in september, 7 in oktober, 10 in november tot nu toe)*
- ondersteuning om de tachy business te ondersteunen: in Q4 is er nog geen tachy business geweest.*

Wij begrepen van u dat u uw best doet en rekenen erop dat u meer vooruitgang zal boeken."

Naar het oordeel van het arbeidshof levert Livanova op afdoende wijze het bewijs van de door haar aangevoerde ontslagredenen.

De vordering van mevrouw M. V. tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag is derhalve ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

4. De vordering met betrekking tot de uitwinningsvergoeding.

Livanova is niet gehouden tot betaling van een uitwinningsvergoeding aan mevrouw M. V.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

De principes.

1.

Artikel 101 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt:

"Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht

tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar. Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

De uitwinningsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.”

2.

Om gerechtigd te zijn op de uitwinningsvergoeding, dient de werknemer derhalve aan volgende voorwaarden te voldoen:

- tewerkgesteld geweest zijn als handelsvertegenwoordiger,
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minstens een jaar in dienst zijn geweest bij de werkgever
- cliënteel hebben aangebracht
- zijn ontslagen zonder dringende reden of ontslag genomen hebben omwille van dringende redenen
- nadeel hebben geleden uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3.

Artikel 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten omschrijft de handelsvertegenwoordiger als volgt:

“De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliëntele op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn naar luid van deze wet geen handelsvertegenwoordiger : de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst (in de zin van de wet betreffende de

handelsagentuurovereenkomst), een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt.”

Artikel 88 van de wet van juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

“Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 90 toegekende recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.”

De hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger wordt dus toegekend aan werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- cliënteel opsporen of bezoeken
- onderhandelen over en het sluiten van zaken met dat cliënteel
- handelen onder het gezag, voor rekening en in naam van een opdrachtgever (werkgever)
- deze activiteit is het belangrijkste voorwerp van de arbeidsovereenkomst.

Enkel de werkelijke activiteiten van de werknemer zijn bepalend voor de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger, niet de kwalificatie die partijen aan de werknemer hebben toegekend.

Opsporen en bezoeken van cliënteel zijn twee verschillende, zij het complementaire activiteiten zijn: bezoeken van klanten wijst op het behoud van de bestaande klanten, met wie over zaken wordt onderhandeld of met wie zaken worden afgesloten, het opsporen van cliënteel wijst op het zoeken van nieuwe klanten, die eerst tot klant moeten worden gemaakt alvorens met hen over zaken kan worden onderhandeld of zaken worden afgesloten (zie ook Arbh. Brussel 5 juni 2015, J.T.T. 2013, 407).

Onder cliënteel dient te worden begrepen, de natuurlijke of rechtspersoon die door het stellen van handelsdaden afnemer wordt van een goed of een dienst.

4.

Overeenkomstig artikel 1315 van het burgerlijk wetboek en artikel 870 van het gerechtelijk wetboek, dient de werknemer die zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers beroept, deze hoedanigheid te bewijzen (zie ook Cass. 5 mei 2014., R.OW. 2014- 15,afl. 32, 1261).

Toepassing op huidig geschil

1.

Mevrouw M. V. dient met toepassing van de hiervoor aangehaalde principes aan te tonen dat zij door Livanova werd belast om cliënteel op te sporen en te bezoeken, met het oog op het onderhandelen over of het afsluiten van zaken, en dat zij deze activiteit op bestendige wijze uitoefende, en nog uitoefende op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.

Naar het oordeel van het arbeidshof toont mevrouw M. V. niet aan dat zij in hoofdzaak de taak van handelsvertegenwoordiger uitoefende.

3.

Uit de stukken van het dossier blijkt dat Livanova in België actief is als verdeler van medisch, chirurgisch en cardiologisch materiaal. Haar cliënteel bestaat uit ziekenhuizen, ziekenhuisgroepen en apotheken, met wie zij raamovereenkomsten sluit, onderhandeld door de Business Team Leader of de Country Manager. Binnen deze raamovereenkomsten worden individuele verkopen onderhandeld met betrekking tot de producten van Livanova.

In de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 10 juni 2005 werd de functie van mevrouw M. V. omschreven als "Sales Representative Vascular Therapy".

Met addendum d.d. 23 november 2007 werd haar functie gewijzigd en vanaf 1 januari 2008 oefende zij de functie uit van "CRM Sales Engineer".

Mevrouw M. V. oefende dus een commerciële functie uit in het kader waarvan zij apotheken en ziekenhuizen bezocht.

De betwisting tussen partijen heeft in casu betrekking op de vraag of mevrouw M. V. de ziekenhuis- en apotheekbezoeken aflegde met het oog op het onderhandelen over en/of het sluiten van individuele verkoopovereenkomsten met betrekking tot de producten van Livanova, in naam en voor rekening van Livanova, en deze activiteiten in hoofdzaak uitoefende.

Concreet blijkt uit de stukken van het dossier dat zij bij haar ziekenhuisbezoeken verkoopsbevorderende contacten had met cardiologen en dat zij chirurgische ingrepen bijwoonde in het operatiekwartier, wanneer implantaten van Livanova geplaatst werden, om hierover technisch advies te geven. Mevrouw M. V. had daartoe opleidingen gevolgd. Zij was ook regelmatig aanwezig bij de controleonderzoeken na de plaatsing van een implantaat van Livanova.

Deze activiteit kan niet worden beschouwd als onderhandelen over en het sluiten van zaken met cliënteel.

Uit de stukken van het dossier blijkt dat de onderhandelingen met betrekking tot de raamovereenkomsten en individuele verkoopovereenkomsten bij Livanova niet door mevrouw M. V., maar door andere personen werd gevoerd.

Bij Livanova werden de offertes aan de klanten ondertekend door de Sales Manager (mevrouw H. V.), de Country Manager, (de heer P. B.), of de Holters Sales & Technical Support Verantwoordelijke (de heer G. D.). Zij ondertekenden alleen of eventueel samen met mevrouw M. V. Mevrouw M. V. had geen autonome beslissingsbevoegdheid.

Ook bij de ziekenhuizen werden de onderhandelingen met betrekking tot de raamovereenkomst of de individuele verkoopovereenkomsten gevoerd door andere personen dan door de cardiologen met wie mevrouw M. V. contact had, met name door de aankoopdiensten en/of ziekenhuisapotheken.

Het feit dat de cardiologen hun voorkeuren aan de apotheken doorgaven, en dat deze daar rekening mee hielden, doet daar geen afbreuk aan. Het feit dat vele cardiologen mevrouw M. V. als contactpersoon bestempelen in een aantal schriftelijke verklaringen is in dat opzicht dan ook irrelevant.

Dat deze artsen, die protheses plaatsen, een voorkeur aangeven om te werken met producten van een bepaalde leverancier, betekent niet dat zij klant worden van die leverancier.

Mevrouw M. V. toont derhalve niet aan dat zij cliënteel opspoorde of bezocht en met cliënteel onderhandelde over zaken en/of zaken afsloot.

De instructie van Livanova aan mevrouw M. V. om haar verkopen aan directe klanten te verhogen, de toekenning aan mevrouw M. V. van variabel loon, gelieerd aan de verkoopresultaten, de deelname door mevrouw M. V. aan "*sales trainingen*", de organisatie door mevrouw M. V. van verkoopacties, doen hieraan geen afbreuk.

De bevestiging door de HR manager in een e-mail die dateert kort na het ontslag dat een uitwinningsvergoeding betaald zou worden is geen bewijs dat het recht daarop bestond.

De vordering is ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

5. De vordering met betrekking tot de POM bonus.

Livanova is niet gehouden tot betaling van een POM bonus aan mevrouw M. V.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Mevrouw M. V. vordert de betaling van een bedrag van 4.000 euro bruto ten titel van de POM bonus meer een bedrag van 626,80 euro ten titel van vakantiegeld daarop.

2.

Het arbeidshof is van oordeel dat mevrouw M. V. niet het bewijs levert dat zij gerechtigd is op de betaling van deze bonus.

3.

De uitvoering van arbeid geeft recht op de overeengekomen verloning.

Mevrouw M. V. steunt haar vordering op een Engelstalige bonusbrief van januari 2017 en een Engelstalig bonusberekeningsblad (2017 bonus calculation sheet) om te stellen dat zij gerechtigd is op een bonus van 20% van 20.000 euro, met name 4.000 euro.

Livanova van haar kant beroept zich op artikel 10, tweede lid van het Engelstalige korte termijn bonusplan (short term incentive – plan document) om te stellen dat mevrouw M. V. daarop niet is gerechtigd, omdat zij niet meer in dienst was op het ogenblik van de betaling.

4.

Mevrouw M. V. stelt ten onrechte dat dit laatste document niet kan in acht worden genomen, aangezien dit document in het Engels is opgesteld en derhalve strijdig is met het Nederlandstalige taaldecreet van 19 juli 1973, dat de werkgevers in het Nederlands taalgebied, waartoe Zaventem behoort, verplicht om het Nederlands te gebruiken in al hun sociale betrekkingen.

Zoals reeds hierboven werd uiteengezet met betrekking tot de vordering inzake de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, is het arbeidshof van oordeel dat, met inachtneming van het arrest van 16 april 2013 van de Grote Kamer van het Hof van Justitie, de arbeidsovereenkomst tussen mevrouw M. V. en Livanova een grensoverschrijdend karakter heeft, zodat mevrouw M. V. zich niet kan beroepen op de nietigheid van het Engelstalige korte termijn bonusplan (short term incentive – plan document).

5.

Verder beroept mevrouw M. V. zich op artikel 1174 BW.

Enkel een zuiver potestatieve voorwaarde maakt een verbintenis nietig.

Het al dan niet in dienst zijn van een werknemer op een bepaald ogenblik is niet louter afhankelijk van de wil van de werkgever.

Artikel 1178 van het Burgerlijk Wetboek veronderstelt het bestaan van een fout in hoofde van de werkgever.

In casu is de regel van artikel 1178 van het burgerlijk wetboek niet van toepassing, omdat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Livanova met betaling van een opzeggingsvergoeding geen contractuele fout uitmaakt.

De aanwezigheidsvoorwaarde is in deze omstandigheden rechtsgeldig.

Het wordt niet betwist dat mevrouw M. V. niet meer in dienst was op het ogenblik van de betaling van de bonus, zodat zij daarop niet gerechtigd is, in toepassing van op artikel 10, tweede lid van het korte termijn bonusplan.

6.

De vordering is niet gegrond.

het incidenteel beroep is gegrond.

6. De vordering met betrekking tot de feestdag van 1 januari 2018 te vermeerderen met vertrekvakantiegeld

Livanova is gehouden tot betaling van een bedrag van 321,69 euro bruto ten titel van loon voor de feestdag van 1 januari 2018, evenals een bedrag van 50,27 euro bruto ten titel van vakantiegeld daarop aan mevrouw M. V.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Overeenkomstig artikel 14 van het KB van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, is de werkgever gehouden tot betaling van :

1° ...

2° het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.

...

Behalve in het geval waarin de arbeidsovereenkomst zou beëindigd worden ten gevolge van een staking, is de bepaling van het eerste lid niet van toepassing wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt.

De verplichting tot betaling van het loon houdt in elk geval op zodra de werknemer begint te arbeiden voor een nieuwe werkgever.

2.

Aangezien mevrouw M. V. met een verklaring op eer aantoont dat zij niet tewerkgesteld was bij een andere werkgever op 1 januari 2018, is zij gerechtigd op het loon voor deze feestdag voor een bedrag van 327,69 euro bruto.

Bij toepassing van artikel 46 van het vakantiebesluit van 30 maart 1967 is Livanova vertrekvakantiegeld verschuldigd op het loon voor de feestdag van 1 januari 2018 voor een bedrag van 327,69 euro bruto vermenigvuldigd met 15,34% of 50,27 euro bruto.

De vordering is op dit punt gegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

7. De vordering met betrekking tot het achterstallig feestdagenloon op het betaalde variabele loon gedurende de tewerkstelling

Livanova is gehouden tot betaling aan mevrouw M. V. van een bedrag van 1 euro bruto provisioneel ten titel van feestdagenloon op het betaalde variabele loon gedurende de tewerkstelling.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Op grond van artikel 8 van het KB van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, is de werkgever aan de bediende die geheel of gedeeltelijk worden betaald met variabel loon, gewoon vast loon verschuldigd voor de feestdag, en het dagelijks gemiddelde van het veranderlijke loon dat zij hebben verdiend over een welbepaalde referentie periode, zoals beschreven in artikel 8.

2.

Mevrouw M. V. ontving gedurende de volledige periode van tewerkstelling variabel loon. Zij stelt dat het feestdagenloon dat zij gedurende de tewerkstelling heeft ontvangen, enkel werd berekend op het vaste loon, en niet op het variabele loon.

Dit wordt door de werkgever niet ernstig betwist.

3.

Livanova toont niet aan dat zij het feestdagenloon ook heeft berekend en betaald in functie van het variabele loon dat mevrouw M. V. heeft verdiend.

De vordering is gegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

8. De vordering met betrekking tot de kapitalisatie van de intresten

Livanova is gehouden tot betaling aan mevrouw M. V. van de intresten op de bedragen waartoe zij wordt veroordeeld, gekapitaliseerd.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

A. De principes.

1.

Artikel 1154 van het burgerlijk wetboek bepaalt dat vervallen interesten van kapitalen interest kunnen opbrengen, ofwel ten gevolge van een gerechtelijke aanmaning ofwel ten gevolge van een bijzondere overeenkomst, mits de aanmaning of de overeenkomst betrekking heeft op interesten die ten minste voor een geheel jaar verschuldigd zijn.

2.

Opdat kapitalisatie van intresten mogelijk zou zijn, moeten drie voorwaarden samen vervuld zijn:

1. het moet gaan om vervallen interest van kapitalen;
2. over een heel jaar verschuldigd;
3. er moet een gerechtelijke aanmaning zijn, die bij elke jaarlijkse vervaldag hernieuwd moet worden (J. PETIT, "Interest", *APR*, p. 194, nr. 207).

3.

Wat betreft de eerste voorwaarde, mag de term kapitalen niet beperkt worden uitgelegd in de zin van geleende kapitalen, doch dit betreft ook sommen verschuldigd als gevolg van een rechterlijke beslissing (J. PETIT, a.w., p. 194, nr. 208).

Aldus kan artikel 1154 B.W. toepassing krijgen betreffende wettelijke intrest van een vergoeding die wordt toegekend wegens de onregelmatigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Cass., 13 april 1987, *Arr. Cass.* 1986 –87, 1094 met conclusie Openbaar Ministerie).

4.

De kapitalisatie kan niet geweigerd worden op grond van het argument dat het bedrag van de hoofdschuld nog betwist wordt, omdat men anders aan artikel 1154 B.W. een voorwaarde toevoegt (A. VAN OEVELEN, *Interessen*, syllabus C.B.R. 9 december 2008, 29 met verwijzing naar Cass., 30 januari 1896, *Pas.* 1896, I, 79 met conclusie O.M.; Cass., 16 december 2002, *JTT* 2003, 89, *RW* 2004-05, 1500, noot A. VAN OEVELEN).

5.

De kapitalisatie is dan ook mogelijk voor zover de vervallen intresten over een heel jaar verschuldigd zijn (tweede voorwaarde).

6.

Wat betreft de derde voorwaarde, kan de gerechtelijke aanmaning gebeuren in een dagvaarding (Cass. 7 september 1978, *RW* 1978-79, 2223) of in een neergelegde conclusie (Cass. 18 juni 1981, *JT* 1981, 672, *RW* 1982-83, 383; Cass. 26 juni 1989, *Arr. Cass.* 1988-89, 1285; Cass. 17 januari 1992, *TBH* 1993,237).

B. Toepassing op huidig geschil.

1.

Mevrouw M. V. is gerechtigd op interesten aan de wettelijke intrestvoet op de betaling van de in dit arrest toegekende vergoedingen vanaf haar ontslag op datum van 26 december 2017, wat niet wordt betwist door Livanova (artikel 10 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965).

2.

De bedragen waartoe Livanova wordt veroordeeld vloeien voort uit haar contractuele verplichtingen, meer bepaald uit de arbeidsovereenkomst en maken derhalve “kapitaal” uit in de zin van artikel 1154 van het burgerlijk wetboek.

Het wordt niet betwist dat de conclusies, neergelegd op 27 februari 2019, en waarbij mevrouw M. V. de kapitalisatie van vervallen intresten vordert, gelden als aanmaning.

De vervallen intresten zijn in casu over een heel jaar verschuldigd.

De vordering tot kapitalisatie is gegrond.

9. De vordering met betrekking tot de sociale documenten

Livanova is gehouden aan mevrouw M. V. de sociale documenten af te leveren met betrekking tot de rechten die haar in dit arrest worden toegekend, onder verbeurte van een dwangsom.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Artikel 137, paragraaf 1, ten eerste van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering verplicht de werkgever om uit eigen beweging een werkloosheidsbewijs aan de werknemer te overhandigen, genaamd “formulier C4”. Dit document is nodig teneinde de werknemers toe te laten werkloosheidsuitkeringen te bekomen.

De werkgever moet op dit document precieze gegevens vermelden met betrekking tot onder andere het motief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de periode die gedekt is door de verbrekingsvergoeding. Deze vermelding is essentieel om het recht van de werknemers op werkloosheidsuitkeringen vast te leggen.

De verplichting voor de werkgever om op dit document bepaalde gegevens in te vullen vereist dat de gegevens met de realiteit overeenstemmen. Indien tijdens een gerechtelijke procedure blijkt dat dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat een dringende reden niet wordt weerhouden of overmacht niet wordt weerhouden, en dat een verbrekingsvergoeding is verschuldigd, dan moet de werkgever de verkeerde gegevens die hij heeft ingevuld op het formulier C4 verbeteren. Concreet moet hij dus een verbeterd formulier C4 afgeven dat met de realiteit overeenstemt.

2.

Artikel 21 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voorziet dat bij het einde van de overeenkomst de werkgever verplicht is de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

3.

Livanova moet derhalve aan mevrouw M. V. de sociale documenten afleveren met betrekking tot de rechten die haar bij dit arrest worden toegekend, overeenkomstig wat hierboven werd uiteengezet, onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per dag en per onttrekken document, met een maximum van 500 euro.

De vordering is gegrond.

Het hoofdberoep is gegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

10. De vordering met betrekking tot de kosten van het geding

Zowel Livanova als mevrouw M. V. dienen hun eigen kosten te dragen.

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

In toepassing van artikel 1017 alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij.

2.

Artikel 1017 alinea 4 van het gerechtelijk wetboek laat de rechter toe de kosten om te slaan wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld.

3.

In casu worden beide partijen omtrent enig geschilpunt in het ongelijk gesteld.

Het arbeidshof slaat derhalve de kosten gedeeltelijk om, zodat iedere partij zijn eigen kosten draagt.

Alle andere middelen zijn ter zake niet dienend.

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 2,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Wat betreft het saldo opzeggingsvergoeding.

Verklaart het hoger incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot betaling aan mevrouw M. V. van het bedrag van 3.277,51 euro bruto, meer de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Wat betreft de forfaitaire burgerlijke sanctie op grond van de cao nummer 109.

Verklaart het hoger incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot betaling aan mevrouw M. V. van het bedrag van 5.414,72 euro bruto, meer de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Wat betreft de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op basis van de cao nummer 109.

Verklaart het hoger incidenteel beroep gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de uitwinningsvergoeding.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de POM bonus.

Verklaart het incidenteel beroep gegrond.

Hervormt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de feestdag van 1 januari 2018 te vermeerderen met vertrekvakantiegeld.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot betaling aan mevrouw M. V. van het bedrag van 321,69 euro bruto evenals 50,23 euro bruto, meer de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Wat betreft het achterstallig feestdagenloon op het betaalde variabele loon gedurende de tewerkstelling.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot betaling aan mevrouw M. V. van het bedrag van een 1 euro bruto provisioneel, meer de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Wat betreft de kapitalisatie van de intresten.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot betaling van de intresten aan de wettelijke intrestvoet op de intrest vervallen sedert 27 februari 2019, gekapitaliseerd.

Wat betreft de vordering inzake de sociale documenten.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Veroordeelt de N.V Livanova Belgium tot afgifte aan mevrouw M. V. van de sociale documenten (loonfiche en fiche 281.10) onder verbeurte van een dwangsom van 50 euro per dag en per ontbrekend document vanaf twee maanden na betekening van huidige arrest, en met een maximum van 500 euro.

Wat betreft de vordering tot schadevergoeding wegens misbruik van recht (tegenvordering).

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de tegenvordering ongegrond.

Wat betreft de kosten van het geding

Zegt dat elke partij haar eigen kosten draagt.

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

A. SCHOENMAEKERS, raadsheer,
M. VAN AKEN, plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
D. HEYVAERT, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE, griffier.

A. SCHOENMAEKERS

D. VAN DEN BROECKE

M. VAN AKEN

D. HEYVAERT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 8 december 2020 door:

A. SCHOENMAEKERS, raadsheer,
bijgestaan door
D. VAN DEN BROECKE, griffier.

A. SCHOENMAEKERS

D. VAN DEN BROECKE.