



Repertoriumnummer 2017/
Datum van uitspraak 13 januari 2017
Rolnummer 2015/AB/882

Uitgifte

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

B.-P. G., wonende X,

appellant,

vertegenwoordigd door mr. MORTIER Karel, advocaat te 1170 BRUSSEL, Terhulpsesteenweg 181/24

tegen

A.-B. I. NV, met maatschappelijke zetel te Y,

geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. DE MAERE Julie, advocaat te 9000 GENT, F. Lousbergskaaï 103 bus 4-5

*

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 op 13-07-2015 door de arbeidsrechtbank Leuven, 1^{STE} B kamer (A.R. 14/465/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 21 september 2015,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 09 december 2016, waarna de debatten werden gesloten, het mondeling advies door het Openbaar Ministerie werd gegeven met repliek door appellant, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op 6 januari 2017 doch uitgesproken op heden.

*

I. FEITEN

1.-

De heer B.-P. trad op 1 januari 2000 in dienst van de NV I. B., thans A.-B. I. NV (hierna genoemd de NV) met aanstellingsbrief van 6 december 1999. Zijn oorspronkelijke functie was deze van 'account manager outdoor'.

Het staat niet ter discussie dat, voorafgaand aan deze tewerkstelling, de heer B.-P. vanaf 1985 actief was in het familiebedrijf 'Brasserie B.-P.', waar hij vanaf 1988 afgevaardigd bestuurder was tot de overname door de 'Brasserie S.', waar hij dan actief was als werkend vennoot.

Deze laatste firma werd dan overgenomen door de NV I. B. einde 1999.

2.-

Met aangetekende brief van 16 juni 2006 maakte de heer B.-P. een aantal opmerkingen met betrekking tot een functiewijziging, die hij als onwettig en moeilijk te begrijpen bestempelde en waarbij hij vaststelde dat de voorstellen voor een nieuwe functie vaag bleven.

Met aangetekende brief van 13 maart 2009 meldde de NV naar aanleiding van een gesprek dat partijen hadden op 9 maart, dat aan de nieuwe functie die de heer B.-P. vanaf 2006 uitoefende na de herstructurering van hetzelfde jaar geen terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen was verbonden, dat dit in een bedrijfs-cao was voorzien dat de werknemer in dat geval nog gedurende drie jaar verder mocht beschikken over een bedrijfswagen, in het geval van de heer B.-P. tot 31 juli 2009.

Met aangetekende brief van 26 mei 2009 betwistte de heer B.-P. dat de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen verbonden was aan de hand van zijn functie, en stelde hij een aantal voorwaarden met betrekking tot het verder uitoefenen van deze functie ('business designer').

3.-

Met brief van 22 maart 2010, door de NV voor ontvangst ondertekend op dezelfde datum, deed de heer B.-P. een aanvraag tot voltijdse loopbaanonderbreking in het kader van

tijdscrediet, vanaf 1 april 2010 voor een eerste periode van zes maanden, en op zijn vraag verlengbaar met minimumperiodes van drie maanden en een maximale duur van vijf jaar.

Uiteindelijk nam de heer B.-P. het voltijdse tijdscrediet op vanaf 1 mei 2010 tot 31 december 2012. Dit werd geconcretiseerd in een aantal aanhangsels aan de arbeidsovereenkomst waarin de modaliteiten voor schorsing van de arbeidsovereenkomst werden bepaald.

Tijdens deze periode oefende de heer B.-P. een functie uit als regionaal politiek adviseur van een politieke partij, waarvoor hij tevens zetelde als provinciaal raadslid.

4.-

Klaarblijkelijk hadden partijen in de laatste maanden van 2012 contacten over de verdere tewerkstelling van de heer B.-P., doch zonder resultaat.

In eerste instantie leekt het de bedoeling van de heer B.-P. om niet langer gebruik te maken van tijdscrediet maar over te stappen op een systeem dat hem zou toelaten het werk te hervatten en zijn mandaat als provinciaal raadslid uit te oefenen; later wenste hij toch een verlenging van het tijdscrediet voor drie maanden.

Vermits een oplossing uitbleef, sloten partijen op 21 december 2012 een overeenkomst tot conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2013 tot 31 maart 2013.

5.-

Met aangetekende brief van 29 maart 2013 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst per 2 april 2013 en met aanzegging van betaling van een redelijke opzeggingsvergoeding.

Zij betaalde aan de heer B.-P. een opzeggingsvergoeding van 55.276,05 euro, naar haar zeggen gelijk aan 10 maanden loon.

Als juiste oorzaak van de werkloosheid werd op het werkloosheidsbewijs C4 van 30 april 2013 vermeld: 'reorganisatie'.

6.-

Met brief van 25 juni 2013 (waarin sprake is van eerdere brieven van 4 april en 2 mei 2013, die niet worden bijgebracht) betreurde de vakorganisatie van de heer B.-P. dat de NV geen inspanning had gedaan om voor betrokkene een gelijkwaardige job te zoeken en vorderde zij naleving van de cao van 24 juni 2011.

Met brief van 20 september 2013 betwistten de raadslieden van de NV de vorderingen van de vakorganisatie.

II. RECHTSPLEGING

7.-

Met inleidende dagvaarding van 31 maart 2014 vorderde de heer B.-P. voor de arbeidsrechtbank te X betaling door de NV van volgende bedragen:

167.976,12 euro provisioneel aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

25.400,00 euro netto buitengewone vertrekpremie met toepassing van artikel 17.2.2 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

10.000,00 euro vergoeding werkzekerheid met toepassing van artikel 26 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

46.190,10 euro provisioneel beschermingsvergoeding tijdscrediet, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

46.190,10 euro provisioneel forfaitaire schadevergoeding wegens ontslag om discriminatoire redenen, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van de gecorrigeerde sociale documenten op straffe van een dwangsom van 25,00 euro per ontbrekend document en per dag vertraging, te rekenen vanaf de 30^{ste} dag na betekening van het tussen te komen vonnis, en de voorlopige uitvoerbaarheid van dit vonnis zonder enige beperking.

8.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank op 26 maart 2015, bepaalde de heer B.-P. de gevorderde bedragen als volgt:

168,209,38 euro provisioneel aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

25.400,00 euro netto buitengewone vertrekpremie met toepassing van artikel 17.2.2 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

10.000,00 euro vergoeding werkzekerheid met toepassing van artikel 26 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

46.238,37 euro provisioneel beschermingsvergoeding tijdskrediet, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

46.238,37 euro provisioneel forfaitaire schadevergoeding wegens ontslag om discriminatoire redenen, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde verder de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

9.-

Met vonnis van 13 juli 2015 verklaarde de arbeidsrechtbank te Leuven de vordering van de heer B.-P. ontvankelijk doch slechts zeer gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling aan de heer B.-P. van 14.648,76 euro saldo opzeggingsvergoeding.

De NV werd veroordeeld tot de kosten van dagvaarding en elke partij werd voor het overige verwezen in de eigen gemaakte kosten.

10.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.

11.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Y op 21 september 2015, tekende de heer B.-P. hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 13 juli 2015 werd gewezen door de arbeidsrechtbank te X.

Hij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou vernietigen en de NV zou veroordelen tot betaling van:

167.976,12 euro provisioneel aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

25.400,00 euro netto buitengewone vertrekpremie met toepassing van artikel 17.2.2 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

10.000,00 euro vergoeding werkzekerheid met toepassing van artikel 26 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

46.190,10 euro provisioneel beschermingsvergoeding tijdskrediet, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

46.190,10 euro provisioneel forfaitaire schadevergoeding wegens ontslag om discriminatoire redenen, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van de gecorrigeerde sociale documenten op straffe van een dwangsom van 25,00 euro per ontbrekend document en per dag vertraging, te rekenen vanaf de 30^{ste} dag na betekening van het tussen te komen vonnis.

Tenslotte vorderde hij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in eerste en tweede aanleg.

12.-

In zijn syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 1 september 2016, bepaalde de heer B.-P. de gevorderde bedragen als volgt:

17.621,23 euro provisioneel vervangende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

146.421,49 euro provisioneel aanvullende opzeggingsvergoeding, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

25.400,00 euro netto buitengewone vertrekpremie met toepassing van artikel 17.2.2 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

10.000,00 euro vergoeding werkzekerheid met toepassing van artikel 26 van de cao van 24 juni 2011, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 26 juni 2013 en de gerechtelijke intrest

46.238,37 euro provisioneel beschermingsvergoeding tijdskrediet, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest

46.238,37 euro provisioneel forfaitaire schadevergoeding wegens ontslag om discriminatoire redenen, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en de gerechtelijke intrest.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

13.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

A. De vorderingen geheel of gedeeltelijk gesteund op de cao van 24 juni 2011

1. Toepasselijkheid van de cao van 24 juni 2011

14.-

Op 24 juni 2011 sloten de NV en aanverwante vennootschappen enerzijds en de representatieve werknemersorganisaties anderzijds een cao, die volgens de inleidende bepalingen de sociale maatregelen bepaalt die toepasselijk zijn op de werknemers die getroffen worden door een ontslag wegens economische redenen en op de werknemers die zouden ontslagen worden in het kader van een collectief ontslag, indien de NV binnen de geldigheidsduur van de cao tot dergelijke aankondiging zou overgaan en haar intentie zou bevestigen op het einde van de informatie- en consultatiefase.

Artikel 2.2 van deze cao bepaalt dat zij van toepassing is op werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die 'geïmpacteerd' zijn door de economische maatregelen in artikel 1 van de cao, te weten herstructurering, ontslag om economische redenen of collectief ontslag.

Artikel 2.4 van de cao bepaalt verder dat hij niet van toepassing is onder andere op de werknemers die ontslagen worden wegens redenen die geen verband houden met de herstructurering (met name bij ontslag om dringende reden of om een reden die verband houdt met hun gedrag).

15.-

De NV argumenteert dat de heer B.-P. 'niet werd ontslagen om economische redenen maar omwille van het feit dat geen gelijkwaardige functie kon gevonden worden gelet op zijn eigen houding en gedrag'.

Het enkele feit dat de NV op het werkloosheidsbewijs C4 melding maakt van 'reorganisatie' als oorzaak van de werkloosheid staat er niet aan in de weg dat de NV gedurende de ganse procedure hetzelfde ontslagmotief blijft aanvoeren, motief dat geen verband houdt met de maatregelen die de NV nam of wenste te nemen ten gevolge van de reorganisatie.

16.-

Het arbeidshof stelt verder vast dat de heer B.-P. ook niet aanvoert dat zijn ontslag kadert in een herstructurering. Hij argumenteert enkel dat het toepassingsgebied van de cao ruimer is dan de werknemers (met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) die ontslagen worden om redenen die verband houden met reorganisatie (herstructurering, ontslag om economische redenen of collectief ontslag).

Zijn stelling steunt op de foutieve premisse dat de tekst van artikel 2.4 van de cao een limitatieve opsomming geeft van de werknemers die uitgesloten worden.

De tekst van artikel 2 van de cao dient immers in zijn geheel gelezen te worden en maakt duidelijk dat van het toepassingsgebied worden uitgesloten, de werknemers die mogelijk getroffen kunnen zijn door de maatregelen in het kader van de reorganisatie, maar om andere redenen, die verband houden met hun gedrag, aan de deur worden gezet.

17.-

Gelet op wat voorafgaat is het arbeidshof van oordeel dat de heer B.-P. geen beroep kan doen op de bepalingen van de cao van 24 juni 2011, net zomin als de NV dit trouwens kan doen.

2. Gevolgen van de niet toepasselijkheid van de bepalingen van de cao

2.1. De vordering van de heer B.-P. tot betaling van een buitengewone vertrekpremie

18.-

De vordering van de heer B.-P. tot betaling van een buitengewone vertrekpremie is gesteunde op artikel 17.2.2 van de cao van 24 juni 2011.

Vermits de heer B.-P. geen beroep kan doen op de bepalingen van deze cao, dient dit onderdeel van zijn oorspronkelijke vordering als ongegrond te worden afgewezen.

19.-

Volledigheidshalve merkt het arbeidshof op dat de stelling van de heer B.-P. dat het toepassingsgebied van artikel 17 van de cao van 24 juni 2011 ruimer zou zijn dan het algemene toepassingsgebied van deze cao, niet kan worden weerhouden.

Artikel 16 maakt immers duidelijk dat de bepalingen van hoofdstuk V van de CAO enkel betrekking hebben op ‘geïmpacteerde’ werknemers, een begrip dat moet worden gelezen in dezelfde zin als hetzelfde begrip in artikel 2 van de cao en betrekking heeft op werknemers die ‘geïmpacteerd’ zijn door de economische maatregelen in artikel 1 van de cao, te weten herstructurering, ontslag om economische redenen of collectief ontslag.

Het ontslag van de heer B.-P. houdt geen verband met deze economische maatregelen zodat hij geen ‘geïmpacteerd’ werknemer is en geen beroep kan doen op toepassing van artikel 17.2.2.

2.2. De vordering van de heer B.-P. tot betaling van een vergoeding werkzekerheid

20.-

De vordering van de heer B.-P. tot betaling van een vergoeding werkzekerheid is gesteund op artikel 26 van de cao van 24 juni 2011.

Vermits de heer B.-P. geen beroep kan doen op de bepalingen van deze cao, dient dit onderdeel van zijn oorspronkelijke vordering als ongegrond te worden afgewezen.

21.-

Zelfs indien zou worden aanvaard dat de heer B.-P. wel beroep kan doen op de bepalingen van deze cao, beroept hij zich ten onrechte op de bepaling van artikel 26 van de cao van 24 juni 2011.

De tekst van dit artikel maakt immers duidelijk dat enkel een garantie wordt gegeven dat binnen een periode van 30 maanden na ondertekening van de cao, geen werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden ontslagen om economische motieven bovenop de ontslagen die kaderen in de maatregelen voorzien in de cao.

De heer B.-P. werd echter niet ontslagen om economische motieven, maar wel ‘omwille van het feit dat geen gelijkwaardige functie kon gevonden worden gelet op zijn eigen houding en gedrag’.

2.3. Bepaling van de opzeggingstermijn

22.-

De heer B.-P. argumenteert dat de opzeggingstermijn die door de NV nageleefd dient te worden, bepaald dient te worden met de zgn. formule Claeys.

Hij verwijst hiervoor naar de bepaling van artikel 17.2.1 van de cao van 24 juni 2011, waarin inderdaad wordt bepaald dat ‘de opzeggingsvergoeding wordt berekend overeenkomstig de formule Claeys’.

Vermits de heer B.-P. geen beroep kan doen op de bepalingen van deze cao, dient dit onderdeel van zijn oorspronkelijke vordering als ongegrond te worden afgewezen.

23.-

Volledigheidshalve merkt het arbeidshof op dat de stelling van de heer B.-P. dat het toepassingsgebied van artikel 17 van de cao van 24 juni 2011 ruimer zou zijn dan het algemene toepassingsgebied van deze cao, niet kan worden weerhouden.

Artikel 16 maakt immers duidelijk dat de bepalingen van hoofdstuk V van de CAO enkel betrekking hebben op ‘geïmpacteerde’ werknemers, een begrip dat moet worden gelezen in dezelfde zin als hetzelfde begrip in artikel 2 van de cao en betrekking heeft op werknemers die ‘geïmpacteerd’ zijn door de economische maatregelen in artikel 1 van de cao, te weten herstructurering, ontslag om economische redenen of collectief ontslag.

Het ontslag van de heer B.-P. houdt geen verband met deze economische maatregelen zodat hij geen ‘geïmpacteerd’ werknemer is en bijgevolg geen beroep kan doen op toepassing van artikel 17.2.1 van deze cao.

2.4. Het verweer van de NV met betrekking tot de opzeggingsvergoeding en de beschermingsvergoeding tijdskrediet.

24.-

De NV betwist het recht van de heer B.-P. op toepassing van een clause in de arbeidsovereenkomst die de ‘huidige opzeg bepaalt op 12 maanden’, onder andere door zich te beroepen op een cumulatieverbod in artikel 23 van de cao van 24 juni 2011.

Met betrekking tot de gevorderde beschermingsvergoeding tijdskrediet hanteert de NV een analoge redenering.

Het tweede lid van voornoemd artikel bepaalt dat de voordelen opgesomd in de cao niet cumuleerbaar zijn met andere voordelen die de rechtbanken zouden toekennen op basis van gelijk welke bepalingen van Belgisch of buitenlands recht ingevolge het einde van de arbeidsovereenkomst of een eventuele herstructurering.

Vermits de cao van 24 juni 2011 in deze geen toepassing vinden, kan de NV zich niet beroepen op voornoemd artikel.

B. De vorderingen niet gesteund op de cao van 24 juni 2011

1. Vervangende en aanvullende opzeggingsvergoeding

25.-

Met toepassing van artikel 39 § 1 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet dient de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van een (voldoende) opzeggingstermijn, aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de (eventueel resterende) duur van de opzeggingstermijn.

Voor de toepassing van deze regel dient bijgevolg onderzocht te worden welk loon de heer B.-P. verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

1.1. Samenstelling van het jaarloon

26.-

Artikel 39 §1 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzeggingsvergoeding niet enkel het lopend loon behelst maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

Rekening houdend met de door partijen bijgebrachte stukken en door hen ontwikkelde argumenten bepaalt het arbeidshof het jaarloon van de heer B.-P. op 86.976,73 euro, met volgende bestanddelen:

4.900,49 euro (vaste wedde) x 13,92 =	68.214,82 euro
anciënniteitspremie en anciënniteitsverlof (inclusief vakantiegeld):	12.615,39 euro
voordeel in natura (privaat gebruik bedrijfswagen):	
400,00 euro x 12 =	4.800,00 euro

werkgeversbijdrage maaltijdcheques:

5,88 euro x 229 dagen =

1.346,52 euro

Partijen zijn het niet eens over een aantal elementen die al dan niet opgenomen dienen te worden in dit jaarloon.

27.-

Terecht stelt de heer B.-P. dat de opzeggingsvergoeding van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst volledig is geschorst ingevolge loopbaanonderbreking en vervolgens door een korte periode van conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst, berekend moet worden aan de hand van het loon verdiend in de periode voorafgaand aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbh. Antwerpen afdeling Hasselt 2 februari 2001, J.T.T. 2002, 133)

Dit betekent dat wat de anciënniteitspremie en het anciënniteitsverlof betreft, rekening dient te worden gehouden met het variabel loon dat werd toegekend in de relevante periode voorafgaand aan de aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge loopbaanonderbreking.

Partijen zijn het erover eens dat het gezamenlijk bedrag van deze voordelen 10.906,36 euro bedraagt, te vermeerderen met het enkel en het dubbel vakantiegeld zodat het totale bedrag 12.615,39 euro bedraagt.

28.-

Ook wat het privaat gebruik van de bedrijfswagen betreft, geldt dat rekening gehouden dient te worden met het loon en de voordelen zoals deze bestonden op het ogenblik dat de schorsing van de arbeidsovereenkomst een aanvang nam.

Dat de heer B.-P. bij het hernemen van een functie na de schorsing van de arbeidsovereenkomst mogelijk geen recht zou hebben op een bedrijfswagen, is niet relevant. Op het ogenblik van de aanvang van de schorsingsperiode, beschikte hij wel over een bedrijfswagen.

Aan de orde is dan de vraag hoe dit voordeel in natura moet worden begroot.

Om het loon te bepalen ter berekening van de opzeggingsvergoeding moet rekening worden gehouden met de werkelijke waarde van de voordelen in natura, zodat het arrest dat de conventioneel vastgelegde waarde van het voordeel in natura in aanmerking neemt en

weigert de werkelijke waarde van dat voordeel te onderzoeken, artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet schendt.

(vgl. Cass. 29 januari 1996, J.T.T. 1996, 188; Cass. 26 september 2005, Soc. Kron. 2006, 69)

Hierin niet tegengesproken door de NV, bepaalt de heer B.-P. de waarde van het voordeel in natura dat bestaat in de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen, op 400,00 euro per maand.

29.-

Vervolgens is er het probleem van de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering.

Terecht verwijst de NV naar de bepalingen van het toepasselijke reglement, waaruit blijkt dat voor de berekening van de erkende diensttijd rekening wordt gehouden met de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, en de toezegging van de NV dat wanneer een aanvullende opzeggingsvergoeding zou worden toegekend, deze ook in aanmerking zal worden genomen voor de bepaling van de erkende diensttijd.

Wanneer de werknemer in het kader van de groepsverzekering pensioenrechten kan doen gelden voor de periode die wordt gedekt door een opzeggingsvergoeding, zou de opname van een eventueel becijferbare werkgeverstoelage in het jaarloon waarmee rekening wordt gehouden voor de berekening van deze opzeggingsvergoeding, immers aan de werknemer tweemaal hetzelfde voordeel toekennen.

Evenzeer terecht stelt de NV op basis van de bepalingen van het reglement van het voorzorgsplan dat voor de berekening van de erkende diensttijd geen rekening wordt gehouden met de periode van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst bij tijdskrediet.

30.-

Wat de voordelen van het medisch plan betreft, argumenteert de NV aan de hand van de bepalingen van het medisch plan dat enkel wordt tussengekomen in medische kosten wanneer de werknemer of zijn rechthebbenden effectief gehospitaliseerd worden, bevallen of ernstig ziek zijn.

Dit is iets anders dan een hospitalisatieverzekering, waar de werknemer aan een verzekeringsmaatschappij een premie betaalt en de verzekeringsmaatschappij zich ertoe verbindt tussen te komen wanneer het verzekerde risico zich voordoet.

In voorliggende betwisting betaalt de NV immers geen premie die zou kunnen opgenomen worden in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, maar komt zij rechtstreeks tussen wanneer een risico zich voordoet.

De heer B.-P. toont niet aan dat dergelijk feit zich heeft voorgedaan tijdens de periode waarmee rekening gehouden wordt voor de samenstelling van het jaarloon, zodat met dit element geen rekening kan worden gehouden.

1.2. Opzeggingstermijn

De normaal na te leven opzeggingstermijn

31.-

Bij ontstentenis van akkoord tussen partijen dient de opzeggingsvergoeding met toepassing van artikel 82 § 3 en artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaald te worden door de rechter.

De opzeggingstermijn moet bepaald worden met inachtneming van de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden, rekening houdend met de hiernavolgende criteria:

anciënniteit: 13 jaar
leeftijd: 53 jaar
functie: business designer
loon: 86.976,73 euro

mede in acht genomen de gegevens eigen aan de zaak.

(vgl. Cass. 17 september 1975, T.S.R. 1976, 14; Cass. 3 februari 1986, J.T.T. 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, R.W. 1990-91, 1409; Cass. 9 mei 1994, Arr. Cass. 1994, 461; Cass. 2 december 2002, Soc. Kron. 2003, 166; Cass. 3 februari 2003, J.T.T. 2003, 262; Cass. 5 januari 2009, nr. S.08.0086.N)

Rekening houdend met deze criteria heeft de heer B.-P. recht op een basisopzeggingstermijn of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding van 13 maanden.

32.-

Zoals hiervoor geoordeeld, argumenteert de heer B.-P. ten onrechte dat met toepassing van artikel 17.2.1 van de cao van 24 juni 2011 voor de bepaling van de opzeggingstermijn rekening gehouden moet worden met de zgn. formule Claeys.

(zie nr. 22-23)

33.-

Ten onrechte stelt de NV dat bij de bepaling van de opzeggingstermijn rekening dient te worden gehouden met een tendens in de rechtspraak om één maand opzeggingstermijn per begonnen dienstjaar toe te kennen, zoals bevestigd in de zgn. IPA-wet en de (overgangsbepalingen van de) Wet Eenheidsstatuut.

Het arbeidshof stelt hierbij vast dat het niet gebonden is door een (voorgehouden) tendens in de rechtspraak, en evenmin door wetten die niet van toepassing zijn op de voorliggende betwisting.

De opzeggingstermijnen vermeld in de IPA-wet zijn enkel van toepassing op arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vanaf 1 januari 2012, en is bijgevolg niet van toepassing op de beoordeling van de opzeggingstermijn van de heer B.-P. , van wie de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen op 1 januari 2000.

De NV kan zich evenmin beroepen op de bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut, daar deze slechts in werking is getreden op 1 januari 2014 en de arbeidsovereenkomst tussen partijen een einde heeft genomen voor de inwerkingtreding van de wet.

De toepassing van een beding in de aanstellingsbrief / arbeidsovereenkomst met betrekking tot de opzeggingstermijn

34.-

De aanstellingsbrief / arbeidsovereenkomst van 6 december 1999 bevat volgende zin:

“D’autre part, il est convenu qu’en cas de licenciement, le préavis actuel sera fixé à 12 mois.”

(vertaling: “Anderzijds wordt overeengekomen dat in geval van ontslag, de huidige opzeggingstermijn bepaald zal worden op 12 maanden.”)

Partijen zijn het niet eens over de mogelijke toepassing van deze bepaling.

35.-

Zoals hiervoor reeds geoordeeld, betwist de NV ten onrechte het recht van de heer B.-P. op toepassing van deze clausule in de arbeidsovereenkomst door zich te beroepen op een cumulatieverbod in artikel 23 van de cao van 24 juni 2011.

Het tweede lid van voornoemd artikel bepaalt dat de voordelen opgesomd in de cao niet cumuleerbaar zijn met andere voordelen die de rechtbanken zouden toekennen op basis van gelijk welke bepalingen van Belgisch of buitenlands recht ingevolge het einde van de arbeidsovereenkomst of een eventuele herstructurering.

Vermits de cao van 24 juni 2011 in deze geen toepassing vindt, kan de NV zich niet beroepen op voornoemd artikel.

36.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is de litigieuze bepaling duidelijk en komt slechts één lezing in aanmerking, met name dat aan de heer B.-P. op het ogenblik van zijn indiensttreding een opzeggingstermijn van 12 maanden toegekend werd.

Dit wordt duidelijk gemaakt door het gebruik van het woord ‘actuel’ (vertaling: ‘huidig, op dit ogenblik’).

Dat de heer B.-P. dergelijk voordeel krijgt is perfect te verklaren door het feit dat hij voorafgaand aan de indiensttreding bij de NV, 15 jaar als zelfstandige had gewerkt in de sector van de bierdistributie, eerst bij het familiebedrijf en na de overname hiervan bij Brasserie S., tot aan de overname van deze laatste firma door de NV.

37.-

Het gebruik van het woord ‘actuel’ (vertaling: ‘huidig, op dit ogenblik’) maakt tevens duidelijk dat deze bepaling geen vastlegging is van opzeggingstermijnen in de zin van artikel 82 § 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet zoals van toepassing op de betwisting tussen partijen.

De aangeduide clausule in de arbeidsovereenkomst heeft immers betrekking op het vastleggen van een opzeggingstermijn op het ogenblik van indiensttreding, en niet op de bepaling van de na te leven opzeggingstermijn in de toekomst.

1.3. Opzeggingsvergoeding

De vervangende opzeggingsvergoeding

38.-

De NV kende een opzeggingsvergoeding van 10 maanden en betaalde een opzeggingsvergoeding van 55.276,05 euro.

Uitgaande van een jaarloon van 86.976,73 euro (zie nrs. 26-30) diende deze opzeggingsvergoeding 72.480,61 euro te bedragen, becijferd als volgt:

86.976,73 euro x 10/12

De heer B.-P. heeft bijgevolg recht op betaling door de NV van een saldo vervangende opzeggingsvergoeding van 17.204,56 euro, becijferd als volgt:

72.480,61 euro – 55.276,05 euro

De aanvullende opzeggingsvergoeding

39.-

Met als uitgangspunten een jaarloon van 86.976,73 euro en een totale na te leven opzeggingstermijn van (12 + 13 =) 25 maanden, waarvan de NV reeds 10 maanden toekende heeft de heer B.-P. nog recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan (25 – 10 =) 15 maanden loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst; voor een bedrag van 108.720,91 euro, becijferd als volgt:

86.976,73 euro x 15/12

2. De beschermingsvergoeding bij tijdskrediet

2.1. Toepasselijke bepalingen

40.-

Op de betwisting tussen partijen blijven de bepalingen van de CAO nr. 77bis van toepassing op de voorgelegde betwisting, daar de aanvraag dateert van vóór de datum van inwerkingtreding van de CAO nr. 103 gesloten in de NAR op 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

(artikel 22 § 1 CAO nr. 103)

41.-

Artikel 20 § 2 van de CAO nr. 77bis gesloten in de NAR op 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen bindend verklaard met K.B. van 25 januari 2002 (B.S. 5 maart 2002), in deze van toepassing, bepaalt dat de werkgever geen handeling mag stellen die tot doel heeft eenzijdig een einde te stellen aan de dienstbetrekking van een werknemer die van loopbaanonderbreking geniet, behalve om een dringende reden of om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

42.-

Artikel 20 § 3 eerste lid van dezelfde CAO bepaalt dat het verbod om eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving van de aanvraag tot tijdskrediet, en eindigt drie maanden na de einddatum van de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties.

43.-

Artikel 20 § 2 van de CAO nr. 77bis bepaalt dat de werkgever geen handeling mag stellen die tot doel heeft eenzijdig een einde te stellen aan de dienstbetrekking van een werknemer die van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geniet (of wenst te genieten), behalve om een dringende reden of om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

De bewijslast t.a.v. het bestaan van dergelijke reden rust op de werkgever: indien de werkgever inderdaad aanvoert dat de arbeidsovereenkomst niet in strijd met het ontslagverbod werd gegeven, is het met toepassing van artikel 870 Ger.W. aan de werkgever om aan te tonen dat het ontslag om een reden werd gegeven die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

Wanneer de werknemer een beschermingsvergoeding vordert met toepassing van deze bepaling, is het aan de werkgever die in de periode waarin het ontslagverbod geldt de

arbeidsovereenkomst van de werknemer die van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking geniet of wenst te genieten, eenzijdig heeft beëindigd, te bewijzen dat hij de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

(vgl. Cass. 14 januari 2008, J.T.T. 2008, 243)

2.2. Toepassing

44.-

De NV betwist het recht van de heer B.-P. op betaling van een beschermingsvergoeding tijdskrediet onder andere door zich te beroepen op een cumulatieverbod in artikel 23 van de cao van 24 juni 2011.

Het tweede lid van voornoemd artikel bepaalt dat de voordelen opgesomd in de cao niet cumuleerbaar zijn met andere voordelen die de rechtbanken zouden toekennen op basis van gelijk welke bepalingen van Belgisch of buitenlands recht ingevolge het einde van de arbeidsovereenkomst of een eventuele herstructurering.

Vermits de cao van 24 juni 2011 in deze geen toepassing vindt, kan de NV zich niet beroepen op voornoemd artikel.

45.-

Aan de orde is vooreerst de vraag of de arbeidsovereenkomst van de heer B.-P. werd beëindigd gedurende de periode tijdens dewelke een ontslagverbod geldt.

Vermits de periode van schorsing of onderbreking van de arbeidsprestaties wegens tijdskrediet een einde nam op 31 december 2012, was de heer B.-P. beschermd tot 31 maart 2013.

De NV beëindigde de arbeidsovereenkomst met aangetekende brief van 29 maart 2013.

De kennisgeving van een onmiddellijke beëindiging is onmiskenbaar een handeling die tot doel heeft eenzijdig een einde te stellen aan de dienstbetrekking van een werknemer.

De heer B.-P. werd dan ook ontslagen binnen de beschermde periode.

46.-

De discussie heeft vervolgens betrekking op de vraag of de NV, op wie ter zake de bewijslast rust, aantoont dat de heer B.-P. werd ontslagen om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op loopbaanonderbreking.

In voorliggende betwisting argumenteert de NV dat de arbeidsovereenkomst van de heer B.-P. werd beëindigd 'omwille van het feit dat geen gelijkwaardige functie kon gevonden worden gelet op zijn eigen houding en gedrag'.

Zij verwijst hierbij naar zijn negatieve houding in de periode voorafgaand aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge tijdskrediet, en zijn negatieve houding bij het zoeken naar een gelijkwaardige functie bij eventuele werkhervatting, zoals die onder andere blijkt uit een curriculum vitae met het oog op het zoeken naar een nieuwe betrekking.

47.-

Het arbeidshof is van oordeel dat de NV, op wie zoals hiervoor vastgesteld de bewijslast rust, niet en alleszins niet op afdoende wijze aantoont dat de arbeidsovereenkomst van de heer B.-P. werd beëindigd om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet.

48.-

Wat de negatieve houding van de heer B.-P. in de periode voorafgaand aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge tijdskrediet betreft, is het arbeidshof van oordeel dat een oorzakelijk verband tussen deze feiten en het ontslag van de heer B.-P. wordt tegengesproken, minstens zeer onwaarschijnlijk gemaakt door het tijdsverloop: het laatste feit dat in dit verband wordt gedocumenteerd is een aangetekende brief van de heer B.-P. van 13 maart 2009.

Het ontslag van de heer B.-P. dateert echter van iets minder dan vier jaar later: indien reeds gebleken zou zijn dat de heer B.-P. inderdaad een negatieve houding aannam, was de NV hier reeds lang van op de hoogte zonder dat zij het nodig achtte betrokkene om die reden te ontslaan of zelfs maar terecht te wijzen.

49.-

Van enige negatieve houding van heer B.-P. in de laatste maanden voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij het zoeken naar een gelijkwaardige functie bij eventuele werkhervatting, levert de NV geen afdoend bewijs, en evenmin biedt zij aan dergelijk bewijs te leveren.

Het enige element dat in dit verband wordt aangevoerd is zijn CV van niet nader aangegeven datum, waarbij de NV argumenteert dat de desinteresse van de heer B.-P. voor een werkhervatting zou blijken uit het feit dat zijn activiteiten voor E. eerst worden opgesomd, voor de activiteiten die hij uitoefende voor de NV.

Zelfs een snelle lezing van dit document laat toe vast te stellen dat dit argument op niets slaat; de opsomming van zijn beroepservaringen is duidelijk niets meer dan een chronologische opsomming.

Hetzelfde geldt voor het LinkedIn profiel.

50.-

Vermits de NV niet en alleszins niet op afdoende het bewijs levert van het feit dat de heer B.-P. werd ontslagen om een reden die vreemd is aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, dient zijn vordering tot betaling van een beschermingsvergoeding in het kader van de regeling loopbaanonderbreking gegrond te worden verklaard.

2.3. Bedrag van de beschermingsvergoeding

51.-

Artikel 20 § 4 van de CAO nr. 77bis bepaalt dat de werkgever die ondanks de bepalingen van § 2 van het artikel, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst vanwege de uitoefening van het recht op tijdskrediet, aan de werknemer een forfaitaire vergoeding dient te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betaald moeten worden.

Met betrekking tot de grondslag waarop de vergoeding moet worden berekend zijn dezelfde regels toepasselijk als deze in geval van onregelmatig ontslag bij moederschapsbescherming. (vgl. J. Herman, Onderbreking van de beroepsloopbaan (tijdskrediet), in: Aanwerven, tewerkstellen en ontslaan, O 203-2610)

Voor de berekening van deze vergoeding komen bijgevolg ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst in aanmerking.

(vgl. Arbh. Antwerpen 7 april 2003, Soc. Kron. 2004, 84; Arbh. Gent 10 september 2007, Soc.Kron. 2009, 34)

52.-

Hoger werd geoordeeld dat het jaarloon van de heer B.-P. 86.976,73 euro bedroeg.
(zie nrs. 26 – 30).

De heer B.-P. heeft bijgevolg recht op betaling van een forfaitaire vergoeding van 43.488,37 euro, becijferd als volgt:

86.976,73 euro x 6/12

3. Beschermingsvergoeding wegens discriminatie

53.-

Artikel 14 van de Antidiscriminatiewet verbiedt elke vorm van discriminatie, waarbij onder discriminatie wordt verstaan, de directe en indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren, intimidatie en een weigering redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Discriminatie heeft te maken met ongelijke behandeling op basis van een aantal beschermde criteria waaronder de politieke overtuiging en is van toepassing op alle personen met betrekking tot onder andere de arbeidsbetrekkingen (artikel 5 § 1, 5° Antidiscriminatiewet), in het bijzonder de bepalingen en praktijken inzake de arbeidsbetrekking, zoals de ontslagbeslissing en de bepaling van voorwaarden voor ontslag en vergoedingen bij ontslag (artikel 5 § 2, 3° Antidiscriminatiewet).

54.-

Artikel 4, 7° van de Antidiscriminatiewet omschrijft directe discriminatie als een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II; artikel 4, 7° van de Antidiscriminatiewet definieert het direct onderscheid als de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie, of zou worden behandeld op basis van een van de beschermde criteria.

55.-

Artikel 28 § 1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen

voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn.
(vgl. Grondwettelijk Hof, nr. 17/2009, arrest 12 februari 2009)

Artikel 28 § 2 van dezelfde wet bepaalt dat onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, onder meer doch niet uitsluitend wordt begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

Artikel 28 § 3 van de wet bepaalt dat onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, onder meer doch niet uitsluitend wordt begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Naar het oordeel van het arbeidshof voert de heer B.-P. geen elementen aan waaruit zou moeten blijken dat hij gediscrimineerd werd omwille van zijn leeftijd.

56.-

Met betrekking tot dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van de heer B.-P. dient het bestreden vonnis te worden bevestigd.

4. Afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

57.-

De rechter kan ter uitvoering van de met toepassing van artikel 21 van de Arbeidsovereenkomstenwet aan de werkgever opgelegde verplichting tot afgifte van sociale documenten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, een dwangsom opleggen.

(vgl. Cass. 30 november 1998, R.W. 1998-99, 1388)

De bedoeling van de dwangsom is te vermijden dat problemen zouden ontstaan door de niet-afgifte van de vereiste documenten; dat de werkgever voorheen steeds tijdig de nodige sociale documenten heeft afgeleverd, is op zich onvoldoende om geen dwangsom toe te kennen.

De afgifte van sociale documenten is vooreerst van belang voor de werknemer zelf, die deze documenten kan gebruiken om zijn rechten ten opzichte van de werkloosheidsdiensten te doen gelden (werkloosheidsbewijs C4) of te controleren of de juiste inhoudingen werden verricht en betaald (loonafrekeningen).

De afgifte van deze is ook van belang voor derden: bijvoorbeeld voor de werkloosheidsdiensten, die kunnen oordelen of provisioneel toegekende werkloosheidsuitkeringen moeten worden teruggevorderd, voor de RSZ die kan nagaan of de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen werden betaald of voor de fiscus die kan nagaan of de ingehouden bedrijfsvoorheffing werd doorgestort.

Bovendien betekent het feit dat aan de veroordeling tot afgifte van sociale documenten een dwangsom wordt gekoppeld, niet dat de dwangsom ook effectief verbeurd zal worden; dit gebeurt enkel wanneer de werkgever de op hem rustende verplichting tot afgifte van sociale documenten niet zou naleven.

58.-

Met toepassing van artikel 1385ter Ger.W. is het aan de rechter om de dwangsom te bepalen, hetzij op een bedrag ineens, hetzij op een bedrag per tijdseenheid of overtreding, waarbij in deze laatste gevallen de rechter een bedrag kan bepalen waarboven geen dwangsom meer verbeurd wordt.

Het bedrag van de dwangsom kan worden bepaald op 25,00 euro per dag en per ontbrekend document, en het bedrag waarboven geen dwangsom meer verbeurd wordt op 1.000,00 euro.

C. De kosten van het geding

59.-

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

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

60.-

Artikel 1017 eerste lid Ger.W. bepaalt dat ieder eindvonnis de in het ongelijk gestelde partij in de kosten verwijst.

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen 'onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld'.

Het arbeidshof is van oordeel dat de kosten moeten worden omgeslagen waarbij de NV wordt verwezen in 4/5 en de heer B.-P. in 1/5 van de kosten.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Gehoord mevrouw N. Van den Brande, dd. advocaat-generaal, in haar mondeling advies uitgebracht ter zitting en de repliek van appellant;

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Hervormt het bestreden vonnis in de mate dat dit de vordering van de heer B.-P. slechts gegrond verklaarde voor een bedrag van 14.648,76 euro saldo opzeggingsvergoeding en elke partij veroordeelde tot de eigen kosten, met uitzondering van de dagvaardingskosten;

Opnieuw recht doende, verklaart de oorspronkelijke vordering van de heer B.-P. als volgt gegrond en veroordeelt de NV A.-B. I. tot betaling aan de heer B.-P. van volgende bruto bedragen:

17.204,56 euro saldo vervangende opzeggingsvergoeding

108.720,91 euro aanvullende opzeggingsvergoeding

43.488,37 euro beschermingsvergoeding

De eerste twee bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 4 april 2013 en met de gerechtelijke intrest; het derde bedrag te vermeerderen met de verwijlintrest vanaf 26 juni 2013 en met de gerechtelijke intrest;

Veroordeelt de NV A.-B. I. tot afgifte van de gecorrigeerde sociale documenten op straffe van een dwangsom van 25,00 euro per ontbrekend document en per dag vertraging in de afgifte binnen de twee maanden na de betekening van dit arrest;

Bepaalt het bedrag waarboven geen dwangsom wordt verbeurd op 1.000,00 euro;

Bevestigt het bestreden vonnis in de overige beschikkingen;

Verwijst de NV A.-B. I. tot 4/5 en de heer B.-P. tot 1/5 van de kosten van het geding, aan de zijde van de heer B.-P. vereffend op 209,76 euro dagvaardingskosten, 8.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank, 8.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof en 600,00 euro rolrecht, en aan de zijde van de NV A.-B. I. op 8.400,00 euro

rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 8.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

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

Daniel RYCKX,	raadsheer,
Hilde MORIAU	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Piet VAN DEN BERGH	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

bijgestaan door :
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.

Daniel RYCKX

Dirk VAN DEN BROECKE

Hilde MORIAU

Piet VAN DEN BERGH

Mevrouw Hilde Moriau, 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 D. Ryckx, raadsheer en P. Van Den Bergh, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 13 januari 2017 door:

Daniel RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier.

Daniel RYCKX

Dirk VAN DEN BROECKE.