



Repertoriumnummer 2017/
Datum van uitspraak 20 februari 2017
Rolnummer 2016/AB/331

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

D.M. F., wonende X,
appellant, in persoon aanwezig en bijgestaan door mr. Karel THEUNS loco mr.
VANOVERBEKE Sabine, advocaat te 9051 SINT-DENIJS-WESTREM, Drie Koningenstraat 3

tegen

F. C. ETABLISSEMENTEN NV, met maatschappelijke zetel te Y,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VERLINDEN Antoon, advocaat te
3000 LEUVEN, Herbert Hooverplein, 17 bus 3

*

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 tegenspraak op 25 januari 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, 3e kamer (A.R. 14/578/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 31 maart 2016,
- de conclusies voor de appellant, neergelegd ter griffie op 26 augustus 2016,
- de conclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 22 juni 2016 en 06 oktober 2016,
- het schriftelijk advies van het Openbaar Ministerie ontvangen ter griffie op 13 januari 2017,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 23 januari 2017, waarna de debatten werden gesloten.

Gelet op het schriftelijk advies van het Openbaar Ministerie reeds ontvangen ter griffie op 13 januari 2017, en door het Openbaar Ministerie toegelicht ter zitting .

Gelet op de mondelinge repliek van de partijen op dit advies tijdens hun pleidooien, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 22 september/ 2 november 2004 ondertekenden de nv V., behorend tot de G. C., en de heer F. D.M. een voltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd (2 november 2004 – 1 februari 2005), waardoor de heer D.M. aangeworven werd als arbeider. Deze arbeidsovereenkomst werd klaarblijkelijk verlengd naar een overeenkomst van onbepaalde tijd.
2. De heer D.M. klaagt zich erover dat hij na een arbeidsongeval in 2007 herhaaldelijk het mikpunt werd van pesterijen, o.m. omwille van zijn zwaarlijvigheid.
3. In juli 2008 plaatste zijn werkgever hem over naar de verpakkingsafdeling van C., waardoor hij zeer licht werk kon doen, met name etiketteren van non-foodartikelen. C. stelt dat hij wrijvingen met collega's begon in te roepen wanneer hem opgedragen werd hetzelfde werk te doen in de foodafdeling.
4. Na een gesprek op 26 maart 2009 werd hij met ingang van 30 maart 2009 terug overgeplaatst naar de afdeling diepvries van V. ; er werden een aantal afspraken gemaakt, o.m. dat men met een propere lei zou beginnen en dat hij zou leren mensen eerder te vertrouwen dan te wantrouwen. Hijzelf erkende dat hij een aandeel had in de conflicten die in het verleden gebeurd waren.
5. Op 22 en 29 december 2010 vonden er opnieuw gesprekken plaats over de werkverhouding. De heer De Man beloofde zijn werk en zijn privé gescheiden te houden, zaken eerder te zullen relativeren in plaats van uit te vergroten. Er werden afspraken gemaakt over zijn contacten met de hiërarchische lijn.
6. Met brief van 25 januari 2011 deelde de dienst Toezicht Welzijn op het Werk van FOD Waso aan de werkgever mee dat de heer F. D.M. op 12 januari 2011 een met redenen omklede pestklacht had neergelegd.

Er werden in het licht daarvan verscheidene gesprekken gevoerd met de vertrouwenspersoon, rechtstreekse chefs, verantwoordelijke personeelszaken en de preventieadviseur psychosociale aspecten. De heer F. D.M. verklaarde uiteindelijk met sommige collega's een goede samenwerking te hebben, terwijl andere collega's hem zouden negeren, reden waarom hij in februari 2011 opnieuw een overplaatsing naar een andere dienst aanvroeg.

7. Nadat hij ziek was van 15 maart 2011 tot 31 juli 2011 mocht de heer F. D.M. op advies van de arbeidsgeneesheer vanaf 1 augustus 2011 het werk halftijds hervatten. Hij kon opnieuw aan de slag in de verpakkingafdeling groenten en fruit van nv C. , maar er werd hem duidelijk gemaakt dat dit voor hem een laatste kans was en dat indien er opnieuw wrijvingen zouden ontstaan, een verdere samenwerking geen zin meer had. De nv C. bracht hierover verslag uit bij de Dienst Toezicht Welzijn op het Werk in een brief van 3 oktober 2011 en er werd meegedeeld dat na de overplaatsing naar zijn nieuwe afdeling de bemiddeling als beëindigd werd beschouwd.
8. Op 30 december 2011 werd de heer F. D.M. opnieuw arbeidsongeschikt en liet hij aan de sociale inspectie weten dat hij het werk in de verpakkingafdeling niet goed aankon. De arbeidsgeneesheer adviseerde een deeltijdse werkhervatting vanaf 3 februari 2012 van 20 uur per week zonder zwaar werk te verrichten en dit gedurende een maand.
9. Op 6 februari 2012 beklagde de heer D.M. zich dat hij geen aangepast werk kreeg. Dit werd na een gesprek met hem op 13 februari 2012 tegengesproken in een brief van C. van 14 februari 2012. Volgens de arbeidsgeneesheer mocht hij enkel geen zware lasten tillen, waarmee rekening werd gehouden. Hij wenste terug overgeplaatst te worden naar V. maar dit was geen optie omwille van de eerdere wrijvingen. De heer D.M. werd uitgenodigd mee te werken en zijn dreigende ondertoon te laten varen.
10. Begin 2013 maakte de heer D.M. opnieuw zijn beklag bij de preventieadviseur dat sommige vrouwelijke collega's hem geen goeiedag zouden willen zeggen. De 'aanstookster' zou volgens de heer F. D.M. mevrouw P. D.P. zijn. De interne preventieadviseur raadde de heer F. D.M. aan om de informele procedure te volgen.

C. vond dit standpunt erg vreemd omdat er op 14 januari 2013 nog een evaluatiegesprek had plaats gevonden, waarin van dergelijke moeilijkheden geen gewag werd gemaakt; de evaluator maakte op basis hiervan een positief verslag op.

11. Op 17 januari 2013 zond de psychiater van de heer D.M. een brief naar de preventieadviseur van C. met de vraag omwille van pesterijen een andere functie of dienst toe te wijzen aan de heer D.M..
12. Op initiatief van de verantwoordelijke personeelszaken vond op 14 februari 2013 te 11 uur een gesprek met de betrokkenen plaats. Deze bespreking werd ten teken van oplossing afgesloten met een handdruk tussen mevrouw D.P. en de heer D.M., wat volgens C. impliceerde dat nu alles was uitgesproken.
13. Niettemin zond de advocaat van de heer D.M. enkele uren na het gesprek een fax waarin gemeld werd dat de heer D.M. andermaal melding maakte van pesterijen en denigrerende opmerkingen, uitgaande van mevrouw D.P., een zekere C., M. en N..

C. beantwoordde deze fax op 19 februari 2013 en wees op de vele energie die reeds was geïnvesteerd in begeleiding en opleiding; ze verwees naar het gesprek dat vóór het verzenden van de fax had plaats gevonden. Niettemin zou men de zaak verder onderzoeken en een nieuw gesprek inplannen.
14. Dit gesprek is niet kunnen doorgaan, enerzijds omwille van redenen eigen aan de werkgever, anderzijds omdat de heer D.M. dit gesprek enkel nog wilde laten doorgaan met bijstand van 'externe personen', die hem dienden te vertegenwoordigen, waarna hij zich ziek meldde.
15. Op 19 februari 2013 contacteerde hij opnieuw de dienst Toezicht op het welzijn op het werk van de FOD Waso, die hem aanraadde in eerste instantie de problemen binnen het bedrijf op te lossen en hem wees op het strafbaar zijn van misbruik van de klachtenprocedure. Omdat een klacht met de werkgever moet kunnen besproken worden, was een door hem gevraagde anonieme klacht niet mogelijk. Het formulier voor het neerleggen van een met redenen omklede klacht werd hem overgemaakt. De heer F. D.M. vulde dit op 20 februari 2013 in met verwijzing naar een verslag van zijn dokter van 7 februari 2013, de fax van zijn advocaat van 14 februari 2013 en de bovenvermelde brief van de FOD Waso van 19 februari 2013. Deze klacht werd door de dienst Toezicht op het welzijn volgens datumstempel geregistreerd op 25 februari 2013.
16. Tussen het opmaken van de klacht (20 februari 2013) en de ontvangst van de klacht (25 februari 2013) beëindigde C. de arbeidsovereenkomst met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding van 8 weken door middel van een aangetekende brief van 21 februari 2013. Er werd een omstandig overzicht gegeven van de voorgeschiedenis en de recente gesprekken, waaruit werd

afgeleid dat verdere samenwerking met het team een onhaalbare opdracht was, omdat ondanks de overplaatsingen en gesprekken de heer D.M. bleef *van elke mug een olifant maken*, waardoor de collega's het moeilijk kregen met een verdere samenwerking.

17. De vakorganisatie van de heer D.M. vroeg met brief van 19 maart 2013 toelichting over de reden van het ontslag en behield zich het recht voor om willekeurig ontslag in te roepen. C. beantwoordde deze vraag met brief van 2 april 2013 en gaf een uitvoerige toelichting over de voorgeschiedenis en haar pogingen tot mediëring.

18. Met aangetekende brief van 6 januari 2014 wees de raadsman van de heer D.M. op de met redenen omklede pestklacht en vorderde een beschermingsvergoeding van € 14.387,65, een zelfde vergoeding wegens willekeurig ontslag en ze vroeg toelichting over de niet recurrente bonus, winstparticipatie en aansluiting groepsverzekering.

Deze eisen werden afgewezen in een gemotiveerde antwoordbrief van de raadsman van C. van 23 juli 2014.

19. Met tegensprekelijk verzoekschrift, neergelegd op 21 februari 2014 bij de arbeidsrechtbank te Brussel, vorderde de heer D.M. lastens de nv Ets F. C. betaling van:

- Een beschermingsvergoeding van € 14.378,65
- Een morele schadevergoeding van € 10.000 netto
- Een vergoeding wegens willekeurig ontslag van € 14.378,65, minstens een vergoeding wegens rechtsmisbruik
- Een niet reccurente bonus en winstparticipatie van € 866,28 voor de periode van 1 maart 2012 tot 21 februari 2013;
- Een schadevergoeding van € 250 wegens niet tijdige aansluiting bij de groepsverzekering, waarbij geen rekening werd gehouden met de periode van 2 november 2004 tot 1 augustus 2005

Te vermeerderen met wettelijke intresten, gerechtelijke intresten en kosten.

Tevens werd afgifte gevraagd van een aangepast C4-formulier en loondocumenten onder verbeurte van een dwangsom.

20. Met vonnis van 25 januari 2016 wees de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel deze vorderingen af als ontvankelijk doch ongegrond.

21. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 31 maart 2016, tekende de heer D.M. hoger beroep aan en hernam hij zijn oorspronkelijke vordering.

II. BEOORDELING

22. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist.

De beschermingsvergoeding

23. Artikel 32tredecies van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, zoals van toepassing op het ogenblik van ontslag van de heer D.M., bepaalt in verband met de ontslagbescherming wegens pesterijen op het werk:

§ 1. De werkgever mag behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ... de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

...

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

...

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht ...

....

§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

...

2° wanneer de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek¹ niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag ...indruist tegen de bepalingen van §1.

¹ Het betreft het verzoek tot re-integratie, dat in deze zaak niet werd ingediend door de heer D.M.

Deze vergoeding is naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon van zes maanden, hetzij aan de werkelijk geleden schade...

...

§6...

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid² is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend.

24. Terecht wijst het Openbaar Ministerie erop dat de toenmalige tekst van art. 32tredecies de bescherming laat ingaan vanaf *het indienen van de klacht*, maar dat deze tekst nadien door de – hier nog niet van toepassing zijnde - wet van 28 februari 2014 (BS 28 april 2014) werd aangepast, waardoor de bescherming pas inging vanaf *het in ontvangst nemen* van de klacht.
25. Volgens de Memorie van Toelichting bij deze wetswijziging had dit tot doel het vraagstuk rond het beginpunt van de bescherming op te lossen, omdat de notie “indiening” leidde tot uiteenlopende interpretaties in de rechtspraak. (Parl. St. Kamer 53 3101/1, 54)

Toch heeft deze nieuwe wet geen interpretatief karakter, want art. 34 en 37 van de wet van 28 februari 2014 impliceren dat ze pas voor de toekomst in werking treedt en geen terugwerkende kracht heeft.

Met het Openbaar Ministerie kan ingestemd worden dat op 21 februari 2013 het louter indienen van de klacht volstond om de bescherming te doen ingaan.

26. De met het toezicht belaste ambtenaar heeft ten behoeve van de vakorganisatie van de heer D.M. op 23 mei 2013 een verslag opgemaakt over haar diverse tussenkomsten in dit dossier.

Hierin drukt ze uit dat ze eerst de heer D.M. had doorverwezen naar de interne psychosociale preventieadviseur. Maar vervolgens bevestigt ze:

Op 20 februari dient klager een klacht in bij TWW.

Hieruit volgt dat de heer D.M. vanaf die datum beschermd was.

² Het neerleggen van een met redenen omklede klacht op het niveau van de onderneming of het getuigen in rechte

Niettemin blijkt uit de afstempeling op 25 februari 2013 dat de dienst slechts dan het dossier aangevat heeft; uit dezelfde toelichting van de met het toezicht belaste ambtenaar blijkt dat ze op 26 februari contact heeft genomen met de interne preventieadviseur van C.

Hieruit volgt dat er tussen de aanvang van de bescherming op 20 februari 2013 en 26 februari 2013 voor C. een occulte periode was m.b.t. de bescherming.

27. Terecht onderlijnt het Openbaar Ministerie dat de werkgever op grond van art. 32tredecies §2 van de welzijnswet de bewijslast heeft van het feit dat de ontslagreden vreemd is aan de klacht. Gelet op de omstandigheid dat C. het bestaan van de klacht niet kende op 21 februari 2013, kan het ontslag geen verband houden met deze klacht.

28. Ten onrechte wil de heer D.M. uit het verzoek van zijn psychiater van 17 januari 2013 en uit de fax van zijn advocaat van 14 februari 2013 afleiden dat C. wel kennis had van zijn met redenen omklede klacht.

Immers C. had door het gesprek van 14 februari 2013 gevolg gegeven aan het verzoek van de psychiater en had in haar brief van 19 februari 2013 geantwoord aan de raadsman van de heer D.M. met het aanbod intern nog naar een oplossing te zoeken. Er kon dus uit deze interventies en de opvolging ervan geen bestaan van een met redenen omklede klacht worden afgeleid.

29. Wanneer men de motivering van de ontslagbrief van 21 februari 2013 nader analyseert, dan stelt men vast dat deze op geen enkele wijze uitging van het bestaan van een formele klacht, maar integendeel uitging van het mislukken van alle informele procedures, waarbij eerst de heer D.M. de voorgestelde oplossing aannam en dit nadien terug in vraag stelde.

30. Reeds in het gesprek van 26 maart 2009 werd de heer D.M. erop gewezen dat hij moest leren mensen eerder te vertrouwen dan te wantrouwen. Hijzelf erkende dat hij een aandeel had in vroegere conflicten.

31. Wanneer de heer D.M. op 14 februari 2013 na een gesprek met mevrouw D.P., aan wie hij voordien verweet dat ze hem geen goeiedag zegde, haar ten teken van een hervonden verstandhouding de hand schudde, liet hij onmiddellijk daarna zijn advocaat een fax zenden waarin mevrouw D.P. opnieuw werd verweten dat ze hem pestte. Een bespreking en een poging tot oplossing van conflicten moet door de deelnemers te goeder trouw worden

gevoerd en men kan aan C. niet verwijten dat ze hiermee niet eindeloos kon doorgaan.

32. Hierdoor ontstond in de gegeven omstandigheden een organisatieprobleem *omdat vele collega's het moeilijk vonden om op een behoorlijke manier met jou {de heer D.M.} samen te werken.*

Dit organisatieprobleem is vreemd aan de met redenen omklede klacht, die aan C. op 21 februari 2013 nog niet was meegedeeld.

33. De ingeroepen ontslagreden gaat bovendien terug op wat C. reeds had medegedeeld in haar brief van 1 augustus 2011: *Indien er weer onenigheden ontstaan met collega's heeft een verdere samenwerking geen zin meer. Dit werd duidelijk met jou besproken.*

Deze brief volgde op een gesprek met de heer D.M. van 28 juli 2011, (zie stuk 6 van C.) waarin de noodzaak van een constructieve samenwerking met collega's werd besproken. De heer D.M. was dus verwittigd dat zijn houding tot organisatieproblemen kon leiden, die tot een einde van de samenwerking kon leiden. (zie ook de brief van 14 februari 2012, waarin naar de brief van 1 augustus 2011 werd verwezen)

Het op 14 februari 2013 als afloop van een bemiddelingsgesprek de hand drukken van mevrouw D.P. om enkel uren later opnieuw via een fax van zijn advocaat dezelfde verwijten te maken aan o.m. deze persoon, bewijst dat het motief van C. reëel was. Omwille van de noodwendigheden van de onderneming mocht C. hierop ingrijpen. De bedenkingen van de heer D.M. over de opportuniteit van deze werkgeversbeslissing zijn niet ter zake.

34. Het feit dat de heer D.M. voordien op 14 januari 2013 positief geëvalueerd was, doet daaraan geen afbreuk, omdat hij daar het minieme verwijt van 'geen goeiedag zeggen' niet aanbracht; de evaluatie betrof het werkritme, de veiligheid, de flexibiliteit en de uitleg over een werkproces; er werd ook daar een opmerking gemaakt over het belang van organisatieproblemen, gerelateerd aan afwezigheden.

35. Naar de mening van het arbeidshof heeft C. afdoende aangetoond dat het in de ontslagbrief aangehaalde organisatieprobleem vreemd is aan de met redenen omklede klacht die de heer D.M. op 20 februari 2013 indiende.

36. Hieruit vloeit voort dat hij geen aanspraak kan maken op de beschermingsvergoeding. Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

Schadevergoeding wegens overtreding van de welzijnswet (art. 121 SSWb)

37. Uit het feitenrelaas blijkt afdoende dat C. telkens opnieuw naar oplossingen heeft gezocht voor de klachten van de heer D.M., zij het dat hij ook gewezen werd op zijn eigen verantwoordelijkheid.
38. Ten onrechte stelt hij dan ook dat geen maatregelen zouden genomen zijn om pesterijen op het werk te voorkomen. Het attest van dr. V. bevestigt zijn bewering niet, daar het een beschrijving bevat van de toestand van de heer D.M.. Na 24 januari 2013 werden wel degelijk maatregelen genomen, zoals het bemiddelingsgesprek van 14 februari 2013.
39. De morele schadevergoeding wegens de beweerde inbreuk werd terecht ongegrond verklaard. Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

Willekeurig ontslag, minstens rechtsmisbruik

40. Het toenmalige art. 63 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalde:

Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

41. Gelet op wat gezegd werd in de randnummers 29 tot 33, bewijst C. dat het ontslag gegeven werd om redenen die verband houden met het gedrag van de heer D.M. en de noodwendigheden van de onderneming. Zijn vordering wegens willekeurig ontslag kan niet worden weerhouden.
42. C. ging dan ook kennelijk niet de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever, zodat evenmin rechtsmisbruik kan weerhouden worden.

43. Terecht heeft de eerste rechter ook de vorderingen wegens dit onderdeel ongegrond verklaard. Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

Niet recurrente bonus en winstdeelname

44. Op grond van art. 8, 7° van de cao nr. 90 van de NAR van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (KB van 10 februari 2008 BS van 21 februari 2008) bepaalt:

b. Wanneer het plan wordt ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt het plan de wijze van berekening.

Voor de werknemers die in dienst zijn geweest van de onderneming gedurende ten minste de helft van de referteperiode, de werknemers die werden ontslagen zonder dringende reden in hunnen hoofde en de werknemers die de onderneming hebben verlaten wegens een ontslag om dringende reden in hoofde van de werkgever, gebeurt de berekening ten minste pro rata temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens die periode.

Hieruit vloeit voort dat de cao een volledige pro rata temporis regeling moet bevatten.

45. De bedrijfs-cao van 25 juni 2012 over het niet recurrent resultaatsgebonden voordeel G. C. bepaalt in art. 8.2.2.5 m.b.t. de pro rata temporis regeling bij uitdiensttreding dat de berekenings- en toekenningsregels bij uitdiensttreding worden vermenigvuldigd met 0,2, wat inhoudt dat geen volledige pro rata toepassing wordt gemaakt.

Deze bedrijfs-cao wijkt zodoende af van de cao nr. 90 van de NAR en is op dit punt nietig ingevolge art. 10, 3 van de cao-wet van 5 december 1968 (BS 15 januari 1969, zoals gewijzigd)

Terecht vordert de heer D.M. toepassing van de integrale pro rata temporis regeling.

46. Eveneens op 25 juni 2012 werd een bedrijfs-cao afgesloten over de winstparticipatie, die een gelijkaardige pro rata temporis regeling bepaalt (vermenigvuldiging met 0,2)

Wat betreft de winstparticipatie moet echter rekening gehouden worden met de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie (BS 9 juni 2001). Anders dan de cao nr. 90 NAR voorziet deze wet niet in een bindende

pro rata temporis regeling, zodat de bedrijfs-cao wel een eigen regeling kon bevatten.

47. Uit stuk 13A van de heer D.M. volgt dat de resultaatsbonus en de winstparticipatie samen worden afgerekend en ook dat er een solidariteitsbijdrage van 13,07% moet worden afgehouden.

De volledige pro rata temporis regeling kan dus enkel aangerekend worden op de resultaatsbonus, die rekening houdend met het uitbetaalde bedrag. C. becijfert het saldo resultaatbonus op € 210,13 bruto. Op deze becijfering wordt als dusdanig door de heer D.M. geen kritiek geleverd.

Zijn vordering en hoger beroep is op dit onderdeel gegrond ten belope van dit bedrag.

Schadevergoeding wegens onvolledige aansluiting bij de groepsverzekering.

48. Uit stuk 15 van de heer D.M. volgt dat hij vanaf 1 augustus 2005 werd aangesloten bij de groepsverzekering V. van C.. Hij houdt voor dat dit diende te gebeuren vanaf zijn aanwerving en hij verwijst daarvoor naar art. 9 van zijn arbeidsovereenkomst.

49. Dit artikel bepaalt enkel dat de werknemer zich verbindt tot toetreding zodra hij aan de toekenningsvoorwaarden voldoet. Het bepaalt geen verplichtingen van de werkgever. De overeenkomst en het reglement van de groepsverzekering worden door hem niet voorgebracht, zodat hij niet aantoonde dat hij eerder dan 1 augustus 2005 recht had op aansluiting.

50. Los van de verjaringsdiscussie bewijst hij d.m.v. zijn stuk 15 dan ook geen fout of schade in oorzakelijk verband met een gebeurlijke fout, zodat deze vordering ongegrond is.

Zijn hoger beroep is op dit onderdeel ongegrond.

**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;

Gelet op het eensluidend schriftelijk advies van substituut arbeidsauditeur M. Van den Bossche, gedelegeerd bij het auditoraat-generaal, neergelegd op 13 januari 2017, waarop de partijen tijdens de debatten mondeling hebben gerepliceerd, zodat ze afzagen van de mogelijkheid van schriftelijke repliek;

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en slechts gedeeltelijk gegrond, met name op het punt van de recurrente bonus;

Op dit enige onderdeel opnieuw rechtdoende,

Veroordeelt de nv Ets. F. C. tot betaling aan de heer D.M. van een achterstallig bedrag wegens recurrente bonus van € 210,13 bruto, te vermeerderen met de gerechtelijke intresten.

Bevestigt het bestreden vonnis voor al het overige, waardoor al het overige afgewezen blijft als ongegrond en de gerechtskosten ten laste van de heer D.M. werden gelegd.

Veroordeelt de heer D.M. bijkomend tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze begroot aan de zijde van C. op

Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep € 2.200

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

L. LENAERTS,	kamervoorzitter,
E. VAN LAER,	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
R. VAN CAUWENBERGE,	raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,
bijgestaan door :	
D. DE RAEDT,	griffier.

L. LENAERTS,

D. DE RAEDT,

E. VAN LAER,

R. VAN CAUWENBERGE.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van maandag 20 februari 2017 door:

L. LENAERTS, kamervoorzitter,
bijgestaan door

D. DE RAEDT, griffier.

L. LENAERTS,

D. DE RAEDT.