

## **ARBEIDSHOF TE GENT VAN 28 DECEMBER 2010**

M. Wim, wonende te 8792 DESSELGEM, (...),

appellant,

vertegenwoordigd door mr. G. Philip, advocaat te 8500 KORTRIJK, (...).

TEGEN:

T. nv, met maatschappelijke zetel te 2800 MECHELEN, (...)

geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. M. Tom, advocaat te 9031 DRONGEN, (...).

\* \* \*

Gelet op de stukken van het dossier, inzonderheid op het voor eensluidend verklaard afschrift van het op tegenspraak gewezen vonnis van de arbeidsrechtbank te Kortrijk, eerste kamer van 22 september 2009 (A.R.nr. 08/1307/A), waarvan geen betekening voorligt.

Gelet op het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, op 12 november 2009.

\* \* \*

1. De ontvankelijkheid van het hoger beroep.

Het hoger beroep werd tijdig en regelmatig naar de vorm ingesteld. Het is ontvankelijk.

\* \* \*

## 2. De procedure in eerste aanleg

Bij exploit van dagvaarding, betekend op 29 mei 2008, vorderde Wim M., de huidige appelland, de veroordeling van T. nv, huidige geïntimeerde, tot betaling van een bedrag van 18.774,24 euro meer intresten, uit hoofde van beschermingsvergoeding in toepassing van artikel 15, § 9 van de wet van 30 juli 1981, hetzij 6 maand loon. Ondergeschikt vordert de appelland hetzelfde bedrag als schadevergoeding wegens rechtsmisbruik.

Hij vordert tevens de veroordeling van de geïntimeerde tot betaling van 1 euro provisioneel meer intresten met betrekking tot eventuele tekorten inzake de berekeningsbasis van de inmiddels betaalde verbrekingsvergoeding ten bedrage van 15.645,20 euro.

De eerste rechter verklaarde de vordering van appelland ontvankelijk doch ongegrond en veroordeelde de appelland tot de kosten van het geding.

De eerste rechter stelde inzonderheid vast dat bij aangetekend schrijven van 15 oktober 2007 door de vakorganisatie van appelland een klacht werd ingediend tegen geïntimeerde. Daarbij was een getuigenverklaring gevoegd van appelland, die ook in het kader van het onderzoek gevoerd door de sociale inspectie werd verhoord.

De term "ten voordele van de betrokkene" (artikel 15, § 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden) betekent niet dat de vakorganisatie enkel een klacht kon neerleggen wanneer zij hiertoe in het bijzonder werd gevraagd of gemandateerd door "de betrokkene", slachtoffer van racisme. In het kader van de anti-discriminatiewet dient een onderscheid te worden gemaakt tussen een "individuele discriminatie" en een "groepsdiscriminatie". Bij dit laatste kunnen de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties optreden in rechte zonder de toestemming van het betrokken slachtoffer, terwijl bij individuele discriminaties enkel het slachtoffer kan optreden in rechte. De appelland was dus op grond van zijn klacht beschermd als getuige in de zin van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007.

Vervolgens oordeelde de eerste rechter dat uit de chronologie van de feiten zoals geschetst door geïntimeerde blijkt dat appelland werd ontslagen door zijn werkgever om redenen die vreemd zijn aan de indiening van de klacht zelf.

De eerste rechter geeft desbetreffend een chronologisch overzicht van de feiten die gebeurden vóór de indiening van de klacht, namelijk:

- de evaluatie van de appelland door zijn werkgever op 21 maart 2006;
- het functioneringsgesprek van 5 september 2007 en het verslag van dit gesprek;
- het artikel verschenen in de krant "De Standaard" onder de titel "Bang van Mohammed-Manager van interimkantoor getuigt over racisme op de arbeidsmarkt" naar aanleiding van een interview gegeven door een medewerker van geïntimeerde (appelland) en de reactie van geïntimeerde daarop in een interne e-mail;
- het e-mailbericht van appelland van 11 oktober 2007;
- de klacht van appelland op 15 oktober 2007;
- de reactie van geïntimeerde, die een non-discriminatie en diversiteitsbeleid van de T. wilde uittekenen waarbij zij eiser wenste te betrekken;
- de weigering van appelland die besliste zijn job als office-manager te Kortrijk verder te zetten en niet mee te werken bij het uittekenen van het non-discriminatiebeleid en diversiteitsbeleid omdat geïntimeerde niet op zijn looneisen wenste in te gaan.

De Rechtbank stelde bijgevolg vast dat al vóór de indiening van de klacht de arbeidsrelatie tussen partijen niet meer vlot verliep (zie evaluatieverslag en het verslag van het

functioneringsgesprek, het vermelde interview). Nog vóór de indiening van de klacht zelf besefte appellant dat hij het vertrouwen van de werkgever grondig had aangetast en dat de kans tot ontslag reëel was (zie e-mailbericht appellant van 11 oktober 2007). Appellant weigerde bovendien om in te gaan op het aanbod van een functie die hem zou toelaten mee te helpen aan het diversiteitbeleid en hij wenste zijn functie als office-manager verder uit te oefenen, hoewel deze functie niet vlot verliep en hoewel hij in deze functie de werkgever al enige schade toebrecht.

Met betrekking tot de in subsidiaire orde gestelde vordering oordeelde de rechtbank dat appellant niet bewijst dat hij naast de verbrekingsvergoeding nog gerechtigd zou zijn op een bijkomende vergoeding wegens een bijkomende schade te onderscheiden van deze inherent aan het ontslag. Hij toont namelijk geen fout aan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en bewijst evenmin een bijzondere materiële of morele schade die onderscheiden is van die welke veroorzaakt door het ontslag zelf. Aangezien blijkt dat het ontslag werd gegeven om redenen vreemd aan de klacht is de in subsidiaire orde gestelde vordering ongegrond.

\* \* \*

### 3. De procedure in hoger beroep

De akte van hoger beroep werd op 12 november 2009 neergelegd ter griffie van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge.

In zijn conclusie, op 29 april 2010 neergelegd ter zelfde griffie, vordert appellant de veroordeling van geïntimeerde tot betaling van:

- 18.774,24 euro, meer de vergoedende intrest vanaf 14 december 2007 tot datum dagvaarding en vanaf dan de gerechtelijke rente tot op datum integrale betaling;
- 1 euro provisioneel, meer de wettelijke intresten vanaf 14 december 2007 tot datum dagvaarding en vanaf dan de gerechtelijke rente tot op datum integrale betaling, minstens geïntimeerde te veroordelen tot de som van 2.250 euro;
- de veroordeling van geïntimeerde tot de kosten van het geding.

In een conclusie, op 30 juni 2010 neergelegd ter zelfde griffie, vordert geïntimeerde dat het arbeidshof de vordering van appellant ontvankelijk, doch ongegrond zou verklaren en appellant zou veroordelen tot betaling van de kosten van het geding.

De partijen werden gehoord in de uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 28 september 2010.

Het schriftelijk advies van het openbaar ministerie, opgemaakt door substituut-generaal, Antoine Lievens, werd neergelegd ter griffie op 21 oktober 2010.

\* \* \*

### 4. De grieven van het hoger beroep

De appellant wijst er vooreerst op dat de eerste rechter terecht oordeelde dat hij beschermd is in zin van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007.

Hij acht zich gegriefd door het bestreden vonnis waar geoordeeld werd dat geïntimeerde het bewijs levert dat het ontslag vreemd is aan zijn getuigenis. Geïntimeerde is immers tot ontslag overgegaan omwille van zijn getuigenis in een krantenartikel in "De Standaard" en in het kader van de formele klacht die door de vakorganisatie is neergelegd wegens discriminerende praktijken bij de geïntimeerde. Dit blijkt uit het feit dat nauwelijks enkele dagen later een poging werd ondernomen door geïntimeerde om hem zijn functie als office-manager te ontnemen en een nieuwe functie aan te bieden waarvoor hij geen garanties bekwam inzake loon, taakinfilling en plaats van tewerkstelling. Ook de vaststelling dat geïntimeerde zich op drogredeken (o.m. het achterwege blijven van commerciële resultaten) moet beroepen om de eis van appellant te ontcrachten, illustreert dat geïntimeerde de echte reden van zijn ontslag wenst te verdoezelen.

Dat de commerciële resultaten tegenvielen kan niet ernstig worden volgehouden en wordt tegengesproken aan de hand van het cijfermateriaal met betrekking tot de omzetstijging, waarvoor hij trouwens meermaals geprezen werd. Ook de verwijzing naar objectieven is arbitrair aangezien voor de andere kantoren een dergelijk objectief niet werd gesteld en voorbij wordt gegaan aan de daling van de omzet in deze kantoren. De stagnatie van het kantoor van Kortrijk daarentegen wordt extra in de verf gezet. Cijfers worden door geïntimeerde handig misbruikt. Dezelfde opmerking kan gemaakt worden over het functioneringsgesprek. Bovendien zijn de opmerkingen die werden gemaakt in het functioneringsgesprek van 5 september 2007, niet van aard dat een einde moest gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst. De bewering dat zijn actieplan onvoldoende en ongeïnspireerd was, is een louter willekeurige opmerking, die door niets wordt gestaafd.

De essentie is en blijft dat appellant sinds zijn openbare getuigenis "persona non grata" was. De eerste rechter maakt de fout zijn uitlatingen in het krantenartikel van "De Standaard" los te koppelen van zijn getuigenis zelf, in het kader van de klacht die werd neergelegd. Beide getuigenissen moeten als één geheel worden aanzien.

De situatie was niet anders geweest indien appellant eerst als getuige had gefungeerd in het kader van de klacht die werd neergelegd door de (...), en pas nadien een interview had gegeven. Voor wat betreft de opmerking van de eerste rechter dat appellant reeds op 9 oktober 2007 was aangemaand om meer discretie aan de dag te leggen, geldt dezelfde redenering.

Verder verwijst appellant naar een verklaring van Johan V. M., toenmalig juridisch adviseur van geïntimeerde, die een voor geïntimeerde vernietigende versie brengt van de feiten (stuk 42). Appellant vraagt uitdrukkelijk dat deze persoon onder ede wordt gehoord om de precieze inhoud te kennen van de inhoud van de gesprekken.

De appellant acht zich eveneens gegriefd door het bestreden vonnis waar het de in subsidiaire orde gevorderde schadevergoeding wegens rechtsmisbruik afwees.

In casu kan niet ernstig betwist worden dat geïntimeerde inderdaad misbruik maakte van zijn ontslagrecht en dit op een abnormale wijze uitoefende, aldus appellant. Hij wijst er inzonderheid op:

- dat hij steeds presteerde tot tevredenheid van geïntimeerde, een duidelijke omzetstijging behaalde en nooit opmerkingen kreeg over zijn arbeidsprestaties;
- dat hij enkel en alleen omwille van het feit dat hij "zijn nek uitstak" bij het aanklagen van een aantal praktijken inzake racisme zijn ontslag kreeg;
- dat appellant door dit misbruik schade leed;
- dat de morele schade (schending van de eer van appellant en van zijn reputatie) te onderscheiden is van deze vergoed door de bijzondere beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991.

Vervolgens wijst de appellant erop dat de eerste rechter is voorbijgegaan aan de provisionele vordering betreffende de basis van de opzeggingsvergoeding.

In haar berekeningsbasis neemt geïntimeerde een post "overige voordelen in natura" op, maar verduidelijkt niet uit wat deze post bestaat. Appellant beschikte over een bedrijfsvoertuig dat hij ook privé kon gebruiken en had recht op deelname in de winst, dat werd gestort onder de vorm van werkgeversbijdragen in de groepsverzekering. Het is dan ook absoluut noodzakelijk dat geïntimeerde aangeeft uit wat deze post "overige voordelen in natura" bestaat. Indien geïntimeerde dit weigert, vordert appellant alvast de veroordeling van geïntimeerde tot betaling van 2.250 euro (5 x 450 euro) als voordeel wegens het privé gebruik van zijn voertuig.

\* \* \*

## 5. Bespreking

5.1. De relevante feiten werden uitvoerig geschetst in het bestreden vonnis en in het advies van de Procureur-generaal. Het arbeidshof beaamt en herneemt deze exhaustieve uiteenzettingen.

5.2. Appellant vordert de beschermingsvergoeding in de zin van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, zoals gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007 (antiracismewet).

Krachtens artikel 15 § 1 van de antiracismewet mag de werkgever, wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

Artikel 15, §3 dat voor de toepassing van artikel 15 onder "klacht" moet worden begrepen, ondermeer: (derde gedachtestreep) een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt.

Paragraaf 4 van artikel 154 regelt de bewijslast. Wanneer de werkgever binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Volgens § 9 van hetzelfde artikel is de in dit artikel 15 bedoelde bescherming eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

Artikel 4, 1° van deze wet van 30 juli 1981 omschrijft "arbeidsbetrekkingen" als: de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten (...).

5.3. Aangezien krachtens artikel 14, 1° antiracismewet "arbeidsbetrekkingen" ook de voorwaarden voor toegang tot arbeid omvatten, zijn klachten ingediend ten voordele van personen die geen arbeidsrelatie hebben met de onderneming of klachten wegens het niet in dienst nemen van bepaalde personen, "klachten" in de zin van artikel 15, §3 van de

antiracismewet. De klachten kunnen bijgevolg wel degelijk betrekking hebben op sollicitanten.

Een klacht zoals bedoeld in artikel 15, § 3, derde gedachtestreepje, van de antiracismewet kan worden ingediend door een belangenvereniging, niet alleen ten voordele van welbepaalde geïdentificeerde personen, maar ook ten voordele van niet-geïdentificeerde personen. Daartoe is niet vereist dat de belangenvereniging een of ander mandaat heeft of instemming van het slachtoffer moet bekomen. Door aan te nemen dat de in de antiracismewet bedoelde klachten slechts betrekking kunnen hebben op welbepaalde geïdentificeerde slachtoffers zouden de doelstellingen van de wetgever helemaal op de helling worden gezet en zou bovendien aan de wet een voorwaarde toegevoegd worden die het niet bevat.

Zoals het openbaar ministerie opmerkt is de desbetreffende verwijzing van appellant naar parlementaire stukken (Parl. St. Kamer 2006-07, DOC 51/2700/009, 47) niet relevant aangezien het geen betrekking heeft op een klacht maar wel op een rechtsvordering. Hetzelfde geldt met betrekking tot de verwijzing van geïntimeerde (Parl. St. Kamer 2006-07, DOC 51/2700/09, 34) aangaande discriminatie in het kader van het verhuren van een onroerend goed.

“Voorwaarden voor toegang tot arbeid” slaat duidelijk op potentiële sollicitanten. Het treffen van nadelige maatregelen kan uiteraard niet ten aanzien van niet geïdentificeerde potentiële slachtoffers. Daarentegen zijn de getuigen die verklaringen afleggen in het kader van het onderzoek van de in artikel 15, §3 bedoelde klacht wel beschermd. Tegen hen kan de werkgever geen nadelig maatregelen nemen (artikel 15 § 9).

De appellant als getuige in het kader van een onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht geniet bescherming. De klacht van de vakorganisatie (...) met bijgevoegde getuigenissen van appellant kan, zoals geïntimeerde opmerkt, niet beschouwd worden als een klacht zoals omschreven in artikel 15, §3, 3° antiracismewet. De verklaring van appellant werd immers niet afgelegd in het kader van een onderzoek van de klacht.

Naderhand werd door de sociale inspectie een onderzoek gevoerd. In het kader van dit onderzoek werd appellant als getuige gehoord, zodat de bescherming vanaf dan op hem van toepassing was.

5.4. Bij aangetekende brief van 13 december 2007 werd de arbeidsovereenkomst door geïntimeerde onmiddellijk beëindigd met betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan een opzeggingstermijn van 5 maanden. Op het werkloosheidsbewijs C4 vermeldde de werkgever als reden van de beëindiging: “werknemer voldoet niet aan de functievereiste ondanks voldoende inspanningen”.

Geïntimeerde stelt dat appellant werd ontslagen om redenen vreemd aan zijn verklaring als getuige. Het ontslag is het gevolg van het feit dat appellant de commerciële eisen en verwachtingen niet kon invullen, aldus geïntimeerde.

Uit de stukken en gegevens kan worden afgeleid dat vooraleer appellant het bewuste interview liet afnemen en vooraleer zijn vakorganisatie klacht indiende de arbeidsrelatie tussen partijen niet meer vlot verliep. Dit blijkt ondermeer uit de opmerkingen geformuleerd in het evaluatieverslag en in het verslag van het functioneringsgesprek. Dit

functioneringsgesprek greep plaats op 5 september 2007, zijnde voordat bewust krantenartikel verscheen.

Voorafgaand aan de klacht heeft appelland ook ten aanzien van zijn werkgever belastende uitspraken gedaan in het interview dat gepubliceerd werd in 'De Standaard' van 6-7 oktober 2007. Uit dit artikel kan worden afgeleid dat appelland als zaakvoerder van een interimkantoor van de Vlaamse overheid meewerkt aan racisme op de arbeidsmarkt, dat zijn werkgever teveel aandacht besteedt aan de omzet, dat hij er al over nagedacht heeft om te stoppen en dat hij concrete plannen heeft om een eigen bedrijfje op te richten voor sociale economie. Vóór de publicatie van dit artikel was er dus van een vlotte en bevredigende samenwerking tussen partijen duidelijk geen sprake meer.

Na het verschijnen van vermeld krantenartikel en nog vóór de indiening van de klacht door de (...) besefte appelland ten volle dat hij het vertrouwen van zijn werkgever had geschonden en dat zijn gedrag een ontslag tot gevolg kon hebben (zie e-mail van appelland van 11 oktober 2007 – stuk 19 appelland). Bovendien wist hij toen ook al dat geïntimeerde kritiek had op zijn productiviteit en aandring om zijn omzet te verhogen (zie onder meer het verslag functioneringsgesprek). In het krantenartikel had hij ook laten verstaan dat hij niet meer gemotiveerd was en overwoog om te stoppen en zelf een bedrijf te beginnen. Terecht besefte appelland bijgevolg dat hij voldoende redenen had aangereikt om een ontslag door zijn werkgever te verantwoorden. Dit werd trouwens door geïntimeerde toen al overwogen (zie verklaring van de heer V. M.).

De mogelijkheid dat hij zou worden ontslagen bestond aldus voordat een klacht in het kader van de antiracismewet werd ingediend door de (...). Uit dit e-mailbericht blijkt trouwens ook dat hij zijn vakorganisatie heeft gecontacteerd om hem over zijn rechten te informeren en om advies te krijgen over bepaalde interne e-mails.

De klacht in het kader van de antiracismewet tegen geïntimeerde strookt zelfs niet met de beweringen van appelland in het bewust interview en in zijn daarop volgende verklaringen. In dit krantenartikel klaagde hij de discriminatie aan die werd gepleegd door de klanten van het uitzendkantoor en benadrukte dat zijn werkgever veel moeite doet om allochtone mensen aan een job te helpen. Zo verklaarde hij ondermeer uitdrukkelijk ("ik steek er mijn hand voor in het vuur") dat "wij selecteren zonder onderscheid". Dat hij dan een klacht conform de antiracismewet indient tegen zijn werkgever en niet tegen een of andere klant van het uitzendkantoor wijst erop dat hij, na consultatie van zijn vakorganisatie, een manier gezocht heeft om zich tegen ontslag te beschermen.

Ten onrechte stelt appelland dat zijn getuigenissen ten overstaan van de (...) en de pers als één geheel dienen te worden beschouwd, zodat ten onrechte wordt aangenomen het bewust interview een feit is dat voorafgaandelijk aan de klacht gebeurde. Zoals hierboven gesteld kunnen noch zijn getuigenis in het kader van de klacht van de (...), noch zijn getuigenis in het krantenartikel, beschouwd worden als een klacht zoals omschreven in artikel 15, §3, 3<sup>o</sup> antiracismewet. Appelland genoot pas bescherming vanaf zijn getuigenis in het kader van het onderzoek van de sociale inspectie.

Na de indiening van de klacht is geïntimeerde niet overgegaan tot ontslag. Zij heeft zelfs aan appelland een functie aangeboden waarbij hij zijn medewerking kon verlenen aan het uitwerken van een diversiteitsbeleid. Dit aanbod werd door appelland geweigerd omdat geïntimeerde niet wilde ingaan op zijn bijkomende financiële eisen. Appelland wilde verder

zijn werk als office-manager uitoefenen, terwijl uit de stukken en gegevens duidelijk blijkt dat hij in deze functie niet meer voldeed aan het door geïntimeerde vooropgestelde doel (actieplan) en dat hij zelfs niet meer gemotiveerd was.

Samen met de eerste rechter en met het openbaar ministerie is het arbeidshof van oordeel dat geïntimeerde bewijst dat het ontslag geen verband houdt met de klacht in het kader van de antiracismewet.

5.5. Samen met de eerste rechter oordeelt het arbeidshof eveneens dat het niet in het minste bewezen voorkomt dat de geïntimeerde zich schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik bij het ontslag van appellant.

Opdat er misbruik van ontslagrecht voorhanden zou zijn moet appellant aantonen dat geïntimeerde het haar krachtens artikel 37, § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet toekomend recht foutief heeft aangewend, in strijd met de regel van artikel 1134, derde lid B.W. dat overeenkomsten te goede trouw moeten worden uitgevoerd.

Deze eis kan slechts gegrond bevonden worden indien appellant kan aantonen én dat hij andere (materiële of morele) schade heeft geleden dan deze gedekt door de opzeggingsvergoeding én dat deze schade het gevolg is van een contractuele fout van de geïntimeerde die met de beslissing om tot ontslag over te gaan, niets te maken heeft.

Appellant bewijst niet dat de door geïntimeerde aangehaalde redenen manifest onjuist zijn of met zekerheid niet aan de basis liggen van het ontslag. Geïntimeerde bewijst dat het ontslag werd gegeven om redenen vreemd aan de klacht.

Bovendien bewijst appellant geen bijzondere materiële of morele schade die niet werd gedekt door de opzeggingsvergoeding. Zoals het openbaar ministerie terecht opmerkt blijkt trouwens uit niets hoe de eer en reputatie van appellant zou kunnen zijn geschonden door het gegeven ontslag.

5.6. Appellant stelt verder vragen over de berekening van de opzeggingsvergoeding en stelt dat geïntimeerde geen duidelijkheid geeft over de samenstelling van de uitbetaalde opzeggingsvergoeding, inzonderheid over de post “overige voordelen in natura”. Hij stelt dat het voordeel van het privé gebruik van een bedrijfsvoertuig en van de winstdeelname gestort onder de vorm van werkgeversbijdragen in de groepsverzekering in de berekening moet worden opgenomen. Appellant is aldus van mening dat hij recht heeft op een hogere opzeggingsvergoeding en meent aanspraak te kunnen maken op minstens een bijkomende opzeggingsvergoeding op grond van het voordeel van het privégebruik van zijn voertuig, begroot op 5 x 450 euro of 2.250 euro provisioneel.

Volgens geïntimeerde werd de opzeggingsvergoeding correct berekend, rekening houdend met een bruto basisloon van 37.548,44 euro. Het privégebruik van een voertuig werd in rekening gebracht onder de post “overige voordelen in natura”. Met betrekking tot de winstdeelname stelt geïntimeerde dat de winstdeelname niet individualiseerbaar is en niet wordt betaald als er geen winst is.

Terecht wijst geïntimeerde erop dat iedere partij het bewijs moet leveren van de feiten die zij aanvoert. Het is dan ook aan appellant om deze deelvordering te bewijzen.

Samen met het openbaar ministerie stelt het arbeidshof vast dat appellant niet bewijst dat hij recht had op meer voordelen in natura dan het door de werkgever opgegeven bedrag. Hij legt ook niet uit hoe hij tot een bedrag van 450 euro voor het privégebruik van de wagen komt.



Ook deze deelvordering is bijgevolg ongegrond.

5.7. Het hoger beroep is bijgevolg ongegrond.

Appellant wordt bij toepassing van artikel 1017, eerste lid Ger.W. verwezen in de kosten van het geding. Aangezien de vordering van appellant meer dan 20.000 euro bedraagt (18.774,24 euro + 1 euro provisioneel + 2.250 euro) wordt de rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep begroot op 2.000 euro. Er zijn geen redenen voorhanden om af te wijken van het basisbedrag.

\* \* \*

OP DIE GRONDEN,  
HET ARBEIDSHOF

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken en inzonderheid op artikel 24.

Recht doende op tegenspraak.

Alle andere en strijdige conclusies verwerpende.

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis van de arbeidsrechtbank te Kortrijk d.d. 22 september 2009.

Verder wijzend.

Verklaart de deelvordering van appellant tot betaling van een hogere opzeggingsvergoeding, ontvankelijk doch ongegrond.

Veroordeelt de appellant overeenkomstig artikel 1017, eerste lid, Gerechtelijk Wetboek tot de kosten van het hoger beroep, en vereffent deze als volgt:

\* aan de zijde van de appellant:

- kosten dagvaarding:	123,46 euro;
- rechtsplegingsvergoeding:	2.000 euro;

\* aan de zijde van geïntimeerde:

- rechtsplegingsvergoeding:	2.000 euro.
-----------------------------	-------------

Aldus gewezen door het arbeidshof te Gent, zetelend te Brugge, zevende kamer, samengesteld uit raadsheer Erna D., voorzitter, Anne D., raadsheer in sociale zaken, benoemd als werkgever, Gino D., raadsheer in sociale zaken, benoemd als werknemer-bediende, en in openbare terechtzitting van dinsdag achtentwintig december tweeduizend en tien uitgesproken door Erna D. voorzitter, met bijstand van Johan V. D. S., griffier.