

Repertoriumnummer
2016/ 0934
Datum van uitspraak
8 april 2016
Rolnummer
2014/AB/1052

Uitgifte

Uitgerekt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000420184-0001-0017-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

....., wonende te

appellant,

vertegenwoordigd door mr. advocaat, loco mr.
....., advocaat te

tegen

....., met maatschappelijke zetel te

Eerste geïntimeerde,

vertegenwoordigd door mr. advocaat, loco mr., advocaat te

..... met maatschappelijke zetel te

Tweede geïntimeerde,

vertegenwoordigd door n. advocaat, loco mr., advocaat te

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, Inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 05-09-2014 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 1e kamer (A.R. 89471/04/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 21 november 2014,
- de conclusies voor de appellant,



- de conclusies voor de geïntimeerden,
- het schriftelijk advies van het openbaar ministerie, neergelegd ter griffie op 10 februari 2016 door substituut-generaal
- de repliek op dit schriftelijk advies door appellant neergelegd ter griffie op 9 maart 2016,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 11 december 2015, waarna de debatten werden gesloten, het openbaar ministerie haar schriftelijk advies heeft neergelegd ter griffie, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op 18 maart 2016, doch uitgesproken op heden.

*

I. FEITEN

De heer (hierna genoemd de heer) trad op 1 november 1997 in dienst van het Belgische filiaal van , vennootschap naar het recht van de staat Delaware (Verenigde Staten van Amerika)(hierna genoemd) als bediende, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van dezelfde datum.

Volgens de verstrekte gegevens oefende hij aanvankelijk de functie uit van 'senior analyst programmer'; volgens de vermeldingen op enkele E-mails werd hij later 'distribution analyst'.

Met niet gedateerde brief, aangetekend verzonden op 7 maart 2003, maakte de heer melding van een aantal incidenten, in verband met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, die hij koppelde aan het feit dat hij in november 2001 naar zijn zeggen door de hiërarchie werd verplicht aan zijn collega's kenbaar te maken dat hij seropositief was.

Met volgende niet gedateerde brief herhaalde de heer zijn vraag aan om standpunt in te nemen.



Met aangetekende brief van 2 juni 2003 antwoordde op wat zij beschouwde als de beschuldigingen (accusations) van de heer Hierbij stelde de firma dat het de heer zelf was die het Initiatief had genomen om zijn seropositiviteit kenbaar te maken, en dat de hiërarchie, nadat zij kennis had gekregen van zijn ziekte, had aanvaard dat de heer thuis zou kunnen werken indien zijn gezondheidstoestand het hem niet toeliet zich naar zijn arbeidsplaats in Brussel te begeven.

Met aangetekende brief van 8 juli 2003 kwam de raadsman van de heer tussen, die de inhoud van de brief van betwistte, de vragen van zijn cliënt herhaalde en om een bijeenkomst vroeg.

Met brief van 3 september 2003 zond de raadsman van de heer een kople van de gevoerde correspondentie naar de heer 'associate ethics officer' van de Inc. in de Verenigde Staten.

Met brief van 9 oktober 2003 antwoordde deze dat bereid was om de reeds aangevatte gesprekken voort te zetten.

Met aangetekende brief van 8 december 2003 beëindigde de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en met aanzegging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 10 maanden loon. De heer ontving betaling van een opzeggingsvergoeding van 61.187,30 euro.

Met aangetekende brief van 8 maart 2004 maakte de heer een aantal opmerkingen bij dit ontslag.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 8 december 2004 vorderde de heer voor de arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de vennootschap naar Nederlands recht, en door , de reeds genoemde vennootschap naar Amerikaans recht, van volgende bruto bedragen:

68.344,09 euro aanvullende opzeggingsvergoeding
59.783,72 euro schadevergoeding wegens rechtsmisbruik



Te vermeerderen met de intrest vanaf de datum waarop deze bedragen verschuldigd zijn, de gerechtelijke intrest en de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

Hij vorderde tevens de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met vonnis van 5 september 2014 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering van de heer tegen de BV ... ontoelaatbaar en ongegrond; zijn vordering tegen ... toelaatbaar maar ongegrond.

De heer ... werd verder veroordeeld tot de kosten van het geding.

c.-

Volgens opgave door partijen werd dit vonnis betekend op 21 oktober 2014.

d.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 21 november 2014, tekende de heer ... hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 5 september 2014 was uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Hij vorderde dat het arbeidshof zijn oorspronkelijke vordering tegen beide oorspronkelijke verweerders toelaatbaar en gegrond zou verklaren en hen zou veroordelen tot de kosten van het geding en elk tot een rechtsplegingsvergoeding van 5.500,00 euro.

In zijn beroepsconclusie bepaalt de heer ... de gevorderde bedragen als volgt:

59.783,72 euro bijkomende vergoeding
29.891,86 euro bijkomende opzeggingsvergoeding.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

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

IV. BEOORDELING

A. De vordering gesteld tegen _____

PAGE 01-00000420184-0005-0017-01-01-4



1. De aanvullende opzeggingsvergoeding

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 verdiende en welke opzeggingstermijn nageleefd diende te worden.

1.1. Samenstelling van het jaarloon

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.

Op basis van de door partijen bijgebrachte documenten, de door hen meegedeelde stukken en gehanteerde berekeningswijzen is het arbeidshof van oordeel dat het jaarloon van de heer : 73.424,76 euro bedraagt, en samengesteld is als volgt:

4.866,46 euro (vaste wedde) x 13,92 =	67.741,12 euro
Voordeel in natura (privaat gebruik bedrijfswagen):	
179,44 euro x 12 =	2.153,28 euro
Werkgeversbijdrage aanvullende verzekering:	
105,78 euro x 12 =	1.269,36 euro
Bonus:	2.100,00 euro
Dubbel vakantiegeld op bonus:	
2.100,00 euro x 1/12 x 92 % =	161,00 euro

Partijen zijn het niet eens over volgende bestanddelen van het jaarloon:

Dubbel vakantiegeld op de bonus

Terecht stelt dat de wijze van berekening door de heer van het vakantiegeld op het (juiste) bedrag van de bonus foutief is.



Dit dubbel vakantiegeld wordt met toepassing van artikel 39 tweede lid van het Uitvoeringsbesluit Vakantiewet becijferd op het maandelijks gemiddelde van de veranderlijke bezoldiging, en niet op het volledige jaarbedrag ervan.

Dubbel vakantiegeld op eindejaarspremie

Een eindejaarspremie maakt geen deel uit van de wedde van een bepaalde maand, ook al wordt het recht erop verkregen naar gelang de arbeid is verricht. Zij komt dan ook niet in aanmerking voor de berekening van het dubbel vakantiegeld.

(vgl. Cass. 9 oktober 1989, RW 1989-90, 647)

Aandelenopties

Voor de beoordeling van de vraag of de aan de heer [redacted] op 23 februari 1999 en 2 maart 2001 toegekende aandelenopties opgenomen moeten worden in de berekeningsbasis van de hem verschuldigde opzeggingsvergoeding, moet onderzocht worden of dit loonbestanddeel deel uit maakt van zijn loon op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van de opzeggingsvergoeding wordt immers berekend met inachtneming van het loon waarop de werknemer aanspraak kan maken op grond van de arbeidsovereenkomst waardoor hij is gebonden op de dag van het ontslag.

(vgl. Cass. 16 november 1992, R.S. 1992-93, 991)

Aandelenopties kunnen bijgevolg maar in aanmerking worden genomen als onderdeel van het jaarloon waarmee rekening gehouden dient te worden voor de becijfering van de opzeggingsvergoeding, als zij op datum van het ontslag de tegenprestatie van arbeid zijn.

(vgl. Arbh. Brussel 21 september 2004, Soc. Kron. 2006, 82; Arbh. Brussel 20 december 2011, J.T.T. 2012, 166)

De heer [redacted] toont niet aan dat hij op het ogenblik van het ontslag recht had op toekenning van aandelenopties.

Dit blijkt niet uit het feit dat hem in 1999 en 2001 reeds aandelenopties werden toegekend.

Terecht verwijst de [redacted] in dit verband naar de bepaling van artikel 4 van de tussen partijen op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaande arbeidsovereenkomst en punt 11 van het '2001 Incentive stock plan' waaruit blijkt dat de



toekenning van dit voordeel een vrijgevigheid uitmaakt die niet verworven is voor de toekomst.

Aanvaard wordt dat wanneer partijen overeenkomen dat de toekenning van bepaalde voordelen voor de werkgever geen verplichting inhoudt die voordelen ook in de toekomst toe te kennen, de werknemer op deze voordelen geen verworven recht voor de toekomst kan doen gelden.

(vgl. Cass. 3 april 1978, R.W. 1977-78, 2441, concl. Adv.-gen. H. Lenaerts; Cass 18 september 2000, J.T.T.2000, 499)

Bovendien stelt het arbeidshof vast dat de laatste toekenning van aandelenopties dateert van 2 maart 2001, dit is 31 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer aan een werknemer meer dan 12 maanden voor het ontslag aandelenopties zijn toegekend, kunnen deze niet worden beschouwd als lopend loon of voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst waarop de werknemer op de datum van het ontslag recht had, zodat dit voordeel niet in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

(vgl. Arbh. Gent 26 oktober 2005, Soc. Kron. 2007, 145)

Werkgeversbijdrage pensioenfonds

Het staat tussen partijen niet ter discussie dat het pensioenfonds van [redacted] niet gefinancierd wordt door premies voor elke individuele werknemer, maar wel door een globale dotatie aan dit fonds.

Een voordeel komt voor de berekening van de opzeggingsvergoeding slechts in aanmerking wanneer wettelijke of conventionele bepalingen het mogelijk maken het bedrag of althans het minimumbedrag ervan ten tijde van het ontslag met zekerheid vast te stellen.

(vgl. Cass. 9 maart 1992, R.W. 1992-93, 291, noot)

Het arbeidshof stelt vast dat de heer [redacted], op wie ter zake de bewijslast rust, geen elementen bijbrengt die het arbeidshof zouden toelaten het bedrag van de werkgeversbijdrage in het pensioenfonds te bepalen.

Met dit voordeel kan dan ook geen rekening worden gehouden.



1.2. Opzeggingstermijn

a.-

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: 6 jaar en 1 maand
leeftijd: 38 jaar en 7 maanden
functie: 'distribution analyst'
loon: 73.424,76 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 . recht op een opzeggingstermijn van tien maanden.

b.-

De heer voert een aantal elementen aan die naar zijn mening de door hem gevorderde opzeggingsvergoeding gelijk aan 13 maanden loon en voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst verantwoorden.

Naar het oordeel van het arbeidshof is het feit dat de heer seropositief is niet van belang bij de beoordeling van zijn kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden. In het bijzonder toont de heer niet aan dat seropositiviteit zijn tewerkstellingskansen in belangrijke mate zou beïnvloeden.



Ook het feit dat de heer _____ werd ontslagen tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, kan niet in aanmerking worden genomen bij de bepaling van de opzeggingstermijn: dit feit heeft immers geen invloed op zijn tewerkstellingskansen.

Tenslotte argumenteert de heer _____ dat hij binnen het bedrijf een unieke functie bekleedde, zonder evenwel aan te tonen waarom deze functie dan zo uniek was en er voor dergelijke functie geen vraag zou zijn op de arbeidsmarkt.

1.3. Opzeggingsvergoeding

Met als uitgangspunten een jaarloon van 73.424,76 euro en een na te leven opzeggingstermijn van tien maanden bedraagt de aan de heer _____ verschuldigde opzeggingsvergoeding 61.187,30 euro bruto, bedijferd als volgt:

73.424,76 euro (jaarloon) x 10/12

Dit bedrag werd hem door _____ betaald, zodat dit onderdeel van de vordering van de heer _____ door de arbeidsrechtbank terecht als ongegrond werd afgewezen.

2. De vordering tot betaling van een bijkomende vergoeding

Uit de conclusie van de heer _____ neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 8 september 2015, begrijpt het arbeidshof dat hij een vergoeding vordert om 'tegenmoet te komen aan de morele schade die hij heeft geleden door het pestgedrag van geïntimeerden en het onterechte en volledig ongemotiveerde ontslag'.

2.1. Werd de heer _____ gediscrimineerd of het slachtoffer van pesterijen?

Onder de hoofding 'het ontslag is discriminatoir' op pagina 6 van de conclusie die hij op 8 september 2015 neerlegde, voert de heer _____ aan dat hij gepest werd nadat de werkgever hem verplicht had aan zijn collega's mede te delen dat hij homoseksueel en seropositief was, en dat hij gediscrimineerd werd omwille van zijn seksuele geaardheid en gezondheidstoestand.

Pesten op het werk

In de versie zoals van toepassing op deze betwisting bepaalt artikel 32ter van de Welzijnswet dat voor de toepassing van deze wet onder pesterijen op het werk wordt verstaan, elk



onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Het is van belang op te merken dat de heer [redacted] niet aantoont of aanvoert dat hij een klacht neerlegde bij de bevoegde personen of ambtenaren zoals bedoeld in artikel 32terdecies § 1 van de Welzijnswet, zodat hij geen bescherming geniet en evenmin kan genieten van de bewijslastregeling voorzien in artikel 32terdecies § 2 van voornoemde wet.

De bewijslast van het feit dat hij werd gepest rust dan ook met toepassing van artikel 870 Ger.W. en 1315 eerste lid BW onverkort bij de heer [redacted].

Het arbeidshof sluit zich aan bij de pertinente analyse van het openbaar ministerie in het advies dat werd neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 10 februari 2016, waarin werd vastgesteld dat de heer [redacted] niet het bewijs levert van het feit dat hij werd gepest.

Zo blijkt uit niets dat – centraal gegeven in zijn verhaal – hij door de werkgever werd verplicht zijn homoseksualiteit en seropositiviteit openbaar te maken aan zijn collega's.

Ook de lijsten met betrekking tot het uit te voeren werk, het aantal projecten en het overzicht van de vluchten van de teamleden laten niet toe enige nuttige vaststelling te doen met betrekking tot het beweerd pestgedrag.

Voor het overige zijn de verwijten die aan de werkgever worden gericht, gesteld in zeer algemene termen zonder duidelijk te maken hoe de heer [redacted] dan wel werd gepest.

Discriminatie

Met toepassing van artikel 2 § 1 en § 4 van de Antidiscriminatiewet 2003, zoals van toepassing op deze betwisting, is een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd op (onder andere) seksuele geaardheid en huidige of toekomstige gezondheidstoestand, verboden.



Ook hier is het van belang op te merken dat de heer [redacted] niet aantoont of aanvoert dat hij een klacht neerlegde bij de bevoegde personen of ambtenaren zoals bedoeld in artikel 21 § 1 van de Antidiscriminatiewet 2003 of een rechtsvordering instelde of liet instellen, zodat hij geen bescherming geniet en evenmin kan genieten van de bewijslastregeling voorzien in artikel 21 § 2 van voornoemde wet.

De bewijslast van het feit dat hij werd gediscrimineerd rust dan ook met toepassing van artikel 870 Ger.W. en 1315 eerste lid BW onverkort bij de heer [redacted].

Het arbeidshof sluit zich aan bij de pertinente analyse van het openbaar ministerie in het advies dat werd neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 10 februari 2016, waarin werd vastgesteld dat de heer [redacted] niet het bewijs levert van het feit dat hij werd gediscrimineerd.

Zo blijkt uit niets dat – centraal gegeven in zijn verhaal – hij door de werkgever werd verplicht zijn homoseksualiteit en seropositiviteit openbaar moest maken aan zijn collega's.

Ook de lijsten met betrekking tot het uit te voeren werk, het aantal projecten en het overzicht van de vluchten van de teamleden laten niet toe enige nuttige vaststelling te doen met betrekking tot het beweerd pestgedrag.

Voor het overige zijn de verwijten die aan de werkgever worden gericht gesteld in zeer algemene termen zonder duidelijk te maken hoe de heer [redacted] dan wel werd gediscrimineerd.

Conclusie

In de mate dat en indien de heer [redacted] zijn vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht steunt op het feit dat hij gepest of gediscrimineerd werd, dient deze als ongegrond te worden afgewezen.

2.2. Is er misbruik van ontslagrecht?

a.-

In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.

(vgl. Cass. 10 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. W. Ganshof van der Meersch)



Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever: van misbruik van (ontslag)recht kan sprake zijn wanneer dit recht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening van het recht door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever.

(vgl. Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006, 155)

De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen.

(vgl. Arbh. Antwerpen 21 maart 1983, R.W. 1983-84, 299)

b.-

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van recht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich schuldig maakte aan rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

(vgl. Arbh. Brussel 29 juni 1982, T.S.R. 1982, 627)

c.-

In voorliggende betwisting stelt het arbeidshof vast dat de heer [redacted] geen bewijs levert van het feit dat [redacted] zich bij het nemen van een beslissing tot ontslag kennelijk onredelijk zou hebben gedragen.

Vastgesteld moet verder worden dat bijna het ganse relaas van de heer [redacted] met betrekking tot het beweerde misbruik van ontslagrecht geen betrekking heeft op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar wel op de pesterijen en de discriminatie waarvan de heer [redacted] voorhoudt er slachtoffer van geweest te zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en die hiervoor reeds als niet en alleszins niet op afdoende wijze bewezen werden afgewezen.



Het niet motiveren van het ontslag is op zich geen misbruik van recht.
(vgl. Arbrb. Lulk 13 januari 2006, J.T.T 2007, 251)

Het felt dat ontslag wordt gegeven aan een werknemer aan wie geen verwijt kan worden gericht, maakt, in de stand van de wetgeving zoals bestaande op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de ontslaghandeling niet kennelijk onredelijk.

d.-
Volledigheidshalve stelt het arbeidshof vast dat de heer niet het bewijs levert van het bestaan of de omvang van zijn schade, en geenszins verantwoordt waarom deze op het niet onaanzienlijke bedrag van 59.783,72 euro zou moeten worden begroot.

De stelling dat dergelijke vergoeding begroot kan worden op zes maanden loon naar analogie met de aan de werklieden voorheen toegekende vergoeding wegens willekeurig ontslag, mist wettelijke grondslag.

e.-
De vordering van de heer tot betaling van een bijkomende vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht werd dan ook door de arbeidsrechtbank terecht als ongegrond afgewezen.

B. De vordering gesteld tegen

a.-
Artikel 17 Ger.W. bepaalt dat de vordering niet kan worden toegelaten, indien de eiser geen hoedanigheid en geen belang heeft om ze in te dienen.

Dit principe heeft als logisch gevolg dat de eiser, die de hoedanigheid heeft om de vordering in te stellen, deze vordering moet richten tegen hem die de nodige hoedanigheid heeft ze te beantwoorden.

(vgl. Rapport du Commissaire Royal, Pas. 1967, 322, gec. in E. Gutt en A.M. Stranart – Thilly, Examen de jurisprudence. Droit judiciaire privé (1965-1970), R.C.J.B. 1973, 103; P. Rouard, Traité élémentaire de droit judiciaire privé, T. prélim., vol. I, Bruylant, Brussel 1979, 168)

De vordering moet bijgevolg worden ingeleid tegen degene die de vereiste hoedanigheid heeft om als verweerder op te treden.

(vgl. Bergen 1 december 1983, Pas. 1984, II 63)



In het kader van een betwisting tussen werkgever en werknemer betekent dit dat de eiser de hoedanigheid moet hebben van werknemer, en verweerder de hoedanigheid van werkgever.

b.-

Aan de orde is dus de vraag of tussen de _____ en de heer _____ een arbeidsovereenkomst bestond.

Wie zich beroept op het bestaan van een arbeidsovereenkomst moet hiervan met toepassing van artikel 1315 eerste lid BW en artikel 870 Ger.W. het bewijs leveren.

Het is bijgevolg aan de heer _____ om het bewijs te leveren van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tot het verrichten van arbeid waarbij de ene partij, de werknemer, zich jegens de andere partij, de werkgever, verbindt om in een verhouding van ondergeschiktheid aan of onder het gezag van een werkgever, tegen loon arbeid te verrichten.

(vgl. Cass. 16 oktober 1987, Arr. Cass. 1987-88, nr. 96; Cass. 6 maart 2000, J.T.T. 2000, 227)

Van een arbeidsovereenkomst is bijgevolg sprake wanneer vier constitutieve bestanddelen aanwezig zijn: een overeenkomst, arbeid, loon en gezag of ondergeschiktheid.

Wanneer één van deze constitutieve bestanddelen ontbreekt, is er geen arbeidsovereenkomst.

(vgl. Cass. 1 maart 1998, R.W. 1998-99, 468)

d.-

In voorliggende betwisting kan het arbeidshof enkel vaststellen dat de heer _____ niet aantoonde dat de _____ zijn werkgever was.

De heer _____ bewijst niet dat de _____ minstens een gedeelte van het werkgeversgezag over hem uitoefende of zelfs kon uitoefenen.

Hij levert geen bewijs van zijn beweringen dat hij in de praktijk ook was tewerkgesteld bij de _____ of van het felt dat hij ook voor de _____ opdrachten uitvoerde.



Uit het – eveneens niet door enige bewijskrachtig gegeven ondersteunde – feit dat twee ondernemingen bepaalde diensten samen zouden gebruiken kan niet worden afgeleid dat beide ondernemingen beschouwd moeten worden als werkgever van de werknemers die in één van deze ondernemingen actief zijn.

Bij ontstentenis van hoedanigheid van werkgever in hoofde van de
is de vordering van de heer t.o.v. deze vennootschap niet toelaatbaar, zoals terecht door de arbeidsrechtbank beslist.

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;

Gezien het schriftelijk advies van mevrouw , substituut-generaal en de repliek door appellant;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond en bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Verwijst de heer in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van geïntimeerden begroot op 229,29 euro kosten van betekening en 5.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

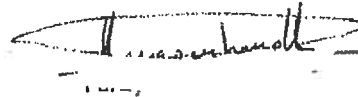
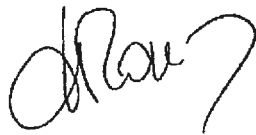
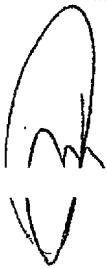


Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bedienende,

bijgestaan door :

griffier.



en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 8 april 2016 door:

raadsheer,
bijgestaan door

griffier.

