



Repertoriumnummer 2017/5829
Datum van uitspraak 25 april 2017
Rolnummer 15/6493/A
Materie : arbeidsovereenkomst bediende

Uitgifte

<i>Uitgereikt aan</i>	<i>Uitgereikt aan</i>
<i>op</i> €	<i>op</i> €
Rechtsmiddelen	

ARBEIDSRECHTBANK ANTWERPEN

AFDELING ANTWERPEN

Vonnis

02B kamer

In de zaak :

B.R.,
wonende te [adres] (ANTWERPEN).

Eisende partij op hoofdvordering, verwerende partij op tegenvordering,
vertegenwoordigd door mr. en mr. loco meester , met kantoor te [adres]

tegen

A. BENELUX NV,
met maatschappelijke zetel te [Adres,Gent], met ondernemings-nummer [nummer]

A. FRANCE SAS,
vennootschap naar Frans recht, met maatschappelijke zetel in Frankrijk, te Parijs, [adres], met siret-
nummer [nummer]
met keuze van woonst bij mr. hierna vermeld.

A. NETHERLANDS BV,
Vennootschap naar Nederlands recht, met maatschappelijke zetel in Nederland, te [adres], met
KVK-nummer [nummer];
met keuze van woonst bij mr. hierna vermeld.

Verwerende partijen op hoofdvordering, eisende partijen op tegenvordering,
vertegenwoordigd door meester , met kantoor te[adres].

I. PROCEDURE

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en vermeld op de inventaris.

Het debat werd voorafgegaan door een poging tot minnelijke schikking overeenkomstig art. 734 Ger. W., doch partijen kwamen niet tot een verzoening.

De partijen werden gehoord in hun pleidooien op de openbare zitting van 10 januari 2017.

II. HOOFDVORDERING

Met inleidende dagvaarding van 9 december 2015 vordert de heer Rudi B.R.:

* Verwerende partijen, de NV A. BENELUX, de SAS A. FRANCE en de BV A. NETHERLANDS, hoofdelijk, dan wel in solidum, minstens de ene bij gebreke van de andere, elk voor zijn deel, te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

- € 24.508,72 bruto als achterstallig loon bij A. Benelux
- € 197,41 bruto als achterstallig loon bij A. France
- € 5.174,82 bruto als achterstallig loon bij A. NETHERLANDS
- € 1.269,73 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeids-overeenkomst bij A. Benelux
- € 11.761,87 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeids-overeenkomst bij A. France
- € 320,83 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeids-overeenkomst bij A. NETHERLANDS
- € 2.017,24 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. Benelux
- € 20.892,48 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. France
- € 6.002,10 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. NETHERLANDS
- € 7.860,34 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. Benelux
- € 3.368,72 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. NETHERLANDS
- € 1.984,54 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. France
- € 32.477,90 als achterstallig vertrekvakantiegeld
- € 1,00 provisioneel als achterstallig vakantiegeld op variabel loon
- € 582,44 bruto als loon voor de feestdag van 25 mei 2015
- € 89,35 bruto als vertrekvakantiegeld op het loon voor de feestdag van 25 mei 2015
- € 123,00 als terug te betalen boete
- € 78.594,35 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag met toepassing van de CAO nr. 109
- de wettelijke, respectievelijk vergoedende, dan wel moratoire intresten op voormelde bedragen.

* Verwerende partijen te veroordelen tot afgifte van de volgende sociale documenten, aangepast aan het tussen te komen vonnis, en dit binnen de maand na de betekening ervan, onder verbeurte van een dwangsom van € 25,00 per dag vertraging en per document:

- een aangepast C4 document
- aangepaste loonfiches
- aangepaste vakantieattesten
- individuele rekening,
- fiscale fiche 281.10.

* Verwerende partijen te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, aan de zijde van de heer B.R. voorlopig begroot op € 5.500,00

(basisbedrag voor in geld waardeerbare vorderingen met een waarde tussen € 100.000,01 en € 250.000,00).

* Het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande enig rechtsmiddel en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

In laatste syntheseconclusie, neergelegd ter griffie op 4 januari 2017, vordert de heer B.R.:

In hoofdorde:

- * Zijn vorderingen ontvankelijk en gegrond te verklaren;
- * Dienvolgens verwerende partijen hoofdelijk, dan wel in solidum, minstens de ene bij gebreke van de andere, elk voor zijn deel, te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:
 - € 24.529,32 bruto als achterstallig loon bij A. Benelux,
 - € 197,41 bruto als achterstallig loon bij A. France,
 - € 5.174,82 bruto als achterstallig loon bij A. NETHERLANDS,
 - € 1.269,73 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. Benelux, voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 59,47 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. Benelux aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,
 - € 11.761,87 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. France voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 458,22 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. France aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,
 - € 320,83 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. NETHERLANDS voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 137,47 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. NETHERLANDS aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,
 - € 2.017,24 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. Benelux,
 - € 20.892,48 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. France,
 - € 6.002,10 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. Netherlands,
 - € 8.157,96 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. Benelux,
 - € 3.495,89 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. NETHERLANDS,
 - € 2.343,24 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. France,
 - € 1.241,18 bruto uit hoofde van achterstallige bonus bij A. Benelux, over 2012 minstens als schadevergoeding ex delicto
 - € 1.653,88 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. NETHERLANDS over 2012, 2013 en 2014, minstens als schadevergoeding ex delicto,
 - € 5.512,97 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. France voor 2012, 2013 en 2014, minstens als schadevergoeding ex delicto,

- € 124,01 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012 bij A. Benelux, minstens als schadevergoeding ex delicto,
- € 798,53 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. NETHERLANDS, minstens als schadevergoeding ex delicto,
- € 6.262,33 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. France, minstens als schadevergoeding ex delicto,
- € 1.430,52 bruto als achterstallig vertrekvakantiegeld bij A. Benelux,
- € 2.580,62 bruto als achterstallig vertrekvakantiegeld bij A. NETHERLANDS,
- € 21.008,92 bruto als achterstallig vertrekvakantiegeld bij A. France,
- € 1.164,88 bruto als loon voor de feestdag van 25 mei 2015,
- € 178,70 bruto als vertrekvakantiegeld op het loon voor de feestdag van 25 mei 2015,
- € 123,00 als terug te betalen boete,
- € 79.132,65 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag met toepassing van de CAO nr. 109, waarvan € 27.696,43 op last van A. Benelux, € 39.566,33 op last van A. France en € 11.869,90 op last van A. NETHERLANDS,
- de wettelijke, respectievelijk vergoedende, dan wel moratoire intresten op voormelde bedragen.

* De tegenvorderingen van verwerende partijen ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hen ervan af te wijzen.

* Verwerende partijen te veroordelen tot afgifte van de volgende sociale documenten, aangepast aan het tussen te komen vonnis, en dit binnen de maand na de betekening ervan, onder verbeurte van een dwangsom van € 25,00 per dag vertraging en per document:

- een aangepast C4 document
- aangepaste loonfiches
- aangepaste vakantieattesten
- individuele rekening,
- fiscale fiche 281.10.

* Verwerende partijen te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, aan de zijde van de heer B.R. voorlopig begroot op € 6.000,00 (basisbedrag voor in geld waardeerbare vorderingen met een waarde tussen € 100.000,01 en € 250.000,00).

* Het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande enig rechtsmiddel en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.

In ondergeschikte orde:

- alvorens recht te doen met betrekking tot de vordering in zake kennelijk onredelijk ontslag, verwerende partijen te veroordelen in toepassing van artikel 877 van het gerechtelijk wetboek tot overlegging van de resultaten/verslagen van de jaarlijkse evaluaties van de heer B.R..

- In deze hypothese de beslissing in verband met de kosten en de rechtsplegingsvergoeding aan te houden.

III. TEGENVORDERING

In laatste aanvullende en syntheseconclusie, neergelegd ter griffie op 16 december 2016, verzoeken verwerende partijen:

In hoofdorde:

- De territoriale onbevoegdheid vast te stellen en de zaak te verwijzen naar de Franse rechtbanken conform de Brussel Ibis- verordening, of minstens de arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Gent;

In ondergeschikte orde:

- De vorderingen van de heer B.R. ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en de heer B.R. ervan af te wijzen, met uitzondering van de vordering tot betaling van het vertrekvakantiegeld, echter slechts ten belope van € 13.307,09;

- De tegenvorderingen van verwerende partijen ontvankelijk en gegrond te verklaren en de heer B.R. bijgevolg te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

° € 5.276,40 als onverschuldigd betaald loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld;

° € 5.654,87 als onverschuldigd betaalde opzeggingsvergoedingen;

° € 143,39 als onverschuldigd betaald feestdagenloon en vakantiegeld op feestdagenloon;

° € 10.593,57 ter afrekening van de lease- en brandstofkosten van de wagen,

zodoende, rekening houdend met de gegronde vordering van de heer B.R. ten belope van € 13.307,09, de heer B.R. te veroordelen tot betaling aan verwerende partijen van een saldo van € 8.354,84.

- In elk geval de heer B.R. te veroordelen tot het betalen van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op € 6.000,00 en de dagvaardingskosten ten laste van de heer B.R. te leggen of minstens elke partij te veroordelen tot het dragen van zijn eigen kosten.

IV. FEITEN

De heer B.R. is op 1 december 2011 in dienst getreden van verwerende partijen als '*Regional Finance Manager*' voor de regio Benelux en Frankrijk ingevolge een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur die werd ondertekend op 4 oktober 2011 (zie stuk 1 dossier B.R.).

In voormelde functie was de heer B.R. verantwoordelijk voor alle regionale financiële diensten, in de schriftelijke arbeidsovereenkomst omschreven als 'controlling', 'accounting', rapportering en 'treasury'.

Tussen de heer B.R. en verwerende partijen werd één arbeidsovereenkomst afgesloten waarin aangaande de plaats van de werkzaamheden en de verdeling van de arbeidsduur met betrekking tot de prestaties te verrichten voor de drie verwerende partijen het volgende werd voorzien:

- 35% van de arbeidstijd voor eerste verwerende partij te Berchem of Heusden in België
- 50% van de arbeidstijd voor tweede verwerende partij te Parijs in Frankrijk
- 15% van de arbeidstijd voor derde verwerende partij te Oosterhout in Nederland.

Er werd voorzien in een proefperiode van 6 maanden voor de tewerkstelling bij eerste verwerende partij en tweede verwerende partij en in een proefperiode van 2 maanden voor de tewerkstelling bij derde verwerende partij.

In artikel 4 van de schriftelijke arbeidsovereenkomst werd een loon bedongen van € 135.147,52 per jaar (€ 143.444,08 na afloop van de proefperiode) dat vervolgens werd opgesplitst in een 'salarysplit' gebaseerd op volgende verdeling van de arbeidstijd: 35% in België, 50% in Frankrijk en 15% in Nederland.

"...

4.1 De Werkgever verbindt zich ertoe de Werknemer een loon van EUR 135.147,52 (bruto) per jaar te betalen (hierna het 'Loon'). In overeenstemming met de prestaties van de Werknemer (zoals bepaald in artikel 3.1.1), zal het Loon als volgt worden betaald.

° 35% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. Benelux, zijnde EUR 47.301,63 (bruto) per jaar of EUR 3398,11 (bruto) per maand (maal 13,92);

° 50% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. France, zijnde EUR 67.373,76 (bruto) per jaar;

° 15% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. NETHERLANDS, zijnde EUR 20.272,13 (bruto) per jaar.

Na afloop van de proefperiode zal het loon EUR 143.444,08 bedragen en dit zal ook als volgt worden betaald

° 35% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. Benelux, zijnde EUR 50.205,43 (bruto) per jaar of EUR 3606,71 (bruto) per maand (maal 13,92);

° 50% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. France, zijnde EUR 71.722,04 (bruto) per jaar;

° 15% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. NETHERLANDS, zijnde EUR 21.516,61 (bruto) per jaar.

4.2 Sociale zekerheidsbijdragen (werknemersbijdragen), bedrijfsvoorheffing en enige andere wettelijke inhoudingen worden van het Loon afgehouden, in overeenstemming met (maar altijd onderhevig aan) toepasselijk dwingend recht.

...”

4.3 De Werknemer heeft jaarlijks recht op een aanvullende prestatiegerichte targetbonus van twintig (20)% van het jaarlijkse Loon (de bonus kan variëren tussen 0% en 26% van de wedde, afhankelijk van de mate waarin de vooropgestelde doelstellingen werden bereikt, desgevallend berekend pro rata temporis), in overeenstemming met de voorwaarden en de modaliteiten van de bonusregeling van de Werkgever en zijn groep, zoals van tijd tot tijd toepasselijk (de ‘Groepsbonusregeling’. Deze voorwaarden en modaliteiten worden momenteel vastgesteld door de Werkgever en zijn groep. Om deze reden erkent de Werknemer dat de voorwaarden waaronder en de mate waarin zij recht kan hebben op een dergelijke bonus alleen en op exclusieve wijze in de afzonderlijke Groepsbonusregeling worden bepaald.”

De schriftelijke arbeidsovereenkomst bepaalt verder in artikel 10.5.1. dat deze overeenkomst beheerst en opgesteld wordt volgens Belgisch recht.

Niettegenstaande deze bepaling gebeurde de betaling van de afgesproken jaartotalen in Nederland en Frankrijk overeenkomstig de arbeidsrechtelijke regels van die landen. Zo werd het Belgisch jaarloon betaald in 13,92 keer, het Frans loon in 13 keer en vanaf mei 2012 in 12 keer (bij gebreke aan enig verplicht vakantiegeld of enige verplichte eindejaarspremie in Frankrijk) en het Nederlands loon in 12,96 keer (in Nederland is een eindejaarspremie niet verplicht en bedraagt het dubbel vakantiegeld (vakantietoeslag) 8% van de jaarbezoldiging. Uitgedrukt in een maandbedrag is dit $12 \times 0,08 = 0,96$).

De inkomsten werden telkens fiscaal belast in het betrokken land.

Vanuit zijn functie van “Regional Finance Manager” in de regio Benelux-Frankrijk werkte de heer B.R. nauw samen met de CEO van diezelfde regio, de heer Michel Vandermeiren.

Eind 2012 werden door de vennootschappengroep twee nieuwe leidinggevenden benoemd op het niveau van de groep, met name de heer Hans Jochen Muller als “Group CEO” en de heer Martin Hollenhorst als “Group CFO”.

Met een brief die dateerde van mei 2014 bevestigde de heer Michel Vandermeiren voornoemd aan de heer B.R. dat zijn jaarloon met ingang van 1 april 2014 werd verhoogd met 3,5 % tot € 151.433,83 (zie stuk 9 dossier verwerende partijen).

De samenwerking tussen partijen verliep aanvankelijk goed doch kende klaarblijkelijk een kentering toen de heer Vandermeiren in augustus 2014 werd overgeplaatst naar Duitsland en twee nieuwe

CEO's werden aangesteld voor de regio Benelux-Frankrijk, met name de heer B.F. voor Frankrijk en de heer Steven Swinnen voor de Benelux.

De heer B.R. laat in dit verband gelden dat diverse problemen op de werkvloer in de regio Frankrijk Benelux ontstonden door de aanstelling van deze nieuwe en naar zijn oordeel onervaren CEO's die volgens hem niet vertrouwd bleken te zijn met de basisprincipes van het financieel management.

In het bijzonder zou de heer B.F. verschillende deadlines gemist hebben waardoor de rest van het team in de problemen kwam, en werd de werkdruk dermate verhoogd dat er werknemers uitvielen ingevolge stress en burn-outs. Steeds volgens de heer B.R. kwamen de gevolgen van dit alles voornamelijk op zijn schouders terecht en zou hij diverse keren aan de alarmbel hebben getrokken maar kreeg hij nooit gehoor.

Met een brief van 22 mei 2015 werd de arbeidsovereenkomst van de heer B.R. met onmiddellijke ingang beëindigd door verwerende partijen, waarbij de uitbetaling van een passende opzeggingsvergoeding in het vooruitzicht werden gesteld. Deze brief bevat geen motivering aangaande de concrete redenen voor het ontslag (zie stuk 2 dossier B.R.).

Eveneens op 22 mei 2015 ondertekenen de heer B.R. en de heer B.F., de CEO voor de regio Frankrijk, een handgeschreven document voor akkoord, waarbij aan de heer B.R. werd toegelaten zijn bedrijfswagen verder te gebruiken tot een finale overeenkomst werd bereikt met betrekking tot zijn ontslag (zie stuk 22 dossier B.R.).

Nadat de heer B.R. klaarblijkelijk per brief van 1 juni 2015 (die niet wordt voorgebracht) om mededeling had gevraagd van de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid werden de motieven van het ontslag door verwerende partijen uiteengezet in een brief van hun raadsman van 14 juli 2015 (zie stuk 3 dossier verwerende partijen).

In deze brief werd aangegeven dat de heer B.R. in de laatste maanden voor zijn ontslag onder de verwachtingen presteerde en dat hij over het algemeen niet meer voldeed aan de vereisten van Azelis. Hierbij werden een aantal concrete voorbeelden aangehaald over het niet volgen van de vooropgestelde timing en procedures hetgeen zowel de coherentie van de groep als de consistente rapportering aan de aandeelhouders verhinderde. Verder werd aangegeven dat los daarvan de manier waarop de heer B.R. communiceerde bezwaarlijk constructief te noemen was en zijn oversten de communicatie aanvallend vonden waardoor er weinig ruimte overbleef om de communicatie en de processen te doen verbeteren.

In fine van de brief wordt opgemerkt dat Azelis een aantal van de concrete voorbeelden als zware fouten beschouwt en zich het recht voorbehoudt om enige geleden schade terug te vorderen.

Inmiddels werden aan de heer B.R. volgende bedragen als opzeggingsvergoeding uitbetaald: € 34.202,16 namens de NV A. BENELUX, € 48.860,23 bruto namens SAS A. FRANCE en € 14.658,07 bruto namens de BV A. NETHERLANDS.

Met een brief van 2 september 2015 werden verwerende partijen door de raadsman van de heer B.R. in gebreke gesteld om over te gaan tot betaling van diverse bedragen aan achterstallig loon, 13^e maand, vakantiegeld, aanvullende opzeggingsvergoeding, achterstallig vakantiegeld op bonussen, achterstallig vakantiegeld einde dienst, terugbetaling van onkosten, vrijwaring voor een opgelopen boete, vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en achter-stallig feestdagenloon en vakantiegeld op feestdagenloon (zie stuk 16 dossier B.R.).

De raadsman van verwerende partijen reageerde hierop met een brief van 7 oktober 2015 waarin de verschillende aanspraken van de heer B.R. werden besproken en betwist. Verder werd er op gewezen dat de heer B.R. nog steeds gebruik maakte van de hem ter beschikking gestelde bedrijfswagen en tankkaart en werd benadrukt dat verwerende partijen geen verbintenis hadden aangegaan om de lease- en brandstofkosten ten laste te nemen. Om deze reden werd een afrekening van de door de heer B.R. verbruikte lease- en brandstof-kosten bij dit schrijven gevoegd (zie stuk 17 dossier B.R.).

Met een navolgende brief van de raadsman van verwerende partijen van 4 november 2015 werd de heer B.R. verzocht de bedrijfswagen uiterlijk op maandag 23 november 2015 in te leveren. Hierbij werd aangegeven dat de overeenkomst van 22 mei 2015 tot verder gebruik van de bedrijfswagen werd gesloten met het oog op het afhandelen van het ontslag te goeder trouw in goede verstandhouding door middel van een dadingsovereenkomst en dat de heer B.R. blijk gaf van kwade trouw door hier niet aan te willen meewerken maar desondanks de bedrijfswagen te blijven gebruiken. Verwerende partijen behielden zich hierbij het recht voor om de leasekosten ten bedrage van € 959,52 per maand exclusief btw en de brandstofkosten (€ 766,09 op 31 augustus 2015) van de heer B.R. terug te vorderen (zie stuk 6 dossier verwerende partijen).

Op 23 november 2015 werd de bedrijfswagen door de heer B.R. ingeleverd.

Verwerende partijen laten verder gelden dat naar aanleiding van de afgifte van de bedrijfswagen voor de aan de wagen vastgestelde beschadigingen een schadebestek werd opgemaakt ten belope van € 2.928,00 (zie stuk 7 bijlage a dossier verwerende partijen).

Met een brief van de raadsman van verwerende partijen van 17 december 2015 werd de heer B.R. aangemaand om over te gaan tot betaling van dit bedrag.

Hierbij werd tevens een geactualiseerde afrekening in verband met de lease- en brandstofkosten voor de periode vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst tot aan de inlevering van de wagen mee overgemaakt voor een bedrag van € 7.665,37 (zie stuk 7 dossier verwerende partijen).

Op 22 december 2015 antwoordde de heer B.R. via zijn raadsman dat hij voormelde aanspraken van verwerende partijen in verband met de bedrijfswagen betwistte (zie stuk 8 dossier verwerende partijen).

Respectievelijk op 8, 9 en 18 december 2015 werden verwerende partijen door de heer B.R. gedagvaard.

V. BEOORDELING

V.A. BEVOEGDHEID

Verwerende partijen werpen in limine litis de onbevoegdheid op van de arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen, om kennis te nemen van het geschil en verzoeken de zaak te verwijzen naar de Franse rechtbanken conform de Brussel Ibis-verordening, of minstens naar de arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Gent.

In de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten tussen partijen werd in artikel 10.5.2 een forumbeding opgenomen dat luidt als volgt:

“Elk geschil dat ontstaat uit of verband heeft met deze Overeenkomst, of betrekking heeft op de uitvoering, inbreuk, beëindiging of ongeldigheid ervan, en dat niet op een minnelijke wijze kan worden geregeld, wordt uitsluitend beslecht door de rechtbank van Antwerpen.”

Verwerende partijen laten gelden dat dit forumbeding geen uitwerking heeft omdat het werd afgesloten voor het ontstaan van het geschil en om deze reden dient teruggegrepen te worden naar de algemene bevoegdheidsgronden voor geschillen inzake arbeidsovereenkomsten uit de Brussel Ibis voor verordening, op grond waarvan in eerste orde de Franse rechtbanken bevoegd zouden zijn omdat Frankrijk de plaats zou zijn geweest waar de heer B.R. gewoonlijk zijn arbeid zou hebben verricht.

Deze stelling kan niet worden bijgetreden.

Op grond van artikel 23 van de verordening nr. 1215/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2012 betreffende de rechtelijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (de Brussel Ibis verordening), kan van de algemene bevoegdheidsregels inzake individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomsten uit afdeling 5 van de verordening, worden afgeweken *door overeenkomsten*

gesloten na het ontstaan van het geschil, of die aan de werknemer de mogelijkheid geven de zaak bij andere gerechten dan de in afdeling 5 genoemde aanhangig te maken.

De heer B.R. kan zich als werknemer krachtens voormeld artikel uit de verordening dus beroepen op een forumbeding dat gesloten werd voor het ontstaan van het geschil, voor zover dit hem de mogelijkheid biedt de zaak aanhangig te maken bij een andere rechter dan de rechters die op basis van de algemene bevoegdheidsgronden van de verordening bevoegd zouden zijn.

Aangezien dit in casu het geval is, is het forumbeding geldig en is de arbeidsrechtbank van Antwerpen, afdeling Antwerpen bevoegd om kennis te nemen van het geschil.

V.B. WERING UIT DE DEBATTEN VAN NIET MEEGEDEELDE STUKKEN

Artikel 740 van het gerechtelijk wetboek bepaalt dat alle memories, nota's of stukken die niet ten laatste tegelijk met de conclusies zijn overgelegd, ambtshalve uit de debatten worden geweerd.

Gelet op deze bepaling dient gevolg te worden gegeven aan het door de heer B.R. ter zitting geformuleerde verzoek om de stukken die door verwerende partijen werden overgemaakt per brief van 4 januari 2017, en die een vrije vertaling inhouden van de stukken 26a, 26b, 34, 35, 36, 37 en 39 van het dossier van verwerende partijen, uit de debatten te weren.

V.C. TEN GRONDE

1. Voorafgaande opmerking met betrekking tot de hoedanigheid van werkgever in hoofde van verwerende partijen

De heer B.R. vordert de solidaire veroordeling van verwerende partijen tot betaling van de door hem gevorderde bedragen omdat er sprake is van pluraliteit van werkgevers.

Waar de hoedanigheid van werkgever in principe uitsluitend toekomt aan degene die in eigen naam gezag uitoefent over de werknemer kan een werknemer in het kader van dezelfde arbeidsovereenkomst meerdere werkgevers hebben, wanneer zij de uitoefening van de werkgeversbevoegdheden delen en nauw met elkaar verbonden zijn.

(zie VAN EECKHOUTTE W. *Sociaal Compendium 2013-2014, Arbeidsrecht met fiscale notities, band 1*, nr. 1126 en de aldaar geciteerde rechtspraak)

In casu wordt door de drie verwerende partijen niet betwist dat aan hen het werkgeversgezag toekomt in voormelde zin.

Er moet echter op gewezen worden dat hoofdelijkheid overeenkomstig artikel 1202 van het burgerlijk wetboek niet wordt vermoed, ook niet bij gelijktijdige tewerkstelling in dienst van onderling verbonden werkgevers. Hoofdelijkheid bestaat immers enkel wanneer zij contractueel bedongen is of van rechtswege wanneer zij volgt uit een wettelijke bepaling.

Zulks neemt niet weg dat, wanneer de werkgeversbevoegdheden in het kader van één arbeidsovereenkomst gedeeld worden, er om redenen van billijkheid aanleiding bestaat om toepassing te maken van de belangrijkste gevolgen van de hoofdelijkheid tussen schuldenaars in de zin van artikel 1200 van het burgerlijk wetboek.

Ingeval van veroordeling tot betaling van de gevorderde bedragen, zijn verwerende partijen dan ook in solidum gehouden zijn ten aanzien van de heer B.R..

2. Hoofdvordering

a) Achterstallig loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremies

De heer B.R. vordert in totaal van verwerende partijen betaling van een bedrag van € 72.170,53 aan achterstallig loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremies, opgesplitst als volgt:

- € 24.529,32 bruto als achterstallig loon bij A. Benelux,
- € 197,41 bruto als achterstallig loon bij A. France,
- € 5.179,55 bruto als achterstallig loon bij A. NETHERLANDS,
- € 1.269,73 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. Benelux, voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 59,47 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. Benelux aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,
- € 11.761,87 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. France voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 458,22 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. France aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,
- € 320,83 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. NETHERLANDS voor de jaren 2012, 2013 en 2014, waarvan € 137,47 minstens als schadevergoeding ex delicto voor 2012, te verminderen met de door A. NETHERLANDS aan de bevoegde administraties door te storten sociale en fiscale inhoudingen,

- € 2.017,24 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. Benelux,
- € 20.892,48 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. France,
- € 6.002,10 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. NETHERLANDS.

De heer B.R. steunt dit onderdeel van de vordering op de door hem gedane vaststelling dat, waar in de schriftelijke arbeidsovereenkomst een jaarloon van € 135.147,52 werd overeengekomen, dat na afloop van de proefperiode werd verhoogd tot € 143.444,08, Azelis er bij de loonberekening en betaling ten onrechte van is uitgegaan dat het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie al in voormelde bedragen begrepen waren en dat het bedongen loon met andere woorden een zogenaamd 'all inclusive' loon betrof.

De heer B.R. acht deze werkwijze op het vlak van de berekening van het vakantiegeld in strijd met de dwingende bepaling van artikel 38 van het Vakantiebesluit van 30 maart 1967 op basis waarvan het recht op vakantiegeld, berekend bovenop het overeengekomen loon, verworven is niettegenstaande elke strijdige overeenkomst.

Op het vlak van de eindejaarspremie is deze werkwijze volgens de heer B.R. strijdig met de bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde CAO van 12 juli 2007 tot toekenning van een eindejaarspremie en de daaropvolgende CAO van 20 oktober 2015 betreffende de minimum eindejaarspremie, afgesloten in het Paritair Comité nr. 207 voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, waaronder Azelis ressorteert met betrekking tot zijn tewerkstelling.

Steeds volgens de heer B.R. is het vaste rechtspraak dat het bedingen van een overeengekomen loon waarin dubbel vakantiegeld en eindejaarspremies begrepen zouden zijn, niet toegelaten is. Hiervoor verwijst hij o.m. naar volgende rechtspraak: HvJ 16 maart 2006, zaak C-131 en C-257/04; Cass. 1 juni 1987, *R.W.* 1987 - 88,544, Cass. 15 januari 1990, *R.W.* 1990 - 91,359; Cass. 25 oktober 1999, *Soc. Kron.* 2000,382, *Arbrb.* Antwerpen 22 mei 2012, AR 11/5265/A, onuitgegeven, *Arbrb.* Mechelen 25 september 2012, AR 11/354/A, onuitgegeven (zie stukken 24, 25,26, 27,28, 29,30, 31 dossier B.R.).

Op basis van deze rechtspraak besluit de heer B.R. tot de nietigheid van artikel 4.1 van de arbeidsovereenkomst in zoverre dit zou beogen dat zowel het dubbel vakantiegeld als de eindejaarspremie reeds begrepen zouden zijn in het overeengekomen vast loon, in plaats van daar bovenop te worden berekend en toegekend.

Uit dien hoofde maakt hij aanspraak op de betaling van voormelde achterstallen aan loon, dubbel vakantiegeld op vast loon en eindejaarspremies voor de periode van 1 december 2011 tot 22 mei

2005: hij gaat er hierbij in zijn berekening vanuit dat de drie deelbedragen van het totaal overeengekomen bedrag als jaarloon dienen gedeeld te worden door 12 en dat daarop het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie moet worden berekend, terwijl door Azelis het Belgische jaarloon werd betaald in 13,92 keer, het Franse jaarloon aanvankelijk in 13 keer en vanaf mei 2012 in 12 keer en het Nederlandse jaarloon in 12,96 keer.

Verwerende partijen erkennen dat er door A. France en A. NETHERLANDS op het door hen betaalde loon tevens vakantiegeld en eindejaarspremies naar Belgisch recht verschuldigd waren, die echter niet steeds werden betaald omdat er door een ongelukkige lezing van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het overeengekomen jaarloon ten onrechte werd van uit gegaan dat de afgesproken jaartotalen in Frankrijk en Nederland dienden te worden betaald overeenkomstig de wetgeving van die landen.

Vermits artikel 10.5 van de arbeidsovereenkomst het Belgisch recht van toepassing verklaarde gebeurde de verloning in Frankrijk en Nederland inderdaad niet op correcte wijze. Dit staat niet ter discussie.

Evenwel betwisten verwerende partijen dat de heer B.R. aanspraak kan maken op meer dan de 'all inclusive' jaarbedragen die vermeld werden in de arbeidsovereenkomst en bestaat er volgens hen geen reden om te besluiten tot de nietigheid van de clause in de schriftelijke arbeidsovereenkomst die deze afspraken omvat.

Omdat het overeengekomen 'all inclusive' jaarloon voor de Benelux overeenkomstig de afspraken werd uitbetaald door het totaalbedrag te delen door 13,92 en omdat tussen partijen ook voor Frankrijk en Nederland een 'all inclusive' loon werd overeengekomen zijn verwerende partijen van oordeel dat het verschuldigde vakantiegeld en de eindejaarspremies voor Frankrijk en Nederland berekend moeten worden, uitgaande van het overeengekomen respectievelijk Franse en Nederlandse jaarloon, gedeeld door 13,92, in plaats van door 12 (Frankrijk) en door 12,96 (Nederland), zoals de facto gebeurde.

Dit houdt volgens verwerende partijen in dat de heer B.R. teveel loon heeft ontvangen, nu in Frankrijk het jaarloon werd gedeeld door 13 (vanaf mei 2012 door 12) in plaats van door 13,92 en in Nederland door 12,96, zodat a rato van het te veel betaalde een onverschuldigde betaling plaatsvond waarmee de naar Belgisch recht op het Franse en Nederlandse loon verschuldigde bedragen uit hoofde van dubbel vakantiegeld en eindejaarspremies dienen te worden gecompenseerd.

Op basis van deze redenering voeren verwerende partijen in hun syntheseconclusie (p. 17 tot en met 22) een gedetailleerde berekening uit van het naar hun oordeel op basis van voormelde redenering verschuldigde loon, het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremies, waarbij aldus wordt uitgegaan van een lager jaarloon voor Frankrijk en Nederland, met name het overeengekomen jaarloon onder aftrek van dubbel vakantiegeld en eindejaarspremies en waarbij derhalve ook voor Frankrijk en Nederland het overeengekomen jaarloon wordt gedeeld door 13,92 in plaats van door 12.

Deze berekening leidt er volgens verwerende partijen toe dat de heer B.R. een bedrag verschuldigd is van € 5.276,40 als onverschuldigd betaald loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld waarop aanspraak wordt gemaakt bij wijze van tegenvordering.

Met betrekking tot voormeld punt van discussie tussen partijen oordeelt de rechtbank als volgt:

Zoals reeds aangehaald in het feitenrelaas werd in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het loon het volgende bedongen:

“4.BEZOLDIGING

4.1

De Werkgever verbindt zich er toe de Werknemer een loon van € 135.147,52 per jaar te betalen (hierna het ‘Loon’). In overeenstemming met de prestaties van de Werknemer (...), zal het loon als volgt worden betaald:

- ° 35% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. Benelux, zijnde € 47.301,63 (bruto) per jaar of € 3.398,11 (bruto) per maand (x 13,92);*
- ° 50% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. France, zijnde € 67.573,76 (bruto) per jaar;*
- ° 15% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. NETHERLANDS, zijnde € 20.272,13 (bruto) per jaar.*

Na afloop van de proefperiode zal het loon € 143.444,08 bedragen en dit zal ook als volgt worden uitbetaald:

- ° 35% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. Benelux, zijnde € 50.205,43 (bruto) per jaar of € 3606,71 (bruto) per maand (x 13,92);*
- ° 50% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. France, zijnde € 71.722,04 (bruto) per jaar;*
- ° 15% van het Loon zal rechtstreeks aan de Werknemer worden betaald door A. NETHERLANDS, zijnde € 21.515,61 (bruto) per jaar.*

...”

De rechtbank treedt de heer B.R. niet bij in zijn stelling dat er een algemeen principieel verbod zou bestaan om een zogenaamd ‘all inclusive’ jaarloon te bedingen.

Geen enkele wettelijke bepaling verbiedt immers dat de werkgever en werknemer op het moment van de indiensttreding een akkoord bereiken over een bedrag van een jaarlijkse loon dat het wettelijk verschuldigd dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremies omvat, voor zover het maandelijks brutoloon bepaalbaar is en uit de overeenkomst duidelijk blijkt dat er bovenop het basisloon dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie verschuldigd is.

Het merendeel van de door de heer B.R. aangehaalde rechtspraak doorstaat de vergelijking met onderhavige casus niet omdat het situaties betreft waarin overeengekomen werd dat bepaalde bedragen, die werden toegekend als vast dagloon, maandloon of jaarloon, dan wel als variabel loon, het vakantiegeld en/of de eindejaarspremie reeds zouden omvatten, wat inderdaad in strijd moet worden geacht met de dwingende bepalingen van het Vakantiebesluit, dan wel met de bepalingen van de toepasselijke CAO's met betrekking tot de eindejaarspremie.

Bij wijze van voorbeeld kan verwezen worden naar het door de heer B.R. aangehaalde arrest van het Hof van Justitie van 16 maart 2006 waarin de clause die aan het Hof ter beoordeling werd voorgelegd luidde dat *“alle loon voor vakantie- en feestdagen is inbegrepen in het dagloon”* en het Hof het terecht niet toegelaten achtte dat een werknemer op basis van deze clause geen afzonderlijke betaling van vakantiegeld ontvangt, bovenop zijn basis dagloon, vermits er in dit geval afbreuk wordt gedaan aan het principe van het recht op vakantie met behoud van loon.

In casu werd evenwel een globaal jaarloon overeengekomen, dat verder werd uitgesplitst en waarbij - weliswaar enkel voor wat betreft het loon verschuldigd door A. Benelux - uitdrukkelijk het bruto maandloon wordt vermeld namelijk € 3.398,11 (bruto) per maand (x 13,92) en na afloop van de proefperiode € 3.606,71 (bruto) per maand (x 13,92), wat ontegensprekelijk betekent dat zowel het vakantiegeld als de eindejaarspremie bovenop het bruto maandloon worden betaald.

De clause wordt op dit punt geldig geacht en er bestaat dan ook geen aanleiding om verwerende partijen uit dien hoofde te veroordelen tot het betalen van achterstallen aan loon, dubbel vakantiegeld op vast loon en eindejaarspremies.

Wat betreft het loon verschuldigd door A. France en A. NETHERLANDS dient de situatie anders te worden beoordeeld vermits de clause enkel een algemeen deelbedrag per jaar vermeldt zonder bepaling van het vast bruto maandloon zodat er conform voormelde principes moet van worden uitgegaan dat het vakantiegeld en de eindejaarspremie hierin niet begrepen zijn.

Voor het loon verschuldigd door A. France en A. NETHERLANDS werd met andere woorden geen duidelijke afspraak gemaakt dat het algemeen deelbedrag van het overeengekomen jaarloon het vakantiegeld en de eindejaarspremie omvat zodat de aanspraken van de heer B.R. in dit verband terecht zijn.

Het feit dat partijen er ten onrechte van zijn uitgegaan dat de afgesproken jaartotalen in Nederland en Frankrijk dienen te worden betaald overeenkomstig de wetgeving van deze landen en het jaarloon in Frankrijk werd uitbetaald gedeeld door 13 (vanaf mei 2012 gedeeld door 12) en in Nederland gedeeld door 12,96 doet hieraan geen afbreuk.

Gelet op voorgaande overwegingen maakt de heer B.R. voor de periode van 1 december 2011 tot 22 mei 2015 terecht aanspraak op achterstallige bedragen aan loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie uit hoofde van zijn tewerkstelling bij A. France en A. NETHERLANDS.

Hierbij moet worden vastgesteld dat verwerende partijen niet betwisten dat de heer B.R. ook voor deze deeltewerkstellingen gerechtigd is op een eindejaarspremie op basis van de CAO's geldend in het paritair comité nr. 207.

Zulks wordt niet alleen uitdrukkelijk door verwerende partijen in conclusies erkend, doch wordt ook bevestigd door het feit dat verwerende partijen in de door hen uitgevoerde berekening van beweerdelijk teveel betaalde bedragen zelf de eindejaarspremie opnemen.

Verder moet worden opgemerkt dat voor wat betreft het gevorderde dubbel vakantiegeld op vast loon voor het jaar 2012 de ex delicto geformuleerde vordering niet verjaard is.

Het niet of niet binnen de voorgeschreven termijn of volgens de reglementaire modaliteiten betalen van het verschuldigde vakantiegeld is een misdrijf overeenkomstig artikel 162, 3° van het sociaal strafwetboek.

De werknemer die het slachtoffer werd van dit sociaalrechtelijk misdrijf kan voor de arbeidsrechtbank een burgerlijke vordering instellen, gesteund op dit misdrijf, teneinde vergoeding van de door hem geleden schade te bekomen.

Wanneer de werknemer een dergelijke vordering instelt op grond van artikel 1382 van het burgerlijk wetboek heeft hij het recht het herstel in natura te vorderen door betaling te eisen van het achterstallig vakantiegeld.

Op deze ex delicto geformuleerde vordering is de verjaringstermijn van artikel 26 voorafgaande titel Sv. van toepassing.

Dit artikel bepaalt dat de burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf verjaart volgens de regels van het burgerlijk wetboek of van de bijzondere wetten die van toepassing zijn op de rechtsvordering tot vergoeding van schade.

Artikel 46ter van de jaarlijkse vakantiewet dat de verjaringstermijn van de vordering tot betaling van het vakantiegeld bepaalt op drie jaar is te beschouwen als een bijzondere wet in de zin van artikel 26 voorafgaande titel Sv..

Waar de verjaring op grond van de arbeidsovereenkomst evenwel een aanvang neemt op het einde van het vakantiedienstjaar waarop het vakantiegeld betrekking heeft neemt de verjaring op grond van een misdrijf daarentegen een aanvang op het tijdstip waarop het misdrijf werd gepleegd.

Het opeenvolgend niet betalen van vakantiegeld is bovendien een voortgezet misdrijf dat maar begint te verjaren als het misdrijf voltooid is, zijnde vanaf het laatste strafbare feit.

De vordering die er toe strekt betaling te bekomen van achterstallig dubbel vakantiegeld voor het jaar 2012 is gelet op voorgaande overwegingen derhalve alleszins niet verjaard.

Cijfermatig komt de door de heer B.R. uitgevoerde gedetailleerde berekening van de achterstallige bedragen als loon, dubbel vakantiegeld en eindejaarspremie voor zijn tewerkstelling bij A. France en A. NETHERLANDS correct voor zodat de vordering als volgt kan worden toegekend:

- € 197,41 bruto als achterstallig loon bij A. France,
- € 5.179,55 bruto als achterstallig loon bij A. NETHERLANDS,
- € 11.761,87 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. France voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- € 320,83 bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. NETHERLANDS voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- € 20.892,48 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. France,
- € 6.002,10 bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. NETHERLANDS.

b) Opzeggingsvergoeding

Gelet op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door verwerende partij zonder dringende reden en zonder inachtneming van een opzeggingstermijn is de heer B.R. in toepassing van artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet gerechtigd op de betaling van een opzeggingsvergoeding,

gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die verwerende partijen normaliter in acht hadden moeten nemen.

Naar aanleiding van het ontslag dat werd gegeven op 22 mei 2015 werden aan de heer B.R. volgende bedragen als opzeggingsvergoeding uitbetaald: € 34.202,16 namens de NV A. BENELUX, € 48.860,23 bruto namens SAS A. FRANCE en € 14.658,07 bruto namens de BV A. NETHERLANDS.

De heer B.R. maakt aanspraak op de betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding voor een totaalbedrag van € 13.997,09, opgesplitst als volgt:

- € 8.157,96 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. Benelux,
- € 3.495,89 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. NETHERLANDS,
- € 2.343,24 bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding bij A. France.

Vermits het ontslag dateert van na 31 december 2013 dient de opzeggingstermijn die verwerende partijen in acht dienden te nemen te worden vastgesteld overeenkomstig de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (B.S. 31 december 2013), hierna verder kort de wet op het eenheidsstatuut genoemd.

Ingevolge artikel 67 e.v. van de wet op het eenheidsstatuut moet, bij wijze van overgangsregeling, de opzeggingstermijn vanaf 1 januari 2014 voor bedienden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 berekend worden in twee stappen, waarbij de eerste stap de anciënniteit betreft verworven op 31 december 2013 en de tweede stap de anciënniteit betreft verworven vanaf 1 januari 2014 en het resultaat van beide stappen vervolgens wordt opgeteld om de na te leven opzeggingstermijn te bepalen.

De arbeidsovereenkomst voorzag in een opzeggingsclausule overeenkomstig het oude, thans opgeheven artikel 82 §5 van de arbeidsovereenkomstenwet, waarin volgende conventionele opzeggingstermijnen werden opgenomen:

- zes maanden bij een opzeg door A. Benelux,
- zes maanden bij een opzeg door A. NETHERLANDS
- drie maanden bij een opzeg door A. France

Partijen zijn het erover eens dat, waar de conventionele opzeggingstermijnen die A. France diende te respecteren overeenkomstig voormelde clausule, beneden het wettelijk minimum ligt dat in acht moet worden genomen krachtens de bepalingen van de wet op het eenheidsstatuut, deze nietig is.

Partijen zijn het er verder ook over eens dat rekening houdend met de anciënniteit van de heer B.R. A. France een opzeggingstermijn van 3 maanden en 9 weken diende te respecteren.

Voor de anciënniteit opgebouwd tot 31 december 2013 heeft de heer B.R. recht op een opzeggingstermijn van minstens een maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden en voor de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 heeft hij recht op een bijkomende opzeggingstermijn van 9 weken.

Er bestaat dan ook geen discussie omtrent de duur van de in aanmerking te nemen opzeggingstermijn.

Enkel omtrent de samenstelling van het jaarloon dat in aanmerking wordt worden genomen als berekeningsbasis van de met deze termijn overeenstemmende opzeggingsvergoeding bestaan er meningsverschillen tussen partijen.

Er van uitgaande dat de opzeggingsvergoeding niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst behelst, oordeelt de rechtbank als volgt met betrekking tot de looncomponenten waarover betwisting bestaan:

1. Omvang vast loon

Rekeninghoudend met voorgaande overwegingen dienen voor de tewerkstelling bij de drie verwerende partijen volgende bedragen in aanmerking te nemen moeten worden genomen als vast maandloon:

- A. Benelux: € 3.807,60 bruto
- A. France: € 6.309,74 bruto
- A. NETHERLANDS: € 1.892,92 bruto

2. Begroting voordeel privégebruik bedrijfswagenwagen met tankkaart

De discussie tussen partijen desbetreffend heeft betrekking op de begroting van het voordeel van het privégebruik van de bedrijfswagen, dat door de heer B.R. wordt geraamd op € 600,00 per maand, terwijl verwerende partijen een bedrag weerhouden van € 400,00 per maand.

Het staat niet ter discussie dat de heer B.R. een onbeperkt privégebruik genoot van een bedrijfswagen van het type Jaguar XF met tankkaart.

Het privégebruik van deze wagen vertegenwoordigde voor de heer B.R. onbetwistbaar een in geld waardeerbaar voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, dat in aanmerking moet worden genomen voor het bepalen van de opzeggingstermijn en de overeenstemmende opzeggingsvergoeding.

Hierbij moet rekening worden gehouden met de werkelijke waarde van dit voordeel en niet met de overeengekomen waarde of de waarde die werd aangegeven en aanvaard door de RSZ en/of de fiscus.

De werkelijke waarde van het voordeel in natura zijn de werkelijke kosten die de werknemer zou moeten maken om hetzelfde voordeel te verwerven.

Vermits de heer B.R. in gebreke blijft enige raming op te geven van deze kosten en derhalve van de besparing die hij door dit voordeel genoot kan slechts rekening worden gehouden met het door verwerende partijen weerhouden bedrag van € 400,00.

3. Begroting voordeel privé gebruik smartphone en laptop

Dat de werkgever een smartphone, type Blackberry, en een laptop ter beschikking stelde van de heer B.R. voor de uitoefening van zijn functie en dat de kosten hiervan integraal door de werkgever werden ten laste genomen staat niet ter discussie.

Waar verwerende partijen enerzijds in conclusies erkennen dat de smartphone voor privé-doeleinden mocht worden aangewend betwisten zij anderzijds dat het privégebruik van de laptop was toegestaan, reden waarom zij menen dat er geen reden bestaat om dit voordeel op te nemen in de berekeningsbasis van het jaarloon.

De argumentatie inzake het beweerdelijk niet toegelaten privégebruik van de laptop is niet overtuigend te noemen.

Vooreerst moet worden vastgesteld dat uit niets blijkt en ook niet wordt voorgehouden dat bij de overhandiging van de laptop of op een later tijdstip expliciet aan de heer B.R. zou zijn meegedeeld dat hij dit toestel uitsluitend voor professionele doeleinden mocht gebruiken.

Evenmin werden met betrekking tot het gebruik van dit toestel op enig ogenblik opmerkingen door verwerende partij geformuleerd.

In alle redelijkheid kan niet worden voorhouden dat er moet van worden uitgegaan dat de werknemer, aan wie zonder meer een laptop ter beschikking wordt gesteld, die ook na de werkuren, tijdens weekends en tijdens de vakanties in diens bezit blijft, dit toestel enkel voor louter professionele doeleinden mag aanwenden.

De rechtbank aanvaardt het dan ook als bewezen dat de heer B.R. zowel de smartphone als de laptop voor privé-doeleinden mocht gebruiken.

Gelet op de onmogelijkheid om deze voordelen exact te begroten dringt een ex aequo et bono begroting zich op, die in alle redelijkheid voor beide toestellen samen kan geraamd worden op € 50,00 per maand.

4. Omvang variabel loon

De heer B.R. was contractueel gerechtigd op een jaarlijkse prestatiegerichte bonus, die ontegensprekelijk deel uitmaakt van het lopend loon, waarop hij gerechtigd was op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierover bestaat geen discussie tussen partijen.

Het staat evenmin ter betwisting dat voor het bonusjaar 2013 en het bonusjaar 2014 tussen de heer B.R. en A. Benelux werd overeengekomen om het deel van de bonus bij A. Benelux uit te betalen in de vorm van aandelenopties.

Wel bestaat er discussie omtrent de omvang van de bedragen die de heer B.R. als variabel loon opneemt in de berekeningsbasis van het jaarloon.

Zo brengt de heer B.R. een bedrag in rekening van € 32.517,67 dat naar wat hij voorhoudt werd toegekend in de laatste 12 maanden vóór zijn ontslag op 22 mei 2015 en dat samengesteld is als volgt:

- € 11.496,90 (aandelenopties - loonbrief A. Benelux juli 2014)
- € 8.194,70 (aandelenopties - loonbrief A. Benelux mei 2015)
- € 9.866,21 (loonbrief A. France mei 2015)
- € 2.959,86 (loonbrief A. NETHERLANDS mei 2015)

Artikel 39 §1, 3° lid, zoals ingevoegd ingevolge de wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut, bepaalt in dit verband dat wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, voor het veranderlijke gedeelte

het gemiddelde genomen wordt van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

De heer B.R. wijst erop dat in de memorie van toelichting bij de wet betreffende het eenheidsstatuut wordt toegelicht dat *“rekening moet worden gehouden met het gemiddelde van de lonen en/of voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de 12 maanden die het ontslag voorafgaan”* (Mvt Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijn een en de carensdag en begeleidende maatregelen, Parl.Stukken Kamer 2013 - 14, DOC 53 3144/001, 19).

Verwerende partijen stellen terecht dat enkel de bedragen die werden betaald als variabele verloning voor het bonusjaar 2014, en die aldus verdiend en betaald werden tijdens de laatste 12 maanden voor het ontslag, in aanmerking kunnen worden genomen.

Vermits de heer B.R. gerechtigd was op een jaarlijkse bonus en bijgevolg maar één keer per jaar recht had op de toekenning van aandelenopties kunnen uiteraard niet beide bedragen aan aandelenopties voor 2013 en 2014 in rekening worden gebracht.

Het bedrag van € 11.496,90 aan aandelenopties voor het jaar 2013 (loonfiche A. Benelux juli 2014) dient uit de berekeningsbasis geweerd te worden zodat het bedrag aan variabel loon dient herleid te worden tot € 21.020,77, samengesteld als volgt: € 8.194,70 (aandelenopties A. Benelux mei 2015) + € 9.866,21 (bonus A. France mei 2015) + € 2.959,86 (bonus A. NETHERLANDS mei 2015).

Vermits op aandelenopties geen vakantiegeld verschuldigd is kan enkel vakantiegeld in rekening worden gebracht berekend op de door A. France en A. NETHERLANDSs betaalde bonussen van € 9.866,21 en € 2.959,86, hetzij in totaal op € 12.826,07 x 15,67%, hetzij een bedrag van € 2.009,84.

5. Besluit met betrekking tot de samenstelling van het jaarloon

Rekening houdend met voorgaande overwegingen doet de samenstelling van het jaarloon zich voor als volgt:

- maandloon Benelux: € 3.807,60 x 13,92 =	€ 53.001,79
- maandloon Frankrijk: € 6.309,74 x 13,92 =	€ 87.831,58
- maandloon Nederlandse: € 1.892,92 x 13,92 =	€ 26.349,45
- variabel loon:	€ 21.020,77
- vakantiegeld op variabel loon:	€ 2.009,84
- voordeel privégebruik bedrijfswagen met tankkaart: € 400,00 x 12 =	€ 4.800,00
- werkgeversbijdragen in de groepsverzekering: € 1554,35 x 12 =	€ 18.652,20
- werkgeversbijdragen in de hospitalisatieverzekering: € 53,67 x 12 =	€ 644,04

- voordeel privégebruik smartphone en laptop: € 50,00 x 12 =	€ 600,00
- werkgeversbijdragen in de maaltijdcheques: € 4,91 x 221 =	€ 1.085,11

TOTAAL:	€ 215.994,78

Rekening houdend met voormeld basisjaarloon en de verschillende percentages van tewerkstelling zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst is de heer B.R. gerechtigd op volgende bedragen als opzeggingsvergoeding:

1. A. Benelux

Basisjaarloon: € 215.994,77 x 35% = € 75.598,16

De opzeggingsvergoeding ten aanzien van A. Benelux, gelijk aan 6 maanden loon, dient berekend te worden als volgt:

- € 75.598,16 : 12 = € 6.299,84 bruto per maand x 6 maanden = **€ 37.799,08 bruto**

2. A. France

Basisjaarloon: € 215.994,77 x 50% = € 107.997,38

De opzeggingsvergoeding ten aanzien van A. France gelijk aan 3 maanden en 9 weken, dient berekend te worden als volgt:

- € 107.997,38 : 12 = € 8.999,78 bruto per maand x 3 maanden = € 26.999,34

- 8.999,78 x 3/13 = € 2.076,87 per week x 9 weken = € 18.691,85

In totaal is de heer B.R. ten aanzien van A. France aldus gerechtigd op een opzeggingsvergoeding ten belope van **€ 45.691,19 bruto**.

3. A. NETHERLANDS

Basisjaarloon: € 215.994,77 x 15% = € 32.399,21 bruto

De opzeggingsvergoeding ten aanzien van A. NETHERLANDS, gelijk aan 6 maanden loon, dient berekend te worden als volgt:

- € 32.399,21 : 12 = € 2.699,93 x 6 maanden = **€ 16.199,60 bruto**

Gelet op de reeds uitbetaalde bedragen kan de heer B.R. nog aanspraak maken op volgende bedragen:

- A. Benelux: € 37.799,08 bruto - € 34.202,16 bruto = € 3.596,92

- A. NETHERLANDS: € 16.199,60 bruto - € 14.658,07 = € 1.541,53

Door A. France werd een bedrag van € 3.169,04 teveel als opzeggingsvergoeding betaald (€ 45.691,19 bruto - € 48.860,23 bruto) zodat dit bedrag op het nog verschuldigde saldo in mindering moet worden gebracht.

Aan de heer B.R. blijft aldus een saldo verschuldigd van € 1.969,41 als aanvullende opzeggingsvergoeding.

c) Achterstallige bonussen en vakantiegeld op bonussen, lopende de arbeidsovereenkomst

Uit hoofde van achterstallige bonussen en vakantiegeld op bonussen, lopende de arbeidsovereenkomst maakt de heer B.R. in laatste syntheseconclusie, neergelegd ter griffie op 4 januari 2017, aanspraak op volgende bedragen:

- € 1.241,18 bruto uit hoofde van achterstallige bonus bij A. Benelux
- € 1.653,88 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. NETHERLANDS over 2012, 2013 en 2014, minstens als schadevergoeding ex delicto;
- € 5.512,97 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. France;
- € 124,01 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012 bij A. Benelux, minstens als schadevergoeding ex delicto;
- € 798,53 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. NETHERLANDS, minstens als schadevergoeding ex delicto;
- € 6.262,33 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. France, minstens als schadevergoeding ex delicto;

Zoals hoger aangehaald was de heer B.R. contractueel gerechtigd op een jaarlijkse prestatiegerichte bonus op basis van volgende clause in de schriftelijke arbeidsovereenkomst:

4.3. De Werknemer heeft jaarlijks recht op een aanvullende prestatiegerichte targetbonus van twintig (20)% van het jaarlijkse Loon (de bonus kan variëren tussen 0% en 26% van de wedde, afhankelijk van de mate waarin de vooropgestelde doelstellingen werden bereikt, desgevallend berekend pro rata temporis), in overeenstemming met de voorwaarden en de modaliteiten van de bonusregeling van de Werkgever en zijn groep, zoals van tijd tot tijd toepasselijk (de 'Groepsbonusregeling'. Deze voorwaarden en modaliteiten worden momenteel vastgesteld door de Werkgever en zijn groep. Om deze reden erkent de Werknemer dat de voorwaarden waaronder en de mate waarin zij recht kan hebben op een dergelijke bonus alleen en op exclusieve wijze in de afzonderlijke Groepsbonusregeling worden bepaald."

Tot in zijn voorlaatste syntheseconclusie werd door de heer B.R. aangegeven dat hij zelf niet meer beschikte over de meeste brieven waarmee hem concrete bonusbedragen werden toegezegd op grond van dit artikel, noch over de Groepsbonusregeling waarnaar het verwijst.

Om zijn vordering desbetreffend verder in staat te kunnen stellen vorderde de heer B.R. in voorgaande conclusies de veroordeling van verwerende partijen in toepassing van artikel 877 van het gerechtelijk wetboek tot overlegging van volgende zaken voor de jaren 2012 t/m 2015:

- de brieven/e-mails waarmee hem kennis gegeven werd van de hem toekomende bonusbedragen per afzonderlijke referteperiode,
- de vooraf vastgestelde voorwaarden en de modaliteiten van toekenning van deze bedragen, en de wijzigingen die zij ondergingen in de gezegde periode (cfr. Groepsbonusregeling - artikel 4. 3 arbeidsovereenkomst - stuk 1)
- de per afzonderlijke referteperiode vastgestelde objectieven,
- de resultaten die per afzonderlijke referteperiode behaald werden en die toelaten om de toegezegde bonus bedragen te berekenen.

De gevraagde gegevens werden door verwerende partijen vrijwillig overgemaakt met hun laatste syntheseconclusie, neergelegd ter griffie op 16 december 2016. Volgende stukken werden in dit verband door verwerende partijen gevoegd:

- Bonusplannen van 2012, 2013 en 2014 (stuk 24)
- Door de heer B.R. ondertekende participatiebrief van 2012 (stuk 25)
- Individuele evaluaties voor 2012, 2013 en 2014 (stuk 26)
- Resultatenbrief bonus 2013 (stuk 28)
- Bonusberekeningen van 2012, 2013 en 2014 (stuk 27)
- Door de heer B.R. ondertekende overeenkomsten inzake de toekenning van aandelenopties voor 2013 en 2014 (stuk 29)
- Presentatie inzake aandelenopties februari 2014 (stuk 30)

In laatste syntheseconclusie, neergelegd ter griffie op 4 januari 2017, werd door de heer B.R. zijn vordering wat de bonussen betreft in detail begroot op basis van voormelde stukken.

Uit deze stukken leidt de heer B.R. terecht af dat aan hem bonussen werden uitbetaald, waarvan de bedragen op grond van vooraf vastgestelde, objectieve parameters berekend werden in de functie van de vooropgestelde resultaten en dat deze bonussen telkens werden uitgedrukt als een percentage van het jaarlijkse loon (zie stukken 24, 25 en 27 dossier verwerende partijen).

De heer B.R. stelt zich ook wat dit onderdeel betreft op het standpunt dat verwerende partijen bij de berekening van de bonussen zijn uitgegaan van een te laag jaarloon, door het wettelijk verschuldigde vakantiegeld en de eindejaarspremies hiervan af te trekken, in plaats van ze er

bovenop te berekenen, zodat te weinig bonussen werden betaald in vergelijking tot hetgeen waar hij contractueel recht op had.

De heer B.R. breidt zijn vordering in laatste syntheseconclusies dan ook uit met volgende achterstallen:

- € 1.241,18 bruto uit hoofde van achterstallige bonus bij A. Benelux over 2012,
- € 1.653,88 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. NETHERLANDS over 2012, 2013 en 2014, minstens als schadevergoeding ex delicto,
- € 5.512,97 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. France over 2012, 2013 en 2014, minstens als schadevergoeding

Voor zover als nodig formuleert de heer B.R. deze vordering ex delicto, op grond van het feit dat het niet betalen van het overeengekomen loon op de tijdstippen waarop dit verschuldigd is een sociaalrechtelijk misdrijf uitmaakt.

Deze ex delicto geformuleerde vordering is gelet op de verjaringstermijn van artikel 26 voorafgaande titel Sv. en gelet op het feit dat het gaat om een voortgezet misdrijf alleszins niet verjaard.

Rekening houdend met voorgaande overwegingen inzake het basis maandloon moet worden vastgesteld dat verwerende partijen ook voor de berekening van de bonussen waarop de heer B.R. aanspraak kan maken uit hoofde van zijn tewerkstelling bij A. France en A. NETHERLANDS zijn uitgegaan van een te laag jaarloon, door het wettelijk verschuldigde dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie hierop in mindering te brengen in plaats van deze vergoedingen er bovenop te berekenen.

Voor de tewerkstelling bij A. Benelux is dit niet het geval zodat de heer B.R. enkel aanspraak kan maken op volgende door hem gevorderde achterstallige bedragen:

- € 1.653,88 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. NETHERLANDS over 2012, 2013 en 2014,
- € 5.512,97 bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. France over 2012, 2013 en 2014,

Op deze bedragen is tevens achterstallig vakantiegeld verschuldigd, waarbij moet worden opgemerkt dat verwerende partijen erkennen dat het Franse loon, waarin ook het Franse variabel loon vervat zit, nooit in aanmerking werd genomen voor de berekening van het dubbel vakantiegeld en dat het Nederlandse loon op foutieve wijze in aanmerking werd genomen.

Uit dien hoofde kan de heer B.R. aanspraak maken op volgende door hem gevorderde achterstallen:

- € 798,53 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. NETHERLANDS,
- € 6.262,33 bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon over 2012, 2013 en 2014 bij A. France.

De cijfermatige berekening door de heer B.R. van de achterstallen aan bonussen en het vakantiegeld komt de rechtbank correct voor, zodat de vordering in voormelde zin kan worden toegekend.

Voor zover als nodig moet voor wat betreft het vakantiegeld op variabel loon voor 2012 opnieuw worden vastgesteld dat de ex delicto geformuleerde vordering niet verjaard is.

d) Vakantiegeld einde dienst

Wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt is de werkgever er overeenkomstig artikel 46 van het KB van 30 maart 1967 (het Uitvoeringsbesluit Jaarlijkse Vakantiewet) toe gehouden aan de bediende met betrekking tot het lopende vakantiedienstjaar een bedrag te betalen ten belope van 15,34% van de bij hem tijdens het lopende vakantiedienstjaar verdiende brutowedde, eventueel verhoogd met een fictieve wedde voor met dagen normale werkelijke arbeid gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking.

Heeft de bediende de op het vorige dienstjaar betrekking hebbende vakantie nog niet genoten, dan betaalt de werkgever hem bovendien 15,34% van de bij hem in dat jaar verdiende brutowedde.

Uit hoofde van achterstallig vakantiegeld einde dienst voor de vakantiedienstjaren 2015 en 2014 vordert de heer B.R. in totaal een bedrag van € 28.040,75, samengesteld als volgt:

- € 1.430,52 bruto bij A. Benelux
- € 2.580,62 bruto bij A. NETHERLANDS
- € 21.008,92 bruto bij A. France

Daar waar verwerende partijen in conclusies erkennen nog een bedrag van € 13.307,09 bruto verschuldigd zijn als vakantiegeld einde dienst voor beide vakantiedienstjaren in totaal kan dit bedrag alleszins provisioneel worden toegekend.

Het verschil tussen wat gevorderd wordt en wat verwerende partijen erkennen nog verschuldigd te zijn heeft grotendeels betrekking op de discussie tussen partijen omtrent het basismaandloon.

Vermits de heer B.R. gelet op voorgaande overwegingen kan gevolgd worden in zijn stelling dat verwerende partijen bij de berekening van het vakantiegeld einde dienst voor wat betreft het loon

verschuldigd door A. France en A. NETHERLANDS een te laag basisloon in aanmerking nemen, waarvan het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie worden afgetrokken in plaats van deze daarop te berekenen komt het gepast voor de debatten te heropenen teneinde de heer B.R. toe te laten een herberekening te maken van het verschuldigde vakantiegeld einde dienst op basis van wat ter zake in onderhavig vonnis beslist werd.

Hierbij wordt de heer B.R. tevens in de mogelijkheid gesteld om duidelijkheid te verschaffen aangaande de door verwerende partijen gemaakte opmerking dat dit onderdeel van de vordering gedeeltelijk begrepen is in de vordering met betrekking tot het achterstallig vakantiegeld op bonussen.

Verwerende partijen worden op hun beurt in de mogelijkheid gesteld een deugdelijk bewijs te leveren van hun bewering dat € 7.329,71 betaald werd als vakantiegeld einde dienst voor het vakantiedienstjaar 2014, nu de heer B.R. in dit verband laat gelden dat slechts € 5.969,17 bruto werd betaald alsmede van de beweerde betaling van het bedrag van € 4.659,49 bruto als zijnde betaald door A. France.

e) Terugbetaling boete

De heer B.R. vordert van verwerende partijen terugbetaling van een boete die hij opliep bij de Franse belastingen voor een bedrag van € 123,00 en die naar zijn zeggen het gevolg zou zijn van een fout van A. France.

Volgens verwerende partijen liep de heer B.R. deze boete op nadat hij werd onderworpen aan een interne audit door de Franse belastingdiensten, waarbij aan het licht zou zijn gekomen dat de salary split niet overeenstemde met de werkelijkheid, in die zin dat de percentages van zijn arbeidstijd die op papier werden bepaald per land, niet zouden overeengestemd hebben met de realiteit.

De rechtbank kan slechts vaststellen dat de heer B.R. met betrekking tot deze vermeende boete die hem klaarblijkelijk in persoonlijke naam werd opgelegd geen enkel stuk voorbrengt aan de hand waarvan zou kunnen worden opgemaakt dat aan verwerende partijen ter zake enig verwijt zou kunnen worden gemaakt, laat staan dat een foutief handelen kan weerhouden worden in hoofde van verwerende partijen die een veroordeling tot terugbetaling van deze boete zou rechtvaardigen.

Dit onderdeel van de vordering dient derhalve als ongegrond te worden afgewezen.

f) Feestdagenloon

Dat verwerende partijen er in toepassing van artikel 14 van het Feestdagenbesluit toe gehouden zijn het loon te betalen voor de feestdagen die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst staat niet ter discussie.

De heer B.R. vorderde initieel uit dien hoofde betaling van het loon voor de feestdag van 25 mei 2015 (Pinkstermaandag) a rato van € 582,44 bruto, berekend als volgt op basis van het gezamenlijk verschuldigd bruto maandloon door verwerende partijen:

- € 1.892,92 + € 4.416,83 + € 6.309,64 = € 12.619,49

- € 12.619,49 x 3/13 = € 2.912,19 bruto per week : 5 = € 582,44 bruto

Het vakantiegeld einde dienst werd door hem hierop berekend a rato van € 89,35 bruto.

In de loop van de procedure werd door de heer B.R. aangegeven dat de maand mei 2015 naast 25 mei 2015 nog twee andere feestdagen telde, te weten 1 mei 2015 en 14 mei 2015, waarvan volgens hem slechts één werd betaald ten belope van € 584,24 zoals vermeld op de loonfiche van de maand mei 2015 van A. NETHERLANDS.

Om deze reden breidde hij zijn vordering uit met nogmaals het loon voor een feestdag zodat hij in totaal € 1.164,88 bruto als loon voor deze twee feestdagen vordert, alsmede een bedrag van € 178,70 bruto als vertrekvakantiegeld einde dienst.

Verwerende partijen wijzen er op dat het loon voor de feestdagen van 1 mei en 14 mei 2015 reeds werd betaald, samen met het Franse loon voor de maand mei 2015, en dit ten belope van een bedrag van € 1.147,23 bruto, wat inderdaad blijkt uit de loonfiche voor de maand mei 2015 met betrekking tot het Franse loon (stuk 11 dossier verwerende partijen).

Verder blijkt uit de loonfiche voor de maand mei 2015 met betrekking tot het Nederlandse loon dat het loon voor de feestdag van 25 mei 2015 eveneens werd uitbetaald en dit voor een bedrag van € 584,24 bruto, betaling die door de heer B.R. overigens erkend wordt in conclusies (zie stuk 12 dossier verwerende partijen).

Aldus ontving de heer B.R. in totaal een bedrag van € 1731,48 als loon voor feestdagen van mei 2015.

Het bedrag aan feestdagenloon dat daadwerkelijk verschuldigd was voor deze drie dagen bedroeg echter € 1.662,95, berekend als volgt uitgaande van een bruto maandloon van € 12.010,26 (€ 3.807,60 + € 5309,74 + € 1892,92): € 12.010,26 x 3/1 = € 2.771,59 : 5 = € 554,31 x 3 = € 1.662,95.

Het vakantiegeld einde dienst hierop verschuldigd aan 15,34% bedraagt € 255,09.

Waar de heer B.R. een bedrag ontving van € 1.731,48 blijft enkel nog een saldo verschuldigd van € 186,56 als vakantiegeld einde dienst ($€ 1662,95 + € 255,00 = € 1918,04 - € 1.731,48$).

De vordering van de heer B.R. kan in die zin worden toegekend en de door verwerende partij geformuleerde tegenvordering die er toe strekt terugbetaling te bekomen van beweerdelijk teveel betaald feestdagenloon en vertrekvakantiegeld dient als ongegrond te worden afgewezen (zie verder).

De rechtbank merkt hierbij op dat de heer B.R. bij de berekening van het definitief bedrag van het vakantiegeld einde dienst rekening dient te houden met het feit dat het vakantiegeld einde dienst op het feestdagenloon aldus reeds werd toegekend.

g) Kennelijk onredelijk ontslag

De heer B.R. is van oordeel dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag in de zin van de bepalingen van de CAO nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag en maakt uit dien hoofde aanspraak op een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon begroot op € 79.132,65 die hij, rekening houdend met de verdeling van de arbeidstijd, zoals contractueel bepaald, als volgt verdeelt over verwerende partijen:

- A. Benelux: 35%, hetzij € 27.696,43
- A. France: 50%, hetzij € 39.566,33
- A. NETHERLANDS: 15%, hetzij € 11.869,90

De CAO nr. 109 bevat twee krachtlijnen: enerzijds voorziet zij het recht voor de werknemer om de concrete reden die tot zijn ontslag door de werkgever hebben geleid te kennen en anderzijds stelt zij een recht in voor de werknemer om een schadevergoeding te vorderen indien het gaat om een kennelijk onredelijk ontslag.

Een kennelijk onredelijk ontslag in de zin van de CAO nr. 109 is een ontslag dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale redelijke werkgever.

Luidens de commentaar bij artikel 8 van de CAO nr. 109 heeft de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. De rechtbank toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. De uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever wordt ook afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. In de commentaar bij artikel 8 van de CAO nr. 109 zelf is aangestipt dat het een marginale toetsing betreft omdat de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is.

In de rechtsleer wordt opgemerkt dat de vereiste dat de ontslagreden niet van die aard mag zijn dat een normale en redelijke werkgever nooit tot het ontslag zou hebben beslist, een bijkomende toepassingsvoorwaarde van het kennelijk onredelijk ontslag is : zelfs wanneer het ontslag wordt gegeven om een reden die geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer en evenmin gesteund is op de noodwendigheden van de onderneming, zal het ontslag toch niet kennelijk onredelijk zijn, zolang niet eveneens bewezen is dat een normale en redelijke werkgever dezelfde ontslagbeslissing nooit zou hebben genomen.

(G. DEVILLE en P. GEEREBAERT, “CAO nr. 109: een gemotiveerde analyse”, *Soc. Kron.* 2014, 134)

In het verslag bij de CAO nr. 109 luidt het dat de werkgever wel het recht heeft om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat dat recht niet op onvoorzichtige en onevenredige mag wijze worden uitgeoefend.

Bij betwisting wordt de bewijslastregeling, die afwijkt van de gemeenrechtelijke bewijslast-regeling, tussen de werkgever en de werknemer successief als volgt bepaald in artikel 10 van de CAO nr. 109:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast

- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

In casu is voldaan aan de eerste hypothese, vermits de concrete ontslagredenen door verwerende partijen aan de heer B.R. werden meegedeeld per brief van 14 juli 2015 zodat de twee volgende hypothesen niet aan de orde zijn.

Dit betekent dat de heer B.R., die de voor het ontslag aangevoerde redenen betwist, het bewijs dient te leveren van zijn stelling dat de redenen die door verwerende partijen werden aangehaald in de brief van 14 juli 2015 ter kennisgeving van de redenen van het ontslag in antwoord op zijn verzoek daartoe van 1 juni 2015 drogredenen betreffen die niet de werkelijke ontslagredenen uitmaken, zoals hij meent te kunnen voorhouden.

Pas wanneer de heer B.R. slaagt in deze op hem rustende bewijslast komt het aan verwerende partijen toe het bewijs te leveren dat de door hen aangevoerde redenen wel degelijk reëel zijn.

Zelfs voor zover de rechtbank zou aannemen dat de door verwerende partijen opgegeven redenen, die verband houden met vermeende ondermaatse prestaties en het functioneren van de heer B.R., de echte ontslagredenen zouden uitmaken, dan nog is het volgens de heer B.R. kennelijk onredelijk om hem in de gegeven omstandigheden om dergelijke redenen aan de deur te zetten na jarenlange trouwe dienst.

De rechtbank oordeelt ter zake als volgt:

In de brief van 14 juli 2015 wordt door verwerende partijen aangegeven dat de heer B.R. in de laatste maanden voor zijn ontslag ruim onder de verwachtingen presteerde, waarbij een aantal

concrete voorbeelden worden aangehaald over het niet volgen van de vooropgestelde timing en procedures hetgeen volgens verwerende partijen zowel de coherentie van de groep als de consistente rapportering aan de aandeelhouders verhinderde. Verder wordt aangegeven dat los daarvan de manier waarop de heer B.R. communiceerde niet constructief te noemen was en zijn oversten de communicatie vaak aanvallend vonden waardoor er weinig ruimte overbleef om de communicatie en de processen te doen verbeteren. Als besluit wordt gesteld dat de heer B.R. over het algemeen niet meer voldeed aan de vereisten van Azelis.

Naar het oordeel van de rechtbank slaagt de heer B.R. er niet in het bewijs te leveren van zijn stelling dat de aldus ingeroepen ontslagredenen drogredeenen uitmaakten.

Dit moet volgens de heer B.R. blijken uit het feit dat hij steeds positief geëvalueerd werd, dat hij in mei 2014 een loonsverhoging kreeg omwille van zijn goede prestaties, dat hij steeds zijn persoonlijke objectieven behaalde voor zijn bonussen en dat men hem niet in een verbetertraject had geplaatst, wat men anders wel doet met werknemers die niet voldoen.

Samen met verwerende partijen moet worden vastgesteld dat, hoewel dit klaarblijkelijk geen impact had op de door de heer B.R. behaalde percentages in de evaluaties, in de in het Engels opgestelde evaluatieformulieren voor 2013 en 2014 werkpunten werden aangehaald in verband met zijn manier en stijl van leidinggeven en communiceren. Zo wordt in het evaluatieformulier voor 2013 opgemerkt dat de heer B.R. aan zijn stijl moet werken en meer diplomatie aan de dag moet leggen wanneer hij de organisatie in vraag stelt en wordt in het evaluatieformulier 2015 verwezen naar zichtbare tekenen van frustraties in 2014 zonder effect op zijn prestaties, maar die wel van invloed zijn op zijn motivatie, communicatie en teamspirit (zie stukken 26 dossier verwerende partijen).

Verder kan uit het feit dat de heer B.R. drie jaar op rij een bonus toegekend kreeg niet worden afgeleid dat zijn tewerkstelling vlekkeloos verliep en er geen sprake was van disfunctioneren.

De bonussen werden immers toegekend op basis van doelstellingen op groepsniveau, op organisatieniveau (land/regio) en op individueel niveau. De doelstellingen op individueel niveau bepaalden slechts 20 tot 30% van de bonus en hadden niet als dusdanig betrekking op werkhouding en functioneren. Verder blijkt uit stuk 27 van het dossier van verwerende partijen dat de individuele doelstellingen niet altijd aan 100% werden behaald.

Dat er geen verbeteringstraject werd opgelegd aan de heer B.R. houdt om evidente redenen niet in dat hij probleemloos zou gefunctioneerd hebben.

Het feit dat de heer B.R. in mei 2014 een loonsverhoging kreeg staat er bovendien niet aan in de weg dat er voor verwerende partijen redenen waren om een jaar later tot zijn ontslag over te gaan.

Het bestaan van ernstige wrijvingen tussen partijen kan immers moeilijk betwist worden. In dit verband moet worden vastgesteld dat de discussies die tussen partijen gevoerd werden in het e-mailverkeer dat wordt aangehaald in de brief van 14 juli 2015 op zich door de heer B.R. niet betwist worden doch dat hij zich op het standpunt stelt dat verwerende partijen zelf aan de oorzaak lagen van de in de brief van 14 juli 2015 aangehaalde feiten.

De rechtbank stelt vast dat de heer B.R. in dit verband veel beweert, doch niets bewijst.

Bovendien betwist de heer B.R. niet dat de samenwerking met verwerende partijen, die aanvankelijk goed verliep, een kentering kende naar aanleiding van de overplaatsing van de heer Vandermeiren in augustus 2015 naar Duitsland en de aanstelling van twee nieuwe CEO's voor de regio Benelux-Frankrijk, te weten de heer B.F. voor de regio Frankrijk en de heer Steven Swinnen voor de Benelux.

Volgens de heer B.R. kwamen sindsdien meer bevoegdheden op zijn schouders terecht en nam de werkdruk op het financiële departement Benelux-Frankrijk toe als gevolg van het feit dat de heer B.F. naar zijn oordeel niet capabel was om deze functie op zich te nemen, alsmede als gevolg van het algemeen disfunctioneren van het financiële departement op het niveau van de groep en het gebrek aan coördinatie van de CFO van de groep, waardoor het financiële departement Benelux-Frankrijk belast werd met taken die niet tot haar bevoegdheid behoren.

Van deze beweringen wordt echter geen bewijs geleverd.

Verder wordt ook de bewering van de heer B.R. dat zijn ontslag het gevolg zou zijn geweest van een aanhoudende discussie aangaande een door verwerende partijen gehanteerd systeem van belastingontduiking en de weerstand die hij in dit verband voerde omtrent deze praktijk door niets gestaafd.

Dat verwerende partijen gezien de bestaande wrijvingen zijn overgegaan tot een ontslag kan alleszins niet als kennelijk onredelijk worden beschouwd.

Dit onderdeel van de vordering dient bijgevolg als ongegrond te worden afgewezen.

h) Afgifte sociale documenten

Rekening houdend met de toegekende bedragen bestaat er aanleiding verwerende partijen te veroordelen tot afgifte van volgende aangepaste sociale en fiscale documenten: loonfiches, vakantieattesten, individuele rekening en fiscale fiche 281.10.

Er bestaat evenwel geen reden om in te gaan op de vordering tot afgifte van een aangepast formulier C4 en dit bij gebreke aan het vereiste belang in hoofde van de heer B.R..

Het formulier C4 bevat immers enkel de verklaringen van de werkgever, onder meer deze m.b.t. de oorzaak van de werkloosheid, en is uitsluitend bestemd voor de RVA. Het formulier C4 dient enkel de oorzaak van de werkloosheid te bevatten die volgens de werkgever de juiste is.

Wanneer achteraf een vonnis of arrest tussenkomt dat de versie van de werkgever niet bekrachtigt zal de RVA enkel met dit vonnis of arrest rekening houden.

Evenmin bestaat er aanleiding om de afgifte van loonfiches, vakantieattesten, individuele rekening en fiscale fiche 281.10 te bevelen onder verbeurte van een dwangsom, zoals door de heer B.R. wordt gevorderd.

Niets wijst er immers op dat verwerende partij zich aan haar verplichtingen ter zake zou onttrekken.

3. Tegenvordering

a) Vergoeding wegens onverschuldigde betalingen

Zoals hoger uiteengezet vorderen verwerende partijen bij wijze van tegenvordering de veroordeling van de heer B.R. tot terugbetaling van volgende beweerdelijk onverschuldigd betaalde bedragen:

- € 5.276,40 als onverschuldigd betaald loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld;
- € 5.654,87 als onverschuldigd betaalde opzeggingsvergoedingen;
- € 143,39 als onverschuldigd betaald feestdagenloon en vakantiegeld op feestdagenloon;

Gelet op voorgaande overwegingen met betrekking tot de omvang van de jaartotalen waarop de heer B.R. gerechtigd was uit hoofde van zijn tewerkstelling bij respectievelijk A. Benelux, A. France en A. NETHERLANDS kan er geen gewag gemaakt worden van loon, eindejaarspremies of dubbel vakantiegeld dat onverschuldigd aan hem werd betaald door verwerende partijen.

De teveel betaalde opzeggingsvergoeding door A. France werd bovendien verrekend met het bedrag waarop de heer B.R. nog aanspraak kan maken.

Tenslotte werd hoger de ongegrondheid vastgesteld van de tegenvordering die er toe strekt de heer BRUYLANDS te veroordelen tot terugbetaling van een bedrag van € 143,39 als onverschuldigd betaald feestdagenloon en vakantiegeld op feestdagenloon.

De tegenvordering dient bijgevolg wat voormelde onderdelen betreft integraal als ongegrond te worden afgewezen.

b) Vergoeding van de schade aan de bedrijfswagen en terugbetaling van de lease- en brandstofkosten

Het vierde onderdeel van de tegenvordering heeft betrekking op de bedrijfswagen.

Verwerende partijen vorderen ter zake de heer B.R. te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 10.593,57 in totaal, samengesteld als volgt:

- € 2.928,20 als vergoeding van de schade die werd vastgesteld naar aanleiding van de inlevering van de bedrijfswagen
- € 7.015,33 als terugbetaling van de leasingkosten en € 650,04 als terugbetaling van de brandstofkosten voor het verder gebruik van de bedrijfswagen in de periode na het ontslag tot aan de inlevering ervan

De rechtbank oordeelt ter zake als volgt:

1. Schade aan de bedrijfswagen.

Verwerende partijen achten de heer B.R. gehouden tot vergoeding van de schade die werd vastgesteld aan de bedrijfswagen bij de inlevering ervan, waarvoor een schadebestek wordt voorgebracht voor een bedrag van € 2.928,20.

Volgens verwerende partijen maakt het schadebestek duidelijk dat het gaat om vrij omvangrijke schade die niet kan beschouwd worden als schade die enkel het gevolg is van normale slijtage of gebruiksschade.

De heer B.R. betwist ten stelligste dat er schade aan de wagen was bij de inlevering en laat gelden dat hij deze in goede staat heeft ingeleverd.

Overeenkomstig de dwingende bepaling van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet is de werknemer, die bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de werkgever of derden schade berokkent, enkel aansprakelijk ingeval van bedrog en van zware schuld, of ingeval van lichte schuld, die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Conform de algemene principes inzake bewijsvoering dienen verwerende partijen het bewijs dient te leveren van het feit dat de heer B.R. zich met betrekking tot het gebruik van de bedrijfswagen schuldig heeft gemaakt aan één of meer gekwalificeerde fouten in de zin van artikel 18 voormeld evenals van het bestaan en de omvang van de schade die als zij als gevolg van deze fout of fouten zouden hebben geleden.

De rechtbank stelt samen met de heer B.R. vast dat klaarblijkelijk noch bij de terbeschikkingstelling van het voertuig, noch bij de inlevering ervan een tegensprekelijk staat werd opgesteld.

Verder blijkt uit geen enkel element dat de vastgestelde schade het gevolg is van een gekwalificeerde fout in de zin van artikel 18 voormeld in hoofde van de heer B.R., laat staan dat de schade door de heer B.R. werd veroorzaakt, temeer daar het schadebestek pas dateert van 4 december 2015 en de wagen door de heer B.R. werd ingeleverd op 23 november 2015.

Dit onderdeel van de tegenvordering is bijgevolg ongegrond.

2. Lease- en brandstofkosten

De heer B.R. betwist enige vergoeding verschuldigd te zijn uit hoofde van de lease- en brandstofkosten voor het verder gebruik van de bedrijfswagen na het ontslag.

Hij wijst op het handgeschreven document, dat op de dag van het ontslag voor akkoord werd ondertekend door hemzelf en de heer B.F., de CEO voor de regio Frankrijk, waarbij hem de toelating werd verleend om de bedrijfswagen verder te gebruiken tot een finale overeenkomst was bereikt met betrekking tot het ontslag (zie stuk 22 dossier B.R.).

Samen met de heer B.R. moet worden vastgesteld dat een zestal maanden later, toen vaststond dat er geen akkoord kon worden bereikt, op 13 november 2015 een officiële aangetekende ingebrekestelling van de raadsman van verwerende partijen aan de raadsman van de heer B.R. volgde met het oog op de inlevering van de bedrijfswagen uiterlijk tegen maandag 23 november 2015 en waarin werd aangekondigd dat de kosten voor het gebruik van de wagen sinds het ontslag tot aan de effectieve inlevering verhaald worden, te weten € 7.015,33 aan leasekosten en € 650,04 aan brandstofkosten (zie stuk 18 dossier B.R.).

Vermits het verder gebruik van de bedrijfswagen door verwerende partijen werd toegestaan tot een overeenkomst zou zijn bereikt met betrekking tot de financiële afhandeling van het ontslag en dit zonder enig voorbehoud, laat staan enige afspraak omtrent de tussenkomst van de heer B.R. voor het gebruik en de kosten in de periode, bestaat er geen grond om de vordering op dit punt toe te kennen.

Ook dit onderdeel van de tegenvordering dient bijgevolg als ongegrond te worden afgewezen.

4. Uitvoerbaarheid bij voorraad

In toepassing van artikel 1397, lid 2 van het gerechtelijk wetboek, zoals ingevoerd bij wet van 19 oktober 2015 houdende wijziging van het burgerlijk procesrecht inhoudende diverse bepalingen inzake justitie (BS 22 oktober 2015), zijn eindvonnissen uitvoerbaar bij voorraad, zulks niettegenstaande hoger beroep en zonder zekerheidstelling indien de rechter deze niet heeft bevolen, behoudens de uitzonderingen die de wet bepaalt en tenzij de rechter bij met bijzondere redenen omklede beslissing anders beveelt.

Deze bepaling is van toepassing op alle zaken die aanhangig zijn gemaakt vanaf de dag waarop voormelde wet van 19 oktober 2015 in werking is getreden, zijnde op 1 november 2015.

In casu formuleren verwerende partijen geen verzoek om de schorsing van de tenuitvoerlegging te bevelen.

De tenuitvoerlegging van het vonnis gebeurt met toepassing van artikel 1398, lid 1 van het gerechtelijk wetboek op het risico van de heer B.R.. Bij wijziging of vernietiging van het vonnis in hoger beroep kunnen verwerende partijen de heer B.R. dus desgevallend aanspreken voor de schade die zij door de enkele tenuitvoerlegging zou lijden.

(Cass. 7 april 1995, R.W. 1995-96, 184; E. DIRIX en K. BROECKX, Beslag in A.P.R., Antwerpen, E. Story-Scientia, 2001, p. 222, nr. 353)

VI. BESLISSING

De rechtbank beslist op tegenspraak als volgt:

1. De hoofdvordering wordt ontvankelijk en in de hierna bepaalde mate gegrond verklaard:

* Verwerende partijen worden in solidum veroordeeld tot betaling van volgende bedragen aan de heer B.R.:

- honderd zevenennegentig euro eenenveertig cent (€ 197,41) bruto als achterstallig loon bij A. France,
- vijfduizend honderd negenenzeventig euro vijfenvijftig cent (€ 5.179,55) bruto als achterstallig loon bij A. NETHERLANDS,
- elfduizend zevenhonderd eenenzestig euro zevenentachtig cent (€ 11.761,87) bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. France voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- driehonderd twintig euro drieëntachtig cent (€ 320,83) bruto als achterstallig dubbel vakantiegeld op vast loon, lopende de arbeidsovereenkomst bij A. NETHERLANDS voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- twintigduizend achthonderd tweeënnegentig euro achtenveertig cent (€ 20.892,48) bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. France,
- zesduizend twee euro tien cent (€ 6.002,10) bruto als achterstallige eindejaarspremies bij A. NETHERLANDS.
- duizend negenhonderd negenenzeestig euro eenenveertig cent (€ 1.969,41) bruto als aanvullende opzeggingsvergoeding
- duizend zeshonderd drieënvijftig euro achtentachtig cent (€ 1.653,88) bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. NETHERLANDS voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- vijfduizend vijfhonderd en twaalf euro zevenennegentig cent (€ 5.512,97) bruto uit hoofde van achterstallige bonussen bij A. France voor de jaren 2012, 2013 en 2014,
- zevenhonderd achtennegentig euro drieënvijftig cent (€ 798,53) bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon voor de jaren 2012, 2013 en 2014 bij A. NETHERLANDS,
- zesduizend tweehonderd tweeënzestig euro drieëndertig cent (€ 6.262,33) bruto uit hoofde van achterstallig vakantiegeld op variabel loon voor de jaren 2012, 2013 en 2014 bij A. France,
- dertienduizend driehonderd en zeven euro negen cent (€ 13.307,09) bruto provisioneel als vakantiegeld einde dienst voor de vakantiedienstjaren 2014 en 2015,
- honderd zesentachtig euro zesenvijftig cent (€ 186,56) bruto als saldo vakantiegeld einde dienst op het feestdagenloon,

te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen voor de sociale zekerheid en de bedrijfsvoorheffing, voor zover verschuldigd en effectief overgemaakt aan de betrokken instanties, te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf de respectieve data van opeisbaarheid en met de gerechtelijke intresten vanaf 8 december 2015.

* Verwerende partijen worden veroordeeld tot afgifte aan de heer B.R. van volgende sociale en fiscale documenten m.b.t. de toegekende bedragen: loonfiches, vakantieattesten, individuele rekening en fiscale fiche 281.10.

* Alvorens recht te doen aangaande het definitieve bedrag van het verschuldigde vakantiegeld einde dienst wordt de heropening der debatten bevolen teneinde:

- de heer B.R. toe te laten een herberekening te maken van het verschuldigde vakantiegeld einde dienst op basis van wat ter zake in onderhavig vonnis beslist werd.

- de heer B.R. tevens toe te laten om duidelijkheid te verschaffen aangaande de door verwerende partijen gemaakte opmerking dat dit onderdeel van de vordering gedeeltelijk begrepen is in de vordering met betrekking tot het achterstallig vakantiegeld op bonussen.

- Verwerende partijen toe te laten een deugdelijk bewijs te leveren van hun bewering dat € 7.329,71 betaald werd als vakantiegeld einde dienst voor het vakantiedienstjaar 2014, nu de heer B.R. in dit verband laat gelden dat slechts € 5.969,17 bruto werd betaald alsmede van de beweerde betaling van het bedrag van € 4.659,49 bruto als zijnde betaald door A. France.

De rechtbank bepaalt hiertoe, met toepassing van art. 775 Ger. W., de termijnen, op straffe van ambtshalve verwijdering uit de debatten, om schriftelijk conclusies uit te wisselen en neer te leggen, voor eisende partij op hoofdvordering uiterlijk op 6 juni 2017

voor verwerende partijen op hoofdvordering uiterlijk op 24 juli 2017

voor eisende partij op hoofdvordering uiterlijk op 12 september 2017

voor verwerende partijen op hoofdvordering uiterlijk op 10 oktober 2017

Stelt de zaak voor pleidooien vast op de openbare terechtzitting van de tweede kamer van deze rechtbank op dinsdag **veertien november tweeduizend zeventien** om 14.30 uur (pleitduur : 45 minuten) zitting houdende in het gerechtsgebouw te 2000 Antwerpen, Bolivarplaats 5/20, zaal B3.

2. De tegenvordering wordt ontvankelijk doch ongegrond verklaard.

3. De voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis wordt toegestaan

4. De beslissing omtrent de kosten van het geding wordt aangehouden.

Dit vonnis werd gewezen door:

, rechter, voorzitter van de kamer
, rechter in sociale zaken, werkgever
, rechter in sociale zaken, werknemer-bediende

met bijstand van , griffier.

, rechter in sociale zaken – werknemer-bediende, is in de onmogelijkheid om het vonnis te ondertekenen (cfr. art. 785 Ger. W.).

Dit vonnis wordt uitgesproken op **vijfentwintig april tweeduizend zeventien** in openbare terechtzitting van de 02B^e kamer van de ARBEIDSRECHTBANK ANTWERPEN - AFDELING ANTWERPEN, door , rechter, voorzitter van de 02B^e kamer, met bijstand van A. BUYTAERT, griffier.