

Rep. Nr 06/2944

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

## ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 8 DECEMBER TWEEDUIZEND EN ZES.

DERDE KAMER

Bediendecontract  
Tegensprekelijk  
Definitief

In de zaak:

De Heer V

Appellant, geïntimeerde op incidenteel hoger beroep,  
vertegenwoordigd door Mter P. Lahousse, advocaat te 2800  
Mechelen;

Tegen :

DE N.V. ASTRAZENECA, met maatschappelijke zetel  
gevestigd te 1180 Brussel, Egide Van Ophemstraat, 110,

Geïntimeerde, appellante op incidenteel hoger beroep,  
vertegenwoordigd door Mter I. Bosmans loco Mter P. De  
Koster, advocaat te 1150 Brussel;

★

★ ★

Na beraadslaging, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit :

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis a quo, op tegenspraak gewezen door de 2<sup>de</sup> kamer van de Arbeidsrechtbank te Brussel op 3 oktober 2005 in A.R. nr. 87344/04;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 16 november 2005;
- de besluiten en aanvullende besluiten voor geïntimeerde neergelegd ter griffie van dit Hof, respectievelijk op 10 januari 2006 en 29 september 2006;
- de besluiten voor appellant neergelegd ter griffie van dit Hof op 29 mei 2006;
- de beschikking overeenkomstig artikel 750 § 2 Gerechtelijk Wetboek dd. 9 augustus 2006.

Gehoord partijen in hun middelen en verdediging op de openbare terechtzitting van 10 november 2006. Partijen legden een bundel neer, waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad genomen werd.

x x

x

### I. DE FEITEN.

De Heer V. trad voor onbepaalde duur in dienst bij de N.V. ASTRAZENECA op 11 mei 2001 als bediende hospitaalafgevaardigde.

Nadien vervulde hij er de functie van "regional manager". Hij was in deze functie verantwoordelijk voor het opvolgen en coachen (begeleiden) van een groep afgevaardigden leden van zijn team.

Begin september 2004 komt bij de N.V. ASTRAZENECA aan het licht dat appellant fictieve prestaties had ingevoerd in zijn prestatierapport. De door de N.V. ASTRAZENECA neergelegde stukken 15, 17, 18, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 en 33 bewijzen inderdaad dat de Heer V. zowel in zijn prestatie- als in zijn dagrapporten volgende prestaties vermeldde die hij echter niet verrichtte :

- Op 24 mei 2004 : hele dag ' coaching Carola ' ;
- Op 8 juni 2004 : halve dag ' coaching Berthe ' ;
- Op 30 juni 2004 : hele dag ' coaching Berthe ' (stuk 15).

Op 6 september 2004 beëindigde de N.V. ASTRAZENECA de overeenkomst met onmiddellijke ingang. Het ontslag werd mondeling gegeven en bevestigd met een aangetekend schrijven dd. 6 september 2004 waarin de werkgever

bevestigt dat appellant de vakantievergoedingen bij vertrek en de prorata dertiende maand zal ontvangen en dat de hem verschuldigde opzegvergoeding zal worden betaald bij de eerstvolgende loonberekening.

Op 6 september 2004 ondertekenen partijen een overeenkomst die de titel draagt van Dadingsovereenkomst (stuk 3 Astrazenecca) waarbij door geïntimeerde aan appellant een opzeggingsvergoeding van drie maanden loon zou worden uitbetaald en een bedrag van 959,82 € in het pensioenfonds voor hem zou worden gestort.

Bij brief van zijn raadsman dd. 10 september 2004 betwist appellant de rechtsgeldigheid van de dadingsovereenkomst en vordert o.a. betaling van een verbrekingsvergoeding van 7 maanden loon, bonus 2004, eindejaarspremie, aanvullende patronale premies en terugbetaling onkosten augustus 2004.

Geïntimeerde beantwoordt zijn schrijven stellende dat de dadingsovereenkomst alle betwistingen regelt tussen partijen en dat zij eerstdaags tot betaling overgaat van de overeengekomen bedragen ten titel van opzegvergoeding & premie pensioenrekening benevens loon voor prestaties + dagvergoeding september, prorata dertiende maand en vertrekvakantiegeld alsook onkostennota augustus mits aftrek van 75 € zoals bepaald in de dading (artikel 3) wegens een schade aan de bedrijfswagen.

Op 4 november 2004 dagvaardt appellant geïntimeerde voor de eerste rechter en vordert betaling van :

- 28.831,91 € bruto ten titel van saldo verbrekingsvergoeding,
- 5.880 € bruto ten titel van bonus 2004,
- 901,99 € bruto ten titel van vertrekvakantiegeld op de bonus 2004,
- 75,61 € netto ten titel van onkostenvergoeding,

de bedragen te verhogen met de wettelijke intresten vanaf de datum van opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de datum van dagvaarding tot de datum van algehele betaling.

Zijn eis strekt er tevens toe geïntimeerde te horen veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten (verbeterd formulier C4, fiche 281.10, individuele rekening) en dit onder verbeurte van een dwangsom van 12,50 € per dag na betekening van het tussengekomen vonnis.

De eis strekte er tevens toe geïntimeerde te horen veroordelen tot de kosten van het geding.

De N.V. ASTRAZENECA stelt voor de eerste rechter een tegeneis. Deze strekt ertoe appellant te horen veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens tergend en roekeloos geding, provisioneel begroot op 1,00 €.

## **II. HET VONNIS A QUO.**

Verklaart de hoofdvordering niet ontvankelijk.

Verklaart de tegenvordering niet gegrond.

Veroordeelt appellant tot de kosten van het geding.

*“ De rechtbank stelt vast dat appellant een vordering heeft ingesteld voor de arbeidsrechtbank m.b.t. punten die reeds werden geregeld in een geldige overeenkomst van dading.*

*Overeenkomstig artikel 2052 van het Burgerlijk Wetboek hebben dadingen tussen partijen kracht van gewijsde in hoogste aanleg, d.w.z. dat een dading met een vonnis in hoogste aanleg gelijkgesteld wordt, en ten aanzien van de rechten van partijen een declaratief karakter heeft.*

*Doordat de dading kracht van gewijsde heeft, is een vordering die wordt ingeleid voor de rechtbank m.b.t. hetzelfde voorwerp tussen dezelfde partijen niet ontvankelijk “ aldus de eerste rechter.*

### **III. DE BEROEPSGRIEVEN VAN DE HEER VERMEULEN.**

Appellant verzoekt het Hof het vonnis a quo te vernietigen en opnieuw rechtdoende zijn oorspronkelijke vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren, dienvolgens te zeggen voor recht dat de dading nietig is, dienvolgens verwerende partij te veroordelen tot 28.831,91 € bruto saldo verbrekingsvergoeding, 5.880 € bruto bonus 2004, 901,99 € bruto vertrekvakantiegeld op de bonus 2004 en 75,61 € netto onkostenvergoeding.

Voormelde bedragen te verhogen met de wettelijke intresten vanaf de datum van opeisbaarheid en de gerechtelijke intresten vanaf de datum van dagvaarding tot de datum van algehele betaling.

Geïntimeerde te veroordelen tot afgifte van de sociale en fiscale documenten ad hoc (verbeterd formulier C4, fiche 281.10, individuele rekening) en dit onder verbeurte van een dwangsom van 12,50 € per dag na betekening van het tussengekomen arrest.

Geïntimeerde te veroordelen tot de kosten van het geding.

De Heer V. stelt dat hij onmiddellijk na het mondeling naakte ontslag op 6 september 2004 zonder enige vorm van overleg een door de werkgever voorgedrukt document diende te ondertekenen dat niet eens gedateerd is.

Hij stelt dat dit document geen geldige dading is daar het niet beantwoordt aan de vereisten voorgeschreven in artikel 2044 Burgerlijk Wetboek en dat de N.V. ASTRAZENECA faalt in haar bewijslast aan te tonen dat de door partijen gesloten overeenkomst beantwoordt aan de cumulatieve voorwaarden voor de geldigheid van een dading :

a) het bestaan van een gerezen of toekomstig geschil.

Appellant stelt dat een loutere onzekerheid over een aspect van de rechtsverhouding tussen partijen zonder echter dat daarom een betwisting bestaat, onvoldoende is om een overeenkomst te kunnen kwalificeren als dading (TILLEMANS, B., e.a. Dading, A.P.R. 2000, 54; Arbeidshof Antwerpen, 16 maart 2004, A.R. nr. 2020263; www. Juridat.be; Arbeidsrechtbank Brussel, 4 maart 1981, J.T.T. 1981, 206 en Luik 23 juni 1983, J.L.M.B. 1984, 251 : " Een overeenkomst waarbij partijen enkel de wijze nader bepalen waarop zij hun contractuele verhouding beëindigen, is geen dading bij gebrek aan een bewezen geschil ").

Meer dan een onzekerheid bestond er volgens appellant niet op het ogenblik van de ondertekening van de zogenaamde " dading ". Appellant werd mondeling meegedeeld dat hij werd ontslagen en diende ogenblikkelijk de " dading " te ondertekenen. Op dat ogenblik had hij geen weet van het feit dat de feiten waarvan hij beschuldigd werd (in de hypothese dat zij bewezen zouden zijn) aanleiding konden geven tot een ontslag om dringende reden, noch kon hij op dat ogenblik reeds weten op welke opzeggingsvergoeding hij wettelijk recht zou hebben indien hij ' gewoon ' ontslagen werd, dus niet om dringende reden.

Volgens appellant bestond er op het ogenblik van de ondertekening van de dading nog geen geschil.

b) Wederzijdse toegevingen.

Appellant stelt dat de feiten op grond waarvan geïntimeerde beweert dat hij zou kunnen ontslagen zijn wegens dringende reden niet bewezen zijn en dat de " toegeving " van geïntimeerde, namelijk appellant niet te ontslagen wegens dringende reden, dan ook gebaseerd is op een drogredenering en derhalve verworpen dient te worden.

Aangezien vaststaat dat appellant niet werd ontslagen wegens dringende reden, staat het vast dat geïntimeerde een verbrekingsvergoeding diende te betalen.

Appellant stelt dat hij ingevolge het ontslag recht heeft op :

- Verbrekingsvergoeding ten belope van 7 maanden :	39.369,52 € bruto
- Eindejaarspremie (9/12) :	2.763,50 € bruto
- Bonus 2004 :	5.880,00 € bruto
- Vertrekvakantiegeld :	1,00 € prov.
- Aanvullende premies groepsverzekering 7 maand :	1,00 € prov.
- Terugbetaling onkosten augustus 2004 :	732,23 € netto

Bovendien was er nog een dagvergoeding verschuldigd voor de gewerkte dagen in september 2004 en dit a rato van 10,00 € per dag voor 4 gewerkte dagen.

Appellant had tevens nog 6 verlofdagen op te nemen op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

Appellant heeft dus recht op een aanzienlijk bedrag vanwege geïntimeerde.

De dadingsovereenkomst tussen partijen bepaalt echter dat appellant een opzegvergoeding van drie maanden (13.415 € bruto) krijgt en een storting in Pensioenfonds ten belope van 959,82 €.

Uit het voorgaande blijkt volgens appellant dat er een enorme disproportie bestaat tussen de "toegeving" die geïntimeerde meent te hebben gedaan (en die dus in werkelijkheid geen toegeving is !) en de toegeving die appellant diende te doen.

Appellant stelt dat er ook volgens de N.V. ASTRAZENECA geen geldige dading voorhanden is, vermits de N.V. ASTRAZENECA benevens de bedragen vermeld in de dading nog de volgende vergoedingen betaalde (stuk 5 en 7) :

- Loon september :	669,94 €
- Vertrekvakantiegeld :	6.677,06 €
- Eindejaarspremie pro rata :	2.456,45 €
- Dagvergoeding september :	30,00 €

Hieruit blijkt dat geïntimeerde zelf het begrip "dading" niet respecteert, vermits zij meer heeft betaald dan hetgeen voorzien is in de "dading".

In ondergeschikte orde stelt appellant dat hij de valse beschuldigingen van geïntimeerde weerlegt aan de hand van zijn stukken 17, 18, 19, 20 en 21 die bewijzen dat hij op 24 mei 2004 wel een hele dag C O heeft gecoacht, dat hij op 8 juni 2004 niet B K maar wel N coachte en op 30 juni 2005 (?) B ; verder dat hij op 17 augustus 2004 een halfjaarlijks evaluatiegesprek voerde met C in Domein Park West te Berchem waar zij iets dronken zodat de kostennota geen valse beroepskosten betrof.

#### **IV. HET INCIDENTEEL HOGER BEROEP.**

De N.V. ASTRAZENECA verzoekt het Hof het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brussel dd. 3 oktober 2005 te bevestigen, met uitzondering van de beslissing inzake de tegenvordering van de N.V.ASTRAZENECA en opnieuw rechtdoende

- de tegenvordering van de N.V. ASTRAZENECA ontvankelijk en gegrond te verklaren en de Heer V te veroordelen tot een vergoeding wegens tergend en roekeloos geding, provisioneel geraamd op 1 €,

- de Heer V te veroordelen tot de kosten van het geding, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen.

## V. BEOORDELING DOOR HET HOF.

Overwegende dat het hoger beroep en het incidenteel hoger beroep naar vorm en tijd ontvankelijk voorkomen, wat overigens niet wordt betwist.

Het Hof verwijst naar wat hoger is uiteengezet onder de feiten. De N.V. ASTRAZENECA bewijst aan de hand van overeenstemmende stukken en verklaringen dat appellant zowel op zijn dagrapporten als op zijn prestatierapporten begeleidingsprestaties heeft vermeld die hij evenwel NIET verrichtte met name :

24 mei 2004 : coaching Carola  
8 juni 2004 : coaching Berthe  
30 juni 2004 : coaching Berthe

Appellant betwist deze feiten aan de hand van door hemzelf ingevulde begeleidingsrapporten; deze éézijdige stukken die niet door appellant aan zijn medisch afgevaardigden werden overgemaakt zoals nochtans was opgelegd door de richtlijn van de werkgever dienaangaande, (stuk 25 Astrazeneca) hebben terzake geen bewijswaarde en weerleggen geenszins de bewijskracht van de stukken en hiermee overeenstemmende verklaringen van C, B en N neergelegd door Astrazeneca.

De N.V. ASTRAZENECA stelt volgens het Hof dan ook volkomen terecht dat zij op 6 september 2004 wegens deze feiten die het Hof bewezen acht nl. het opstellen van onjuiste dagrapporten en prestatierapporten door een regional manager had kunnen overgaan tot het ontslag van appellant om dringende reden zonder opzeg noch vergoeding zoals voorzien in artikel 35 A.O.-wet.

Appellant kom het Hof totaal ongeloofwaardig over waar hij beweert dat hij niet geconfronteerd is geweest met deze hem door zijn werkgever verweten feiten en dat hij "naakt" ontslagen zou zijn geweest zonder enige uitleg. Feit is dat partijen een gesprek hadden op 6 september 2004 wel degelijk vooraleer partijen de dading ondertekenden.

Appellant is een volwassen 38 jarige persoon die bij geïntimeerde de functie van regional manager vervulde met verantwoordelijkheid voor de leden van zijn team; dergelijke functie met verantwoordelijkheid voor aan hem ondergeschikte medische afgevaardigden veronderstelt een zekere kennis, ervaring en intellectuele vorming in hoofd van appellant.

Appellant beweert doch bewijst met geen enkel stuk of element dat de werkgever dwang op hem zou hebben uitgeoefend. Hij preciseert trouwens niet eens waaruit deze dwang dan wel zou hebben bestaan ???

Zijn loze bewering dat hij "gedwongen" werd een voorgedrukt document te ondertekenen is volgens het Hof dan ook niet diendend.

Er is sprake van geweld als wilsgebrek wanneer een overeenkomst, gesloten werd uit vrees voor een aanzienlijk, dadelijk en ongerechtvaardigd leed (artikels 1111 tot 1114 Burgerlijk Wetboek).

*“ Het geweld moet van dien aard zijn dat het op een redelijk mens moet indruk maken en hem kan doen vrezen dat hijzelf of zijn vermogen aan een aanzienlijk en dadelijk kwaad is blootgesteld.*

*Hierbij wordt gelet op de leeftijd, het geslacht en de stand van de personen “* (artikel 1112 Burgerlijk Wetboek).

Het geweld moet aan de volgende vier voorwaarden voldoen :

- Het moet doorslaggevend geweest zijn voor de toestemming,
- Het moet van dien aard zijn dat het op een redelijk mens indruk maakt, waarbij rekening dient gehouden met de leeftijd, het geslacht en de stand van de personen,
- Het moet een aanzienlijk kwaad doen vrezen,
- Het moet onrechtvaardig zijn, volgens M. De Page “ niet ingegeven door de normale uitoefening van een recht en niet gesteund op het louter bestaan van normale betrekkingen van morele of economische ondergeschiktheid “ (De Page, nr. 60, p. 75).

De morele dwang of het geweld kan slechts een wilsgebrek uitmaken wanneer die dwang of dat geweld onrechtmatig of ongeoorloofd is (Cassatie, 23.3.1998, J.T.T. 1998, p. 378; Cassatie, 7.11.1977, J.T.T. 1978, p. 45).

De enkele omstandigheid dat een werknemer ontslag neemt of een overeenkomst van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds akkoord ondertekent, omdat de werkgever dreigt hem zoniet ontslag te geven wegens dringende reden, kan niet als zodanig geweld opleveren in de zin van de artikelen 1109 en volgende van het Burgerlijk Wetboek (Cassatie, 7.11.1977). Die omstandigheid op zich bewijst niet dat de werkgever van zijn rechten misbruik heeft gemaakt op het ogenblik dat hij de werknemer met een ontslag om dringende reden heeft bedreigd (Cassatie, 6.4.1998, S.R.K. 1999, 230).

De dreiging met ontslag om dringende reden wordt wél als onrechtvaardig of ongeoorloofd beschouwd wanneer de feiten waarop de dreiging berust onbeduidend en gezocht zijn (A.H. Luik, 14.5.1992, S.R.K. 1993, 69).

Als ongeoorloofd geweld moet ook worden beschouwd de dreiging waarvan misbruik wordt gemaakt bijvoorbeeld doordat de dreiging enkel beoogt schade te berokkenen of een overdreven voordeel te bekomen of geschiedt met miskennis van essentiële rechten van verdediging of met misbruik van de zwakke gezondheidstoestand van de bedreigde.

Overwegende dat de dreiging met neerlegging van de strafklacht als onrechtmatig of ongeoorloofd wordt beschouwd wanneer daartoe geen enkele wettelijke grondslag voorhanden is (A.H. Brussel, 25.2.1987 en 24.6.1987,



S.R.K. 1988, 129; Cassatie, 12.5.1980, Pas. 1980, I, 11321; A.H. Gent, 10.3.1986, S.R.K. 1986, 169).

Of een dreiging al dan niet onrechtvaardig of ongeoorloofd is, is een feitenkwestie die aan het oordeel van de feitenrechter behoort.

Overwegende dat geweld met het oog op het afdwingen tot het ondertekenen van een ontslag, moet bewezen worden (Cassatie, 12.10.1998, J.T.T. 1999, 484).

Overwegende dat de bewijslast in casu rust op de partij die het geweld als nietigheidsgrond aanvoert en dat zij de feiten die zij aanvoert moet bewijzen (Cassatie, 12.10.198, J.T.T. 1999, 484).

Indien er sprake is van geweld dient de werknemer het overeenkomstig artikel 1115 Burgerlijk Wetboek onmiddellijk na de beweerde uitoefening in te roepen. Indien de overeenkomst sinds het ophouden van het geweld impliciet of uitdrukkelijk is goedgekeurd, kan men er niet meer tegen opkomen wegens geweld (A.H. Gent, 23.3.1992, J.T.T. 1993, 146).

In de concrete omstandigheden van onderhavige zaak is duidelijk geen spoor van morele dwang of geweld.

De door partijen ondertekende dadingsovereenkomst is niet aangetast door een wilsgebrek.

Het Hof beaamt de eerste rechter waar deze stelde en terecht :

*“ Een dading is een contract waarbij de partijen een gerezen geschil beëindigen, of een toekomstig geschil voorkomen. De rechtspraak en rechtsleer voegen eraan toe dat een en ander moet gebeuren door wederzijdse toegevingen.*

*Een dading houdt steeds een afstand van rechten in door beide partijen, ook door de werknemer. Het is niet vereist dat de toegevingen van beide partijen evenwaardig zijn.*

*Vanaf de betekening van de opzegging kunnen dadingen worden afgesloten.*

*Een dading moet schriftelijk worden opgemaakt overeenkomstig artikel 2044, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek.*

*Een dading kan niet worden aangevochten wegens dwaling omtrent het recht of wegens benadeling overeenkomstig artikel 2052 tweede lid van het Burgerlijk Wetboek.*

*De rechtbank stelt vat dat de overeenkomst van dading (stuk 3 van eiser en stuk 3 van verweerster) voldoet aan de voorwaarden om een geldige dading uit te maken :*

- de overeenkomst werd gesloten na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst : hoewel het document geen datum draagt, blijkt er uit dat de arbeidsrelatie reeds werd beëindigd vóór de overeenkomst van dading werd gesloten (zie eerste bladzijde van de overeenkomst, de drie eerste paragrafen).

- uit de overeenkomst blijkt ook dat partijen zijn samengekomen en een dadingsovereenkomst hebben gesloten om alle mogelijke betwistingen tussen hen te regelen; de overeenkomst is bijgevolg wel degelijk afgesloten om toekomstige geschillen te voorkomen.

- partijen waren bekwaam om te beschikken over het voorwerp van de dading.

- de overeenkomst werd schriftelijk opgemaakt.

- beide partijen hebben toegevingen gedaan : verweerster heeft toegevingen gedaan, door te verzaken aan de mogelijkheid over te gaan tot ontslag om dringende reden. De gegrondheid van de dringende reden moet niet worden nagegaan om de geldigheid van de dading te beoordelen. Het volstaat vast te stellen dat de werkgever de mogelijkheid had te ontslaan om dringende reden, en dat de werkgever aan deze mogelijkheid heeft verzaakt. Het staat ook vast dat eiser toegeving heeft gedaan door zich akkoord te verklaren met de minimale opzeggingsvergoeding “.

Zoals hoger reeds gesteld meent het Hof dat in onderhavige zaak bewezen is dat de werkgever op 6 september 2004 inderdaad met recht kon oordelen dat de door appelland opgestelde onjuiste prestatie- en dagrapporten een ontslag om dringende reden rechtvaardigden.

Van een betwisting of een geschil is sprake als de partijen tegenstrijdige meningen hebben en tegenstrijdige aanspraken of beweringen laten gelden omtrent het bestaan en/of de omvang van de rechten die ze wederzijds tegenover elkaar bezitten (A. Van Oevelen, “ Dading en ontslag “, in X., Liber amicorum Afons Vandeurzen, Mys & Breesch, Gent, 1995, (273 - 277). Het is niet vereist dat er reeds een geding bij een rechtbank aanhangig is gemaakt.

Partijen hadden op het ogenblik van de sluiting van de dadingsovereenkomst in onderhavige zaak duidelijk tegenstrijdige meningen met betrekking tot de modaliteiten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de verschuldigde opzeggingsvergoeding.

De betwisting tussen beide partijen was evident : ASTRAZENECA wenste de Heer V te ontslaan om dringende reden, of alleszins met een zeer lage opzeggingsvergoeding en de Heer V wou het ontslag om dringende reden vermijden en bovendien een zo hoog mogelijke opzeggingsvergoeding krijgen. Het is dan ook duidelijk dat er een reële betwisting en geen loutere onzekerheid bestond tussen partijen.

Verder dient volgens het Hof nog benadrukt te worden dat beide partijen wederzijdse toegevingen hebben gedaan.

“ Dading vereist wederzijdse toegevingen, maar deze toegevingen dienen niet - voor zover dit reeds zou kunnen worden ingeschat door partijen - (objectief) gelijkwaardig te zijn “ (zie Bergen, 29 december 1987, Pas. 1988, I, 86; Luik, 22 december 1992, Verkeersrecht 1993, 104).

Appellant stelt ten onrechte dat er geen wederzijdse toegevingen zijn geweest en dat slechts hijzelf disproportionele toegevingen zou hebben gedaan, ASTRAZENECA geen enkele.

Voorzover het Hof dit op kwantitatieve wijze kan beoordelen, kan de volgende vergelijking gemaakt worden :

- De Heer V heeft een “ toegeving gedaan van 4 maanden verbrekingsvergoeding “ : naar eigen zeggen had hij recht op een verbrekingsvergoeding van 7 maanden en in de dading werd een verbrekingsvergoeding van 3 maanden toegekend,
- ASTRAZENECA heeft een “ toegeving gedaan van 3 maanden verbrekingsvergoeding “ : ASTRAZENECA kon ontslaan om dringende reden en bijgevolg geen verbrekingsvergoeding betalen en heeft in de dading toch 3 maanden verbrekingsvergoeding toegekend.

Een toegeving van 4 versus 3 maanden verbrekingsvergoeding kan bezwaarlijk als een belachelijke of disproportionele toegeving aanzien worden. Bovendien blijkt uit de vergelijking dat, zelfs indien vereist zou zijn dat de toegevingen gelijkwaardig moeten zijn, quod non, hieraan in casu voldaan is.

Appellant houdt tenslotte ten onrechte voor dat ASTRAZENECA zelf niet aanvaardt dat partijen een dading sloten “ *vermits ze meer heeft betaald dan hetgeen voorzien is in de dading* “ . Hij doelt hiermee op het loon voor de maand september, de dagvergoedingen voor september, de pro rata eindejaarspremie en het vertrekvakantiegeld.

Uit de opzegbrief blijkt dat geïntimeerde er zich jegens appellant uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk toe verbond aan appellant het loon voor september, het vertrekvakantiegeld en de prorata dertiende maand te betalen benevens de opzegvergoeding.

Het Hof stelt vast dat er tussen partijen op 6 september 2004 geen betwisting bestond over de verschuldigheid door de werkgever van het maandloon voor september, het vertrekvakantiegeld en de pro rata dertiende maand zodat deze vergoedingen en bedragen waarop appellant gerechtigd was krachtens de wet en de sectoriële C.A.O. niet het voorwerp uitmaakten van de door partijen gesloten dading. Zij werden dan ook door geïntimeerde betaald in uitvoering van een aparte belofte daartoe van de werkgever, los van en bovenop de bedragen overeengekomen in de dading.

Dit betekent uiteraard niet dat geïntimeerde de dading niet geldig zou gesloten hebben of niet zou hebben nageleefd.

Appellant beweert nog dat zijn afstand van rechten niet geldig is op basis van artikel 42 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Dit artikel stelt dat de kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, voor de werknemer niet betekent dat hij van zijn rechten afziet.

Artikel 42 van de Arbeidsovereenkomstenwet beoogt de werknemer ervoor te behoeden dat de ondertekening van een eenvoudig ontvangstbewijs door de werkgever uitgelegd zou kunnen worden als een afstand van alle rechten.

In de rechtspraak en rechtsleer is men het erover eens dat een werknemer na zijn tewerkstelling een kwijting voor saldo van rekening kan afleveren en tegelijkertijd aan zijn rechten kan verzaken, voorzover die verzaking duidelijk is en bedongen wordt in bewoordingen die onderscheiden zijn van de kwijting (zie o.a. Cassatie, 7 april 2003, J.T.T. 2003, 400; Cassatie, 7 maart 1988, R.W. 1988-1989, 11; Arbeidshof Brussel, 13 november 1981, T.S.R. 1982, 38).

In casu heeft de Heer V. duidelijk, op uitdrukkelijke wijze en in bewoordingen die onderscheiden zijn van een kwijting afstand gedaan van zijn verdere aanspraken ten aanzien van ASTRAZENECA. Artikel 8 van de dadingsovereenkomst stelt immers, duidelijk onderscheiden van de andere artikels van de dading en met name van artikel 7 dat een kwijting bevat, het volgende :

*“ Partijen verzaken onherroepelijk om een gerechtelijke procedure in te spannen of voort te zetten jegens elkaar om welke reden dan ook en die verband zou houden met het bestaan, de uitvoering en/of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of met de gewezen arbeidsrelatie die tussen de partijen bestaan heeft.*

*Meer in het bijzonder verzaakt de Bediende uitdrukkelijk om een vordering in te stellen van welke aard of uit welke hoofde dan ook en doet zij afstand van alle rechten welke zij zou kunnen putten uit het bestaan, de uitvoering en/of de beëindiging van haar arbeidsbetrekkingen met de Vennootschap of elke andere vennootschap of éénheid die deel uitmaakt van dezelfde groep waartoe de Vennootschap behoort.*

*Partijen verzaken om hun dwaling in rechte, dan wel in feite, of enige nalatigheid in te roepen nopens het bestaan of de uitgebreidheid van hun rechten “ (stuk 3).*

Algemeen wordt aanvaard in rechtspraak en rechtsleer dat de werknemer geldig en in alle vrijheid afstand kan doen van zijn rechten vanaf de kennisgeving van de opzegging (zie o.a. Cassatie, 22 mei 1978, R.W. 1978-1979, 1435 en Cassatie, 11 februari 1980, R.W. 1979-1980, 2037).

De Heer V kon dan ook vanaf de kennisgeving van de onmiddellijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst in alle vrijheid afstand doen van zijn rechten. ASTRAZENECA had een onbetwistbaar einde gesteld aan de arbeidsovereenkomst en kon geen enkele druk of invloed meer uitoefenen op de Heer V. De Heer V was zich daar, rekening houdend met zijn functie, opleiding en intelligentie, ongetwijfeld van bewust.

De eerste rechter besliste terecht dat de tussen partijen gesloten dading aan alle voorwaarden voldoet om een geldige dading uit te maken en dat partijen uitdrukkelijk afstand hebben gedaan van hun rechten en vorderingen.

De vordering van de Heer V is dan ook onontvankelijk wegens de kracht van gewijsde van de door partijen gesloten dading.

De oorspronkelijke tegeneis wegens roekeloos en tergend geding.

Het Hof beaamt de beslissing van de eerste rechter alsook zijn motieven.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

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

Rechtsprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond,

Bevestigt het vonnis a quo in al zijn beschikkingen,

Veroordeelt appellant tot de kosten van het hoger beroep, tot op heden begroot op :

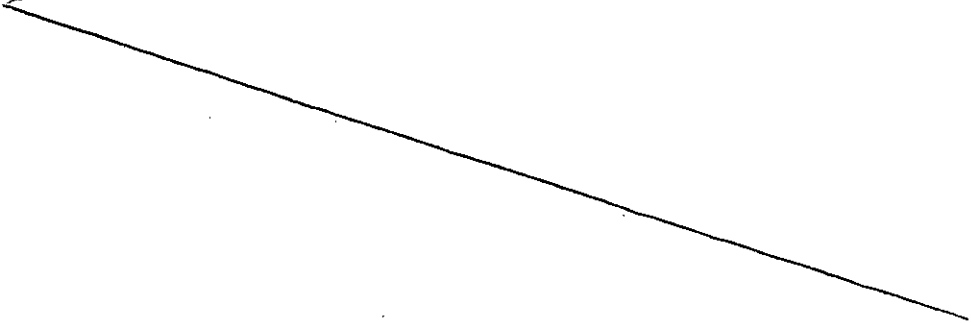
In hoofde van appellant :

Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep : 285,55 €

Uitgavenvergoeding hoger beroep : 59,47 €

In hoofde van geïntimeerde :

Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep : 285,57 €



Aldus gewezen en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3<sup>de</sup> Kamer van het Arbeidshof te Brussel op 8 december 2006, waar aanwezig waren :

Mevrouw M. VERMAELEN, Raadsheer,

De Heer P. KESSELS, Raadsheer in sociale zaken als werkgever,

De Heer J. DE DECKER, Raadsheer in sociale zaken als werknemer-bediende,

Mevrouw L. HERREGODTS, Griffier.

L. HERREGODTS,

M. VERMAELEN,

P. KESSELS.

J. DE DECKER.