

Rep.Nr. 06/2463

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN DRIE OKTOBER TWEEDUIZEND
EN ZES.

DERDE KAMER

Bediendecontract
Tegensprekelijk
Definitief

In de zaak:

N.V. BRUNEL ICT, met zetel te 2800
MECHELEN, Zandvoortstraat 12c en
ingeschreven in het handelsregister te
Mechelen onder nummer 72.193;

Appellante, vertegenwoordigd door Mr. V.
Tombeur loco Mr. T. Hendrickx, advocaat te
Antwerpen;

Tegen:

V. **Robin**,

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door mevr.
D. Ceelen, volmachtdrager en syndicaal
afgevaardigde voor het ABVV,
representatieve werknemersorganisatie;

★

★

★

Na beraadslaging, velt het Arbeidshof te Brussel het
hiernavolgend arrest:

Gelet op de stukken van de rechtspleging en ondermeer op:

- het eensluidend verklaard afschrift van het vonnis uitgesproken op tegenspraak door de 1^e kamer B van de Arbeidsrechtbank te Leuven op 1 april 2004 (AR nr 1962/03) waarvan geen betekenisakte wordt voorgelegd;
- het verzoekschrift tot hoger beroep ontvangen op de griffie van het Arbeidshof op 4 mei 2004;
- de besluiten van geïntimeerde, ontvangen ter griffie op 28 juli 2004;
- de besluiten van appellante, ontvangen ter griffie op 11 april 2005;
- de bundel met stukken vanwege geïntimeerde partij, ontvangen ter griffie op 27 juli 2004;

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging op de openbare terechtzitting van 5 september 2006. Appellante partij legde haar bundel neer waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. RELEVANTE FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer V trad op 6 maart 2001 als IT deskundige in dienst van de NV Brunel IT met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hij voerde zijn werkzaamheden uit bij de klant KBC te Leuven.

Tijdens de arbeidsovereenkomst ontving hij tot driemaal toe aangetekende ingebrekestellingen wegens begane tekortkomingen: herhaald te laat komen op het werk en het verzuimen ziekteattesten in te leveren of tijdig in te leveren. De heer V betwistte deze niet.

Op 27 mei 2002 werd hij ontboden bij zijn werkgever die hem meedeelde dat hij onmiddellijk een einde wenste te stellen aan de arbeidsovereenkomst wegens die herhaalde tekortkomingen.

Op diezelfde datum sloten partijen een dading. De tekst ervan luidt als volgt:

"Overwegende dat de bediende per 06.03.2001 in dienst trad van de vennootschap met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

Overwegende dat de vennootschap aan deze arbeidsovereenkomst een einde heeft gesteld;

Overwegende dat tussen partijen een akkoord is tot stand gekomen betreffende de aan de bediende verschuldigde beëindigingsvergoeding en partijen dit akkoord, dat bedoeld is als een dading, schriftelijk wensen vast te leggen;

Overwegende dat partijen in dit verband en ter regeling van hun wederzijdse rechten en verplichtingen, zijn overeengekomen wat volgt:

Artikel 1

Partijen komen overeen dat de arbeidsovereenkomst van de bediende op 30.06.2002 tot een definitief einde is gekomen. Er wordt overeengekomen dat de bediende tot en met deze datum recht heeft op de betaling van het loon en alle voordelen waarop hij krachtens zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken.

Artikel 2

De bediende is gerechtigd op een verbrekingsvergoeding gelijk aan één (1) maand loon. Door de betaling van deze vergoeding erkent de bediende volledig vergoed te zijn. Partijen zien uitdrukkelijk af van elke betwisting betreffende dit bedrag.

Artikel 3

De vennootschap zal aan de bediende de dertiende maand en het vakantiegeld bij uitdiensttreding betalen conform de wettelijke bepalingen terzake.

Artikel 4

De bediende verbindt er zich toe uiterlijk op 30 juni 2002 de bedrijfswagen en de overige goederen, alsmede documenten, waarover hij tijdens zijn

tewerkstelling beschikking had, in perfecte staat terug te bezorgen op de zetel van de vennootschap.

Artikel 5

De vennootschap verklaart uitdrukkelijk dat zij afstand doet van het niet-concurrentiebeding.

Artikel 6

Partijen verklaren dat zij mits correcte uitvoering van deze overeenkomst, geen rechten, aanspraken of vorderingen hebben tegenover elkaar om welke reden dan ook en die verband zouden houden met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en/of de vroegere arbeidsrelatie.

Deze overeenkomst houdt bovendien een verzaking in van de bediende om elke dwaling omtrent de feiten of het recht en om elk verzuim betreffende het bestaan en de omvang van zijn rechten in te roepen.

Artikel 7

Huidige overeenkomst geldt dan ook als dading en vervangt alle vroegere overeenkomsten, mondeling of schriftelijke, welke tussen partijen zouden kunnen bestaan hebben.

Artikel 8

Deze overeenkomst is onderworpen aan het Belgisch recht."

Op 7 oktober 2002 schreef de vakbond van de heer V : de vennootschap aan. Hij vocht de geldigheid van de dading aan wegens morele dwang en vorderde een bijkomende verbrekingsvergoeding gelijk aan 2 maanden loon.

Aangezien de vennootschap niet inging op dit verzoek, spande de heer V : met dagvaarding van 24 juni 2003 een geding aan voor de Arbeidsrechtbank waar hij de veroordeling van de NV Brunel ICT vorderde tot betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan 2 maanden loon, t.b.v. 3769,98 Euro en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop.

Met het bestreden vonnis verklaarde de Arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en gegrond. Zij achtte de dading niet rechtsgeldig bij

gebreke aan wederzijdse toegevingen, nu de vennootschap volgens haar geen enkele toegeving had gedaan.

II. VORDERING IN HOGER BEROEP.

De NV Brunel ICT is het niet eens met de uitspraak van de Arbeidsrechtbank. Zij verzoekt het Hof deze te hervormen en de oorspronkelijke vordering af te wijzen.

★

★

★

III. BEOORDELING.

1. ONTVANKELIJKHEID.

Nu geen betekenisakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep dat naar vorm regelmatig is werd ingesteld binnen de wettelijke termijn. Het is dan ook ontvankelijk.

2. TEN GRONDE.

Bevoegdheid Arbeidsrechtbank Leuven

De vennootschap meent dat de Arbeidsrechtbank zich ten onrechte bevoegd heeft verklaard nu de exploitatiezetel van de vennootschap zich te Vilvoorde bevond.

De heer V merkt terecht op dat de plaats van tewerkstelling van de werknemer eveneens bepalend is voor de bevoegdheid van de rechtbank zoals blijkt uit art. 627 9° Gerechtelijk Wetboek, zodat de Arbeidsrechtbank te Leuven zich terecht bevoegd verklaarde om van het geschil kennis te nemen. De heer V is immers steeds werkzaam geweest bij de KBC te Leuven. De opname van een bevoegdheidsbeding ten voordele van de Arbeidsrechtbank te Brussel kan niet in aanmerking worden genomen nu dergelijk beding krachtens art.

630 Gerechtelijk Wetboek pas geldig kan worden overeen gekomen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Overigens heeft die discussie in hoger beroep nog weinig belang nu dit Hof dat de zaak in 2^{de} aanleg dient te onderzoeken in ieder geval territoriaal bevoegd is, ongeacht of de Arbeidsrechtbank van Brussel of van Leuven bevoegd was.

Rechtsgeldigheid van de Dading.

De vennootschap meent dat de Arbeidsrechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat de dading niet rechtsgeldig werd afgesloten.

Zij merkt op dat de dading werd afgesloten nadat de vennootschap haar beslissing had meegedeeld dat de Arbeidsovereenkomst beëindigd was zodat de heer V rechtsgeldig afstand kon doen van de rechten die hij kon putten uit de dwingende wettelijke bepalingen m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Zij beaamt dat de afstand die zij deed van de toepassing van het concurrentiebeding weliswaar geen toegeving was, nu dit concurrentiebeding nietig was, doch dat de toegeving harerzijds erin bestond geen ontslag om dringende reden aan te zeggen, hoewel ze dit van plan was geweest.

De heer V: meent dat de Arbeidsrechtbank terecht oordeelde dat er geen rechtsgeldige dading was. De arbeidsovereenkomst was volgens hem immers nog niet beëindigd toen de dading werd gesloten, zodat hij geen afstand kon doen van rechten die hem door dwingende wetsbepalingen werden toegekend. Bovendien is er volgens hem al evenmin sprake van wederzijdse toegevingen nu er geen feiten voorhanden waren die als dringende reden konden worden aangewend.

Uit de tekst van de dading blijkt duidelijk dat de vennootschap haar beslissing meedeelde om de arbeidsovereenkomst te beëindigen: "Overwegende dat de vennootschap aan deze arbeidsovereenkomst een einde heeft gesteld". Het betreft een geldig ontslag aangezien het ontslag niet aan vormvoorschriften is onderworpen en een duidelijke wilsuiting volstaat. De dading werd derhalve niet afgesloten in het raam

van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst doch om de beëindigingmodaliteiten te regelen.

Zodra de arbeidsovereenkomst werd beëindigd kunnen partijen geldig een dading sluiten over de rechten en plichten die uit de overeenkomst voortvloeien. (A. Van Oevelen, *Afstand van Recht en rechtsverwerking in Actuele problemen van het Arbeidsrecht IV nr 37*; Van Ommeslaghe, *Rechtsverwerking en afstand van recht*, TPR, '80 nr 11 p750). Hij kan zelfs afstand doen van rechten die hem door dwingende wettelijke bepalingen worden toegekend.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie kan zulk akkoord zelfs worden gesloten zodra opzegging is gegeven, en bijgevolg zodra de werknemer kennis heeft van de ontslagbeslissing van de werkgever, ongeacht of de overeenkomst onmiddellijk of met in acht name van een opzegtermijn wordt beëindigd. (Cass. 12-10-98, JTT 99, 79; Cass. 14-12-92, JTT 93, 226; Cass. 11-2-80, RW 79-80, 2037; Cass. 22-5-78, Pas.79, I,1072) Bij de beëindiging van de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer vervalt de bescherming die de werknemer als zwakke contractpartij genoot. Op dat ogenblik is de werknemer immers zeker dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt, zodat er geen risico is dat hij onder druk van het behoud van zijn tewerkstelling bepaalde toegevingen doet.

In voorliggend geschil werd de overeenkomst gesloten onder de vorm van een dading, hetgeen toegevingen beiderzijds veronderstelt.

Een dading is een wederkerige overeenkomst tussen partijen die wederzijds toegevingen doen om een geschil te beëindigen of te voorkomen. (Cass. 19-9-2001, AR P010617 F; Cas. 18-5-95, AR C93 0270N)

Het is niet noodzakelijk dat de toegevingen die partijen doen uitdrukkelijk in de tekst opgenomen worden.

De vennootschap stelt dat de toegeving harerzijds erin bestond dat zij eraan verzaakte de heer V om dringende redenen te ontslaan en verder dat zij afzag van zijn prestaties terwijl hij wel loon ontving.

Het Hof merkt op dat het afzien van een ontslag om dringende reden geenszins in de dading werd opgenomen, in tegenstelling tot het verzaken aan het concurrentiebeding. Dit kan erop wijzen dat de toegeving niet bestond in het verzaken aan de dringende reden. Volgens de ingebrekestelling die de vakvereniging op 10 oktober 2002 stuurde zou er wel gedreigd zijn met een ontslag om dringende reden.

Het verzaken aan het concurrentiebeding nu kon bezwaarlijk een toegeving zijn nu dit concurrentiebeding nietig was. Daarover zijn beide partijen het eens.

Om haar stelling van een mogelijk ontslag om dringende reden te staven verwijst de vennootschap naar de aangetekende in gebreke stellingen die zij aan de heer V. verstuurde. Deze dateren van 6 september 2001, 26 maart 2002 en 3 mei 2002. De daarin vermelde tekortkomingen konden vanzelfsprekend geen ontslag om dringende reden meer rechtvaardigen, gelet op de omstandigheid dat deze buiten de driedagentermijn vanaf de kennisname van de feiten vallen binnen dewelke een ontslag om dringende reden moet worden gegeven volgens het voorschrift van art 35. WAO. Het blijkt niet dat de werkgever binnen het tijdsbestek van drie dagen voorafgaand aan de dading kennis kreeg van andere feiten die een ontslag om dringende reden zouden kunnen rechtvaardigen en de vennootschap beweert zulks zelfs niet.

Volgens de dading kwam aan de heer V. één maand loon zonder prestaties en één maand verbrekingsvergoeding toe. Dit komt erop neer dat hij in feit slechts één maand loon moest derven. Indien de werkgever immers op 27 mei 2002 de overeenkomst normaal had opgezegd, dan zou de opzeggingstermijn normalerwijze op 1 juni 2002 ingaan of de verschuldigde vergoeding de op dat ogenblik ingaande periode dekken.

Hij leverde derhalve één maand in. Van de zijde van de werkgever betekende dit twee maand betalen zonder prestaties terwijl hij een normale opzeggingstermijn had kunnen doen naleven. De heer V. bleef ook nog gedurende één maand in het bezit van het hem ter beschikking gestelde voertuig.

Het blijkt derhalve dat beiderzijds toegevingen werden gedaan.

De dading is derhalve rechtsgeldig aangeaan.

Het hoger beroep is derhalve gegrond.

★

★

★

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 en gegrond.

Hervormt het beroepen vonnis.

Verklaart de oorspronkelijke vordering ontvankelijk doch ongegrond.

Veroordeelt geïntimeerde tot de kosten van het geding, tot op heden als volgt begroot:

- voor appellante:
 - rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg € 205,26
 - rechtsplegingsvergoeding hoger beroep € 279,60
- voor geïntimeerde:
 - dagvaarding € 110,38

Aldus geweest en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel op drie oktober tweeduizend en zes.

Waren aanwezig:

G. BALIS:	Kamervoorzitter.
J. DELFOSSE:	Raadsheer in Sociale Zaken als werkgever.
R. VANDENPUT:	Raadsheer in Sociale Zaken als werknemer-bediende.
L. COEN:	Griffier.

L. COEN.

G. BALIS.

R. VANDENPUT.

J. DELFOSSE.