

rep.nr 2012/1120

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN 24 APRIL TWEEDUIZEND EN
TWAALF.**

3e KAMER

bediendecontract

geacht op tegenspraak conform art. 747§1 Ger.W.

definitief

In de zaak :

MARIPOSA COACH NV, met maatschappelijke zetel
gevestigd te 2300 Turnhout, Heidebloemstraat 14

Appellante op hoofdberoep en geïntimeerde op
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting niet
verschijnt en niet wordt vertegenwoordigd

tegen :

E : **I**

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting
wordt vertegenwoordigd door mevrouw **BOEHLEN**
Cynthia, syndicaal afgevaardigde, volmachtdrager,

* * *

*

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 1^{ste} kamer B van de arbeidsrechtbank te Leuven op 21 oktober 2010 ;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 29 april 2011;
- de conclusies voor de appellante neergelegd ter griffie op 28 september 2011;
- de conclusies en de syntheseconclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 18 juli 2011 en 10 november 2011;
- de voorgelegde stukken;

De geïntimeerde partij werd gehoord in de mondelinge uiteenzetting van haar middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 27 maart 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *
*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

Mevrouw E trad op 1-1-2004 in dienst van de vennootschap met overname van de anciënniteit die ze vanaf 21-1-2003 had verworven bij de onderneming DCFT.

De vennootschap baatte een reisbureau-franchisekantoor uit van de keten Flash Travel NV. Mevrouw E werd tewerkgesteld in het kantoor te Scherpenheuvel-Zichem.

Zij was reeds in de reissector werkzaam sedert 1985.

Op 20-10-2008 stelde de vennootschap mevrouw E in gebreke i.v.m. "nieuwe klachten" van klanten aan haar adres, na vroegere incidenten en voorafgaande waarschuwingen. De vennootschap dreigde ermee dwingende maatregelen te zullen treffen bij herhaling.

Uit een e-mail van mevrouw E van 24-11-2006 kan worden opgemaakt dat er voordien al klachten van het cliënteel waren signaleerd.

In haar reactie van 6-11-2008 op de brief van 20-10, betwistte mevrouw E de aantijgingen en verzocht ze om mededeling van duidelijke stukken en namen om zich te kunnen verdedigen. Op dit verzoek werd niet ingegaan.

Bij brief van 15-12-2008 beëindigde de vennootschap de arbeidsovereenkomst om dringende reden.

Zij verwees naar de brief van 20-10-2008 en het onderhoud van zaterdag 13-12-2008 en beweerde dat ze opnieuw een aantal brieven met klachten had ontvangen i.v.m. de dienstverlening in het kantoor te Scherpenheuvel-Zichem.

Mevrouw E betwistte het ontslag om dringende reden en stelde haar werkgever in gebreke via haar vakorganisatie.

Er werd nog uitvoerig gecorrespondeerd doch partijen kwamen niet tot een vergelijk.

Met dagvaarding van 2-11-2009 spande mevrouw E een geding aan voor de arbeidsrechtbank.

Haar vordering, zoals aangepast in conclusie, beoogde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van volgende bedragen:

- 22.310,23 euro verbrekingsvergoeding gelijk aan 8 maanden loon
- 2.203,78 euro pro rata eindejaarspremie 2008
- 338,06 euro vakantiegeld op eindejaarspremie
- 257,43 euro feestdagenloon
- 39,49 euro als vakantiegeld op feestdagenloon
- 4000 euro als vergoeding wegens rechtsmisbruik
- 1.374,61 euro als schadevergoeding aanpassing loon vanaf 1-1-2004
- 947,26 euro als schadevergoeding aanpassing eindejaarspremies
- 234,78 euro als schadevergoeding aanpassing vakantiegelden.

De drie laatste vorderingen werden gesteund op een misdrijf, en slechts in ondergeschikte orde op de arbeidsovereenkomst waarbij voor de laatste 5 jaar respectievelijk: 1.152,85, 645,94 en 234,78 euro werd gevorderd.

Op alle bedragen werden de intresten gevorderd. Mevrouw E vorderde dat de vennootschap tevens tot de kosten zou worden veroordeeld en tot afgifte van de sociale en fiscale documenten. Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en in volgende mate gegrond: zij veroordeelde de vennootschap tot betaling van

- 16.726,67 euro verbrekingsvergoeding gelijk aan 6 maanden loon

- 2.203,78 euro pro rata eindejaarspremie 2008
- 257,43 euro feestdagenloon
- 1.374,61 euro als aanpassing loon
- 947,26 euro als aanpassing eindejaarspremies de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop
- 234,78 euro, 39,49 euro en 338,06 euro als vakantiegelden, het overeenstemmend netto te vermeerderen met de gerechtelijke intresten.

Zij beval tevens afgifte van de sociale en fiscale documenten in overeenstemming met de uitspraak en legde de kosten ten laste van de vennootschap.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De vennootschap is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Zij vordert het hof deze te hervormen, de oorspronkelijke vordering ongegrond te verklaren en mevrouw E te veroordelen tot de kosten.

In uiterst ondergeschikte orde, vooraleer recht te doen, haar toe te laten om met alle middelen van recht, met inbegrip van het getuigenverhoor, het bewijs te leveren van de feiten die aan de grondslag lagen van het ontslag om dringende reden, in het bijzonder en o.a.:

- dat mevrouw E in de periode van november 2006 tot en met december 2008 de klanten van de vennootschap onvriendelijk en arrogant behandelde.

Mevrouw E stelde incidenteel hoger beroep in en vordert dat haar oorspronkelijke vordering volledig zou worden toegekend.

In ondergeschikte orde vordert zij veroordeling van de vennootschap tot betaling van

- 1.152,85 euro als loonaanpassing voor de periode van 1-11-2004 tot en met 14-12-2008.
 - 234,78 euro als aanpassing vakantiegelden voor de ganse periode van tewerkstelling,
- en voor het overige van de bedragen die zij ook reeds in hoofdorde vorderde en de wettelijke en gerechtelijke intresten op de bruto bedragen, en tot de kosten van het geding.

BEOORDELING**I ONTVANKELIJKHEID**

Er wordt geen akte van betekening van het bestreden vonnis voorgelegd, doch mevrouw E stelt dat het op 30-3-2011 werd betekend.

Het verzoekschrift tot hoger beroep werd binnen de wettelijke termijn neergelegd. Ook aan de overige ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Het hoger beroep is dan ook ontvankelijk.

Het incidenteel hoger beroep is eveneens ontvankelijk.

II TEN GRONDE

De vennootschap meent dat het ontslag om dringende reden wel degelijk werd gegeven binnen de bij art 35 WAO bepaalde termijn en dat de dringende reden voldoende duidelijk werd omschreven.

Zij verwijt de arbeidsrechtbank bovendien zonder enige motivering het aangeboden getuigenbewijs m.b.t. de aangevoerde dringende reden te hebben afgewezen, terwijl de feiten die zij aanbood te bewijzen voldoende in tijd en ruimte werden bepaald en konden worden bevestigd door verschillende getuigen.

Bovendien meent zij dat de arbeidsrechtbank bij de bepaling van de verbrekingsvergoeding rekening had moeten houden met het laakbaar gedrag van mevrouw E

Zij meent ook dat de arbeidsrechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat zij inbreuk zou hebben gepleegd op de bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO's.

Mevrouw E meent dat niet voldaan is aan de vormvereisten van art 35 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO) daar de voor het ontslag ingeroepen reden niet voldoende nauwkeurig werd geformuleerd, zodat het onmogelijk is de ernst ervan na te gaan.

Bovendien werd volgens haar de driedagen termijn voor het geven van ontslag om dringende reden niet nageleefd.

Ondergeschikt, meent ze dat geen bewijs voorligt van de ingeroepen redenen.

Mevrouw E meent dat zij aanspraak kan maken op een

opzeggingsvergoeding gelijk aan 8 maanden loon, terwijl de arbeidsrechtbank slechts een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon toekende.

Zij meent eveneens aanspraak te kunnen maken op een vergoeding wegens rechtsmisbruik omdat de vennootschap na het ontslag een mail heeft verzonden die via het klantenbestand bij een aantal andere reisbureaus is terecht gekomen waardoor haar goede naam werd geschaad.

Zij vordert bevestiging van het vonnis wat de looncorrecties betreft.

I. HET ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

Krachtens art 35,3^{de} lid WAO, mag het ontslag om een dringende reden niet meer zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn worden gegeven wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich erop beroept.

De partij die zich op de dringende reden beroept draagt de bewijslast i.v.m. de naleving van de bij art 35 WAO voorgeschreven termijnen.

Uit de ontslagbrief zelf kan niet worden opgemaakt wanneer de vennootschap kennis zou hebben gekregen van feiten die zij als dringende reden meent te kunnen invoeren.

Er wordt weliswaar verwezen naar een onderhoud tussen partijen op 13-12-2008, doch op geen enkele wijze kan daaruit worden afgeleid welke elementen dit onderhoud zou hebben bijgebracht opdat die datum zou kunnen gelden als datum van kennisname van de feiten.

In de conclusie verwijst de vennootschap naar een laatste klacht, geformuleerd in een aan de vennootschap gerichte brief van 5-12-2008.

Het hof is van oordeel dat de vennootschap niet aantoont dat de bij art 35 WAO opgelegde termijn voor het geven van ontslag om dringende reden werd nageleefd.

Terecht merkt mevrouw E. op dat de dringende reden evenmin met de vereiste nauwkeurigheid werd omschreven.

De feiten waarop het ontslag om dringende reden is gesteund moeten dermate nauwkeurig worden geformuleerd dat de andere partij weet welke concrete feiten haar precies ten laste worden

gelegd en de rechter die van het geschil kennis neemt kan nagaan of de feiten die hem worden voorgelegd dezelfde zijn als deze die binnen de bij art 35 WAO bepaalde termijn aan de ontslagen partij ter kennis werden gebracht, of er sprake is van een tekortkoming die aan de ontslagen partij verwijtbaar is en in voorkomend geval, de ernst ervan zou kunnen beoordelen. (Cass.2-6-1976, RW 1976-77, 1022; Cass. 24-3-1980, Arr.Cass; 1979-80, 912)

De nauwkeurige omschrijving moet in de ontslagbrief zelf gebeuren en kan niet achteraf worden bijgesteld. Verdere precisering in latere briefwisseling of conclusies kan dit euvel dus niet herstellen.

Een vage, onnauwkeurige formulering van de grieven staat gelijk met het ontbreken ervan.

De formulering van de dringende reden luidde:

"Wij verwijzen naar onze brief van 20-10-08 en ons gesprek van 13-12-08. Opnieuw ontvingen wij brieven van klanten die zich beklagen over de dienstverlening in het kantoor te Scherpenheuvel-Zichem".

Dergelijke formulering is vaag. Wat de aard was van de klachten wordt niet verduidelijkt en laat absoluut geen toetsing toe aan het begrip dringende reden zoals omschreven in art 35 WAO: een ernstige tekortkoming die de voortzetting van de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Aangezien de klachten niet verder werden verduidelijkt kan niet nagegaan worden of mevrouw E hoegenaamd een tekortkoming heeft begaan. Het komt voor dat klachten onterecht zijn.

Nu niet wordt aangetoond dat aan de termijnvereiste zou voldaan zijn en ook de kennisgeving van de dringende reden niet voldoet, is het ontslag om dringende reden onrechtmatig.

Mevrouw E kan, overeenkomstig art 39 WAO, bijgevolg aanspraak maken op een opzeggingsvergoeding.

Voor bedienden met een overeenkomst voor onbepaalde tijd waarvan het loon hoger is dan de in art 82§3 WAO bepaalde grens, wordt de opzegtermijn bij gebreke aan een overeenkomst daarover tussen partijen bepaald door de rechter.

Volgens constante rechtspraak van het Hof van Cassatie houdt deze daarbij rekening met de voor de bediende op het ogenblik van de opzegging of van het ontslag bestaande kans om spoedig een

gelijkwaardige betrekking te vinden.

Ancienniteit, leeftijd, aard van de functie en loon worden daarvoor relevante criteria geacht. (Cass. 17 september 1975, *TSR* 1976, 14; Cass. 8 september 1980, *Arr. Cass.* 1980-1981, 17; Cass. 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, *RW* 1990-1991, 1407; Cass. 9 mei 1994, *Soc. Kron.* 1994, 253).

Factoren die geen invloed hebben op de kans een gelijkwaardige betrekking te vinden kunnen niet in aanmerking worden genomen bij het bepalen van de opzegtermijn. (Cass. 6-11-89. *JTT* 89, 482 ; Cass 3-2-2003 *JTT* 2003, 262)

Tekortkomingen van de werknemer die geen invloed hebben op de kans een gelijkwaardige betrekking te vinden kunnen dan ook niet in aanmerking worden genomen. (Cass 23-2-87, 265)

Evenmin kan rekening worden gehouden met feiten die zich hebben voorgedaan na het ontslag, aangezien de opzegtermijn op het ogenblik van de opzegging of van het ontslag zonder opzegging moet worden bepaald.

Mevrouw E had een anciënniteit van nagenoeg 6 jaar, zij genoot een bruto jaarloon van 33.465,35 euro, was reisagente en 47 jaar oud.

Rekening houdend met die criteria is het hof van oordeel dat een opzegtermijn van 8 maanden passend is.

De daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding bedraagt bijgevolg:

$33.465,35 \text{ euro} / 12 \times 8 = 22.310,23 \text{ euro}$

II. DE EINDEJAARSPREMIE

Aangezien het ontslag om dringende reden onrechtmatig is, kan mevrouw E aanspraak maken op de eindejaarspremie overeenkomstig de CAO van 29-5-1989 afgesloten binnen paritair comité nr.218, hetzij een bedrag van: $2.404,12 \times 11/12 = 2.203,78$ euro.

Op de eindejaarspremie is ook vertrekvakantiegeld verschuldigd t.b.v:

$2.203,78 \text{ euro} \times 15,34\% = 338,06 \text{ euro}$

III. FEESTDAGEN VOLGEND OP HET ONTSLAG

Nu het ontslag om dringende reden onrechtmatig is, kan mevrouw E. eveneens aanspraak maken op het loon voor de betaalde feestdagen van 25-12-2008 en 1-1-2009 die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst en op het vertrekvakantiegeld daarop: respectievelijk 257,43 euro en 39,49 euro.

IV. SCHADEVERGOEDING WEGENS RECHTSMISBRUIK

Binnen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur heeft iedere partij het recht deze eenzijdig te beëindigen mits naleving van de wettelijke bepalingen.

Het ontslagrecht kan worden misbruikt.

Misbruik van recht behelst het gebruik van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen overschrijdt van een normaal gebruik van het recht door een normaal voorzichtig en bedachtzaam persoon.

Een onrechtmatig ontslag om dringende reden maakt niet noodzakelijk rechtsmisbruik uit. Als sanctie is een opzeggingsvergoeding verschuldigd overeenkomstig art 39 WAO.

In voorliggend geval kunnen de begeleidende omstandigheden van het ontslag echter wel als rechtsmisbruik worden beschouwd.

De vennootschap verstuurde een bericht naar het klantenbestand met volgende inhoud:

Beste klanten,

Naar aanleiding van enkele reacties en vragen die wij mochten ontvangen op het plotse ontslag van I. E. willen wij u hierbij even de situatie verduidelijken.

I. E. is inderdaad niet meer werkzaam in ons kantoor. Zij werd afgelopen weekend met dringend verzoek ontslagen. Dit was echter een beslissing van hogerhand.

Naast diverse onaangenaamheden is de voornaamste reden dat I. werd ontslagen, de manier waarop zij onze klanten haar service aanbood. Zelfs na 2 voorafgaande herinneringen was er nog steeds geen beterschap te bespeuren.

Tegen haar vrienden en familieleden deed zij erg haar best en was zij uiteraard ook zeer vriendelijk. Echter kregen wij steeds meer

negatieve reacties van de man op de straat, haar service en vriendelijkheid die dit publiek zocht konden zij niet bij haar terugvinden."

De inhoud van dit bericht is allesbehalve neutraal en was van aard de reputatie van mevrouw E te schaden. De vennootschap had er mee kunnen volstaan mee te delen dat de samenwerking beëindigd was zonder verdere details.

Het hof is van oordeel dat de vennootschap voor de morele schade die zij hierdoor heeft veroorzaakt een vergoeding verschuldigd is gelijk aan 1.500 euro.

V. LOONREGULARISATIE

De vennootschap betwist de vordering tot loonregularisatie. Zij meent dat die vordering is verjaard en alleszins ongegrond is. Zij licht toe dat de loonberekening gebeurde door tussenkomst van het sociaal secretariaat en stelt dat mevrouw E niet eens aantoon wat de minimumbarema's zijn.

Mevrouw E heeft duidelijk gemaakt dat ter zake de barema's gelden die bepaald werden bij CAO van 29-5-1989, afgesloten binnen het paritair comité nr. 218 (ANPCB).

Zij legt bovendien een gedetailleerde afrekening voor en legt de barema's voor die over de verschillende jaren van tewerkstelling golden.

Het hof stelt vast dat de vennootschap deze niet weerlegt.

De CAO van 29-5-1989 werd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14-1-1990, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 31-8-1990 en werd gewijzigd bij CAO van 12-7-2007, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18-5-2008, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9-7-2008.

Het niet naleven van de voorschriften van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt strafbaar gesteld bij art 56 van de CAO-wet van 5-12-1968 en maakt bijgevolg een misdrijf uit.

Het niet betalen van het overeengekomen, of bij CAO opgelegd loon, op het daarvoor voorziene tijdstip, maakt eveneens een misdrijf uit op grond van art 9 en 42 van de loonbeschermingswet van 12-4-1965, intussen vervangen door art 162 sociaal strafwetboek.

De aanvangswedde van mevrouw Engels werd vastgesteld op 2.150 euro per maand op 1-1-2004.

Zij was op dat ogenblik 42 jaar oud (°4-12-1961)

Er blijkt echter dat er sprake was van een overname van DCFT NV waar mevrouw E. voorheen werkzaam was door appellante en mevrouw E. eveneens werd overgenomen met de daar opgebouwde anciënniteit. Ingevolge CAO 32 bis die van toepassing is bij de overdracht van onderneming, behoudt de werknemer zijn loon- en arbeidsvoorwaarden. Daaruit volgt dat er op 1-1-2004 geen sprake is van een nieuwe in dienst name en dat op het door mevrouw E. genoten loon eveneens de verhoging moest worden toegepast die binnen paritair comité 218 gold vanaf januari 2004.

Binnen het ANPCB ondergingen immers zowel de schaallonen als de reële lonen een aanpassing van 22 euro per 1-1-2004

In een bericht van mevrouw E. van 16-11-2006 aan haar werkgever bracht mevrouw E. het loontekort reeds ter sprake. Zij vermeldde daarin dat reeds tijdens een vergadering in mei 2004 werd meegedeeld dat geen rekening was gehouden met de CAO-verhoging in januari 2004 van 22 euro. Zij vermeldde eveneens dat er in juli 2004 en juni 2005 verhogingen van 2% waren geweest en in januari 2006 een verhoging van 1,05% en van 18 euro. Zij zond toen reeds in bijlage een afrekening aan de vennootschap.

Uit de na het ontslag gewisselde correspondentie blijkt dat de loonachterstallen nog steeds niet waren geregulariseerd.

De dagvaarding dateert van 2-11-2009.

Voor de burgerlijke vordering gesteund op een misdrijf geldt een verjaringstermijn van 5 jaar, zoals bepaald in art 26 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering, zonder dat deze kan verjaren voor de strafvordering.

De verjaring neemt een aanvang vanaf de voltrekking van het strafbaar feit.

Bij een voortgezet misdrijf neemt de verjaring pas een aanvang vanaf de voltrekking van het laatste strafbaar feit. Een voortgezet misdrijf wordt gekenmerkt door een reeks afzonderlijke misdrijven die gekenmerkt worden door hetzelfde misdadig opzet, (Cass.4-9-1974, JTT 1975, 251)

Eenheid van misdadig opzet moet begrepen worden als het plan, de bedoeling, de ingesteldheid van de dader waarvan die reeks strafbare feiten de uitdrukking is.(Cass.12-12-1978, Arr.Cass. 1978-79,419; Cass.20-5-1980, Arr.Cass.1979-80, 1165)

Het aanhoudend niet betalen van het verschuldigd loon, zoals hier

het geval blijkt te zijn geweest, levert een voortgezet misdrijf op daar er eenzelfde opzet aan ten grondslag ligt dat minstens bestaat uit een schuldige nalatigheid.

Het materieel element van het misdrijf staat vast, zoals blijkt uit de afrekening van mevrouw E en de loondocumenten, is maand na maand niet het correcte loon uitbetaald.

Wat het moreel element betreft geldt voor de meeste sociaalrechtelijke misdrijven dat geen bijzonder opzet vereist is. Het volstaat dat de dader wetens en willens heeft gehandeld. Voor dit soort misdrijven volstaat onachtzaamheid.

Het hof stelt vast dat de werkgever minstens schuldig is door nalatigheid. Niettegenstaande het feit dat mevrouw E reeds lang alle gegevens had verstrekt voor een correcte loonberekening, liet de vennootschap na dit loon te regulariseren.

Zij kan zich hiervoor niet verschuilen achter de afrekening van het sociaal secretariaat. Dit kan niet gelden als rechtvaardigingsgrond die haar schuld uitsluit.

Zij is immers zelf verantwoordelijk voor de correcte loonbetaling. Bovendien kan het sociaal secretariaat slechts een correcte loonberekening maken indien het over alle relevante gegevens beschikt.

Aangezien op de loondocumenten als datum in dienstneming 1-1-2004 wordt vermeld, is het niet zeker dat de vennootschap aan het sociaal secretariaat heeft doorgegeven dat mevrouw E overgenomen werd ingevolge een overdracht van onderneming.

Het hof besluit dat er wel degelijk sprake is van een voortgezet misdrijf en stelt vast dat de vordering op het tijdstip van het inleiden van de vordering niet was verjaard.

De vordering komt gegrond voor, zoals blijkt uit de gedetailleerde afrekening van mevrouw E die niet wordt weerlegd.

Voor de eindejaarspremies geldt dezelfde redenering. Aangezien de betaling van de eindejaarspremie wordt opgelegd door dezelfde algemeen verbindend verklaarde CAO en tevens loon uitmaakt, gelden dezelfde strafbepalingen.

Ook op dit onderdeel komt de vordering van mevrouw E gegrond voor.

Ingevolge het niet correct betalen van het loon, werd evenmin het correcte vakantiegeld betaald.

Het niet uitbetalen van het verschuldigde vakantiegeld is eveneens

een misdrijf op grond van art 54 van de jaarlijkse vakantiewet, nu art 145 sociaal strafwetboek.

Ook hier is er sprake van een voortgezet misdrijf.

De vordering is ook op dit onderdeel gegrond.

**OM DEZE REDENEN
HET ARBEIDSHOF**

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Rechtsprekend bij verstek t.a.v. appellante dat op grond van art. 747 Ger. Wb geacht wordt op tegenspraak te zijn.

Verklaart het principaal hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond, het incidenteel hoger beroep ontvankelijk en gegrond in volgende mate,

Hervormt het bestreden vonnis in volgende mate,

Veroordeelt de NV MARIPOSA COACH tot betaling aan mevrouw E van volgende bedragen:

- 22.310,23 euro als beëindigingvergoeding gelijk aan 8 maanden loon.

- 1.500 euro als schadevergoeding wegens rechtsmisbruik

Bevestigt het bestreden vonnis voor het overige, met uitzondering van de toegekende intresten op de vakantiegelden.

Veroordeelt de NV Mariposa Coach tot betaling van de gerechtelijke intresten op de brutobedragen van vakantiegelden waartoe zij veroordeeld werd

Veroordeelt de vennootschap tevens tot afgifte van de sociale documenten in overeenstemming met deze uitspraak

Legt de kosten van beide aanleggen ten laste van de NV Mariposa Coach

De kosten werden begroot

- voor appellante op :

- 2.200 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg

- 2.200 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

- voor geïntimeerde op :

- 163,35 € dagvaardingskosten

Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

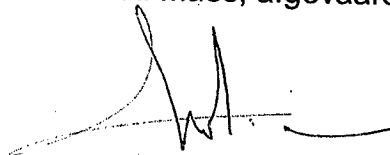
G. Balis, kamervoorzitter;

G. Jacobs, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door

K. Maes, afgevaardigd griffier.



G. Balis



K. Maes



G. Jacobs



R. Vandenput

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op 24 april tweeduizend en twaalf
door :

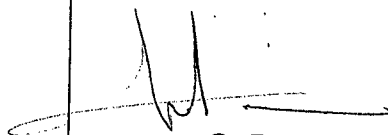
G. Balis

kamervoorzitter

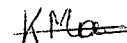
Bijgestaan door

K. Maes

afgevaardigd griffier.



G. Balis



K. Maes