



| |
|---|
| Repertoriumnummer 2020 / |
| Datum van uitspraak 06 maart 2020 |
| Rolnummer 2019/AB/124 |
| Beslissing waartegen beroep 17/2202/A |

Uitgifte

| |
|----------------|
| Uitgereikt aan |
| op |
| € |
| JGR |

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

R. M.

Appellante op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd mr.

tegen

ATTENTIA CORPORATE VZW, (KBO nr. 0406633995) met maatschappelijke zetel te 1082
BRUSSEL, Keizer Karellaan, 584 bus 4,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd mr.

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken door de arbeidsrechtbank te Brussel op 21 december 2018, 1e kamer (A.R. 17/2202/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 15 februari 2019,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 07 februari 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

Mevrouw R. M. trad op 12 augustus 2013 in dienst van Attentia group vzw, thans Attentia Corporate vzw, hierna genoemd de vzw, als bediende met als functie 'accountmanager', met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 9 juli 2013.

2.-

Klaarblijkelijk bestonden in 2016 binnen de vzw twee bonusstelsels, waarbij het eerste aanleiding tot betaling van maximaal 10 % van het contractueel overeengekomen bonusbedrag, en het tweede de mogelijkheid gaf 90 % van hetzelfde bedrag te verdienen.

3.-

Vooreerst is er de toetredingsakte en toekenningsplan tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor 2016; dit plan was van toepassing op alle werknemers van de vzw die behoren tot sales met uitzondering van directie en/of management en/of staff.

In dit plan werden twee doelstellingen vooropgesteld:

a.1) realiseren van een geconsolideerd zakencijfer over het boekjaar 2016 van 81.643.775,00 euro of meer door de business units sociaal secretariaat, Attentia nv (exclusief IT consulting), kinderbijslag en preventie & bescherming. Bij het behalen van deze doelstelling kreeg de werknemer een bonus van 7,5 % van de contractueel overeengekomen bonus.

a.2) realiseren van een geconsolideerd operationeel resultaat over het boekjaar 2016 van 2.344.013,00 euro of meer door de business units sociaal secretariaat (inclusief transit resultaat), Attentia nv, kinderbijslag en preventie & bescherming. Bij het behalen van deze doelstelling kreeg de werknemer een bonus van 2,5 % van de contractueel overeengekomen bonus.

4.-

Naast deze collectieve doelstellingen kreeg mevrouw R. M. ook individuele doelstellingen en bonus, die werden vooropgesteld in twee e-mails van de heer B., directeur grote ondernemingen van de vzw.

De eerste e-mail van 15 maart 2016 bevat de persoonlijke targets voor 2016:

“Individueel: Nieuwe aansluitingen SocSec: 5 Groep: 650.000 €

HR Scan: 5.000 €

SmartConnect: 25.000 €

Kinderbijslagfonds: 580 werknemers.”

In een tweede e-mail van 16 maart 2016 werd de bonus bepaald en de verdeling ervan:

“Je bonus voor 2016 bedraagt 20.000 €.

Hier verder de verdeling ervan:

10 % bij het behalen van de geconsolideerde omzet en Ebit van de Attentia group.

60 % bij het behalen van het aantal nieuwe aansluitingen vermeld in de Target List. Deze 60 % wordt pro rata toegekend vanaf het behalen van 90 % van de omzet nieuwe aansluitingen zijnde 650.000 € (cotisatie en licenties excl SmartConnect met een maximum van 120 %.

30 % bij het behalen van de rest van de target list eveneens prorata vanaf 80 % tot 150 %.”

Met e-mail van 17 maart 2016 vroeg mevrouw R. M. om verdere uitleg:

“Ik heb nog een vraag mbt de 30%-verdeling: hoe ligt de verhouding tss smartconnect, hr-scan en KB? Wordt die 80 % à 150 % dan gerekend op het totaal in €, voor alle drie de deeltargets (waardoor smartconnect en KB zwaarder doorwegen)? Of wordt het berekend op elke deeltarget individueel en dan opgeteld?”

Antwoord van de vzw met e-mail van 22 maart 2016:

“Berekend op deeltarget en dan opgeteld.”

5.-

Uit de later gesloten overeenkomst van 3 januari 2017 blijkt dat mevrouw R. M. op 23 december 2016 de opzegging betekende aan de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 1,5 maanden en 6 weken vanaf 2 januari 2017.

6.-

Met e-mail van 2 januari 2017 bezorgde mevrouw R. M. aan de heer B. een 'korte samenvatting van de stand van zaken van haar lopende dossiers', en van haar 'resultaten 2016 opgelijst t.o.v de gestelde target'.

7.-

Op 3 januari 2017 sloten partijen dan een overeenkomst.

Artikel 1 van deze overeenkomst bepaalde dat de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd op 3 januari 2017 zonder wederzijdse aanspraken van enige beëindigingsvergoeding; in een tweede – handgeschreven – paragraaf werd bepaald:

"Afrekening bonus zal gebeuren na goedkeuring balansen door externe revisor."

Artikel 5 van de overeenkomst bevatte een ruime afstand door mevrouw R. M. van welke vordering dan ook die zij tegen de vzw zou kunnen hebben, 'mits naleving door de werkgever van de op de werkgever met toepassing van deze overeenkomst rustende verbintenissen, in het bijzonder de betaling van de bedragen voorzien in artikel 2 van de overeenkomst'. In dit artikel 2 werd betaling overeengekomen van het nog verschuldigde loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst en het vertrekvakantiegeld.

8.-

Met e-mail van 26 juni 2017 informeerde mevrouw R. M. naar de stand van zaken met betrekking tot de bonusafrekening voor het behalen van haar objectieven in 2016.

9.-

Met brief van 30 juni 2017 kende de vzw aan mevrouw R. M. een bedrag van 2.000,00 euro toe als niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel voor het behalen van de collectieve doelstellingen.

10.-

Met e-mail van 27 juli 2017 informeerde mevrouw R. M. naar de rest van de bonusbetaling; zij herhaalde dit met e-mail van 28 augustus 2017. Zonder reactie van de vzw consulteerde zij een raadsman, die met aangetekende brief van 29 november 2017 betaling vorderde van 'naar schatting minstens 16.000 euro'.

11.-

Hierop volgde wel een antwoord van de vzw met aangetekende brief van 12 december 2017, waarin de vordering van mevrouw R. M. werd betwist. Na herinnering aan de doelstellingen (zie hiervoor nr. 3) schreef de vzw:

“Gelieve hieronder het uiteindelijke bonus resultaat te vinden cfr de input door R. [R. M.] gegeven en cfr de groepscijfers:

1. *Voor wat de nieuwe aansluitingen Sociaal Secretariaat betreft: R. realiseerde geen 5 nieuwe aansluitingen en bijgevolg is deze target niet behaald.*
2. *HR Scan: 0 €*
3. *Smart Connect: 0 €*
4. *Kinderbijslagfonds:
R. moest 580 werknemers aansluiten voor kinderbijslag, 80 % hiervan is 464, vanaf dit aantal kwamen deze cijfers in aanmerking voor dit deel van de bonus.
R. heeft er echter 460 gehaald dus de 80 % is niet behaald.*
5. *Het behalen van de geconsolideerde omzet en EBIT van de Attentia group werd behaald en betekende 10% van het totaal te behalen bonus bedrag.
Dit bedrag werd dan ook volgens afspraak correct uitbetaald.”*

12.-

Met e-mail en brief van 20 december 2017 betwistte de raadsman van mevrouw R. M. de cijfers van de vzw:

- zij realiseerde wel vijf nieuwe aansluitingen sociaal secretariaat (opgave van deze klanten waaronder Kyocera Document Solutions en Lufthansa)
- zij realiseerde meer dan 80 % van het subonderdeel aansluitingen kinderbijslagfonds.

De raadsman verwees hierbij naar de niet tegengesproken gegevens in de e-mail van mevrouw R. M. van 2 januari 2017, en vroeg om een ‘zinnige regeling’ per omgaande.

II. RECHTSPLEGING

13.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 29 december 2017, vorderde mevrouw R. M. betaling door de vzw van:

18.800,00 euro bruto achterstallige bonus
3.190,72 euro achterstallig vakantiegeld bij vertrek

beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juni 2017 en met gerechtelijke intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 29 december 2017.

Zij vorderde tevens de veroordeling van de vzw tot afgifte van de geregulariseerde sociale en fiscale documenten (loonfiches, fiscale fiche 281.10, individuele rekening en vakantieattesten, op straffe van een dwangsom van 50,00 euro per dag vertraging en per ontbrekend document, te rekenen vanaf de datum van betekening van het te vellen vonnis.

Zij vorderde verder de veroordeling van de vzw tot betaling van de gerechtskosten, met inbegrip van de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 2.400,00 euro.

Tenslotte vorderde zij de voorlopige uitvoerbaarheid van het uit te spreken vonnis zonder enige beperking.

14.-

Met vonnis van 21 december 2018 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van mevrouw R. M. ontvankelijk.

Zij beoordeelde de individuele doelstellingen die golden voor het individueel luik van de bonus van mevrouw R. M. voor het jaar 2016 als volgt en zegde voor recht:

- (1) Nieuwe aansluitingen sociaal secretariaat: niet behaald;
- (2) HR Scan: niet behaald;
- (3) SmartConnect: niet behaald;
- (4) Kinderbijslagfonds: 510 werknemers aangesloten dus doelstelling bereikt voor 87,93 %;

Alvorens verder recht te doen, heropende zij de debatten teneinde partijen de gelegenheid te geven standpunt in te nemen omtrent de omvang en de berekening van de eventuele individuele bonus waarop mevrouw R. M. desgevallend recht heeft voor het jaar 2016 rekening houdend met de hierboven aangenomen beoordeling van de individuele doelstellingen.

De beslissing over de kosten werd aangehouden.

15.-

Partijen bevestigen dat dit vonnis niet werd betekend.

16.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 15 februari 2019, tekende mevrouw R. M. hoger beroep aan tegen het vonnis dat op 21 december 2018 werd uitgesproken door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel.

Zij vorderde dat het arbeidshof de vzw zou veroordelen tot betaling van:

15.000,00 euro bruto achterstallige bonus (onder voorbehoud van aanpassing)

2.301,00 euro achterstallig vakantiegeld (onder voorbehoud van aanpassing)

beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juni 2017 en met gerechtelijke intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 29 december 2017.

In ondergeschikte orde vorderde zij:

- haar toe te laten om het bewijs te leveren met alle wettelijke middelen, getuigen inbegrepen, dat zij als handelsvertegenwoordiger namens de vzw in contact trad met de klant Lufthansa in 2016, vertegenwoordigd door haar aankoper de heer M. Z., met het oog op de succesvolle aansluiting van deze klant bij het sociaal secretariaat van de vzw eind 2016 begin 2017;
- met toepassing van artikel 877 Ger. W. de voorlegging te bevelen van de originele tekst van de overeenkomst die in november 2016 werd ondertekend met Janssens Field Services omtrent de aansluiting bij het sociaal secretariaat en waarin tevens de aansluiting bij het Kinderbijslagfonds werd voorzien.

Zij bevestigde haar vordering tot veroordeling van de vzw tot afgifte van de geregulariseerde sociale en fiscale documenten (loonfiches, fiscale fiche 281.10, individuele rekening en vakantieattesten, op straffe van een dwangsom van 50,00 euro per dag vertraging en per ontbrekend document, te rekenen vanaf de datum van betekening van het te vellen vonnis, en tot de veroordeling van de vzw tot betaling van de gerechtskosten, met inbegrip van de twee bijdragen van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 2.400,00 euro voor elke aanleg (later: 1.320,00 euro voor hoger beroep).

17.-

In eerste beroepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof op 23 april 2019, tekende de vzw incidenteel beroep tegen het reeds bestreden vonnis.

Zij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou hervormen wat volgende punten betreft:

- het oordeel dat mevrouw R. M. geen afstand zou gedaan hebben van de individuele bonus 2016 in het kader van de dadingovereenkomst;
- het oordeel dat de individuele doelstelling van de aansluiting bij het Kinderbijslagfonds behaald zou zijn rekening houdend met 510 werknemers (87,93 %)

en haar zou veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding van 2.400,00 euro eerste aanleg en 1.320,00 euro hoger beroep.

In ondergeschikte **orden** vorderde zij de achterstallige individuele bonus te beperken tot een bedrag van 1.758,60 euro bruto en de kosten te compenseren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

18.-

Het hoger beroep en het incidenteel beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. BEOORDELING

19.-

Naar het oordeel van het arbeidshof dienen volgende vragen opgelost te worden:

- heeft mevrouw R. M. afstand gedaan van haar recht op betaling van een bonus?
- indien dit niet het geval is, heeft mevrouw R. M. de door de vzw vooropgestelde doelstellingen behaald?
- indien dit geheel of gedeeltelijk het geval is, hoeveel bedraagt de bonus waarop mevrouw R. M. recht heeft?

1. Afstand van recht op betaling van een bonus?

20.-

Artikel 1 van de overeenkomst die partijen op 3 januari 2017 hebben gesloten tot regeling van de modaliteiten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepaalde dat de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd op 3 januari 2017 zonder wederzijdse aanspraken van enige beëindigingsvergoeding; in een tweede – handgeschreven – paragraaf werd bepaald:

“Afrekening bonus zal gebeuren na goedkeuring balansen door externe revisor.”

Artikel 5 van de overeenkomst bevatte een ruime afstand door mevrouw R. M. van welke vordering dan ook die zij tegen de vzw zou kunnen hebben, ‘mits naleving door de werkgever van de op de werkgever met toepassing van deze overeenkomst rustende verbintenissen, in het bijzonder de betaling van de bedragen voorzien in artikel 2 van de overeenkomst’. In dit artikel 2 werd betaling overeengekomen van het nog verschuldigde loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst en het vertrekvakantiegeld.

21.-

Aan de orde is dan de vraag of mevrouw R. M. in deze overeenkomst afstand heeft gedaan van haar recht om een bonus te vorderen.

Voor een goed begrip verduidelijkt het arbeidshof dat de bepalingen van de overeenkomst van 3 januari 2017 als volgt moeten worden gelezen:

- indien de vzw de verplichting naleeft om de bedragen te betalen vermeld in artikel 2 van de overeenkomst (nog verschuldigd loon en vertrekvakantiegeld), doet mevrouw R. M. afstand van alle verdere vorderingen tegenover de vzw;
- onder nog verschuldigd loon moet ook worden verstaan, de bonus waarvan melding wordt gemaakt in de handgeschreven tweede paragraaf van artikel 1 van de overeenkomst.

Een bonus is als tegenprestatie van ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst verrichte arbeid immers loon, wat tussen partijen overigens niet ter discussie staat.

22.-

De discussie tussen partijen is dan beperkt tot de vraag of met de bonus waarvan sprake in de handgeschreven tweede paragraaf van artikel 1 van de overeenkomst, enkel het collectieve gedeelte (zie hoger nr. 3) wordt bedoeld, of ook het individuele gedeelte ervan (zie hoger nr. 4).

In tegenstelling tot wat de nv voorhoudt, blijkt uit de handgeschreven paragraaf helemaal niet dat enkel een toezegging werd gedaan van een afrekening van de collectieve bonus; het tegendeel is waar vermits in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met bonus steeds bedoeld werd, het geheel (100 %) van de collectieve (10 %) en individuele (90 %) bonus.

23.-

Bovendien geldt dat een afstand van recht restrictief dient te worden geïnterpreteerd en moet volgen uit ondubbelzinnige verklaringen of gedragingen van de titularis van het recht, dit zijn feiten die voor geen andere uitlegging vatbaar zijn.

(vgl. Arbh. Antwerpen 2 april 2010, AR 2009/AA/80, www.juridat.be)

Uit de vermelding “*afrekening bonus zal gebeuren na goedkeuring balansen door externe revisor*” kan niet, en alleszins niet op ondubbelzinnige wijze worden afgeleid dat mevrouw R. M. afstand heeft gedaan van de betaling van het grootste deel van haar bonus. Het enkele feit dat enkel de collectieve bonus onderworpen is aan de voorwaarde van goedkeuring van de externe revisor is onvoldoende om te concluderen tot een ondubbelzinnige afstand van de volledige bonus.

2. Heeft mevrouw R. M. de vooropgestelde doelstellingen gehaald?

2.1. Probleemstelling

24.-

Voor een goed begrip herneemt het arbeidshof cijfermatig de bonusregeling met hieraan verbonden doelstellingen:

| | |
|---|-------------------------|
| Totale bonus: | maximaal 20.000,00 euro |
| Collectieve bonus: | 10 % |
| Individuele bonus: | |
| - Behalen target nieuwe aansluitingen: | 60 % |
| - Behalen target HR Scan, SmartConnect en kinderbijslagfonds: | 30 % |

Verder van belang is dat de discussie wordt toegespitst op de bonus verbonden aan de doelstelling ‘nieuwe aansluitingen’ en aan de doelstelling ‘kinderbijslagfonds’. De collectieve bonus werd betaald, en partijen zijn het er over eens dat de doelstellingen ‘HR Scan’ en ‘SmartConnect’ werden behaald.

2.2. Enkele voorafgaande problemen

De bewijslast

25.-

Even over de bewijslast: terecht stelt de vzw dat het in beginsel aan mevrouw R. M. is om aan te tonen dat zij recht heeft op betaling van een bonus en dus moet aantonen dat zij de doelstellingen die werden vooropgesteld heeft bereikt. Artikel 870 Ger.W. bepaalt immers dat iedere partij het bewijs moet leveren van de feiten die zij aanvoert; specifiek wat de uitvoering van verbintenissen betreft, bepaalt artikel 1315 eerste lid BW dat wie de uitvoering van een verbintenis vordert, het bewijs moet leveren van het bestaan ervan.

26.-

In beginsel zou een partij haar verweer kunnen beperken tot een betwisting van de gestelde rechtsfeiten, doch naar goede trouw kan van een partij geëist worden dat zij de gestelde rechtsfeiten nauwkeurig en gemotiveerd betwist, en dit ongeacht de vraag wie de bewijslast of het bewijsrisico betreffende dit punt draagt.

Elke partij dient mee te werken aan de bewijsvoering.

(vgl. Cass. 6 oktober 2014, J.T.T. 2015, 43)

In civiele zaken wordt inderdaad aangenomen dat de bewijslast niet enkel mag afhangen van een toevallige processuele positie als eiser of verweerder, doch bepaald mag worden aan de geschiktheid van een procespartij om zich bewijsmateriaal te verschaffen. Hierbij dient de rechter voor de verdeling van de bewijslast onder meer betekenis toe te kennen aan de vraag voor welke partij onder de gegeven omstandigheden het leveren van bewijs het minst bezwaarlijk is. (vgl. J. Laenens, K. Broeckx, D. Scheers, Handboek gerechtelijk recht, Intersentia, Antwerpen – Oxford, 500, nr. 1084-1085)

27.-

Een en ander betekent dat de vzw zich niet louter kan verschuilen achter de bewijslast die op mevrouw R. M., maar aan de bewijsvoering mee moet werken, vermits zij beschikt over de documenten die moeten toelaten te oordelen of mevrouw R. M. al dan niet de vooropgestelde doelstellingen heeft bereikt.

Volledigheidshalve stelt het arbeidshof vast dat de vzw aan de bewijsvoering heeft meegewerkt, en enkel principieel wat tegensputtert.

Is mevrouw R. M. handelsvertegenwoordiger en is dit relevant?

28.-

Naar het oordeel van het arbeidshof is de vraag of mevrouw R. M. al dan niet handelsvertegenwoordiger niet relevant voor de oplossing van de vraag of mevrouw R. M. al dan niet recht heeft op betaling van de door haar gevorderde bonussen.

Ten onrechte argumenteert zij dat van commissieloon sprake is van zodra het gaat om veranderlijk loon dat individueel bedongen is en verband houdt met de door de handelsvertegenwoordiger gerealiseerde omzet. Uit de structuur van de bepalingen van artikel 90 e.v. van de Arbeidsovereenkomstenwet blijkt immers dat voornoemde bepalingen enkel van toepassing zijn op een beperkte vorm van veranderlijke wedde, met name de veranderlijke wedde die rechtstreeks verschuldigd is voor een door handelsvertegenwoordiger aangebrachte order.

De bonusregeling op grond waarvan mevrouw R. M. betaling vordert heeft een andere structuur en kent het recht op loon enkel toe wanneer het totaal van de door haar per hypothese aangebrachte orders een bepaald of een bepaald resultaat bereikt. Hierbij is het verband tussen de aangebrachte order en het veranderlijke loon onrechtstreeks.

29.-

In de mate dat mevrouw R. M. haar vordering steunt op de artikelen 90 e.v. van de Arbeidsovereenkomstenwet dient de vordering te worden afgewezen.

2.3. De nieuwe aansluitingen bij het sociaal secretariaat

30.-

Om aanspraak te kunnen maken op het eerste gedeelte van de individuele bonus, dient aangetoond te worden dat mevrouw R. M. minstens vijf nieuwe klanten heeft aangebracht aan de vzw.

Mevrouw R. M. houdt voor dat zij volgende vijf klanten heeft aangebracht:

B & D Benelux
Janssens Field Services
Helvoet Plastics & Rubber Technologies
Kyocera Document Solutions Belgium

Lufthansa

Met betrekking tot de eerste drie klanten bestaat er geen discussie, wel met betrekking tot de twee laatste klanten.

31.-

Ten onrechte argumenteert de vzw dat Kyocera Document Solutions Belgium wel beschouwd kan worden als een aangebrachte klant, maar niet meegeteld kan worden voor het te bereiken aantal klanten, vermits deze onderneming klant is van het KMO-segment en niet van het segment grote ondernemingen waarvoor zij exclusief tewerkgesteld was.

De vzw toont vooreerst niet aan dat enkel rekening kon worden gehouden met klanten die werden aangebracht uit het segment grote ondernemingen, en zelfs niet dat mevrouw R. M. in dit segment kon werken. Hierbij dient te worden vastgesteld dat het merkwaardig is dat de vzw de klant wel aanvaardde als klant door mevrouw R. M. aangebracht, hoewel zij niet werkte in het KMO-segment.

De verklaring van de heer V. brengt in dit verband niets bij: uit deze verklaring blijkt enkel dat de vzw werkt met twee segmenten, telkens in vier business units, maar niet voor welk segment mevrouw R. M. werkte. De enkele mededeling dat elke werknemer van het 'sales team' deze 'target setting' kende is hierbij onvoldoende.

Dit betekent dat de klant Kyocera Document Solutions Belgium wel degelijk beschouwd moet worden als een aangebrachte klant voor het bekomen van de bonus.

32.-

Vervolgens is er de vraag of Lufthansa ook beschouwd kan worden als een aangebrachte klant voor het bekomen van de bonus.

Opdat Lufthansa als aangebrachte klant beschouwd te worden, moet mevrouw R. M. aantonen, minstens aannemelijk maken dat zij een belangrijke mogelijk doorslaggevende inbreng heeft gehad in de aanbreng van deze klant.

Naar het oordeel van het arbeidshof toont zij dit niet aan. Het vereiste bewijs wordt niet geleverd door het enkele feit dat zij wel eens contact heeft gehad met de klant, zelfs met het oog op het werven van Lufthansa als klant. Van haar kant toont de vzw aan de hand van de verklaring van de heer M. Z. immers aan dat mevrouw R. M. enkel in de beginfase van de contacten mee betrokken was.

33.-

Vermits niet aangetoond wordt dat mevrouw R. M. vijf nieuwe klanten aanbracht voor het sociaal secretariaat van de vzw, kan zij geen aanspraak maken op betaling van dit onderdeel van de bonus.

2.4. De nieuwe aansluitingen bij het kinderbijslagfonds

34.-

Om aanspraak te kunnen maken op betaling van dit onderdeel van de bonus moet aangetoond worden dat mevrouw R. M. zorgde voor de aansluiting van 580 werknemers bij het kinderbijslagfonds van de vzw.

Mevrouw R. M. voert aan dat zij dit aantal ruimschoots bereikte door volgende aansluitingen:

B & D Benelux: 310 werknemers

Helvoet Plastics & Rubber Technologies: 150 werknemers

Kyocera Document Solutions Belgium : 50 werknemers

Janssens Field Services: 344 werknemers

Totaal: 854 werknemers

Ook hier zijn partijen het niet eens over de opname van de aansluitingen van de werknemers van de twee laatste bedrijven, en wel over de aansluitingen van de eerste twee bedrijven.

35.-

Hoger oordeelde het arbeidshof reeds dat er geen reden is om Kyocera Document Solutions Belgium uit te sluiten voor de beoordeling van de bonus voor aansluiting van ondernemingen bij het sociaal secretariaat; om dezelfde redenen sluit het arbeidshof zich aan bij het oordeel van de arbeidsrechtbank dat met de werknemers van voornoemde bedrijven rekening moet worden gehouden als aansluitingen bij het kinderbijslagfonds.

36.-

Wat de klant Janssens Field Services betreft, sluit het arbeidshof zich eveneens aan bij de pertinente overwegingen van de arbeidsrechtbank om vast te stellen dat met de werknemers van deze onderneming geen rekening moet worden gehouden als aansluitingen bij het kinderbijslagfonds.

In het overzicht van de lopende zaken dat mevrouw R. M. op 2 januari 2017 overmaakte aan de heer B. vermeldt zij immers zelf dat de aansluiting van deze firma voor het kinderbijslagfonds 'nog niet binnen was'.

37.-

Aldus staat vast, zoals terecht geoordeeld door de arbeidsrechtbank, dat mevrouw R. M. in 2016 gezorgd heeft voor de aansluiting van 510 werknemers bij het kinderbijslagfonds van de vzw, meer bepaald als volgt:

B & D Benelux: 310 werknemers

Helvoet Plastics & Rubber Technologies: 150 werknemers

Kyocera Document Solutions Belgium : 50 werknemers

Aldus bereikte zij 87,93 % van het vooropgestelde objectief voor de aansluitingen bij het kinderbijslagfonds.

3. Berekening van de nog verschuldigde bonus

38.-

Hoewel de vzw niet veel woorden verspilt aan de wijze van berekening van de bonus, is het toch duidelijk hoe deze moet worden berekend.

In de e-mail van de heer B. van 16 maart 2016 schrijft deze:

"Je bonus voor 2016 bedraagt 20.000 €.

Hier verder de verdeling ervan:

10 % bij het behalen van de geconsolideerde omzet en Ebit van de Attentia group.

60 % bij het behalen van het aantal nieuwe aansluitingen vermeld in de Target List. Deze 60 % wordt pro rata toegekend vanaf het behalen van 90 % van de omzet nieuwe aansluitingen zijnde 650.000 € (cotisatie en licenties excl SmartConnect met een maximum van 120 %.

30 % bij het behalen van de rest van de target list eveneens prorata vanaf 80 % tot 150 %."

Met e-mail van 17 maart 2016 vroeg mevrouw R. M. om verdere uitleg:

"Ik heb nog een vraag mbt de 30%-verdeling: hoe ligt de verhouding tss smartconnect, hrscan en KB? Wordt die 80 % à 150 % dan gerekend op het totaal in €, voor alle drie de

deeltargets (waardoor smartconnect en KB zwaarder doorwegen)? Of wordt het berekend op elke deeltarget individueel en dan opgeteld?"

Antwoord van de vzw met e-mail van 22 maart 2016:

"Berekend op deeltarget en dan opgeteld."

39.-

Uit wat hoger werd geoordeeld volgt dat mevrouw R. M. recht heeft op betaling van volgende bonussen:

10 % bij het behalen van de geconsolideerde omzet en Ebit van de Attentia group. Deze bonus werd betaald in juli 2017.

87,93 % van het gedeelte van de 30 % van de restbonus dat betrekking heeft op het aantal aansluitingen bij het kinderbijslagfonds.

40.-

De enige vraag is dan hoe deze bonus moet worden berekend. Vermits de bonusregeling hieromtrent geen afwijkende bepaling bevat, en het antwoord van de heer B. in zijn e-mail van 22 maart 2016 op de vraag van mevrouw R. M. in haar e-mail van 17 maart 2016 evenmin toelaat een afwijkende regeling te ontdekken, vereist de logica dat elk van de onderdelen van de rest van de bonus voor een gelijk deel in aanmerking wordt genomen.

Dit betekent dat mevrouw R. M. nog recht heeft op betaling door de vzw van een bonus van 1.758,60 euro, becijferd als volgt:

$20.000,00 \text{ euro} \times 30 \% \times 1/3 \times 87,93 \%$

Hierop is 269,77 euro vakantiegeld einde dienst verschuldigd, becijferd als volgt:

$1.758,60 \text{ euro} \times 15,34 \%$

4. De kosten van het geding

41.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypothesen in voorliggende betwisting aangetoond wordt, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan worden aangehouden.

42.-

Met toepassing van artikel 2 tweede lid van het KB. van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding, wordt voor de toepassing van dit artikel het bedrag van de vordering vastgesteld overeenkomstig de artikelen 557 tot 562 en 618 Ger.W..

Artikel 557 Ger.W. refereert in dit verband aan het bedrag gevorderd in de inleidende akte, met uitzondering van gerechtelijke intrest, gerechtskosten en dwangsommen.

Artikel 618 Ger.W. laat toe dit te corrigeren aan de hand van de som die in de laatste conclusie wordt gevorderd.

Voor de arbeidsrechtbank vorderde mevrouw R. M. in laatste conclusie meer dan 20.000,00 euro doch minder dan 40.000,00 euro, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 2.400,00 euro bedraagt.

Voor het arbeidshof vorderde mevrouw R. M. in laatste conclusie meer dan 10.000,00 euro doch minder dan 20.000,00 euro, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 1.320,00 euro bedraagt.

43.-

Artikel 1017 vierde lid Ger.W. bepaalt dat de kosten kunnen worden omgeslagen zoals de rechter het raadzaam oordeelt, onder andere wanneer de partijen onderscheidenlijk omtrent enig geschilpunt in het ongelijk zijn gesteld.

Aan deze voorwaarde is voldaan wanneer partijen over en weer in enig standpunt werden afgewezen, zelfs wanneer slechts door een van de partijen een vordering werd ingesteld.

(vgl. Cass. 23 november 2012, RABG 2013, 336)

Geen wettelijke bepaling verplicht de rechter de kosten om te slaan op grond van een louter mathematische verhouding tussen het toegekende en het afgewezen gedeelte van de gestelde vordering.

In voorliggende betwisting acht het arbeidshof het raadzaam de kosten om te slaan en beide te verwijzen in de eigen kosten van het geding.

5. Afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom

44.-

Mevrouw R. M. vordert terecht afgifte van sociale en fiscale documenten (individuele rekening, vakantieattest en fiscale fiche 281.10).

Ten onrechte vordert zij echter dat aan de veroordeling van de vzw tot afgifte van sociale documenten een dwangsom zou worden verbonden.

Aan een veroordeling kan slechts een dwangsom worden verbonden indien een gegronde vrees bestaat dat de veroordeelde zich aan de uitvoering van de veroordeling zou onttrekken.

Minstens dient mevrouw R. M. aan te tonen dat er een gegronde vrees bestaat dat de vzw zich zou onttrekken aan de verplichting om sociale documenten af te leveren; hierbij dient dan te worden vastgesteld dat zij niet aantoonbaar dat de vzw zich in de periode van tewerkstelling onttrokken heeft aan de verplichting om sociale of fiscale documenten af te leveren.

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 en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep van mevrouw R. M. en het incidenteel beroep van Attentia Corporate vzw ontvankelijk doch ongegrond; bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

Trekt de zaak aan zich en recht doende op de oorspronkelijke vordering van mevrouw R. M., verklaart deze ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond;

Veroordeelt Attentia Corporate vzw tot betaling aan mevrouw R. M. van volgende bruto bedragen:

1.758,60 euro achterstallige bonus
269,77 euro vakantiegeld einde dienst

beide bedragen te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 30 juni 2017 en met gerechtelijke intrest aan de wettelijke intrestvoet vanaf 29 december 2017;

Veroordeelt Attentia Corporate vzw verder tot afgifte binnen de door de wet voorziene termijnen van de sociale en fiscale documenten met betrekking tot de gevorderde bedragen: individuele rekening, vakantieattest en fiscale fiche 281.10;

Verwijst elk der partijen in de eigen kosten van beide aanleggen, aan de zijde van mevrouw R. M. begroot op 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg, 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep en 20,00 euro bijdrage Fonds juridische tweedelijnsbijstand eerste aanleg en aldus vereffend, en aan de zijde van Attentia Corporate vzw begroot op 2.400,00 euro rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg en 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep en aldus vereffend;

Legt de bijdrage van 20,00 euro voor het Fonds juridische tweedelijnsbijstand in hoger beroep ten laste van Attentia Corporate vzw.

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

, raadsheer,
plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-
bediende,
bijgestaan door :
, griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 6 maart 2020 door:

, raadsheer,
bijgestaan door
, griffier.