



### Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2018/</b>
Datum van uitspraak <b>2 oktober 2018</b>
Rolnummer <b>2017/AB/106</b>
Beslissing waartegen beroep <b>13/8577/A &amp; 14/479/A</b>

Uitgereikt aan
op
€
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**VEIDEC NEDERLAND BV**, met maatschappelijke zetel te  
5221 'S-HERTOGENBOSCH (NEDERLAND) Titaniumlaan, 78,  
**B. T.**,  
appellanten,  
vertegenwoordigd door mr. VAN EECKHOUTTE Filip, advocaat te  
3818 DP AMERSFOORT (NEDERLAND) , Graaf Lodewijklaan 41

tegen

**V. E. E.**,  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. MOEYERSONS Roeland, advocaat te  
1050 BRUSSEL, Louizalaan 235.

\*\*\*

\*

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 tussenvonnis, uitgesproken op tegenspraak op 14 oktober 2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 1<sup>e</sup> kamer (A.R. 13/8577/A en 14/479/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 2 februari 2017,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

\*\*\*

\*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 4 september 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

\*\*\*

\*

## I. DE RELEVANTE FEITEN

1. Op 30 december 2011 ondertekenden de Nederlandse vennootschap Veidec Nederland BV (hierna verkort aangeduid als *Veidec*), vertegenwoordigd door de heer T. B. een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd (6 maanden) met de heer E. V. E., waardoor deze laatste werd aangeworven als Managing Director België met ingang van 1 maart 2012. De facto ging de aanwerving echter in op 1 april 2012. Er werd een basismaandloon van € 6.134,94 overeengekomen, aangevuld met vakantietoeslag en een voorwaardelijke 13<sup>de</sup> maand en een mogelijk variabel loon naargelang het bereiken van een overeengekomen target. Op grond van art. 11.1 is het Nederlands recht van toepassing.
2. Veidec legt uit dat deze overeenkomst tot stand kwam in het kader van plannen om de producten van de Zweedse vennootschap Veidec AB (industriële oliën, vetten...) te verhandelen op de Belgische markt. Veidec zou fungeren als holding, terwijl de eigenlijke werkvennootschap E-magineers BV was.
3. Deze plannen waren blijkbaar gemakkelijker bedacht dan gerealiseerd. Op 31 mei 2012 verzond de heer T. B. een e-mail aan alle medewerkers dat het geld op was en dat de salarissen niet meer konden worden betaald. De BV E-magineers werd op 6 november 2012 failliet verklaard. Voor de heer V. E. was er geen werk meer.
4. Op 5 juni 2012 stelde de vakorganisatie van de heer V. E. Veidec in gebreke in betaling van de eindafrekening (loon april en mei 2012, vakantiegeld en verbrekingsvergoeding). Tevens werd afgifte van een C4-formulier gevraagd. De heer V. E. drong ook persoonlijk met e-mail van 5 juni 2012 aan op overmaking van een C4 om zijn werkloosheidsuitkering te kunnen regelen. Op 8 juni zond hij een dringende herinnering, waarop T. B. aankondigde de nodige papieren voor de opzegging te hebben ontvangen. De heer V. E. aanvaardde dit als bewijs.
5. Na een herinneringsbrief van 17 juli 2012 antwoordde de raadsman van Veidec dat het Nederlandse recht van toepassing was, dat het salaris van april 2012 inmiddels was betaald en er voor het overige geen prestaties waren geleverd. De heer V. E. werd verweten dat hij vanaf 1 juni 2012 was gaan werken voor Veidec AB te Zweden.

6. Hierop hernam op 17 september 2012 de vakorganisatie van de heer V. E. de vorige aanspraken. Voor april 2012 werd enkel een nettobedrag van € 3.500 betaald zonder afrekening. Betwist werd dat de heer V. E. werkte voor Veidec Zweden, wel erkende men dat hij voor Veidec België werkte; er was geen contractuele wanprestatie. In een navolgende brief van 28 januari 2013 werd toegelicht dat het Belgisch arbeidsrecht van toepassing bleef omdat de dwingende bepalingen en bepalingen van openbare orde bleven gelden, gelet op de tewerkstelling in België.
7. In zijn antwoord van 15 februari 2013 diepte de raadsman de gevolgen van de toepasselijkheid van het Nederlandse arbeidsrecht verder uit i.v.m. de ontslagvergoeding, onkostenvergoeding en bewijs van de activiteiten . De Belgische bvba Veidec werd op 22 juni 2012 opgericht door Veidec Zweden en de heer V. E. .
8. Op 19 maart 2013 vorderde de vakorganisatie van de heer V. E. betaling van een opzeggingsvergoeding naar Belgisch recht van 3 maanden of € 23.271,09, achterstallig loon voor april en mei 2012 en vakantiegeld bij uitdiensttreding van € 1.882,20. Er werden stukken aangeleverd in verband met de activiteiten in mei.
9. Op 15 mei 2013 antwoordde de nieuwe raadsman van Veidec dat de opzeggingsregeling geen dwingende Belgische bepaling vormde en dat de heer V. E. geen inkomstenverlies had geleden door zijn onmiddellijke indiensttreding bij de Belgische bvba Veidec. Er werd een schadevergoeding wegens schending van het concurrentiebeding van € 637.542,96 gevraagd.

## **II. DE RECHTSPLEGING**

10. Op 29 mei 2013 bracht de heer V. E. dagvaarding uit lastens de BV Veidec Nederland. Hij vorderde betaling van:
  - Achterstallig loon ten bedrage van € 33.309,64
  - Een wettelijke verhoging van € 16.654,82Hij vroeg ook afgifte van loonfiches onder verbeurte van een dwangsom, maaltijdscheques en vakantiegeld a rato van 15,34% op het ontvangen en te ontvangen maandloon.  
In ondergeschikte orde vroeg hij:
  - Achterstallig loon ten bedrage van € 11.399,14
  - Een wettelijke verhoging van € 5.699,57
  - Een opzeggingsvergoeding van € 27.666,74Hij vroeg ook afgifte van loonfiches onder verbeurte van een dwangsom, maaltijdscheques en vakantiegeld a rato van 15,34% op het ontvangen en te ontvangen maandloon.

Alle bedragen te vermeerderen met intresten en kosten.

Op 22 januari 2014 bracht de heer V. E. een bijkomende dagvaarding uit lastens de heer T. B. met een zelfde vordering in de vorm van een schadevergoeding. De vordering in betaling van een opzeggingsvergoeding werd enkel t.a.v. Veidec gesteld. Hij wenste voor de gelijklopende vorderingen de hoofdelijke en ondeelbare veroordeling van Veidec en B. .

11. Veidec Nederland stelde een tegenvordering in betaling van een vergoeding van € 1 provisioneel, vermeerderd met intresten en in afgifte van een aantal stukken onder verbeurte van een dwangsom. Ook de heer B. vroeg op dezelfde wijze de afgifte van deze stukken.
12. Na een tussenvonnissen van 27 oktober 2015 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel zich met een nieuw tussenvonnissen van 14 oktober 2016 territoriaal en materieel bevoegd om in de beide zaken uitspraak te doen en voegde ze samen. De vorderingen werden ontvankelijk verklaard en Veidec + B. werden hoofdelijk en ondeelbaar veroordeeld om als loon voor mei 2012 € 6.134,94 vermeerderd met wettelijke en gerechtelijke intresten te betalen. Voor al het overige werden de debatten heropend, meer bepaald om voorlegging te bekomen van de loonafrekeningen voor april en mei 2012 en verder standpunt in te nemen over de rechtsregels rond de mogelijke opzegging van de overeenkomst.
13. Met verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 2 februari 2017, tekenden de BV Veidec Nederland en de heer B. met betrekking tot de hoofdvorderingen een beperkt hoger beroep aan. Ze betwisten de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken en vroegen dat alle eisen zouden worden afgewezen als ongegrond.  
De heer V. E. vorderde de kapitalisatie van de intresten op de hem toe te kennen bedragen op datum van 7 juni 2017 en 7 juni 2018.

### III. BEOORDELING

14. Er wordt geen akte van betekening of berusting van het bestreden vonnis voorgelegd. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist.

**De rechtsmacht van de Belgische arbeidsgerechten en de samenhang tussen de procedures ingeleid bij afzonderlijke dagvaardingen**

15. Veidec en de heer B. verwijten aan de eerste rechter dat ze zich gesteund heeft op de Verordening 44/2001 van 22 december 2000, de zgn. Brussel I verordening, omdat deze vanaf 9 januari 2013 vervangen is door de Verordening 1215/2012 van 12 december 2012, de zgn. verordening Brussel I-bis.
16. Ze veronachtzamen daarbij dat art. 19, 2a van de Brussel I Verordening volledig overeenstemt met art. 21, 1bi van de Brussel Ibis verordening. Deze artikelen bepalen dat de werkgever kan worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt of voor het gerecht van de plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt.
17. Art. 1.1 van de arbeidsovereenkomst bepaalt in verband met de functie en standplaats dat de heer V. E. werd aangeworven als managing director Belgium. Terecht aanvaarde de eerste rechter dan ook België als gewoontelijke plaats van tewerkstelling. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten is immers de plaats waar de werknemer zijn arbeid verricht de enige plaats van uitvoering van een verbintenis die ter bepaling van de bevoegde rechter in aanmerking kan komen (HvJ nr. C-437/00, 10 april 2003). In België lag het werkelijk centrum van zijn beroepswerkzaamheden (HvJ nr. C-398/95, 5 juni 1997; HvJ nr. C-125/92, 13 juli 1993). Het feit dat hij op bepaalde ogenblikken in Nederland diende te overleggen doet hieraan geen afbreuk.
18. Uit art. 18, 1 Brussel I en art. 7, 2 van Brussel Ibis volgt dat inzake arbeidsovereenkomsten enkel op de art. 18 tot 21 Brussel I of de art. 20 tot 23 Brussel Ibis kan worden gesteund. Andere in het verdrag opgenomen bevoegdheidsgrondslagen komen niet meer in aanmerking. Hieruit volgt dat ook art. 5.3 Brussel I of art. 7.2 Brussel Ibis i.v.m. de verbintenissen uit onrechtmatige daad uitgesloten wordt (H. STORME en S. BOUZOUMITA, "Arbeidsovereenkomsten in internationaal privaatrecht", *NJW* 2005, 290-314, p. 300, nr. 27).
19. Ten onrechte wil de heer B. een argument zoeken in het feit dat - door het inroepen van een burgerlijke vordering ex delicto wegens zijn strafrechtelijke aansprakelijkheid schadevergoeding in natura wegens onrechtmatige daad gevraagd wordt. Deze burgerlijke vordering tot betaling van loon steunt op de arbeidsovereenkomst van partijen. De verplichting tot betaling van loon diende overigens in België te worden uitgevoerd, en dit ongeacht de plaats van waaruit de heer B. hiervoor instructies gaf.

20. Evenzeer terecht heeft de eerste rechter beide zaken samengevoegd; ze zijn immers volledig parallel, doch betreffen enkel andere personen.
21. Het arbeidshof kan verwijzen naar de regels van de samenhang zoals oordeelkundig geschetst door de eerste rechter. De samenvoeging is in deze wenselijk omwille van de nauwe band de beide zaken samen te behandelen; er is anders wel degelijk een risico op tegenstrijdige oplossingen.
22. De rechter moet bij het beoordelen van voorgelegde zaken immers uitgaan van de feitelijke invulling van de oorzaak van de vordering. Dit betekent dat de juridische inkleding van de vordering en de rechtsregels waarop deze gebaseerd zijn, geen deel uitmaken van de oorzaak, zodat de rechter niet ingaat tegen het verbod om de oorzaak van de vordering te wijzigen wanneer hij een andere juridische inkleding of een andere rechtsregel voorstelt. (B. WYLLEMAN, “De verplichting van de burgerlijke rechter om ambtshalve rechtsgronden op te werpen”, *Hof van Cassatie Studie in Werkingsverslag 2017*, 161) Zoals gezegd, steunt de aansprakelijkheidsvordering tegen de heer B. op de arbeidsovereenkomst die tussen partijen was gesloten en de daaruit voortvloeiende verplichting tot loonbetaling.
23. Terecht heeft de eerste rechter dus de rechtsmacht van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel weerhouden en is ze tot samenvoeging overgegaan.

### **De rechtspleging**

24. In graad van hoger beroep worden de vorderingen in feite en in rechte aan een nieuwe beoordeling onderworpen. Er is dan ook geen reden om over te gaan tot schrapping van bepaalde passages in de conclusies eerste aanleg, zoals door de appelanten gevraagd. Ze roepen niet in dat de procedure in graad van beroep onregelmatig zou zijn verlopen.
25. Van zijn kant roept de heer V. E. ten onrechte in dat de syntheseconclusie van de appelanten geen vorderingen zou bevatten wegens onregelmatig beschikkend gedeelte. De Raad van State heeft bij de voorgenomen wijziging van art. 744 Ger. W. door de Potpourri I-wet, opgemerkt dat de opgelegde structuur van de conclusies niet meer dan een aanbeveling kon inhouden. Weliswaar heeft men in de Memorie van Toelichting hierop proberen te antwoorden dat de sanctie is dat de rechter hierop niet moet antwoorden, maar de Orde van Vlaamse balies heeft vervolgens terecht vastgesteld dat de nieuwe bepaling geen eigenlijke daadwerkelijke sanctie inhield (ORDE VAN VLAAMSE BALIES, *Wetgevingsdossier Commentaar bij de wet van 19 oktober 2015 houdende wijziging van het burgerlijk procesrecht en houdende diverse bepalingen inzake justitie (= potpourri I)*, [www.advocaat.be](http://www.advocaat.be).) Ook het Hof van Cassatie oordeelde dat een vordering die is opgenomen in de motieven van een

conclusie, regelmatig aan de rechter is voorgelegd, zelfs wanneer zij niet herhaald wordt in het dictum van deze conclusie (Cass. 5 februari 2004, *Arr. Cass.* 2004, 177). Bovendien heeft de heer V. E. de grieven van het hoger beroep goed begrepen. De heer V. E. heeft al de grieven beantwoord, zodat hij geen belangenschade heeft gehad. Art. 861, zoals eveneens gewijzigd door de Potpourri I wet, vereist belangenschade om een proceshandeling nietig te verklaren.

26. Volgens het verzoekschrift hoger beroep en de syntheseconclusie is het hoger beroep beperkt tot de oorspronkelijke hoofdvorderingen; de appellanten hebben ondanks het feit dat de heer V. E. uitdrukkelijk gewezen heeft op de devolutieve kracht van het hoger beroep, geen enkele grief of middel aangebracht m.b.t. hun tegenvordering. Deze is dan ook bij gebreke aan verdere ontwikkeling ongegrond; hetzelfde geldt voor de niet nader gepreciseerde hoofdvorderingen in verband met de afgifte van maaltijdscheques en vakantiegeld.

### **Wie is de werkgever?**

27. Ten onrechte willen Veidec en de heer B. het werkgeverschap afwentelen op de failliete BV E-magineer.
28. De arbeidsovereenkomst is gesloten met de BV Veidec Nederland, voor wie de heer B. als vertegenwoordiger optrad (stuk 1 V. E. ).
29. In de reactie van de raadsman van Veidec d.d. 5 augustus 2012 (stuk 5 V. E. ) op de ingebrekestelling van de vakorganisatie van de heer V. E. d.d. 5 juni 2012 en 17 juli 2012, beantwoordde deze alle vorderingen in verband met de tewerkstelling van de heer V. E. en vermeldde hierbij letterlijk dat de heer V. E. in dienst bij haar is/was. Dit standpunt werd aangehouden in alle verdere briefwisseling, ook impliciet in de e-mail van de nieuwe raadsman van 15 mei 2013 (stuk 24 Veidec/B. ). De vraag in deze brief tot betaling van een schadevergoeding wegens concurrentie impliceert immers dat de heer V. E. in dienst was bij Veidec, namens wie de brief geformuleerd was. Tevens wordt namens Veidec verwezen naar de voortzetting van de zaak in samenwerking met de eerste raadsman. Er werd dus nooit een ander standpunt ingenomen dan dat Veidec de werkgever was.
30. Ook de onkostenbonnen werden door Veidec terugbetaald.
31. De eenmalige loonuitbetaling door E-magineer doet aan het werkgeverschap van Veidec geen afbreuk daar men loon voor iemand anders kan uitbetalen en dit bedrijf als werkvennootschap van Veidec wordt voorgesteld. Het ging in feite om gelieerde vennootschappen, maar dit neemt niet weg dat de heer V. E. een uitdrukkelijke



arbeidsovereenkomst had aangegaan met Veidec. Ook de andere feitelijke elementen waarop men zich te elfder ure wil steunen, worden verklaard door de situatie van gelieerde vennootschappen, wat het werkgeverschap van Veidec niet teniet doet.

### **Het toepasselijke recht**

32. Alle partijen aanvaarden dat op basis van het rechtskeuzebeding van art. 11.1 van de arbeidsovereenkomst het Nederlandse recht van toepassing is. Nochtans is de vraag in hoeverre hierbij art. 8.1 en 9 van de Verordening 593/2008 van 17 juni 2008, de zgn. Rome I Verordening speelt.

Art. 8.1 bepaalt: *Een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen overeenkomstig artikel 3 hebben gekozen. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van dit artikel toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze.*

De leden 2, 3 en 4, waarnaar wordt verwezen vormen een cascadesysteem waarbij lid 2 verwijst naar het land van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.

Art. 9 bepaalt:

1. *Bepalingen van bijzonder dwingend recht zijn bepalingen aan de inachtneming waarvan een land zoveel belang hecht voor de handhaving van zijn openbare belangen zoals zijn politieke, sociale of economische organisatie, dat zij moet worden toegepast op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht welk recht overeenkomstig deze verordening overigens van toepassing is op de overeenkomst.*
2. *Niets in deze verordening beperkt de toepassing van de bepalingen van bijzonder dwingend recht van de rechter bij wie de zaak aanhangig is.*
3. *De rechter kan ook gevolg toekennen aan de bepalingen van bijzonder dwingend recht van het land waar de verbintenissen krachtens de overeenkomst moeten worden nagekomen of zijn nagekomen, voor zover die bepalingen van bijzonder dwingend recht de tenuitvoerlegging van de overeenkomst onwettig maken. Bij de beslissing of aan deze bepalingen gevolg moet worden toegekend, wordt rekening gehouden met hun aard en doel alsmede met de gevolgen die de toepassing of niet-toepassing van deze bepalingen zou kunnen hebben.*

33. Het onderscheid tussen beide bepalingen is niet steeds gemakkelijk te maken. Zoals prof. A. VAN REGENMORTEL opmerkt is er in de rechtspraak dikwijls verwarring en dit komt omdat de verordening geen duidelijke omschrijvingen geeft. In art. 9.1 heeft men de bijzonder dwingende bepalingen reeds iets beter afgelijnd door overname van de definitie in het arrest Ablade Leloup (HvJ 23 november 1999, C-369/06 en C-374/96). Deze verduidelijking wijst op een restrictieve toepassing en betreft bepalingen die vroeger in België als wetten van politie en veiligheid werden

gekenmerkt (A. VAN REGENMORTEL, “Openbare orde en dwingend recht: de Europese en de Belgische invulling” in H. VERSCHUEREN en M.S. HOUWERZIJL (EDS.). *Toepasselijk arbeidsrecht over de grenzen heen*, Kluwer, Deventer 2009, 120-125). Maar een meer concrete aanduiding van wat bijzondere bepalingen van dwingend recht zijn, blijft ontbreken.

34. Wat betreft art. 8.1 (vgl. art. 6 EVO-verdrag) verwijst VAN REGENMORTEL naar alle regels die in het aangewezen nationaal recht als dwingend moeten worden beschouwd. Hiermee wordt gemeenzaam bedoeld alle arbeidsrechtelijke regels die ter bescherming van de werknemers dwingend worden opgelegd, ongeacht of ze al dan niet zuiver private belangen van de werknemers betreffen. Deze dwingende rechtsregels primeren slechts, indien ze een betere bescherming geven, zodat de meest gunstige bepalingen moeten worden toegepast. (A. VAN REGENMORTEL, *a.w.*, 119) In het Senaatscommissieverslag voor de ratificatie van het eerdere EVO-verdrag wordt als voorbeeld verwezen naar de regels in verband met de opzeggingstermijnen (*Parl.St. Senaat*, 1985-86, 362/1, 42).
35. Bij deze zoektocht naar de meest gunstige bepalingen moet men echter niet zozeer uitgaan van de bepaling op zich, maar moet men de gehele bescherming bezien die de verschillende rechtstelsels geven. De rechtsleer stelt daarbij op meerdere plaatsen de vraag naar een doelmatige vergelijking tussen het Belgische en het Nederlandse recht. In het eerste gelden langere opzeggingstermijnen, terwijl men in Nederland lagere termijnen toepast, maar eerst een ontslagtoelating moet vragen (L. MONSEREZ en T. CLAEYS, “Internationaal privaatrecht en Rome I”, *Or.* 2009/10, 271; C. ENGELS “Arbeidsovereenkomsten en toepasselijk recht” *Soc.Kron.* 2000, 162-163; A. CEUTERICK en T. BAERT “Toepasselijk recht in geval van salary split” *Or.* 2005, 126).

### **Toepassing**

36. In deze zaak komen deze afwegingen aan de orde in verband met 3 aangelegenheden:
- De strafbaarstelling van de aangestelde of lasthebber van de werkgever bij de betaling van het loon (hieraan schenken partijen het meeste aandacht)
  - De vraagstukken omtrent de beëindiging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd
  - De kapitalisatie van de intresten

### **Aangestelde of lasthebber: art. 9 Rome I**

37. De strafbaarstelling van de aangestelde of lasthebber van de werkgever vloeit voort uit art. 162 van het Sociaal Strafwetboek (afgekort *SSWB*). Door deze bepaling wordt niet enkel de werkgever maar iedere persoon die deelneemt aan de leidinggevende functies in de onderneming en die bekleed is met het gezag of de nodige bevoegdheid heeft om over de naleving van de wet te waken, als dader van een inbreuk op de loonbeschermingswet aangemerkt (R. BOES, “Sociaal Strafrecht; de dader van het sociale misdrijf”, *ATO-I*, 801-330) Deze uitbreiding wil verhinderen dat rechtspersonen zouden aangewend worden om niet tot effectieve loonuitbetaling te moeten overgaan. Dit is in deze zaak een reëel risico, omdat Veidec zichzelf voorstelt als ‘een lege doos’. De loonbeschermingswet werd in de Belgische rechtspraak beschouwd als een wet van politie en veiligheid en maakt deel uit van het bijzonder dwingend recht in de zin van art. 9 van Rome I (L. MONSEREZ en T. CLAEYS, *Or.* 2009, 271).
38. De eerste rechter heeft dan ook terecht op grond van de burgerlijke vordering *ex delicto* Veidec samen met de heer B. hoofdelijk en ondeelbaar aansprakelijk geacht voor die bepalingen die in de loonbeschermingswet strafbaar worden gesteld, zoals de tijdige betaling van het gewone loon. De schadevergoeding waartoe de heer B. gehouden is, kan in natura worden opgelegd, zodat hij solidair tot dezelfde loonuitbetaling als Veidec kan veroordeeld worden.

#### **Beëindiging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd: art. 8.1 Rome I**

39. Uit wat gezegd werd in randnummer 34 volgt dat de bepalingen in verband met de opzeggingsregeling eerder onder art. 8.1 van Rome I thuishoren. Dit houdt in dat de heer V. E. die gewoonlijk in België zijn arbeid verricht (vgl. randnummer 17), door de rechtskeuze voor het Nederlands recht niet de bescherming van het Belgisch recht mag verliezen, waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken. Het meest gunstige stelsel moet worden toegepast, maar dit dient te worden afgewogen vanuit een globale vergelijking. In casu leidt de vergelijking echter tot een gelijk resultaat.
40. Het Nederlands ontslagrecht is grondig aangepast door de Wet Werk en zekerheid van 14 juni 2014, die niet van toepassing was op het ontslag van de heer V. E. dat plaats vond op 8 juni 2012. Het toenmalige ontslagrecht naar Nederlands recht wordt goed beschreven in J. DOP en L.H. VAN DEN HEUVEL, *Handboek ontslagrecht*, Maklu, Apeldoorn, 2008, 246 blz. waarnaar hierna zal worden verwezen onder de verkorte aanduiding *Handboek*.
41. Het Nederlands recht aanvaardt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die tussentijds opzegbaar zijn, indien dit in de overeenkomst wordt voorzien (*Handboek*, 37-40) De arbeidsovereenkomst van de heer V. E. voorzag deze mogelijkheid in art.

2.1 (opzegging door werknemer 1 maand; door werkgever afhankelijk van wettelijke vereisten en aantal dienstjaren).

42. De vraag is echter wat de sanctie is bij onregelmatige opzegging; in dat geval doen er zich 2 mogelijkheden voor: schadeplichtigheid of vernietigbaarheid al naargelang men zich steunt op art. 7:677 Ned. BW of art. 7:667 lid 3 Ned. BW (Handboek, 39). De werknemer kan dus 2 dingen doen. Hij kan schadevergoeding vorderen of herstel van de arbeidsovereenkomst. De schadevergoeding komt neer op het loon dat in de plaats komt voor de periode dat de arbeidsovereenkomst doorliep (Handboek, 39 onderaan). In het stelsel van de schadevergoeding verschilt het toenmalige Nederlands recht dus niet van het Belgische recht, omdat het toenmalige<sup>1</sup> art. 40 van de arbeidsovereenkomstenwet ook in een schadevergoeding voorziet gelijk aan het loon tot aan de eindtermijn, met zelfs een restrictie dat deze niet meer mag bedragen dan het dubbele van de normale opzeggingstermijn.
43. Het arbeidshof kan de heer V. E. niet volgen in zijn voorstelling als zou er geen ontslag van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd hebben plaats gevonden. Immers in de brieven van zijn vakorganisatie van 5 juni 2012, 17 juli 2012, 17 september 2012, 28 januari 2013 en 19 maart 2013 heeft hij onveranderd een verbrekingsvergoeding gevorderd. De brief van 5 juni 2012 spoort samen met een e-mailaankondiging door hemzelf van deze briefwisseling met een dringend verzoek om een C4 over te maken (stuk 28 Veidec). Wanneer de heer B. hem op 8 juni 2012 laat weten dat de documenten aan hem zijn overgemaakt, bevestigt de heer V. E. het ontslag (*Dit is goed dan hebben we toch al iets als bewijs*). Zijn bewering als zou hij daarna de documenten niet ontvangen hebben is ongeloofwaardig, maar alleszins heeft hij op 8 juni 2012 zodoende het eerder ontslag door de werkgever zelf bevestigd.
44. Op geen enkele wijze heeft de heer V. E. zich op de vernietigbaarheid van dit ontslag beroepen, wat gebeurlijk had kunnen leiden tot doorbetaling; integendeel hij heeft van bij het begin schadevergoeding in de vorm van een verbrekingsvergoeding gevorderd. Op dit punt kan het Belgisch recht voor hem niet tot een gunstiger oplossing leiden, omdat hij reeds 2 maanden van de 6 gepresteerd had en de verbrekingsvergoeding ook naar Belgisch recht 4 maanden bedraagt (minder dan het dubbele van een normale opzeggingstermijn naar Belgisch recht), wat overeenkomt met een schadevergoeding gelijk aan het loon dat in de plaats komt voor de periode dat de arbeidsovereenkomst doorliep, waarop hij in het Nederlandse stelsel aanspraak kon maken.

#### **Kapitalisatie van intresten, noch art. 8.1, noch art. 9 Rome I**

---

<sup>1</sup> Vóór zijn vervanging door art. 15 van de W.E.S. van 26 december 2013 en van toepassing in juni 2012

45. Op grond van art. 1154 BW moet kapitalisatie van de intresten naar Belgisch recht in een bijzondere overeenkomst zijn bedongen of gevorderd in een gerechtelijke aanmaning. Het gaat dus niet over een beschermende bepaling waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken in de zin van art. 8.1 Rome I. Gelet op de rechtskeuze naar Nederlands recht kan de heer V. E. zich niet op dit artikel beroepen, zodat zijn vordering tot kapitalisatie ongegrond is. Evenmin is het een bepaling van bijzonder dwingend recht.

### **Verdere afwikkeling van de vorderingen van de heer V. E.**

#### **Achterstallig loon**

46. De heer V. E. vordert in hoofdorde achterstallig loon en een verhoging ervan naar Nederlands recht voor 6 maanden; in ondergeschikte orde achterstallig loon met verhoging over 2 maanden samen met een verbrekingsvergoeding.
47. Art. 3.2 van de arbeidsovereenkomst voorziet in een basisloon van € 6.134,94/maand.

#### **April mei 2012**

Niet betwist wordt dat de heer V. E. voor de maand april 2012 een netto-vergoeding van € 3.500 ontving. Hij vordert € 6.134,94 - € 3.500 = € 2.634,94 met verhoging plus afgifte van de loonfiches.

Voor de maand mei 2012 vordert hij een bedrag van € 6.134,94 dat door de eerste rechter werd toegekend. Hij vordert voor dit bedrag ook de verhoging. Veidec en de heer B. betwisten dat hij die maand heeft gepresteerd.

48. Voor de maand april vermindert de heer V. E. een brutoloon met een netto voorschot. Correcter is dat hij recht heeft op een brutobedrag van € 6.134,94, te herleiden naar netto en vervolgens te verminderen met € 3.500. Daarbovenop kan de verhoging worden toegepast die in de randnummers 52 en 53 wordt besproken. Het arbeidshof is verplicht om deze ingewikkelde formulering te gebruiken omdat Veidec en de heer B. ook in hoger beroep nalaten om een loonafrekening voor te brengen, niettegenstaande de eerste rechter hen hiervoor had aangemaand. Dit wijst niet op een goed werkgeverschap en duidt op een gebrek aan goede trouw.
- Voor de maand mei heeft de heer V. E. alleszins recht op het door de eerste rechter toegekende bedrag van € 6.134,94. Dit bedrag stemt overeen met wat in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen en wat de heer V. E. als basis neemt voor zijn loon van april. Verkeerdelijk wil hij voor de maand mei een andere rekening

maken, zich daarbij steunend op de berekeningswijze voor een Belgische opzeggingsvergoeding.

49. Veidec en de heer B. hebben geen enkel gevolg gegeven aan de pertinente vraag van de eerste rechter om voor deze maand de loonafrekening in de zin van art. 7:626 BW ( Nederland) voor te brengen. Gelet op de onwil om deze wettelijk verplichte stukken voor te leggen niettegenstaande aanmaning in het bestreden vonnis past het om de afgifte te bevelen onder verbeurte van een dwangsom zoals bepaald in het beschikkend gedeelte van het arrest.
50. De heer V. E. legt met zijn stukken 10 de bewijzen voor dat er voor de maand mei onkostendeclaraties aan hem werden betaald. Deze zijn niet forfaitair en de betaling wordt niet betwist. Hij bewijst dan ook afdoende dat hij tijdens deze maand gepresteerd heeft. Omwille van hun overeenstemmende samenhang kunnen deze prestaties ook afgeleid worden uit zijn agenda en de bestelbonnen, waarvoor hij de BTW-registratie-documenten in België vroeg; deze stukken zijn gevoegd bij het schrijven van zijn vakorganisatie van 19 maart 2013. De heer B. bevestigt de ontvangst van deze stukken en feliciteert hem voor zijn tussenkomsten bij een zekere Kenneth. Appellanten bevestigen overigens in voetnoot 30 van de aanvullende en syntheseconclusie het bestaan van een werk gerelateerde e-mail van 10 mei 2012. De prestaties tijdens de maand mei zijn dan ook bewezen. Anders is dit voor de maand juni, want daarvoor vermeldt de agenda enkel een schoolfeest, wat een privéaangelegenheid is. Vanaf die maand waren er geen prestaties meer, zodat er op grond van art 7:627 Ned. BW geen loon is verschuldigd.
51. De veroordeling door de eerste rechter tot betaling van het loon voor de maand mei dient dan ook te worden bevestigd; op onbegrijpelijke wijze trachten de appellanten geldgebrek als rechtvaardigingsgrond voor het niet betalen van loon in te roepen. Schending van de loonbeschermingswet wordt precies met strafsancties gesanctioneerd, omdat het loon de tegenprestatie van arbeid is en in het levensonderhoud van de werknemer moet voorzien. Evenzeer dient voor deze gepresteerde maand een wettelijke loonafrekening te worden opgemaakt, zodat de toepassing van de fiscale en sociale zekerheidswetgeving kan worden geverifieerd. Het hoger beroep is op dit punt ongegrond.

### **De verhoging**

52. Art. 7:625 lid 1 Ned. BW bepaalt: *Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde*

*werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.*

Op grond van het laatste lid matigen de Nederlandse rechter de verhoging meestal tot 25 %. (<https://www.richardhak.nl/rechten/loonbetaling-te-laat-verhogingsvordering-7625-bw/>)

53. Wegens de niet betaling van het loon voor de maanden april en mei 2012 doet de afrekening zich dan voor als:
- Loon april 2012, zoals omschreven in randnummer 48 p.m.
  - Verhoging gematigd tot 25% hierop p.m.
  - Loon mei 2012 € 6.134,94
  - Verhoging gematigd tot 25% hierop € 1.533,735

#### **De verbrekingsvergoeding**

54. Zoals in de randnummers 43 en 44 heeft de heer V. E. vanaf 5 juni 2012 een verbrekingsvergoeding gevorderd omwille van het onregelmatig ontslag door zijn werkgever zonder zich ooit op de vernietigbaarheid van dit ontslag te beroepen. Vanaf 1 juni 2012 heeft hij ook geen prestaties meer geleverd (randnummer 50). Omwille van dit ontslag kan hij aanspraak maken op een verbrekingsvergoeding van 4 maanden (randnummer 44).
55. Appellanten betwisten de samenstelling van het basisloon omdat enkel rekening kan worden gehouden met het gewone loon. Juist zoals in het Belgische recht kan hierbij echter ook rekening gehouden worden met alle voordelen verworven krachtens de overeenkomst, omdat de werknemer op grond van art. 7:677 lid 4 Ned. BW een gefixeerde schadevergoeding kan vragen, waarbij alle schade wegens het verlies van de arbeidsplaats kan worden aangerekend, zoals de bijkomende vergoedingen (Handboek, 82-83) De begroting van het basisloon op € 93.084,36, waarbij ook het privégebruik van firmawagen, GSM en maaltijdcheques wordt aangerekend, kan dan ook worden aanvaard. De becijfering wordt niet betwist. De verbrekingsvergoeding kan daardoor worden toegekend a rato van € 93.084,36/12 of € 7.757,03 x 4 maanden = € 31.028,12

56. De heer V. E. aanvaardt dat op grond van art. 9 Rome I juncto art. 162 SSWB dit onderdeel niet kan worden verhaald op de heer B. , omdat het niet tijdig betalen van een verbrekingsvergoeding door deze laatste bepaling niet strafbaar wordt gesteld.
57. Hij beroept zich echter op de Nederlandse corporate veil regeling, afgeleid uit art. 2:11 Ned. BW om tot een veroordeling van de zgn. achterman te kunnen besluiten. Dit artikel heeft echter betrekking op een rechtspersoon die als bestuurder van een andere rechtspersoon optreedt; uit geen enkel stuk kan afgeleid worden dat dit bij Veidec het geval is.
58. Evenmin kan hij zich steunen op de algemene onrechtmatige daadbepaling van art. 6:162 Ned. BW, waarbij hij ten onrechte inroept dat de heer B. van bij het begin wist of behoorde te weten dat hij zijn verplichtingen niet zou kunnen nakomen. Immers de opstart van de activiteiten in België gebeurde in nauwe samenspraak en overleg met de heer V. E. . Er waren hoopvolle opportuniteiten omwille van de vooruitzichten met het Zweedse Veidec AB en omwille van de belangrijke klant Van Hool in België. Ook de e-mails van de heer V. E. van 1 juni 2012, toen duidelijk was dat de plannen volledig mislukten, tonen aan dat er geen vooropgezet falen aan de heer B. verweten werd.
59. De betaling van de verbrekingsvergoeding kan dus enkel aan Veidec toegerekend worden, daar er noch naar Nederlands, noch naar Belgisch recht, een rechtsgrond is om voor dit onderdeel de heer B. hoofdelijk en ondeelbaar te veroordelen.
60. Gelet op het feit dat beide partijen deels in het gelijk en deels in het ongelijk zijn gesteld, compenseert de gerechtskosten zoals in het beschikkend gedeelte bepaald. De tegenvordering van appellanten in eerste aanleg bedroeg slechts € 1 provisioneel; De rechtsplegingsvergoeding wordt echter per aanleg bepaald en wordt berekend op basis van het bedrag van de hoofdvordering (Cass. 10 januari 2011, *RABG* 2011, 451). Dit leidt tot een herleiding van de rechtsplegingsvergoeding. Omwille van de samenvoeging en het feit dat hij als enkele partij zich richt naar meerdere partijen, kan de heer V. E. slechts éénmaal een rechtsplegingsvergoeding vorderen van de appellanten (JF VAN DROOGENBROECK en B. DE CONINCK “ La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et des honoraires d’avocat”, *JT* 2008,37- 60, nrs 22quater, 57bis).

## **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,



Recht sprekend op tegenspraak,  
Verklaart het beperkt hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;  
Bevestigt de rechtsmacht van de Belgische arbeidsgerechten en de samenvoeging van de ingeleide zaken; bevestigt hetgeen de eerste rechter ten gronde heeft beslist .

Gelet op de devolutieve kracht van het hoger beroep, trekt de zaak aan zich en rechtdoende op de hoofdvordering, met herneming van wat de eerste rechter heeft beslist;

Veroordeelt de BV Veidec Nederland en de heer T. B. hoofdelijk en ondeelbaar tot betaling van:

- Achterstallig loon voor de maand april of een brutobedrag van € 6.134,94, te herleiden naar netto en vervolgens te verminderen met € 3.500
- Achterstallig loon voor de maand mei 2012 ten bedrage van € 6.134,94,
- Beide loonachterstallen, te vermeerderen met de Nederlandse wettelijke intrest en de gerechtelijke intrest
- De wettelijke verhoging a rato van 25% ten belope van p.m. voor de achterstal april 2012 en € 1.533,735 voor de maand mei 2012.

Veroordeelt de BV Veidec Nederland en de heer T. B. hoofdelijk en ondeelbaar tot afgifte van de hiermee overeenstemmende loonafrekeningen en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de 10 dagen na de betekening van het arrest in verbeurte van een dwangsom van € 25 per dag vertraging en per ontbrekend document.

Veroordeelt de BV Veidec Nederland tot betaling van een verbrekingsvergoeding van € 31.028,12, te vermeerderen met de Nederlandse wettelijke intrest en de gerechtelijke intrest.

Veroordeelt de BV Veidec Nederland tot afgifte van de hiermee overeenstemmende afrekening en een C4-formulier en bij gebreke hieraan te voldoen binnen de 10 dagen na de betekening van het arrest in verbeurte van een dwangsom van € 25 per dag vertraging en per ontbrekend document.

Wijst al het meergevorderde van de hoofdvordering af.

Wijst voor zover als nodig de tegenvordering af als ongegrond door het ontbreken van ontwikkeling van deze vordering.

Compenseert de gerechtskosten van beide aanleggen en legt 1/3 ten laste van de heer V. E. en 2/3 ten laste van de appellanten, deze aan de zijde van partijen vereffend op:

- aan de zijde van de heer V. E. :
  - Dagvaarding Veidec € 209,54
  - Dagvaarding B. € 271,66
  - Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg € 3.000,00

• Rechtsplegingsvergoeding beroep	<u>€ 3.000,00</u>
Totaal	€ 6.481,20
- aan de zijde van appellanten: niet begroot.	

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

L. LENAERTS, L. REYBROECK, S. MARCHAND, bijgestaan door : K. CUVELIER,	kamervoorzitter, raadsheer in sociale zaken, werkgever, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende, griffier.
--	--

L. LENAERTS,	K. CUVELIER,
--------------	--------------

L. REYBROECK,	S. MARCHAND.
---------------	--------------

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 2 oktober 2018 door:

L. LENAERTS, kamervoorzitter,  
bijgestaan door  
K. CUVELIER, griffier.

L. LENAERTS,	K. CUVELIER.
--------------	--------------