

Kopie
art. 792 Ger. W.
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

105628

Repertoriumnummer 2018 / 467
Datum van uitspraak 17 april 2018
Rolnummer 2017/AA/141

Uitgifte

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof Antwerpen

Afdeling Antwerpen

Kamer 3

Arrest

COVER 01-00001126217-0001-0023-01-01-1



AI , I , met maatschappelijke zetel te
, I , ingeschreven met KBO-nummer
met als raadsman mr. I , advocaat te , voor
wie pleit, mr.

tegen:

VI PI wonende te
met als raadsman mr. I advocaat te . Ie pleit.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 16 december 2016 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

Met verzoekschrift, ontvangen ter griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout, op 26 december 2014 vorderde mevrouw VI de veroordeling van de NV A

hierna de NV genoemd, tot betaling van:

"Verschil rij-en arbeidstijden vanaf 20.12.2010 t /m 24.11.2014 :
€ 48.736,51 bruto (zie berekening)

Maaltijdvergoedingen 2012-2013-2014
€ 225,73 netto (zie berekening)

Verbrekingsvergoeding
Vóór 1.1.2014 : 5 weken x 32u x € 12,3675 = € 1.978,80 bruto
Na 1.1.2014 : 7 weken x 32u x € 12,3675 = € 2.770,32 bruto

Totaal: €4.749,12 bruto

Beschermingsvergoeding
32u x 4,33 x € 12,3675 x 24 maanden = € 41.127,38 bruto,"

bedragen te vermeerderen met de wettelijke interesten zoals bepaald door artikel 10 van de wet op de bescherming van het loon en/of artikel 102 van de wet betreffende de



arbeidsovereenkomsten, de verwijl -minstens de vergoedende interesten vanaf 24.11.2014 en met verwijzing van de NV in de gerechtelijke interesten tot op de dag van de algehele betaling.

Vervolgens vorderde mevrouw V_i om de NV tevens te veroordelen tot de afgifte van een fiscale fiche 281.10 en de met de vordering van mevrouw V_i overeenstemmende loonfiches, zulks binnen een termijn van 14 dagen te rekenen vanaf de datum van het tussen te komen vonnis, en bij gebreke daaraan te voldoen, de NV te veroordelen tot betaling van een dwangsom van 25,00 euro per dag, vertraging per ontbrekend document, minstens tot betaling van een schadevergoeding van 1,00 euro provisioneel.

Tot slot vorderde mevrouw V_i het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, spijs alle verhaal en zonder borgstelling en alleszins de NV te horen veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van mevrouw V_i voorlopig begroot op 3.300,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Met conclusie van 13 juli 2016 vorderde mevrouw V_i de vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren; zij handhaafde haar vordering behoudens wat betreft de post inzake het verschil rij-en arbeidstijden vanaf 20.12.2010 t/m 24.11.2014 :
"€ 48.514,23 bruto (zie berekening) waarvan een bedrag van € 4.880,09 in aftrek mag worden genomen".

Verder vorderde mevrouw V_i conform artikel 877 Ger.W. de NV te bevelen alle gegevens inzake het track & tracesysteem over de ganse periode van haar tewerkstelling over te leggen.

In ondergeschikte orde, mevrouw V_i toe te laten tot het getuigenbewijs, teneinde volgende felten te bewijzen :

- *"dat conluante, samen met haar man P_i V_i, gedurende de ganse periode van tewerkstelling onder druk werd gezet teneinde de werkuren te aanvaarden die de NV A_i hen oplegde*
- *dat conluante, samen met haar man P_i V_i, gedurende de ganse periode van tewerkstelling werden bedreigd met ontslag, wanneer zij zouden weigeren de opgelegde uren door de NV A_i te presteren"*

Tot slot vorderde mevrouw V_i de tegenvordering van de NV ontvankelijk doch ongegrond te verklaren, het tussen te komen vonnis uitvoerbaar bij voorraad te horen verklaren, spijs alle verhaal en zonder borgstelling en alleszins de NV te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van mevrouw Vervier voorlopig begroot op 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding.



Met conclusie van 17 november 2016 vorderde de NV de vordering van mevrouw V_i ontvankelijk doch ongegrond te verklaren, dienvolgens haar ervan af te wijzen.

Ondergeschikt, de NV toe te laten om met alle middelen van recht, getuigen inbegrepen aan te tonen dat:

- "de heer W_i en mevrouw V_i bij de sollicitatie binnen het bedrijf aangaven in één ploeg te willen werken, nu slechts één van hen over een geldig rijbewijs beschikte,
- mevrouw V_i dan ook werd aangeworven met een variabel werkrooster (nl. in functie van de opdracht),
- mevrouw V_i vanaf dag 1 volgens een variabel uurrooster werkte,
- de planning voor de komende week steeds door mevrouw C_i werd opgemaakt op donderdag,
- deze planning vervolgens op vrijdag werd overhandigd aan betrokken werknemers.-,
- mevrouw V_i vanaf mei 2013 meer dan 50 % aan vaste opdrachten presteerde."

En in voorkomend geval de beslissing inzake de kosten aan te houden.

Meest ondergeschikt, alvorens verder recht te spreken, een deskundige aan te stellen met als opdracht:

- "na kennis te hebben genomen van de loonfiches, de opdrachten en de berekeningen van partijen:
 - o een gedetailleerd overzicht te maken van de rij- en arbeidstijden, de pauzes en werkonderbrekingen, de uitbetaalde mobiliteitsvergoedingen, zoals deze blijken uit de overgelegde documenten,
 - o een gedetailleerde becijfering te maken van de lonen waarop mevrouw V_i recht had en heeft en, in voorkomend geval, van de hem nog verschuldigde achterstallen,
 - o de arbeidsrechtbank alle nuttige inlichtingen te verschaffen die kunnen bijdragen tot de beslechting van het geschil."

Vervolgens vorderde de NV in voorkomend geval de beslissing inzake de kosten aan te houden en akte te verlenen van de bij besluiten dd. 31 juli 2015 ingestelde tegenvordering, deze ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens mevrouw V_i te veroordelen tot betaling aan de NV van:

- 4.880,09 EUR provisioneel, terugbetaling kilometervergoeding (mobiliteitsvergoeding) periode 20.12.2010-24.11.2014,
- 1,00 EUR provisioneel, verbrekingsvergoeding

onder voorbehoud van verhoging in de loop van het geding, te vermeerderen met de wettelijke, de verwijl- minstens de vergoedende interesten vanaf 24 november 2014 en met de gerechtelijke interesten vanaf 31 juli 2015 tot op de dag van de algehele betaling.



Tot slot mevrouw V te veroordelen in de kosten van het geding aan de zijde van de NV tot op heden begroot op 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Met tussenvonnis van 16 december 2016 werd de hoofd en tegenvordering toelaatbaar verklaard.

Met tussenvonnis van 16 december 2016 (lees: 19 december 2016, cf punt IV.2.1. van dit arrest en PV van terechtzitting d.d. 20 maart 2018) werd:

- de hoofdvordering van mevrouw V in betaling van maaltijdvergoedingen voor 2012, 2013 en 2014 gegrond verklaard (in het motiverend gedeelte van het vonnis-evenwel niet herhaald in de beschikkingen ervan- werd de vordering van mevrouw V: gegrond verklaard voor een bedrag van 213,63 euro)
- de tegenvordering van de NV in betaling van 1,00 euro provisioneel opzeggingsvergoeding gegrond verklaard
- alvorens verder recht te spreken over de hoofdvordering van mevrouw V betreffende de rij-arbeidstijd en over de tegenvordering van de NV betreffende de reeds betaalde kilometervergoeding, de debatten overeenkomstig de artikelen 772-773 heropend
- de beslissing omtrent de kosten aangehouden.

Tegen dit vonnis stelde de NV op 17 maart 2017 hoger beroep in. Mevrouw V stelde op haar beurt incidenteel beroep in.

II. EISEN IN HOGER BEROEP

Met conclusie van 27 december 2017 vordert de NV:

“Dit hoger beroep toelaatbaar en gerond te verklaren, om de grieven hierboven aangehaald, en alle andere later in de loop van het geding aan te halen, de bestreden beslissing (gedeeltelijk) te vernietigen en opnieuw rechtdoende :

De vordering van Mevrouw V ontvankelijk doch integraal ongegrond te verklaren,

Dienvolgens haar er volledig van af te wijzen,

Ondergeschikt, de NV A toe te laten om met alle middelen van recht, getuigen inbegrepen aan te tonen dat :

- *de heer W en mevrouw V bij de sollicitatie binnen het bedrijf aangaven in één ploeg te willen werken, nu slechts één van hen over een geldig rijbewijs beschikte,*
- *mevrouw V dan ook werd aangeworven met een variabel werkrooster (nl. in functie van de opdracht),*
- *mevrouw V vanaf dag 1 volgens een variabel uurrooster werkte,*



- de planning voor de komende week steeds door mevrouw C werd opgemaakt op donderdag,
- deze planning vervolgens op vrijdag werd overhandigd aan betrokken werknemers.-,
- mevrouw V vanaf mei 2013 meer dan 50 % aan vaste opdrachten presteerde,

In voorkomend geval de beslissing inzake de kosten aan te houden,

Meest ondergeschikt, alvorens verder recht te doen, een deskundige aan te stellen met als opdracht :

- "na kennis te hebben genomen van de loonfiches, de opdrachten en de berekeningen van partijen :
 - o een gedetailleerd overzicht te maken van de rij- en arbeidstijden, de pauzes en werkonderbrekingen, de uitbetaalde mobiliteitsvergoedingen, zoals deze blijken uit de overgelegde documenten,
 - o een gedetailleerde becijfering te maken van de lonen waarop mevrouw V recht had en heeft en, in voorkomend geval, van de hem nog verschuldigde achterstallen,
 - o de arbeidsrechtbank alle nuttige inlichtingen te verschaffen die kunnen bijdragen tot de beslechting van het geschil."

In voorkomend geval de beslissing inzake de kosten aan te houden,

Akte te verlenen van de bij besluiten dd. 31 juli 2015 ingestelde tegenvordering,

Deze ontvankelijk en gegrond te verklaren,

Dienvolgens mevrouw V veroordelen tot betaling aan NV A van :

4.880,09 EUR	terugbetaling kilometervergoeding (mobiliteitsvergoeding) periode 20.12.2010 - 24.11.2014
2.770,32 EUR	verbrekingsvergoeding

te vermeerderen met de wettelijke, de verwijls- minstens de vergoedende intresten vanaf 24 november 2014 en met de gerechtelijke intresten vanaf 31 juli 2015 tot op de dag van de algehele betaling,

Tot slot mevrouw V te veroordelen in de kosten van het geding aan de zijde van conluante tot op heen begroot op :

- 6.000,00 EUR	rechtsplegingsvergoeding
- 6.000,00 EUR	rechtsplegingsvergoeding beroep."



Met conclusie van 14 februari 2018 vordert mevrouw V

"In hoofdde:

Het hoger beroep af te wijzen als ongegrond.

Concluante akte te verlenen van het incidenteel beroep, ingesteld middels deze conclusie en het incidenteel beroep ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Dienvolgens appellante te veroordelen tot navolgende tegoeden:

- € 56.322,30, waarvan € 4.880,09 in mindering mag gebracht worden, ten belope van de betaling van de loonachterstal rij - en arbeidstijd in periode 20.12.2010 t.e.m. 24.11.2014*
- € 225,73 ten belope van achterstallige maaltijdvergoedingen*
- € 4.794,12 ten belope van de verbrekingsvergoeding*
- € 41.127,38 ten belope van de beschermingsvergoeding*

Deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 24 november 2014 over het achterstallig loon, maaltijdvergoedingen, verbrekingsvergoeding en beschermingsvergoeding en de gerechtelijke intresten vanaf 29 december 2014 over alle tegoeden, én over de intresten vervallen op 30 juni 2017.

Daarnaast appellante te veroordelen tot de afgifte van de aangepaste sociale documenten (loonbrieven/individuele rekening, formulier C4, fiscale fiche 281.10) binnen de 30 dagen na datum van het tussen te komen arrest en dit onder verbeurte van een dwangsom ten bedrage van € 25 per dag en per ontbrekend document.

Appellante te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding:

- Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg: € 3.600,00*
- Rechtsplegingsvergoeding hoger beroep: € 6.000,00."*

III. ONTVANKELIJKHEID

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



IV. TEN GRONDE

1. De feiten

De ter zake relevante feiten werden door de eerste rechters in het bestreden vonnis (blz. 3-7, sub 3. De Feiten) op correcte wijze weergegeven.

Het arbeidshof verwijst naar die uiteenzetting en aanziet deze hierbij als herhaald.

2. De beoordeling

2.1. Verbetering bestreden vonnis

Zoals blijkt uit het proces-verbaal van de terechtzitting worden partijen op de openbare zitting van 20 maart 2018 in de gelegenheid gesteld standpunt in te nemen omtrent de datum van uitspraak van het bestreden vonnis, met name 16 december 2016.

Uit de procedurestukken, het proces-verbaal van terechtzitting van 21 november 2016 waarop de zaak werd gepleit en in beraad werd genomen en het daaropvolgend proces-verbaal van terechtzitting van 19 december 2016 waarop de zaak werd uitgesproken, volgt dat dit bestreden vonnis onmiskenbaar op 19 december 2016 werd uitgesproken en het ter zake om een materiële verschrijving gaat, hetgeen door partijen op de openbare zitting van 20 maart 2018 niet wordt betwist.

Gelet op het hoger beroep dat werd ingesteld, komt het aan het arbeidshof toe om deze materiële vergissing, zijnde de datum van uitspraak van het bestreden vonnis, recht te zetten.

Bijgevolg dient gelezen dat het bestreden vonnis werd uitgesproken op 19 december 2016.

2.2. Rij-en arbeidstijden

Mevrouw V doet gelden dat de verplaatsingstijd van haar woonplaats naar de eerste en laatste plaats van tewerkstelling én de tijd waarin zij zich verplaatste tussen twee werven arbeidstijd is.

Het arbeidshof oordeelt ten deze als volgt.



Artikel 19, tweede lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971 verstaat onder de arbeidsduur, de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Het begrip arbeidsduur gaat niet noodzakelijk gepaard met effectieve arbeid en is bijgevolg breder dan de notie “werkelijke arbeidsduur”. Het feit alleen dat de werkgever de mogelijkheid heeft een beroep te doen op de werknemer en dat deze zich daaraan niet kan onttrekken is op zich voldoende om van arbeidstijd te spreken.

Artikel 2, punt 1 van de Richtlijn 2003/88 van 4 november 2003 definieert het begrip arbeidstijd als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken, waarbij arbeidstijd en rusttijd elkaar uitsluiten (zie arresten Hof van Justitie C-303/98 (Simap) en C-151/02 (Jaeger)).

Vermits op de nationale rechter de plicht rust het nationaal recht zoveel mogelijk in overeenstemming met het Europees recht uit te leggen en niets van artikel 19, tweede lid van de Arbeidswet zich daartegen verzet, dient ook het begrip “arbeidstijd” uit artikel 19, tweede lid van de Arbeidswet in die zin te worden geïnterpreteerd.

Het staat in deze zaak niet ter discussie dat mevrouw V geen vaste of gebruikelijke werkplaats had.

Met zijn arrest van 10 september 2015 (C-266/14) oordeelde het Hof van Justitie dat de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, arbeidstijd is in de zin van de artikel 2 van de Richtlijn 2003/88/EG.

In deze zaak werd een prejudiciële vraag gesteld omtrent de invulling van het begrip “arbeidstijd” in de zin van voormelde richtlijn. Het betrof een zaak tussen een Spaanse vakbond en Tyco Integrated Security, een bedrijf dat veiligheidssystemen installeert. De technici werkzaam bij Tyco verzorgen de installaties en het onderhoud in een bepaalde regio die aan hen wordt toegewezen. Zij hebben een voertuig van het bedrijf waarin zij elke dag vanuit huis naar de eerste klant toerijden en aan het eind van de dag vanaf de laatste klant naar huis terugkeren. Tyco beschouwde de tijd voor en na de laatste afspraak van de werknemer niet als werktijd, ondanks dat de afstanden van en naar huis soms meer dan 100 kilometer zijn en het afleggen daarvan tot drie uur lang kan duren. De vakbond betoogde dat deze tijd als arbeidstijd beschouwd moest worden. De Spaanse rechter vroeg naar aanleiding van deze zaak het Europees Hof om nadere uitleg van de Arbeidstijdenrichtlijn.

Het Hof van Justitie benadrukt dat het doel van de richtlijn is om minimumeisen vast te leggen die de leef- en werkomstandigheden van de arbeiders verbeteren. Dit doel dient vooral bereikt te worden door grenzen aan te geven voor de bepalingen in nationaal recht,



vooral bepalingen die de arbeidstijd betreffen. Deze harmonisatie is bedoeld om een betere bescherming te bieden voor de veiligheid en gezondheid van de arbeiders door minimale rusttijden voor hen te waarborgen.

De Arbeidstijdenrichtlijn definieert arbeidstijd in artikel 2, eerste lid, als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken. De tijd die buiten deze definitie valt, wordt ingevolge artikel 2, tweede lid, als rusttijd beschouwd. Het Hof van Justitie benadrukt in deze zaak dat er geen sprake kan zijn van een tussencategorie en dat afwijken van artikel 2 van de Arbeidstijdenrichtlijn niet mogelijk is.

Wat het criterium uitoefening van functie/werkzaamheden betreft stelt het Hof van Justitie dat de reizen die de werknemers maken om de door hun werkgever aangeduide klanten te bezoeken, het noodzakelijk instrumentum is om technische werkzaamheden bij die klanten te kunnen uitvoeren, zodat de werknemers tijdens die tijd wel degelijk werkzaam zijn.

Wat het criterium ter beschikking van de werkgever betreft stelt het Hof van Justitie dat de werknemers wel degelijk ter beschikking van de werkgever staan, ook al legt de werkgever niet op welke weg zij moeten volgen. In deze noodzakelijke verplaatsingstijd kunnen zij hun tijd immers niet vrij inrichten en hun eigen belangen nastreven.

Wat het criterium werkzaam betreft, met name aanwezig zijn op de plaats van tewerkstelling, is het Hof van Justitie van oordeel dat de werkplek van de werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek niet kan worden beperkt tot de plaatsen, op de locaties van de klanten van hun werkgever, waar zij hun werkzaamheden concreet uitvoeren.

Uit wat voorafgaat volgt dat voor werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek de verplaatsingstijd tussen hun woonplaats en de eerste klant/werkplaats en van de laatste klant/werkplaats naar hun woonplaats arbeidstijd is. De werknemers verplaatsen zich immers op bevel van de werkgever met het oog op het uitvoeren van een bepaalde opdracht.

Een ander oordeel zou leiden tot een situatie in strijd met het doel van de richtlijn, welke de veiligheid en gezondheid van de werknemers beschermt door –onder andere – een noodzakelijke minimum rusttijd te garanderen.

De door de NV ontwikkelde argumenten dat de principes van voormeld arrest van het Hof van Justitie geen toepassing kunnen vinden in de zaak die voor het arbeidshof ter beoordeling voorligt, kunnen niet worden bijgetreden.



Het arrest van het Hof van Justitie verduidelijkte inderdaad dat de situatie bij Tyco anders is geweest. Voorheen bestonden er regionale kantoren. Werknemers meldden zich elke dag op een regionaal kantoor, om vervolgens vanuit daar richting de eerste klant te vertrekken. Na hun laatste klant keerden zij terug naar het kantoor. Op dat ogenblik werd de reistijd naar de eerste klant en vanaf de laatste klant wel als arbeidstijd beschouwd. Bij de opheffing van de regionale kantoren is dit veranderd.

Het Hof verwijst naar deze oude situatie om te verduidelijken dat de reis naar en van de klanten een noodzakelijk onderdeel van de activiteiten en verplichtingen van de werknemers was. De situatie is vervolgens veranderd, maar het karakter van de reis niet.

Doordat het reizen voor een werknemer zonder vaste of gebruikelijke werkplek een integraal onderdeel van zijn of haar werk is, kan de werkplek van hen niet beperkt worden tot de fysieke plek waar zij arbeid leveren bij een klant. Bovendien kan de werknemer tijdens de reis instructies ontvangen van de werkgever. Het zijn deze feiten die het Hof van Justitie betreft in de uitspraak om tot de conclusie te komen dat de reistijd van de werknemers van Tyco valt onder de definitie van arbeidstijd als in artikel 2, eerste lid, van de Arbeidstijdenrichtlijn.

Waarom de situatie waarbij men een lijst krijgt met de te bezoeken schoonmaakadressen, zoals in deze het geval is, wezenlijk zou verschillen van de situatie waar een lijst met de te bezoeken klanten wordt gegeven, zoals de NV wil doen uitschijnen, is voor het arbeidshof een volstrekt raadsel.

Tot slot kan ook de argumentatie van de NV dat de tijd waarin de werknemer zich voor rekening van eenzelfde werkgever verplaatst tussen twee werven, niet als arbeidstijd kan worden gekwalificeerd, niet worden bijgetreden.

Er kan immers niet de geringste betwisting over bestaan dat de werknemers gedurende deze verplaatsingen tussen twee werkplaatsen ter beschikking zijn van de werkgever en zich voor rekening van de werkgever moeten verplaatsen tussen twee arbeidsplaatsen, zelfs wanneer deze werknemers geen effectieve arbeidsprestaties leveren tijdens de verplaatsing. Op dat ogenblik kunnen de werknemers namelijk niet vrij beschikken over hun tijd, staan zij ter beschikking van de werkgever en maken zij de reis op verzoek van die werkgever (cf. Cass. 13 april 1992, *Soc.Kron.* 1992, p.300).

De omstandigheid dat er tussen de werkplaatsen soms meer tijd aanwezig was dan de verplaatsingstijd die effectief nodig was om zich tussen twee werkplaatsen te begeven, doet daaraan niets af. De NV gaat er immers aan voorbij dat de verplaatsingstijd tussen de prestaties bij verschillende klanten, waarbij de prestaties opeenvolgend zijn, door haarzelf als zodanig werden ingepland en dat deze verplaatsingen tussen twee arbeidsplaatsen en de



tussentijd tussen twee werven onvoorwaardelijk door mevrouw V moesten worden opgevolgd ingevolge de expliciete opdracht van de NV.

De verwijzing door de NV naar enkele van haar track- en tracerapporten, waarvan niet betwist wordt dat zij nooit aan mevrouw V tijdens de uitvoering van haar arbeidsovereenkomst werden meegedeeld en waarvan de inhoud dan ook terecht door mevrouw V wordt betwist omdat manipulaties niet uitgesloten zijn, is dan ook niet relevant.

2.3. De vergoeding voor de verplaatsingstijd van de woonplaats naar de eerste en laatste plaats van tewerkstellingen en voor de verplaatsingstijd tussen de twee werven

Noch de Europese, noch de Belgische wetgeving voorziet in bepalingen over vergoedingen van arbeidstijd.

Individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen verschillende tarieven vastleggen voor de effectieve arbeidsuren en de verplaatsingstijd. Zo kan een collectieve arbeidsovereenkomst reglementair bepalen dat de arbeidstijd die besteed wordt aan verplaatsingen op een andere wijze worden betaald dan de effectieve prestaties.

In het Paritair Comité 121 (schoonmaaksector) – waaronder de NV ressorteert m.b.t. de tewerkstelling van haar arbeiders- werd een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in verband met de vergoeding van de reistijden tussen de werven.

Artikel 17 van de cao van 30 juni 2011 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 10 oktober 2012, BS 7 november 2012) bepaalt:

“Wanneer werklieden verschillende onmiddellijk opeenvolgende werven moeten bedienen, behalve voor de ruitenwassers, de vlinderploegen, de schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes, de ophaling van afval en de industriële reiniging zoals beschreven in categorie 8 en voor zover er niet meer dan 3 uur ligt tussen het eind van de vorige werf en het begin van de volgende en dat de afgelegde weg 1 kilometer overstijgt, moet de tijd die nodig is om zich van de ene werf naar de andere te begeven, op een forfaitaire manier vergoed worden, door middel van een tussenkomst van (...). Onder vlinderploegen wordt verstaan: de werknemers die hoofdzakelijk belast zijn met het vervangen van collega’s wiens arbeidsovereenkomst is geschorst. Onder hoofdzakelijk wordt verstaan: meer dan 50% van de arbeidstijd.” (eigen onderlijning).

Uit deze bepaling van de cao volgt dat deze forfaitaire vergoeding (en dus lagere vergoeding dan het loon voor effectieve arbeid) voor de verplaatsingstijd tussen de werven niet geldt



voor onder meer de vlinderploegen en de schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes.

In deze twee gevallen moeten voor de uren verplaatsingstijd hetzelfde loon als de effectieve arbeid worden betaald.

Zoals de eerste rechters is ook het arbeidshof van oordeel dat mevrouw V_i gedurende haar volledige tewerkstelling deel uitmaakte van een vlinderploeg, minstens een ploeg die schoonmaakwerkzaamheden uitvoerde in rondes.

Vooreerst betwist de NV niet dat mevrouw V_i vóór mei 2013 aan de door de sectorale cao bepaalde vereisten van een vlinderploeg beantwoordde.

In de mate dat de NV in dit verband doet gelden dat er tussen de werkplaatsen soms meer dan drie uur gelegen was en er dus meer tijd was dan de verplaatsingstijd die effectief nodig was om zich tussen twee werkplaatsen te begeven, verwijst het arbeidshof naar wat het in dit kader heeft geoordeeld onder IV.2.2. van dit arrest.

Verder valt mevrouw V_i; waarvan niet betwist wordt dat zij vóór mei 2013 deel uitmaakte van de vlinderploeg, buiten de sectorale regeling van een forfaitaire vergoeding, en dus ook buiten de regeling die stelt dat er geen forfaitaire vergoeding wordt betaald als er meer dan drie uren tussen twee werven liggen.

Op basis van de stukken van het dossier moet noodzakelijk worden besloten dat mevrouw V_i ook na mei 2013 nog steeds tot een vlinderploeg behoorde.

In dit verband kan nuttig verwezen worden naar onder meer de stukken 99-102 van het dossier van mevrouw V_i waaruit blijkt dat mevrouw V_i (en haar echtgenoot) werden ingeschakeld ter vervanging van collega's waarvan de arbeidsovereenkomst was geschorst, naar de wekelijkse werkplanningen (stukken 124-142 dossier V_i), waaruit blijkt dat mevrouw V_i (en haar echtgenoot) steeds op andere werven werden tewerkgesteld en het verslag van de ondernemingsraad d.d. 31 maart 2015 (stuk 105 dossier V_i) waarbij wordt bevestigd dat "mevrouw V_i een vervangploeg was, die aldus aanspraak kon maken op een telefoon en bijgaande telefoonvergoeding."

De bewering van de NV, onder verwijzing naar een excel-bestand met een overzicht van de werven onder haar stuk 21, dat mevrouw V_i vanaf mei 2013 geen deel meer uitmaakte van een vlinderploeg omdat zij vanaf die datum slechts 16,25% van haar tijd een vlinderploeg (cf. mobiele ploeg), zou hebben gevormd, kan niet worden bijgetreden.

Vooreerst is dit excel-bestand een eenzijdig document dat door de NV werd opgesteld n.a.v. deze procedure, terwijl uit de andere in dit overzicht opgenomen werven absoluut niet kan



worden afgeleid dat mevrouw V. niet werd belast met het vervangen van collega's wiens arbeidsovereenkomsten waren geschorst.

Zelfs aangenomen dat mevrouw V. vanaf mei 2013 niet meer kan worden gekwalificeerd als een vlinderploeg, dan nog moet worden vastgesteld dat zij vanaf die datum beantwoordde aan de criteria van een ploeg die schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes verrichtte.

Artikel 17 van de cao van 11 juni 2011 verstaat onder werkzaamheden in rondes:

- betreft één of meerdere personen
- de werknemers moeten vanwege hun werkgever formele instructies ontvangen zoals, de lijst van klanten, de plaats, de beschrijving van de uit te voeren werken, de duur, benodigde productiemiddelen....
- het vertrekpunt is in principe ook het aankomstpunt, na uitvoering van de prestaties op de verschillende werven en dit op een onmiddellijk opeenvolgende wijze.

Op basis van de weekplanningen moet noodzakelijk worden besloten dat mevrouw V. formele richtlijnen ontving van de NV m.b.t. de lijsten van de te bezoeken klanten, de plaats van de werkzaamheden en de beschrijving van de uit te voeren werken e.d.

Ook het vertrek-en aankomstpunt was gelijk, met name de woonplaats van mevrouw V (cf. IV.2.2. van dit arrest), terwijl mevrouw V. in het door haar bijgebrachte stuk 11 uitdrukkelijk wordt aangesproken met "Beste Rondes".

Vermits mevrouw V tewerkgesteld was in een vlinderploeg, minstens een schoonmaakploeg georganiseerd in rondes, maakt zij terecht aanspraak op loon voor arbeidstijd.

Met betrekking tot de berekening van haar vordering heeft mevrouw V terecht rekening gehouden met:

- het hierboven uiteengezet principe dat de verplaatsingstijd van mevrouw V. (zonder vaste werkplek) om van haar woonplaats naar de plaats van de door de NV aangeduide eerste en laatste klanten te begeven alsook de tijd om zich tijdens de werkdag van de plaats van een klant naar die van een andere te begeven arbeidstijd is
- het feit dat er sprake is van overuren in het regime waar de weegrens voor overloon 37 uren bedraagt: het bij de NV toepasselijke arbeidsreglement voorziet weliswaar in een overschrijding van de bij artikel 19 van de Arbeidswet vastgestelde grenzen van de wekelijkse arbeidsduur (toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis § 1 van de Arbeidswet) en bevat de vermeldingen zoals voorgeschreven bij artikel 20bis § 1 van de Arbeidswet (zoals de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd; het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het



uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd twee uren mogen overschrijden en zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uur mag overschrijden enz.), maar samen met mevrouw V_i moet ook het arbeidshof vaststellen dat de flexibele/veranderlijke uurroosters niet in het arbeidsreglement van de NV worden opgenomen (cf. stuk 5 dossier NV).

Het stelsel van de flexibele uurroosters laat de werkgever immers niet toe om zijn werknemers tewerk te stellen buiten de werkroosters die voorkomen in het arbeidsreglement. Daarom moet het arbeidsreglement alle alternatieve uurroosters vermelden die kunnen worden toegepast door de werkgever in het kader van dit stelsel, wat in deze duidelijk niet is gebeurd. Net zo min wordt aangetoond door de NV dat een afschrift van dit arbeidsreglement aan de werknemers werd overhandigd en naar het bevoegde district van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten werd gezonden.

- het feit dat arbeidstijden en rijtijden werden opgesteld conform de weekplanningen, waarvan de correctheid door de NV niet wordt betwist (cf. de bevestiging van de NV op de openbare zitting van 21 november 2016 voor de eerste rechters, cf. PV van terechtzitting op die datum)
- en terecht verwezen naar haar berekeningen desbetreffend onder haar stukken 156 - 158, waarvan de becijfering als zodanig niet worden betwist door de NV.

Bijgevolg dient de NV te worden veroordeeld tot betaling van 56.322,30 euro bruto loon voor de periode 20 december 2010 tot en met 24 november 2014.

Er zijn dan ook geen redenen voorhanden om op het in ondergeschikte orde geformuleerde verzoek van de NV tot aanstelling van een deskundige in te gaan.

Het hoger beroep van de NV is wat dit punt betreft niet gegrond.

2.4. Maaltijdvergoedingen-incidenteel beroep

Artikel 11 van de sectorale cao van 30 juni 2011 bepaalt:

“Na 1 uur arbeid gedurende één dag, schaftijd niet inbegrepen, zal een forfaitaire vergoeding van maximum 12,1175 EUR, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, voor een lichte maaltijd verschuldigd zijn, tegen overhandiging van kasbon die de aankoop verantwoordt.”

De door mevrouw V bijgebrachte bewijsstukken tonen met de rechtens vereiste zekerheid aan dat zij op de door haar vermelde dagen meer dan 10 uur arbeid heeft verricht,



terwijl voor die dagen tevens de kasbons worden voorgelegd die de aankopen rechtvaardigen (cf. stuk 81 van haar dossier).

De vordering tot betaling van 225,73 euro netto (451,49 euro: 2; de voorgebrachte bewijsstukken hebben ook betrekking op de door de echtgenoot van mevrouw V genuttigde maaltijden) komt dan ook gegrond voor.

In de mate dat de eerste rechters in dit verband slechts een bedrag van 213,63 euro toekenden in het motiverend gedeelte van het bestreden vonnis, is dit onbetwistbaar toe te schrijven aan een materiële vergissing.

Het incidenteel beroep van mevrouw V is wat dit punt betreft dan ook gegrond.

2.5. De opzeggingsvergoeding: vaststelling van contractbreuk- eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst -incidenteel beroep

Krachtens artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, degenen die ze hebben aangegaan tot wet. Zij kunnen niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Hieraan doet de omstandigheid dat overeenkomsten te goeder trouw moeten worden uitgevoerd, geen afbreuk.

Artikel 20, enig lid, 1°, van de Arbeidsovereenkomstenwet, verplicht de werkgever de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen.

Uit deze wetsbepalingen volgt dat de partij die eenzijdig, al is het maar tijdelijk, een van de wezenlijke bestanddelen van de arbeidsovereenkomst wijzigt, op onrechtmatige wijze die overeenkomst onmiddellijk beëindigt. (Cass. 4 februari 2002, S.01.0103.N, www.cass.be, op datum)

Uit die wetsbepalingen volgt tevens dat de werkgever niet zonder tekort te komen aan zijn contractuele verplichtingen, de overeengekomen voorwaarden eenzijdig kan wijzigen of herroepen, ook al is die wijziging weinig belangrijk of slaat zij op een bijkomstig gegeven van de overeenkomst. (Cass. 13 oktober 1997, A.C. 1997, 400; www.cass.be, op datum)

Daartoe is niet vereist dat de wijziging belangrijk is, voor zover ze niet onbeduidend is, en wordt evenmin vereist dat de wijziging de werknemer schade toebrengt, noch dat de uitvoering van de arbeid in hoge mate verzwaard wordt.



De beëindiging van de arbeidsovereenkomst door eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de overeenkomst is niet afhankelijk van de afweging van het persoonlijk belang van de werknemer tegenover het economisch belang van de werkgever.

Aan genoemde beginselen kan geen afbreuk worden gedaan door het zogenaamde “ius variandi” (lees: wijzigingsrecht) van de werkgever of door het belang van de onderneming, de noodwendigheden van de onderneming, de sociaal-economische context, of de economische moeilijkheden waarin de onderneming zou verkeren, of het feit dat de werkgever de wijzigingen niet willekeurig doorvoert.

Het overeengekomen uurrooster is ontegensprekelijk een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Het staat als zodanig niet ter betwisting dat partijen op 20 december 2010 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarbij mevrouw V werd tewerkgesteld in een stelsel van 5-dagenweek, met een arbeidsduur van 32 uur per week met een vast werkrooster (8-12 uur en van 12.30-15 uur, met uitzondering van vrijdag waar een tewerkstelling tot 14.30 uur was voorzien).

Het staat evenmin ter betwisting dat mevrouw V - dit wordt als zodanig ook uitdrukkelijk erkend in conclusie- onmiddellijk na haar indiensttreding steeds een variabele tewerkstelling heeft gekend en in feite nooit arbeidsprestaties heeft verricht volgens een vast uurrooster. Voor juli 2014 heeft mevrouw V nooit enig geprotest geuit tegen deze tewerkstelling met een variabel uurrooster.

Pas met aangetekende brief van 2 juli 2014 stelde de vakorganisatie van mevrouw V de NV in gebreke om het uurrooster zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst d.d. 20 december 2010 te respecteren. (stuk 49 dossier V

Tussen partijen werd omtrent de uitvoering van de arbeidsovereenkomst heen en weer geschreven en heeft ook overleg plaatsgevonden.

Met aangetekende brief van 4 november 2014 deelde de raadsman van mevrouw V aan de NV het volgende mee (stuk 70 dossier V):

“ In die zin maan ik u aan om enerzijds bij het overmaken van het eerstvolgende uurrooster, U zich in regel te stellen met de arbeidsovereenkomst, nl. een planning voor cliënt opstellen met klanten binnen het vaste uurrooster van cliënt.

Anderzijds maan ik U zowiezo aan om uiterlijk op 10.11.2014 U in regel te stellen met de bepalingen zoals voorzien in de arbeidsovereenkomst, dit wil zeggen elke weekdag van 8u tot 12 u en van 12u30 tot 15 u, met uitzondering van vrijdag, nl. tot 14u30. (stuk 70 dossier Vervier)”



Met brief van 5 november 2014 reageerde de NV op dit schrijven als volgt:

"Wij hebben uw voormelde schrijven in goede orde ontvangen en nota genomen van de inhoud.

Wat de praktische modaliteiten betreft wensen wij duidelijk te stellen dat, in tegenstelling tot uw bewering als zou de firma niet bereid zijn om een oplossing te vinden, wel degelijk in de mate van de beschikbare opdrachten reeds een gedeeltelijke tegemoetkoming heeft gedaan mbt het uurrooster van betrokken werknemers. Aan het feit dat het de firma aan werkaanbiedingen ontbreekt die binnen het verwachtingspatroon van betrokken werknemers vallen, gaat u volledig voorbij. Wij verwijzen hiervoor ook naar het schrijven aan de vakorganisatie van betrokken medewerkers dd. 6 oktober 2014.

Op basis van voorgaande motivering moeten wij u dan ook melden dat wij niet in de mogelijkheid verkeren om noch bij een eerstvolgende uurrooster noch uiterlijk op 10 november 2014 aan uw aanmaning te voldoen.

Wat de juridische aspecten betreft kunnen wij u meedelen dat de firma wordt geadviseerd door dhr. J. en op basis hiervan van oordeel is dat er geen enkel argument is om het standpunt van de firma in twijfel te trekken.

Maar zoals gezegd is de situatie zoals ze zich vandaag voordoet eerder toe te schrijven aan een gebrek aan aanbod dan aan de wil om tegemoet te komen aan de wens van de werknemers.

Wij zijn er dan ook van overtuigd dat u betrokken werknemers correct zal inlichten en dat zij in afwachting van andere opportuniteiten het voorliggend uurrooster uitvoeren. "

Met brief van 13 november 2014 verzond de raadsman van mevrouw V een aangetekende brief met een laatste aanmaning waarbij de NV werd uitgenodigd zich volledig in regel te stellen met i.p.v. vaste uurrooster zoals voorzien in de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, dit uiterlijk op 21 november 2014.

Met brief van 22 november 2014 stelde mevrouw V contractbreuk vast ten laste van de NV.

Uit deze niet betwiste feitelijke elementen blijkt duidelijk en ondubbelzinnig dat partijen nooit uitvoering hebben gegeven aan het contractueel overeengekomen uurrooster en dat mevrouw V gedurende minstens 3,5 jaar nooit heeft geprotesteerd tegen een tewerkstelling met variabele uurroosters.

Wanneer de werkgever eenzijdig de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst wijzigt, kan de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende een langere periode dan nodig om standpunt in te nemen t.a.v. het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst, impliceren dat afstand werd gedaan van het recht zich op de eenzijdige beëindiging te beroepen, zelfs wanneer het verder zetten van de arbeidsrelatie gepaard ging met het formuleren van een voorbehoud (Cass. 7 januari 1980, RW 1980-1981, 1214).



In deze moet noodzakelijk aanvaard worden dat mevrouw V langer dan nodig gewacht heeft om een standpunt in te nemen over het al dan niet aanvaarden van de door de NV sinds het begin van de tewerkstelling opgelegde nieuwe uurrooster.

Rekening houdend met het feit dat sinds de aanvang van de tewerkstelling eind december 2010 variabele arbeidsprestaties werden verricht door mevrouw V is de vaststelling van contractbreuk op 22 november 2014 omdat geen gevolg werd verleend aan haar vraag in juli 2014 om tewerkgesteld te worden volgens het vast uurrooster zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst van 18 november 2010 wel laattijdig, in die zin dat mevrouw V langer dan nodig heeft gewacht om standpunt in te nemen over de door de NV gewijzigde uurroosters.

Voor het eerst in graad van beroep doet mevrouw V gelden dat zij in juni 2014 systematisch werd belast met het presteren van avonddiensten en dat deze eenzijdige wijziging heeft geleid tot het invoeren van contractbreuk lastens de NV.

Het arbeidshof kan deze zienswijze niet bijtreden.

Het arbeidshof stelt immers vast dat het protest van mevrouw V sinds juli 2014 betrekking heeft op het feit dat zij geen avonduren meer wenste uit te voeren.

Nochtans is het niet voor enige discussie vatbaar dat mevrouw V vanaf de aanvang van haar tewerkstelling steeds op vrijwillige basis variabele arbeidsuren heeft gepresteerd (stukken 51, 53 dossier V), waaronder ook avondprestaties (de tewerkstelling in de late ploeg is voorzien van 15 uur tot 23 uur, zodat er geen sprake is van uitvoering van nachtarbeid, cfr. stuk 5, bijlage 1 dossier NV), en dat zij daartegen nooit heeft geprotesteerd.

De omstandigheid dat mevrouw V vanaf juli 2014 meer avondprestaties dan voorheen diende te verrichten kan dan ook, gelet op het feit dat mevrouw V zich meer dan 3,5 jaar akkoord heeft verklaard met het uitvoeren van variabele uurroosters, waarvan het uitvoeren van avondprestaties inherent deel uitmaakt, niet gekwalificeerd worden als een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Uit wat voorafgaat volgt dat mevrouw V dan ook ten onrechte contractbreuk ten laste van de NV heeft vastgesteld, zodat de NV niet kan gehouden zijn tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

Het incidenteel beroep van mevrouw V is wat dit punt betreft niet gegrond.



2.6. De beschermingsvergoeding

Dat mevrouw V : plaatsvervangend lid was van de ondernemingsraad, effectief lid was van het CPBW alsook syndicaal afgevaardigde wordt als zodanig niet betwist.

Sub V.2.5. heeft het arbeidshof geoordeeld dat mevrouw V : ten onrechte contractbreuk ten laste van de NV heeft vastgesteld, zodat zij geacht wordt zelf de arbeidsovereenkomst te hebben verbroken.

Vermits de NV niet overgegaan is tot ontslag en in deze ook geen ontslag om dringende reden door de NV werd ingeroepen, hebben de eerste rechters terecht geoordeeld dat mevrouw Vervier geen recht heeft op de betaling van een beschermingsvergoeding.

Het incidenteel beroep van mevrouw V is wat dit punt betreft niet gegrond.

2.7. De oorspronkelijke tegenvordering van de NV: uitbetaalde mobiliteitsvergoeding

De NV heeft een tegenvordering ingesteld die ertoe strekt mevrouw V te veroordelen tot terugbetaling van de door haar in de periode van 20 december 2010 tot 24 november 2014 aan mevrouw V betaalde mobiliteitsvergoeding ter dekking van de regeling rij-en arbeidstijden.

Gelet op hetgeen werd uiteengezet sub IV.2.3. en gelet op het feit dat mevrouw V op zich niet betwist deze kilometervergoeding te hebben ontvangen, komt de door de NV ingestelde tegenvordering ten bedrage van 4.880,09 euro netto, waarvan de becijfering niet wordt betwist, gegrond voor.

2.8. De oorspronkelijke tegenvordering van de NV: de opzeggingsvergoeding

De NV heeft een tegenvordering ingesteld teneinde mevrouw V te veroordelen tot betaling van een opzeggingsvergoeding ten bedrage van 2.770,32 euro.

Sub V.2.5. heeft het arbeidshof geoordeeld dat mevrouw V ten onrechte contractbreuk ten laste van de NV heeft vastgesteld, zodat zij geacht wordt zelf de arbeidsovereenkomst te hebben verbroken.



De vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding van 2.770,32 euro, waarvan de becijfering als zodanig niet ter discussie staat, is dan ook gegrond.

Het incidenteel beroep van mevrouw V is wat dit punt betreft niet gegrond.

2.9. Afgifte sociale en fiscale documenten

De loonachterstallen en maaltijdvergoedingen waartoe de NV bij dit arrest wordt veroordeeld, rechtvaardigt de veroordeling van de NV tot afgifte van de wettelijk voorgeschreven, overeenstemmende sociale en fiscale documenten.

Niets in het dossier laat echter toe te besluiten dat het nodig of zelfs maar wenselijk zou zijn de veroordeling tot afgifte van deze documenten te bevelen onder verbeurte van een dwangsom.

2.10. Kapitalisatie van interesten

Mevrouw V vordert de toepassing van artikel 1154 B.W. om intrest toe te kennen op de interesten die minstens één jaar vervallen zijn op het ogenblik van de vraag tot kapitalisatie.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 1154 B.W. kunnen vervallen interesten van kapitalen interesten opbrengen, ofwel ten gevolge van een gerechtelijke aanmaning ofwel ten gevolge van een bijzondere overeenkomst, mits de aanmaning of de overeenkomst betrekking heeft op interesten die ten minste voor een heel jaar verschuldigd zijn.

De neerlegging van een conclusie ter griffie kan gelden als een handeling die gelijkwaardig is aan de bij artikel 1154 B.W. vereiste gerechtelijke aanmaning, wanneer in die conclusie de aandacht van de schuldenaar wordt gevestigd op de kapitalisatie van de intrest (Cass., 18 juni 1981, Arr. Cass. 1980-81, 1212; Cass., 17 januari 1992, Arr. Cass., 1991-92, 436).

De door mevrouw V in haar conclusie van 30 juni 2017 gevraagde kapitalisatie kan worden toegestaan op de interesten die op 30 juni 2017 ten minste voor een jaar verschuldigd zijn.



BESLISSING

Het arbeidshof,

Trekt de zaak in toepassing van artikel 1068, tweede lid van het Gerechtelijk Wetboek, tot zich.

Zegt voor recht dat het bestreden vonnis een materiële vergissing bevat, namelijk dat het werd uitgesproken op 19 december 2016 in plaats van op 16 december 2016.

Verklaart het hoger beroep van de NV ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Verklaart het incidenteel beroep van mevrouw V ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Vernietigt het vonnis van 19 december 2016 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Turnhout.

Spreekt opnieuw recht.

Verklaart de hoofdvordering van mevrouw V tot betaling van loonachterstal rij-arbeidstijd en van achterstallige maaltijdvergoedingen gegrond als volgt.

Veroordeelt de NV tot betaling aan mevrouw V van:

- 56.322,30 euro bruto loonachterstal over de periode van 20 december 2010 tot 24 november 2014
- 225,73 euro netto achterstallige maaltijdvergoedingen

te vermeerderen met de wettelijke interest vanaf 24 november 2014 en de gerechtelijke interest vanaf 29 december 2014.

Veroordeelt de NV tot afgifte van de overeenstemmende sociale (loonbrieven, individuele rekening, formulier C4) en fiscale documenten (281.10).

Zegt voor recht dat de door de NV verschuldigde interest opnieuw wordt gekapitaliseerd op 30 juni 2017 en dat de aldus gekapitaliseerde interesten bij de hoofdsom worden gevoegd en opnieuw interesten afwerpen.

Verklaart de hoofdvorderingen van mevrouw V tot betaling van een opzeggingsvergoeding en een beschermingsvergoeding ongegrond.

Verklaart de tegenvordering van de NV tot terugbetaling van mobiliteitsvergoeding (kilometervergoeding) en een opzeggingsvergoeding gegrond als volgt.



Veroordeelt mevrouw V tot betaling aan de NV van:

- 4.880,09 euro netto mobiliteitsvergoeding (kilometervergoeding) over de periode van 20 december 2010 tot 24 november 2014
- 2.770,32 euro opzeggingsvergoeding

te vermeerderen met de verwijlinteresten vanaf 24 november 2014 en de gerechtelijke interesten vanaf 31 juli 2015 tot de dag van algehele betaling.

Mevrouw V en de NV worden respectievelijk veroordeeld tot 10% en 90% van de kosten van beide aanleggen die als volgt worden vereffend:

door mevrouw V begroot op:

- 3.600,00 euro RPV eerste aanleg
- 6.000,00 euro RPV hoger beroep

door de NV begroot op:

- 6.000,00 euro RPV eerste aanleg
- 6.000,00 euro RPV hoger beroep

Aldus gewezen door:

Hilde CROISIAU, kamervoorzitter,

Roger VERMEULEN, raadsheer in sociale zaken als werkgever,

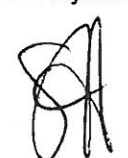
Eddy DE DECKER, raadsheer in sociale zaken als werknemer - arbeider,


Roger VERMEULEN


Eddy DE DECKER


Hilde CROISIAU

en uitgesproken door de voorzitter van de derde kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in openbare terechtzitting van 17 april 2018 met bijstand van griffier – hoofd van dienst Sandra VAN DEN EYNDE.


Sandra VAN DEN EYNDE


Hilde CROISIAU

