

Conclusie

van de Advocaat-Generaal J. du Jardin

in de zaak A 96/3 - COTRABEL BVBA tegen LAUTE Dirk.

Achtergrond - Onderwerp van de prejudiciële vragen

Aan de arbeidsovereenkomst die verweerder met eiseres had gesloten werd door deze laatste een einde gesteld.

Verweerder vorderde de veroordeling van eiseres tot betaling van een uitwinningsvergoeding en tot de afgifte van bepaalde sociale bescheiden "onder verbeurte van een dwangsom".

In eerste aanleg werd de vordering gegrond verklaard. Op het hoger beroep van eiseres, heeft het Arbeidshof te Gent, bij arrest gewezen op 13 maart 1995, het beroepen vonnis bevestigd.

Tegen dit arrest heeft eiseres cassatieberoep ingesteld, uitsluitend tegen de beslissing over de dwangsom.

Schending werd aangevoerd van onder meer artikel 1385*bis* eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd in dit wetboek bij artikel 2 van de wet van 31 januari 1980 houdende goedkeuring van de Benelux-Overeenkomst houdende Eenvormige Wet betreffende de dwangsom.

Het Belgische Hof van cassatie heeft in zijn arrest van 3 juni 1996 geoordeeld :

"dat, krachtens artikel 21 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de werkgever (*te dezen eiseres*) bij het einde van de overeenkomst verplicht is de werknemer (*te dezen verweerder*) alle sociale bescheiden te overhandigen".

Het Hof van cassatie oordeelt evenwel "dat krachtens artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, een dwangsom niet kan worden opgelegd ten aanzien van de nakoming van arbeidsovereenkomsten";

"Hieruit blijkt, vervolgt het Hof van cassatie, dat de Belgische wetgever een band legt tussen de verplichting tot afgifte van de bedoelde sociale bescheiden en de arbeidsovereenkomst"

De vraag stelt zich derhalve of "de vordering tot afgifte van de sociale bescheiden, die aan een werknemer krachtens de wet door de werkgever moeten worden overhandigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, een rechtsvordering is *tot nakoming van arbeidsovereenkomsten*" (arrest, p.5 en 6) ?

- De prejudiciële vragen :

Dit heeft het Hof van cassatie geleid tot het stellen van prejudiciële vragen tot uitlegging van de voormelde Benelux-Overeenkomst:

1°vraag : *"Moet als rechtsvordering tot nakoming van een arbeidsovereenkomst worden begrepen een vordering die wordt ingesteld nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, tot afgifte van sociale bescheiden door een werknemer tegen een werkgever, op grond van een recht dat zonder die arbeidsovereenkomst niet had kunnen ontstaan, maar die niet rechtstreeks beoogt de nakoming te vorderen van de verplichting van de werkgever loon en arbeid te verschaffen ?"*

2° vraag : "Maakt het voor het beantwoorden van de vraag enig verschil uit dat de plicht van de werkegever sociale bescheiden aan de werkenemer te overhandiging na de beëindiging van de overeenkomst berust op de contractuele verplichtingen van de werkgever, dan wel op een wet of op enige andere rechtsgrond ?"

Wat de eerste vraag betreft :

Op grond van artikel 3 van de Benelux-Overeenkomst houdende eenvormige wet betreffende de dwangsom wordt aan de Overeenkomstsluitende Partijen de mogelijkheid geboden "alle of sommige rechtsoverdrachten tot nakoming van arbeidsovereenkomsten van het toepassingsgebied van de eenvormige wet uit te sluiten".

Na een moeizame en vrij uiteenlopende parlementaire voorbereiding, heeft de Belgische wetgever van die mogelijkheid gebruik gemaakt.

Volgens de tekst van art.1385bis, eerste lid *in fine*, van het Gerechtelijk wetboek kan de dwangsom "niet worden opgelegd (...) ten aanzien van de vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten".

In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp houdende goedkeuring van de Benelux-Overeenkomst (Parl.St.,Kamer, 1977-78,n.353/1), en in het verslag namens de Commissie van de Buitenlandse Zaken uitgebracht door de

heer Storme (Parl.st.,Senaat, 1977-78,n.404/2), wordt geen of weinig uitleg verstrekt aangaande artikel 3 van de Benelux-Overeenkomst.

Er wordt wel verwezen naar de gemeenschappelijke memorie van toelichting van de Benelux-Overeenkomst.

M.b.t. artikel 3 wordt in dit document de mogelijkheid tot uitsluiting van de dwangsom als volgt verantwoord : " De Overeenkomstsluitende Partijen (kunnen) de rechter verbieden een dwangsom op te leggen bij gedingen tussen werkgever en werknemer. Het leek gewenst de Overeenkomstsluitende Partijen in deze uiterst delicate materie, die nauw verband houdt met de verhouding tussen werkgevers en werknemers, volledig de vrije hand te laten. (...) Geen ander voorbehoud kan worden gemaakt (...)".

Terwijl de oorspronkelijk tekst van het voormeld wetsontwerp geen uitsluiting had voorzien, heeft de voor advies geraadpleegde Nationale Arbeidsraad de volgende tekst voorgesteld : "een dwangsom kan (...) niet worden opgelegd t.a.v. de vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten" (advies van 26 september 1979).

Welk was de reden voor die uitsluiting ?

Volgens het verslag namens de Verenigde Commissies voor de justitie en de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg, kon de uitsluiting van de arbeidsovereenkomsten worden aanvaard "vooral om het instituut van de dwangsom zo spoedig mogelijk in België te kunnen invoeren". Een amendement met die opzet werd eenparig aangenomen (Parl.St.,Senaat,1979, n.177/4,p.3).

Wel dient opgemerkt dat deze zienswijze door de rechtsleer werd

bekritiseerd (Zie o.m.: Nijssen B., *L'astreinte et le droit social*, in ITOAU, Tien jaar toepassing van de dwangsom, Brussel, Creadif, 1991, 191; Van Compernelle, J., *V° Astreinte*, in Répertoire Notarial, T.XIII,6, Brussel Larcier, 1992; David-Constant, S., *La fin d'une disgrâce : l'avènement de l'astreinte en droit belge*, in Etudes dédiées à A. Weill, Paris, Dalloz-Litec, 1983, p.190,n.11; Moreau-Margreve, I., *L'astreinte*, Annales de la faculté de droit de Liège, 1982, p.17, noot 19, en *Principes généraux*, in ITOAU, Tien jaar toepassing van de dwangsom, Brussel, Creadif, 1991, p.34).

Wat wordt er bedoeld met de woorden "*nakoming van arbeidsovereenkomsten*" ex artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek?

Volgens het advies van de Nationale Arbeidsraad zou de term *arbeidsovereenkomst* betrekking moeten hebben op alle arbeidsovereenkomsten zoals omschreven in artikel 1 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, en daarenboven op alle andere soorten arbeidsovereenkomsten die in specifieke wetgevingen kunnen gevonden worden. (Zie : Parl.St., Senaat 1979,n.177/4).

Wat de verplichting tot afgifte van sociale bescheiden betreft, moet worden verwezen naar artikel 21 van voormelde wet van 3 juli 1978.

Die wettelijke bepaling voorzag *oorspronkelijk* dat de werkgever, op vraag van de werknemer, ertoe gehouden was een certificaat van tewerkstelling te overhandigen.

Artikel 21 werd bij de wet van 18 juli 1985 gewijzigd, in die zin dat de werkgever thans verplicht is, bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, alle nodige sociale bescheiden aan de werknemer te overhandigen.

Moet men hieruit afleiden dat de afgifte van sociale bescheiden op een moment dat aan de arbeidsovereenkomst een einde is gesteld, nog een daad van uitvoering van die arbeidsovereenkomst zou zijn, en, mitsdien, als *nakoming ervan* dient beschouwd te worden ?

In het affirmatief geval, zou het opleggen van een dwangsom, ingevolge de uitzondering van artikel 1385*bis*, uitgesloten zijn, met andere woorden zou de verplichting tot afgifte van sociale bescheiden door dwangsom niet afdwingbaar zijn.

In het negatief geval, zou het opleggen van een dwangsom wel toegelaten zijn.

Een uitgangspunt voor de oplossing van die problematiek, waarover de Belgische rechtspraak en rechtsleer verdeeld zijn (Zie bvb : Nijssen,B., *op.cit.*,206, en Van Compernelle,J., *op.cit.*, 6,55-56), zou het volgende kunnen zijn : de uitsluitingsregel, als uitzondering op de hoofdregel, restrictief uitleggen en toepassen (in die zin, Storme, *op.cit.*, Parl.St.,Senaat,1979, 177/2).

In dit opzicht valt alles wat niet de rechtstreekse uitvoering van een arbeidsovereenkomst is onder het gemeenschappelijk regime van de dwangsom.

Volgens een andere strekking van de rechtsleer, moet het gehele domein van de arbeidsovereenkomsten aan de toepassingsfeer van de dwangsom worden *onttrokken*, zodat geen enkele vordering gesteund op verplichtingen uit arbeidsovereenkomsten, hetzij individuele, hetzij collectieve, tot veroordeling tot een dwangsom zou kunnen leiden (Ballon, G., *Dwangsom*, in A.P.R., Gent, Story-scientia, 1980,55, n.155).

Ik ben geneigd te denken dat deze laatste strekking in de parlementaire voorbereiding geen steun kan vinden.

Wat wel uit de parlementaire werken kan blijken, is dat de Belgische wetgever van de door artikel 3 van de Benelux-Overeenkomst geboden mogelijkheid om de dwangsom uit te sluiten, gebruik heeft gemaakt t.a.v. bepaalde arbeidsrechtelijke geschillen, om een snelle uitvoering van de dwangsomwetgeving mogelijk te maken.

De opzet van de wetgever was dus een ruime, en zelfs een zo ruim mogelijke toepassing van de dwangsom. M. Storme meent dat zulks bevorderd werd door de rechtspraak van het Benelux-Gerechtshof (Storme, M., *Een decennium dwangsom*, 333; Storme, M., *Interpretatie van de Eenvormige Wet op de dwangsom*, 308).

Gelet op die opzet, en op grond van een restrictieve uitlegging van de wettelijke tekst, moet, m.i., de toepassing van de uitsluitingsregel zich beperken tot de vorderingen die *rechtstreeks* voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, terwijl voor de overige arbeidsrechtelijke problemen de dwangsomwet wel van toepassing zou zijn.

De omgekeerde oplossing zou aan de door België gemaakte reserve een

overdreven draagwijdte geven, die met de opzet van de wetgever en met de economie van de specifieke rechtsfiguur van de dwangsom niet zou stroken.

De dwangsom mag derhalve worden opgelegd t.a.v. de verplichtingen die hun oorzaak niet rechtstreeks vinden in de arbeidsovereenkomst, maar, bvb, in andere wettelijke bepalingen die automatisch door het beëindigen van een arbeidsovereenkomst van toepassing worden.

Dit is overigens de majoritaire oplossing van de rechtpraak in België.

In zoverre de uitsluitingsregel, omdat hij een uitzonderingsregel uitmaakt, beperkend dient uitgelegd te worden, zou hij niet gelden t.a.v. de rechtsvordering die wordt ingesteld nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en die enkel strekt tot de afgifte van sociale bescheiden door een werkgever aan de werknemer, omdat die vordering niet rechtsreeks de nakoming van een arbeidsovereenkomst beoogt, maar van een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting.

Wat de tweede vraag betreft :

Uit het antwoord op de eerste vraag volgt dat er geen verschil dient gemaakt, of de verplichting tot afgifte op een contractuele, dan wel op een wettelijke, reglementaire of andere rechtsgrond berust.

De tekst van art.1385bis van het Gerechtelijk Wetboek spreekt overigens van "vorderingen ter zake van de nakoming van arbeidsovereenkomsten", en niet van "nakoming van de *wet* op de arbeidsovereenkomsten".

Jean du Jardin,
advocaat-generaal.
Brussel,
20 februari 1997