

rep.nr. 2011-1232

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN DRIE MEI
TWEEDUIZEND EN ELF.**

3e KAMER

bediendecontract

op tegenspraak

definitief

In de zaak :

S

Appellant op hoofdberoep en geïntimeerde op incidenteel
beroep, die op de openbare terechtzitting wordt
vertegenwoordigd door meester Duchateau L. loco
meester Dewael M. , advocaat te Landen,

tegen :

KBC BANK N.V., met maatschappelijke zetel gevestigd
te 1080 Brussel, Havenlaan 2,

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op
incidenteel beroep, die op de openbare
terechtzitting wordt vertegenwoordigd
door meester Oversteyns B., advocaat te Heverlee.

* * *

*

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

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

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 1^{ste} B kamer van de arbeidsrechtbank te Leuven op 24 juni 2010;

- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 7 oktober 2010;

- de conclusie voor de appellant, neergelegd ter griffie op 14 januari 2011;

- de conclusies en aanvullende, tevens syntheseconclusie voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 13 december 2010 en 14 februari 2011;

- de voorgelegde stukken;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 22 maart 2011, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op 26 april 2011 waarop ze verdaagd werd en voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *

*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer S is op 1-10-1981 in dienst getreden als beambte voor CERA-Leuven.

Hij heeft diverse functies uitgeoefend binnen CERA en KBC.

Aanvankelijk werkte hij op de dienst betwiste zaken voor de

behandeling van landbouw- en bedrijvendossiers, later bijzondere dossiers (pauliaanse en zijdelingse vorderingen, exequaturprocedures, ernstige betwistingen).

Daarna kreeg hij de verantwoordelijkheid voor juridische aspecten van bedrijfskredieten. Hij gaf daarover ook les aan nieuwe medewerkers en lokale bankdirecteurs. Hoewel hij van opleiding geen jurist is, werd hem de functie van eerstelijns juridisch adviseur toevertrouwd.

Vanaf 2002 werkte hij op de dienst KPG, bevoegd o.m. voor het blokkeren van rekeningen.

De heer S was sedert 2001 frequent afwezig wegens arbeidsongeschiktheid. In 2000 was hij gedurende 43 dagen afwezig. In 2001 en 2002 telde hij respectievelijk 117 en 146 effectieve werkdagen. In 2003 was hij 33 dagen afwezig en in 2004, 27 dagen. In 2005 was hij afwezig van 24 januari tot en met 31 december. In 2006 was hij gedurende 70 dagen afwezig wegens ziekte en dit was opnieuw het geval van 23-1-2007 tot en met 15-4-2008, van 19-5-2008 tot 22-5-2008 en van 23-5-2008 tot 12-6-2008.

De heer S verduidelijkt dat die afwezigheden tot 2008 het gevolg waren van een arbeidsongeval: een verkeersongeval op het woonwerk traject.

In 2008 was zijn afwezigheid te wijten aan ziekte. De heer S leed aan kanker.

De vennootschap stelt dat zij daarvan niet op de hoogte was. De arbeidsongeschiktheidsattesten vermeldde de reden van de ongeschiktheid niet gelet op het beroepsgeheim.

Vanaf 1-1-2004 werden zijn arbeidsprestaties verminderd met één vijfde in het kader van tijdskrediet.

Na zijn terugkeer uit ziekteverlof op 16.4.2008 werd aan de heer S een nieuwe taak toegewezen: de opvolging van klanten onder voorlopige bewindvoering.

Op 6-6-2008 stelde KBC een einde aan de arbeidsovereenkomst en betaalde een opzeggingsvergoeding uit gelijk aan 90.784,72 euro, overeenstemmend met het loon van 26 maanden. KBC bood tevens een outplacementbegeleiding aan die door de heer Scalais werd aanvaard.

Bij brief van 9-2-2009 verzocht de raadsman van de heer S om de exacte reden voor het ontslag mee te delen en de parameters voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

KBC deelde op 12-2-2009 mee dat de heer S niet meer aangepast was aan de gestelde functievereisten. Bij de beoordeling van zijn prestaties over het jaar 2006 werden deze als matig beoordeeld en tijdens een onderhoud met zijn leidinggevende op 16-4-2008 werd eveneens zijn ondermaats presteren aangehaald m.b.t. efficiëntie en effectiviteit.

Ondanks herhaalde mondelinge en schriftelijke verwittigingen zou geen verbetering zijn ingetreden zodat het ontslag volgens KBC onvermijdelijk was geworden.

Met dagvaarding van 5-6-2009 spande de heer S een geding aan voor de arbeidsrechtbank. Hij vorderde dat KBC zou worden veroordeeld tot betaling van volgende bedragen:

- 19.486,88 euro als bijkomende opzeggingsvergoeding en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop;
- 7.500 euro als schadevergoeding en de gerechtelijke intresten daarop.

In ondergeschikte orde vorderde hij te worden toegelaten om met alle middelen van recht aan te tonen:

- dat hem was meegedeeld dat hij twee maanden de tijd kreeg om zich te bewijzen in zijn nieuwe functie waarna een nieuwe evaluatie zou volgen;
- dat zijn afwezigheid wegens ziekte, meer in het bijzonder de laatste ziekte de reden was om hem die kans niet meer te gunnen en hem te ontslaan.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Zij veroordeelde KBC tot betaling van een saldo opzeggingsvergoeding van 3.484 Euro en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop en wees de vordering voor het overige als ongegrond af, met veroordeling van de heer S tot 2/3^{de} van de gerechtskosten en KBC tot 1/3^{de} ervan.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De heer S is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Hij vordert dat het hof deze zou hervormen en zijn oorspronkelijke vordering volledig zou inwilligen met veroordeling van KBC tot de kosten van het hoger beroep.

KBC verzoekt het hoger beroep van de heer S ongegrond te verklaren en stelt op haar beurt incidenteel hoger beroep in. Zij vordert dat het hof het bestreden vonnis zou vernietigen in de mate geoordeeld werd dat de vordering van de heer S tot het

bekomen van een aanvullende opzeggingsvergoeding gegrond was voor een bedrag van 3.484 euro en haar tot 1/3^{de} van de kosten veroordeelde, het voor het overige te bevestigen en de heer S te veroordelen tot de kosten.

BEOORDELING

I. ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het principaal hoger beroep dat regelmatig is naar vorm, binnen de wettelijke termijn werd ingesteld. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

Dit geldt eveneens voor het incidenteel hoger beroep.

II. TEN GRONDE

OPZEGGINGSTERMIJN

Bij dagvaarding vorderde de heer S nog een saldo opzeggingsvergoeding overeenstemmend met 27 maanden loon. Het is pas bij syntheseconclusie voor de arbeidsrechtbank dat hij zijn vordering optrok tot een vergoeding overeenstemmend met 30 maanden loon.

De arbeidsrechtbank was van oordeel dat de in acht genomen opzeggingstermijn van 26 maanden voor de berekening van de opzeggingsvergoeding ruimschoots toereikend was voor iemand met de capaciteiten van de heer S, de bewezen trouw aan de onderneming en de hertewerkstellingskansen.

Voor bedienden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wier jaarloon het in art 82§3 WAO bepaalde bedrag te boven gaat, wordt de in acht te nemen opzeggingstermijn, bij gebreke aan een akkoord daarover tussen partijen door de rechter bepaald.

Volgens de constante rechtspraak van het Hof van Cassatie houdt de rechter daarbij rekening met de kansen op een spoedige tewerkstelling in een gelijkwaardige betrekking, waarvoor de anciënniteit van de bediende, zijn leeftijd, de aard van zijn functie en het genoten loon relevante criteria worden geacht. (Cass. 17 september 1975, TSR 1976, 14; Cass. 8 september 1980, Arr. Cass. 1980-1981, 17; Cass. 3 februari 1986, JTT 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, RW 1990-1991, 1407; Cass. 9 mei 1984, Soc. Kron. 1994, 253).

De heer S berekende de gevorderde opzeggingsvergoeding op basis van de Claeys formule. Het hof merkt op dat deze formule slechts een gemiddelde weergeeft van wat in de rechtspraak wordt toegekend en acht zich daardoor niet gebonden.

De heer S haalt nog aan dat zijn tewerkstellingskansen bemoeilijkt werden door de crisis in de banksector.

KBC wijst er terecht op dat slechts rekening kan gehouden worden met de toestand op het ogenblik van het ontslag en met de theoretische herklasseringsmogelijkheden en niet met de eventuele werkelijke herklasseringsmoeilijkheden.

De opzeggingstermijn of daarmee overeenstemmende vergoeding moet inderdaad worden bepaald op het ogenblik van het ontslag met in acht neming van de op dat ogenblik bestaande omstandigheden. (Cass. 3-2-2003, JTT 2003, 262; Cass. 6-11-1989, JTT '89, 482)

De crisis in de banksector waarnaar de heer S verwijst, dateert van na het ontslag en kan derhalve niet in aanmerking worden genomen.

Uit de forfaitaire aard van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is op datum van het ontslag, vloeit voort dat slechts de theoretische herklasseringsmogelijkheden worden beschouwd, rekening houdend met de aangehaalde criteria.

Op het ogenblik van het ontslag was de heer S 51 jaar en 9 maanden oud, had hij een anciënniteit van 2 jaar en 8 maanden.

Er was een betwisting over het in acht te nemen basisjaarloon. De heer S berekende dit op 3.675,72 euro, KBC weerhield een bedrag van 3.491,72 euro.

De arbeidsrechtbank bepaalde dit loon op 3.625,72 euro, rekening houdend met een bedrag van 134 euro als terugbetaling van de verplaatsingskosten tussen woon- en werkplaats.

KBC stelt dat de hospitalisatieverzekering via een globale premie werd gedekt, zodat die niet in aanmerking kan worden genomen als voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, aangezien die niet individueel bepaalbaar was en werd hierin door de arbeidsrechtbank gevolgd.

Zij verwijst naar de polis afgesloten met KBC –verzekeringen waaruit

blijkt dat het een derdebetalerssysteem betrof waarbij de beheersvergoeding voor administratieve schadeafhandeling door KBC verzekeringen per schadedossier 50,33 euro bedraagt en de kost per verzekerde op 11,90 euro, waaruit blijkt dat er geen vaste bijdrage was per werknemer.

KBC nam onder bepaalde voorwaarden de hospitalisatiekosten van haar personeel ten laste en meent dat dit niet in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding kan worden opgenomen omdat het de werknemers beschermt tegen inkomensvermindering. Tenslotte stelt ze dat het om een louter liberaliteit ging.

Het ten laste nemen door de werkgever van de hospitalisatiekosten van het personeel, maakt in ieder geval een voordeel uit op grond van de arbeidsovereenkomst. Dit voordeel kan in geld worden gewaardeerd op een bedrag dat doorgaans voor dergelijk voordeel in het raam van een verzekeringspolis wordt betaald en dat ex aequo et bono op 20 euro per maand kan worden bepaald.

Met de kosten voor woon-werkverkeer kan volgens KBC evenmin rekening worden gehouden daar zij geen loon uitmaken en reële uitgaven dekken.

De kosten voor het woon-werkverkeer vallen normaal niet ten laste van de werkgever en dienen door de werknemer met zijn loon te worden bekostigd.

Indien de werkgever deze kosten ten laste neemt betekent dit voor de werknemer een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst en valt dit onder het arbeidsrechtelijk loonbegrip. Dergelijk voordeel moet overeenkomstig art. 39 WAO in aanmerking worden genomen voor de berekening van de Opzeggingsvergoeding. Dat dit voordeel op grond van art. 19 § 2, 4^e uitvoeringsbesluit sociale zekerheid is vrijgesteld van bijdragen is terzake niet relevant.

Gelet op de aangehaalde criteria, de anciënniteit van de heer S, het loon, de aard van zijn functie zoals hierboven besproken en het in aanmerking te nemen loon, is het hof van oordeel dat de arbeidsrechtbank de passende opzeggingsvergoeding correct heeft bepaald.

SCHADEVERGOEDING

De heer S vordert een schadevergoeding omdat hij meent dat het ontslag werd gegeven omwille van zijn arbeidsongeschiktheid. Meer bepaald zou zijn mededeling "dat zijn situatie niet rooskleurig was" bij het overmaken van het laatste medisch getuigschrift, tot de

ontslagbeslissing hebben geleid, zo stelt hij.

KBC betwist dit en ontkent dat de heer S haar dergelijke mededeling zou hebben gedaan. Zij blijft erbij dat het ontslag werd gegeven wegens de ondermaatse prestaties van de heer S doch zelfs indien de arbeidsongeschiktheid een reden voor ontslag zou geweest zijn, dan meent ze dat zij zich hierdoor niet schuldig zou hebben gemaakt aan een fout.

Bovendien meent zij dat de heer S geen afzonderlijke schade bewijst die nog niet gedekt werd door de ontslagvergoeding.

Het recht voor elk van beide partijen om eenzijdig een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te beëindigen is ingeschreven in de arbeidsovereenkomstenwet.

De normale beëindigingwijze is de beëindiging mits naleving van een opzeggingstermijn. De sanctie voor het niet naleven van een opzeggingstermijn is de uitbetaling van een opzeggingsvergoeding berekend op het lopende loon en de voordelen voor de duur van de opzegtermijn die had moeten nageleefd worden.

Volgens het Hof van Cassatie raakt dit recht zelfs de openbare orde. (Cassatie 30-9-1991, RW 1991-1992, 777; Cass. 31-10-1975, Arr.Cass.1976, 287)

De uitoefening van het ontslagrecht is begrensd door het algemeen rechtsbeginsel dat verbod inhoudt om zijn recht te misbruiken en in het overeenkomstenrecht aan het beginsel dat de overeenkomsten te goeder trouw moeten worden uitgevoerd, zoals verwoord in art 1134 Burgerlijk Wetboek dat partijen een matigingsplicht oplegt in de uitoefening van de uit hun overeenkomst voortvloeiende rechten. (zie o.m. Cass.18-6-1987, JT 1988, 8; Cass. 30-11-1989, Arr. Cass. 1989-'90, 442; Cass. 30-1-1992, Arr.Cass. 1991-'92, 497; Cass. 20-2-1992; JT 1992, 454)

Er is sprake van misbruik van recht wanneer het recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van een normale uitoefening van dit recht door een normaal voorzichtig en bedachtzaam persoon. (Cass.10-9-1971, RW '71-72, 321, concl. Proc.gen. Ganshof Van Der Meersch; Cass. 16-12-1982, Pas.'83, I, 332; Cass. 10-3-1983, Arr.Cass. 1982-'83, 847; Cass. 16-1-1986, JT 1986, 404; Cass. 20-11-1987, Arr.Cass. 1987-'88, 359)

Ook het ontslagrecht kan worden misbruikt. Dit is het geval wanneer het wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening ervan door een voorzichtig en zorgvuldig werkgever. (Cass.12-12-2005, JTT 2006, 155)

Dat rechtsmisbruik een foutieve uitoefening van het recht

veronderstelt, brengt met zich mee dat de titularis van het recht over een ruime appreciatiebevoegdheid beschikt bij de uitoefening ervan en dat de rechter slechts een marginale controle uitoefent. (D.Cuypers, Misbruik van ontslag en willekeurig ontslag, Die Keure, p 517)

Nu de heer S een schadevergoeding vordert naast de toegekende opzeggingsvergoeding, dient hij aan te tonen dat de werkgever een kennelijke fout heeft begaan en dat hij daardoor een schade heeft geleden die niet gedekt wordt door de opzeggingsvergoeding.

De arbeidsrechtbank wees de vordering van de heer S tot schadevergoeding af daar zij geen fout in hoofde van KBC bewezen achtte.

Toepassing op voorliggend geschil

Het hof stelt vast dat de heer S reeds gedurende ongeveer acht jaar veelvuldig en langdurig arbeidsongeschikt is geweest zonder dat KBC overging tot ontslag zodat het verband tussen het ontslag en de arbeidsongeschiktheid allerminst voor de hand ligt.

Het laatste getuigschrift dat de heer S overmaakte vermeldt vanzelfsprekend geen reden voor de arbeidsongeschiktheid en dat de heer S zou hebben meegedeeld dat zijn toestand niet rooskleurig was toont hij niet aan.

De ontslagbrief zelf vermeldt geen ontslagreden.

Pas bij brief van de raadsman van de heer S van 12-2-2009 werd naar de reden van het ontslag gevraagd, waarop KBC antwoordde: *"Betrokkene werd ontslagen omdat hij niet meer aangepast was aan de gestelde functievereisten. Ondermeer in zijn evaluatie over het jaar 2006 kwam vast te staan dat hij als beoordeling "matig" kreeg. Tijdens een onderhoud dat de leidinggevenden met hem hadden op 16-4-2008, werd ondermeer verwezen naar zijn ondermaats presteren qua efficiëntie en effectiviteit.*

Ondanks de verschillende mondelinge en schriftelijke verwittigingen was er geen verbetering vast te stellen waardoor het ontslag zich opdroeg."

De heer S erkent dat hem tijdens het gesprek van 6 juni 2008 werd meegedeeld dat zijn werkgever niet tevreden was over zijn prestaties.

In een verklaring van zijn hand (stuk 8) stelt hij *"Blijkt nu dat men, ondanks de eerder gemaakte afspraken wenst over te gaan tot ontslag op basis van; naar mijn aanvoelen, weinig zwaarwichtige feiten."*

Hieruit kan afgeleid worden dat de werkgever bepaalde concrete feiten heeft aangehaald voor het ontslag. De heer S. achtte die feiten niet zwaarwichtig, doch aangezien geen ontslag om dringende reden werd gegeven, is niet vereist dat de feiten zwaarwichtig zouden zijn.

Bij het gesprek op 6-8-2006 werd de heer S. bijgestaan door een vakbondsafgevaardigde.

Bij de evaluatie over 2006 die pas in 2008 kon doorgaan kreeg de heer S. de beoordeling "matig". Dit is op één na de minst goede beoordeling. In de rangorde der beoordelingsscores neemt zij de 6^{de} plaats in na: U(uitstekend), Z (zeer goed), G+++ (goede prestaties +++), G++ (goede prestaties ++), G+ (goede prestaties G+)

Deze score werd als volgt gemotiveerd:

"Ondanks het feit dat Jean-Marie in vorige (mondelinge en schriftelijke evaluaties reeds herhaaldelijk op gewezen werd dat de efficiëntie en effectiviteit van zijn operationeel dossierbeheer beter konden, hebben we ook voor 2006 weer moeten constateren dat dit dossierbeheer te wensen blijft overlaten en dat er dus blijkbaar geen of alleszins onvoldoende rekening wordt gehouden met de feedback die hem op dat vlak gegeven werd.

Zo besteedt Jean Marie, o.m. te weinig aandacht aan het samenstellen van zijn dossiers waardoor zij weinig gestructureerd en overzichtelijk zijn. Er bestaan ter zake binnen de groep nochtans afspraken en instructies. Op die manier dreigen vragen uit het oog te worden verloren. (bvb. dossier Carlier...)

Door het feit dat Jean Marie dossiers (ook eenvoudige vragen om inlichtingen) regelmatig onnodig en ongevraagd gaat juridiseren en problematiseren, komt ook het afleveren van informatie binnen een aanvaardbare termijn in het gedrang. Dit heeft eveneens een negatieve invloed op de kwantiteit van de geleverde output. Zo hebben we bvb. bij de overname van zijn dossiers in 2007 dienen te constateren dat een tiental van de hem toegewezen dossiers gewoon nog niet opgestart waren".

De samenvattende motivatie luidt:

"Reeds meerdere malen werd Jean-Marie er op gewezen dat de efficiëntie en effectiviteit van zijn dossierbeheer, zeker gezien zijn

niveau, dienden verbeterd te worden.

Opnieuw hebben wij moeten vaststellen dat Jean-Marie zichzelf op dat vlak onvoldoende heeft bijgestuurd en dat het dossierbeheer dus niet het verwachte en gewenste niveau haalt. Dat heeft dit keer ook geleid tot een globale score M."

De heer S is tegen die evaluatie en de motivering ervan niet opgekomen.

Deze ondermaatse evaluatie is geen alleenstaand geval nu de heer S ook voor 99, dit was voor zijn ziekteperiode, de evaluatie "voldoende" heeft gekregen.

De heer S tilt vooral zwaar aan het feit dat hem bij zijn terugkeer uit ziekteverlof op 16-4-2008 een nieuwe functie werd toevertrouwd en dat voorzien was dat deze opnieuw zou worden geëvalueerd na twee maanden, op 26 juni 2008, daar zijn overste een evaluatie in mei 2008 te vroeg achtte. Hij verwijt KBC die periode niet te hebben in acht genomen om hem de mogelijkheid te geven zich in te werken in de nieuwe functie.

De heer S stelt dat tijdens het laatste onderhoud duidelijk is gebleken

- dat hij gedurende twee maanden de kans kreeg zich te bewijzen in zijn nieuwe functie, waarna opnieuw een evaluatie zou volgen.
- dat zijn afwezigheden wegens ziekte en meer in het bijzonder de laatste ziekte de reden waren voor zijn ontslag.

Hij verzoekt dit te mogen bewijzen met opnames die hij met zijn GSM heeft gemaakt van de gesprekken op 30-4 en 6-6-2008. KBC verzet zich daartegen daar het volgens haar ontoelaatbaar bewijs uitmaakt. Dit standpunt werd door de arbeidsrechtbank terecht bijgetreden. Het hof deelt die zienswijze en acht het bewijs door middel van heimelijke opnames evenmin toegelaten, nu de heer Scalais over andere bewijsmiddelen kon beschikken.

Een opname gemaakt zonder medeweten of toestemming van de betrokkene betekent een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer. (J.Vandendriessche, de inpassing van nieuwe bewijstechnieken in het burgerlijk bewijsstelsel – Bestendig handboek Verbintenissenrecht VI -4-(1-10) B, Allemeersch, P.Schollen, "Behoorlijk bewijs in burgerlijke zaken" RW02-08,41.60)

KBC wijst erop dat de heer S zelf toegeeft dat hem tijdens het onderhoud op 6-6-2008 werd meegedeeld dat men niet tevreden was over zijn prestaties.

Dat in april een nieuwe evaluatie na twee maanden in het vooruitzicht werd gesteld, betekent niet dat de werkgever er zich toe verbonden had intussen niet tot ontslag over te gaan. Er waren intussen kennelijk wel feiten gebeurd die naar de mening van de werkgever voldoende waren om een ontslagbeslissing te nemen. Feiten die slechts een herhaling uitmaakten van verwijten die reeds vroeger aan de heer S werden gemaakt, zonder dat zij verband hielden met de eigenheden van de nieuwe functie konden bvb. wel degelijk van aard zijn om een ontslag te rechtvaardigen, zonder de voorziene evaluatietermijn af te wachten.

Het hof acht voldoende aangetoond dat de voor het ontslag opgegeven redenen reëel waren en een ontslag redelijkerwijze konden rechtvaardigen en dat het ontslag niet werd gegeven omwille van de nieuwe arbeidsongeschiktheid van de heer Scalais.

Bovendien verduidelijkt de heer S niet welke afzonderlijke schade hij zou hebben geleden die nog niet werd vergoed door de opzeggingsvergoeding. Het gevorderde bedrag motiveert hij in het geheel niet.

Het hof treedt derhalve de beslissing van de arbeidsrechtbank bij dat de vordering van de heer S tot het bekomen van een afzonderlijke schadevergoeding, los van de opzeggingsvergoeding ongegrond is.

OM DEZE REDENEN;

HET ARBEIDSHOF;

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

Rechtsprekend op tegenspraak;

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Legt de kosten van het hoger beroep ten laste van de heer S

Deze kosten werden door partijen begroot op :

Voor de heer S op:

-2.200 euro als rechtsplegingvergoeding hoger beroep (geïndexeerd bedrag);

Voor KBC BANK N.V.

-2.200 euro als rechtsplegingvergoeding hoger beroep (geïndexeerd bedrag);

Aldus gewezen door de derde kamer van het arbeidshof en
ondertekend door:

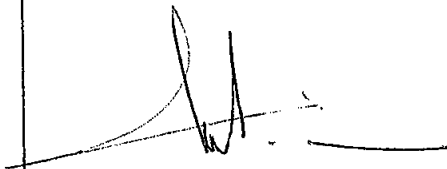
G. Balis, kamervoorzitter;

S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

G. Tissen, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende;

Bijgestaan door

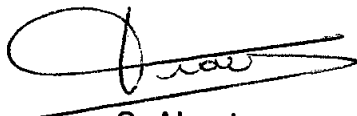
S. Van Landuyt, afgevaardigd griffier.



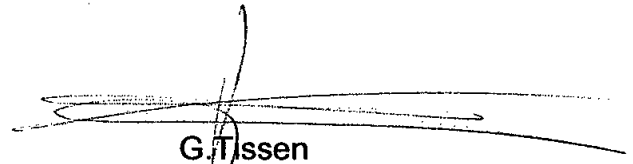
G. Balis



S. Van Landuyt



S. Alaerts



G. Tissen

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op 3 mei tweeduizend en elf door :

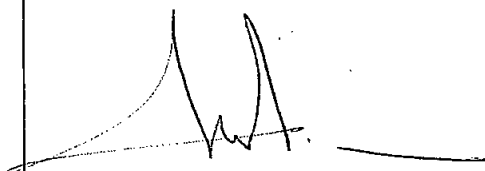
G. Balis

kamervoorzitter

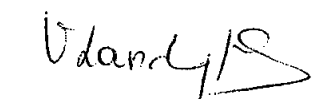
Bijgestaan door

S. Van Landuyt

afgevaardigd griffier



G. Balis



S. Van Landuyt