

Rep.Nr.

2011/3100

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 28 NOVEMBER 2011.

5DE KAMER

Arbeidscontract
Op tegenspraak
Definitief

In de zaak:

N.V. G4S SECURITY SERVICES, met
maatschappelijke zetel gevestigd te
1000 BRUSSEL, Havenlaan 86C, KBO nr.
0411.519.431.

Appellante op hoofdberoep en
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door Mr. L. COTTENIE
loco Mr. T. HALLET, advocaat te
Brussel.

Tegen:

M

Geïntimeerde op hoofdberoep en
appellant op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door Mr. S.
HEYNDRICKX loco Mr. E. VAN HOORDE,
advocaat te Sint-Denijs-Westrem.

★

★

★

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 12 oktober 2010;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 6 december 2010
- de conclusies en syntheseconclusies van de partijen;

Gelet op de neergelegde stukken van de partijen.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 31 oktober 2011 waarna de debatten gesloten werden en de zaak in beraad werd genomen.

★

★

★

I. FEITEN

De heer M trad op 5 maart 1987 in dienst van NV G4S Security Services (hierna genoemd de NV) als arbeider. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt niet bijgebracht. Hij was tewerkgesteld als bewakingsagent op de werf Volvo Trucks.

Met dienstnota van 9 maart 2002 werd de heer M geschorst gedurende vijf dagen naar aanleiding van het gebruik van alcohol op het werk. De heer M erkende deze feiten, die hij verklaarde door zijn depressieve toestand.

Met aangetekende brief van 19 februari 2007 bevestigde de NV een gesprek met de heer M waarin hem een aantal tekortkomingen tijdens de uitvoering van de dienst werden verweten. De heer M verklaarde dit door het gebruik van bepaalde medicatie in combinatie met drank. De NV drong er op aan dat de heer M zich voor dit probleem zou laten begeleiden.

Met aangetekende brief van 23 december 2008 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan in dezelfde brief als volgt kennis werd gegeven:

"Op 21/12/2008 merkten uw collega's op dat u zich abnormaal gedroeg: een wankelende houding, abnormale gedragingen tijdens de aflossing met de vroege ploeg en het terugvinden van een lege fles whisky die duidelijk in de richting van drankgebruik tijdens de diensturen wezen. Daarbij hebt u het terrein met uw wagen tegen een hoge snelheid verlaten. Dit werd bevestigd door meerdere collega's die hier getuige van zijn geweest.

Reeds in het verleden hebt u dergelijke problemen veroorzaakt en hebt u de kans gekregen u te herpakken:

- een dienstnota werd opgemaakt op 09/03/2002 naar aanleiding van alcohol gebruik op het werk, met een schorsing van 5 dagen tot gevolg
- ons aangetekend schrijven van 19 februari 2007 naar aanleiding van het gebruik van medicatie in combinatie met drank.

Er werd u gevraagd contact op te nemen met uw Supervisor maar u hebt niet gereageerd.

Uiteindelijk werd u verhoord door de District Manager en bekend u de feiten!

Het gebrek aan beterschap in uw gedrag laten geen contractuele betrekkingen meer toe; deze laatste feiten beschadigen bovendien het imago van onze maatschappij."

Met aangetekende brief van 21 april 2009 betwistte de raadsman van de heer M de feiten uitvoerig en vorderde zij betaling van een opzeggingsvergoeding, twee feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst en een vergoeding wegens willekeurig ontslag. Tevens vorderde zij afgifte van sociale documenten.

Na een herinneringsbrief van 25 mei 2009 bevestigde de NV met brief van 17 juli 2009 de mening te zijn toegedaan dat het ontslag gegrond en rechtmatig geschiedde.

Met brief van 3 augustus 2009 stelde de raadsman van de heer M dat de NV niet het bewijs leverde van de feiten en van de termijnen die zouden gerespecteerd zijn.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 20 augustus 2009 vorderde de heer M voor de Arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de NV van:

10.695,96 EUR opzeggingsvergoeding
222,69 EUR buitengewone vakantietegemoetkoming
264,92 EUR loon voor feestdagen na einde overeenkomst
17.381,00 EUR vergoeding wegens willekeurig ontslag

deze bedragen te vermeerderen met de vergoedende en/of wettelijke intrest vanaf 23 december 2008 tot op heden en met de gerechtelijke intrest vanaf de datum van dagvaarding.

Hij vorderde tevens de veroordeling van de NV tot afgifte van sociale en fiscale documenten onder verbeurte van een dwangsom en tot de kosten van geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank op 9 juli 2010, herleidde de heer M zijn vordering als volgt:

8.612,39 EUR opzeggingsvergoeding
264,92 EUR loon voor feestdagen na einde overeenkomst
13.995,13 EUR vergoeding wegens willekeurig ontslag

c.-

Met vonnis van 12 oktober 2010 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering en gedeeltelijk gegrond. Zij veroordeelde de NV tot betaling aan de heer M van 8.612,39 EUR opzeggingsvergoeding en 264,92 EUR loon voor feestdagen na einde overeenkomst, te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf 20 augustus 2009 en met de gerechtelijke intrest vanaf 20 augustus 2009 tot de dag van de effectieve betaling.

De NV werd tevens veroordeeld tot afgifte van de wettelijke sociale en fiscale documenten, en dit op straffe van een dwangsom van 50 EUR per document en per dag vertraging, vanaf 1 maand na de betekening van het vonnis.

De NV werd tevens veroordeeld tot de kosten van het geding.

d.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.

e.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 6 december 2010, tekende de NV hoger beroep aan tegen dit vonnis. Zij vorderde dat het arbeidshof het vonnis van de arbeidsrechtbank zou hervormen en de oorspronkelijke vordering van de heer M , volledig ongegrond zou verklaren.

f.-

Met conclusie, neergelegd ter griffie van het arbeidshof tekende de heer M incidenteel beroep aan tegen hetzelfde vonnis; hij vorderde dat het arbeidshof ook zijn vordering tot betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag gegrond zou verklaren.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

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

IV. BEOORDELING

1. Opzeggingsvergoeding

Regelmatigheid van het ontslag om dringende reden

Niet betwist kan worden dat één van de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, plaatsgegrepen heeft op 21 december 2008 en bijgevolg op het ogenblik van het ontslag minder dan drie werkdagen aan de werkgever bekend kon zijn.

Het ontslag werd gegeven op 23 december 2008; de kennisgeving van de dringende reden gebeurde met aangetekende brief van dezelfde datum.

Wanneer aan de werknemer diverse of herhaalde tekortkomingen worden verweten beschikt de werkgever vanaf het laatst gepleegde feit over drie werkdagen om de werknemer te ontslaan. Dit laatste feit en de foutieve aard ervan moeten evenwel bewezen zijn. Wanneer dit bewijs niet wordt geleverd, dan is het ontslag dat wordt betekend meer dan drie werkdagen nadat de andere feiten zijn, laattijdig.
(vgl. Arbh. Brussel 14 april 1974, Med. VBO, 1977,

454; Arbh. Brussel 4 mei 2007, J.T.T. 2007, 390)

Indien de feiten die hebben plaatsgegrepen op 21 december 2008 bewezen zijn en een dringende reden uitmaken, is het ontslag om dringende reden met toepassing van artikel 35 derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet tijdig gegeven.

De vormvoorschriften van artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet werden nageleefd.

Nauwkeurigheid van de ingeroepen motieven

De ingeroepen motieven moeten met een zekere graad van nauwkeurigheid of precisie vermeld worden.

De dringende reden ter verantwoording van het ontslag moet in de kennisgeving zodanig worden omschreven dat de ontslagen partij op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat de rechter het ernstige karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde is als de reden die voor hem wordt ingeroepen.

(vgl. Cass. 24 maart 1980, Arr. Cass. 1979-80, 912)

Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening.

(vgl. Arbh. Gent 9 februari 1987, T.S.R. 1987, 141)

Aan de onnauwkeurigheid van de kennisgeving kan niet worden verholpen via getuigenbewijs.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juni 1993, J.T.T. 1994, 74)

In de kennisgeving van de dringende reden worden de feiten als volgt omschreven:

"Op 21/12/2008 merkten uw collega's op dat u zich abnormaal gedroeg: een wankelende houding, abnormale gedragingen tijdens de aflossing met de vroege ploeg en het terugvinden van een lege fles whisky die duidelijk in de richting van drankgebruik tijdens de diensturen wezen. Daarbij hebt u het terrein met uw wagen tegen een hoge snelheid verlaten. Dit werd bevestigd door meerdere collega's die hier getuige van zijn geweest.

Reeds in het verleden hebt u dergelijke problemen veroorzaakt en hebt u de kans gekregen u te herpakken:

- een dienstnota werd opgemaakt op 09/03/2002 naar

aanleiding van alcohol gebruik op het werk, met een schorsing van 5 dagen tot gevolg
- ons aangetekend schrijven van 19 februari 2007 naar aanleiding van het gebruik van medicatie in combinatie met drank.

Er werd u gevraagd contact op te nemen met uw Supervisor maar u hebt niet gereageerd.

Uiteindelijk werd u verhoord door de District Manager en bekend u de feiten!

Het gebrek aan beterschap in uw gedrag laten geen contractuele betrekkingen meer toe; deze laatste feiten beschadigen bovendien het imago van onze maatschappij."

De omschrijving van de feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien, voldoet naar het oordeel van het arbeidshof aan het aldus omschreven vereiste van nauwkeurigheid.

Bewijs van de dringende reden

Artikel 35 laatste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt

" De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft."

De feitelijke beweringen van de ontslaggevende partij zijn geen bewijs van de dringende reden.
(vgl. Cass. 14 november 1988, J.T.T. 1989, 80)

De ernst van het ontslag om dringende reden vereist een vaststaand bewijs van de feiten die de werknemer ten laste worden gelegd.
(vgl. Arbh. Bergen 16 mei 1991, Bull. VBO, 1992, afl. 2, 78)

Bij ontslag om dringende reden speelt ernstige twijfel over het bestaan van de fout in het voordeel van de werknemer.
(vgl. Arbh. Brussel 16 maart 1989, T.S.R. 1989, 238)

De NV meent het bewijs van de feiten die op 21 december 2008 hebben plaatsgegrepen te kunnen aantonen aan de hand van verklaringen van collega's van de heer M, die op vraag van de werkgever werden

opgesteld.

Naar het oordeel van het arbeidshof is het alleszins juist dat met dergelijke verklaringen voorzichtig moet worden omgesprongen, doch is het het arbeidshof dat uiteindelijk oordeelt of aan deze verklaringen enige bewijskracht kan worden toegekend.

In voorliggende betwisting is dit het geval: de verklaringen zijn niet voorgeschreven of gedicteerd door de werkgever, doch opgesteld in de eigen bewoordingen van degene die ze heeft afgelegd, zij zijn niet tegenstrijdig met elkaar en uit niets blijkt dat de werknemer er belang bij heeft een verklaring in de één of de andere zin af te leggen. Het feit dat deze verklaringen werden opgenomen in één omvattend document, brengt de bewijswaarde niet ernstig in het gedrang.

Uit deze verklaringen blijkt dat de heer M . een lichte alcoholgeur verspreidde, niet alert reageerde en de indruk gaf beschonken te zijn, en niet vast op zijn benen stond.

Niet bewezen is dat hij met hoge snelheid het werkterrein had verlaten.

Dat de heer M reeds in 2002 en 2007 voor min of meer gelijkaardige feiten werd berispt, wordt niet of alleszins niet ernstig betwist.

De feiten die de NV als dringende reden weerhouden wenst te zien zijn bijgevolg op afdoende wijze bewezen.

Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Artikel 35, tweede lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt :

"Onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt."

Op de eerste plaats dient de tekortkoming ernstig te zijn: niet elke fout is een dringende reden.

De intrinsieke zwaarwichtigheid van de fout maakt een essentieel bestanddeel uit van de dringende reden.

(vgl. Arbh. Bergen 12 oktober 1990, Rev. Liège 1991, 739)

In de rechtspraak wordt zelfs algemeen aanvaard dat er zware fouten zijn die toch geen dringende reden uitmaken.

(vgl. Arbh. Brussel 20 juni 1980, T.S.R. 1981, 37, noot J. Mallié; Arbh. Brussel 19 september 1986, Rechtspr. Arb. Brussel 1976, 387)

Nauw met dit laatste vereiste verbonden, dient de zware fout de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van het onhoudbaar karakter van de toestand die ze tot stand heeft gebracht.

(vgl. Arbh. Luik 8 maart 1971, Jur. Liège 1970-71, 236)

Wanneer de fouten van de werknemer de arbeidsverhoudingen tussen de werknemer en de werkgever niet dadelijk en volledig onmogelijk maakten, leidt de rechter hieruit wettig af dat die fouten geen dringende reden opleverden.

(Cass. 12 januari 1981, Arr. Cass. 1980-81, 514)

In voorliggende betwisting is op afdoende wijze aangetoond dat de heer M op 21 december 2008 tijdens de diensturen alcohol had gebruikt, en dat zich in het verleden reeds gelijkaardige incidenten hadden voorgedaan.

Deze feiten maakten naar het oordeel van het arbeidshof de professionele samenwerking tussen de NV en de heer M niet onmiddellijk en definitief onmogelijk.

Weliswaar zijn deze feiten fouten, en wellicht zelfs zware fouten, doch tevens moet rekening worden gehouden met een aantal omstandigheden, meer bepaald het feit dat de NV op de hoogte was van het feit dat de heer M problemen had, en wellicht in verband hiermee medicatie nam en alcohol gebruikte. Bovendien moet tevens rekening gehouden worden met het feit dat de NV bij het incident van 19 februari 2007 kennis nam van de verklaring van de heer M dat zijn

tekortkomingen werden veroorzaakt door het gebruik van bepaalde medicatie in combinatie met drank en enkel reageerde door er op aan te dringen dat de heer M zich voor dit probleem zou laten begeleiden.

De heer M werd dan ook ten onrechte om dringende reden ontslagen, zoals terecht aanvaard door de eerste rechter.

Opzeggingsvergoeding

Hierin niet tegengesproken door de NV, becijfert de heer M de hem toekomende opzeggingsvergoeding correct op 8.612,39 EUR.

Het bestreden vonnis dient dan ook wat dit punt betreft te worden bevestigd.

2. Loon voor feestdagen

Dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van de heer M wordt door de NV enkel betwist door te stellen dat de heer M om dringende reden werd ontslagen.

Zoals hoger geoordeeld, is dit niet het geval.

Het bestreden vonnis dient dan ook wat dit punt betreft te worden bevestigd.

3. Vergoeding wegens willekeurig ontslag

Met toepassing van artikel 63 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt onder willekeurig ontslag verstaan, het ontslag van een werkmán die aangeworven is voor onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, instelling of dienst.

Het ontslag waarvan aanvaard moet worden dat het verband houdt met het gedrag van de werkmán is niet willekeurig.

(vgl. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 407, noot C. Wantiez))

Dit geldt eveneens wanneer de rechter oordeelt dat dit gedrag geen zware fout is en evenmin bekritiseerbaar. (vgl. Cass. 22 januari 1996, J.T.T. 1996, 236; Cass. 18 februari 2008, J.T.T. 2008, 117, noot P. Joassart)

Het ontslag is niet willekeurig wanneer de werkgever redelijke kritiek heeft op de professionele bekwaamheid of het gedrag van de werknemer. Ook een lichte fout kan het ontslag, rechtvaardigen op voorwaarde dat de beslissing van de werkgever niet het gevolg is van een gril en redelijk lijkt in het belang van de onderneming.

(vgl. Arbh. Brussel 24 juni 1996, J.T.T. 1997, 122)

Artikel 63 tweede lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat het bij betwisting aan de werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen reden.

De werkgever zal bijgevolg niet enkel het bewijs moeten leveren van het gedrag van de werkmán, doch ook van het oorzakelijk verband tussen het gedrag van de werkmán en zijn ontslag.

(vgl. C. Wantiez, Licenciement abusif - article 63 de la LCT - Licenciement lié à la conduite ou à l'aptitude de l'ouvrier - Règle de proportionnalité - Non requise - Caractère supplétif de l'article 63, Noot, onder Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 408, nr. 8)

Op de eerste plaats dient de werkgever bijgevolg aan te tonen dat het gedrag van de werkmán dat door de werkgever ingeroepen wordt als ontslagmotief, wel degelijk bestaat.

Een ontslag zal willekeurig zijn wanneer de aangevoerde fouten niet bewezen zijn.

(vgl. Cass. 18 juni 2001, Arr. Cass. 2001, 1197)

Op de tweede plaats moet de werkgever aantonen dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het bewezen gedrag en het ontslag van de werkmán.

Dergelijk oorzakelijk verband bestaat niet wanneer het ontslag er ook zou gekomen zijn wanneer de werkmán het ingeroepen gedrag niet had vertoond.

De werkgever dient aldus aan te tonen dat het gedrag van de werkmán dat hij heeft ingeroepen als ontslagmotief, voor hem de determinerende reden was om tot ontslag over te gaan.

Wanneer de werknemer inroept dat zijn ontslag willekeurig is, moet de werkgever bijgevolg de door hem ingeroepen bewijzen en bovendien aantonen dat de door hem ingeroepen redenen aan de grondslag liggen van het ontslag of daar redelijkerwijze aan ten

grondslag kunnen liggen.

(vgl. Arbh. Brussel, 8 januari 2007, onuitg., AR 48593; Arbh. Brussel 8 juni 2009, onuitg., AR 51.048)

De beoordeling door de arbeidsgerechten is een marginale toetsing; dit houdt in dat een marginale redelijkheidstoetsing wordt uitgeoefend op de voorgebrachte argumenten.

(vgl. Arbh. Antwerpen 25 oktober 1993, J.T.T. 1994, 325; Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 18 maart 1998, Limb. Rechtsl. 1998, 176)

Het feit dat deze controle marginaal is betekent dat het niet aan de rechter staat om beslissen of een bepaald gedrag al dan niet voldoende is, maar wel om na te gaan of het gaat om een geldig ontslagmotief, met andere woorden, of een redelijk werkgever op grond van dergelijk motief al dan niet tot ontslag zou overgaan.

(vgl. Arbh. Brussel 14 april 2008, onuitg., AR 47.205)

In voorliggende betwisting is op afdoende wijze aangetoond dat de heer M op 21 december 2008 tijdens de diensturen alcohol had gebruikt, en dat zich in het verleden reeds gelijkaardige incidenten hadden voorgedaan.

Aldus moet worden aanvaard dat het door de NV aangevoerde ontslagmotief en het oorzakelijk verband tussen het bewezen gedrag van de heer M en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangetoond zijn, zodat de eerste rechter zijn vordering tot betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag terecht ongegrond verklaarde.

Het incidenteel beroep dient dan ook als ongegrond te worden afgewezen.

4. Rechtsplegingsvergoeding

a.-

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

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

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

In laatste conclusie voor de arbeidsrechtbank vorderde de heer M meer dan 20.000 EUR doch minder dan 40.000 EUR, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 2.000 EUR bedroeg.

Het bestreden vonnis dient ter zake te worden bevestigd.

b.-

Artikel 1017 eerste lid Ger.W. bepaalt dat ieder eindvonnis de in het ongelijk gestelde partij in de kosten verwijst.

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

Het arbeidshof is van oordeel dat de kosten moeten worden omgeslagen waarbij elk der partijen verwezen wordt in de helft van de kosten van het hoger beroep.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Verwijst elk der partijen in de helft van de kosten van het hoger beroep; vereffent deze kosten aan de zijde van beide partijen op 2.200 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

Aldus gewezen door de 5de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

Mr. D. RYCKX: Raadsheer,

G. JACOBS: Raadsheer in Sociale Zaken als
werkgever,

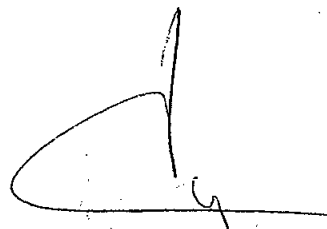
D. VANHAGENDOREN : Raadsheer in Sociale Zaken als
werknemer-arbeider,

En bijgestaan door :

D. DE RAEDT: Griffier,



G. JACOBS



D. VANHAGENDOREN



D. DE RAEDT



D. RYCKX

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de
5de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 28 november
2011 door de heer D. RYCKX, Raadsheer, en bijgestaan
door D. DE RAEDT, Griffier,



D. DE RAEDT



D. RYCKX