

rep.nr.

2014/546

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 25 FEBRUARI 2014

3 e KAMER

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

H
appellant op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. VANDEN ABEELE
Antoine, advocaat te 1170 BRUSSEL, Terhulpsessesteenweg 166.

Tegen:

vzw FEDELEC, Nationale Federatie van Electronische Ondernemers,
met maatschappelijke zetel te 3070 KORTENBERG, J.
Chantraineplantsoen I,
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. HOLVOET Leen loco mr. GEEREBAERT Paul,
advocaat te 1000 BRUSSEL, Keizerslaan 3.

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak (op 12 juli 2012) door de arbeidsrechtbank te Leuven, 1^e B kamer (A.R. 11/1410/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 18 maart 2013,

- de conclusie en de syntheseconclusie voor de appellant neergelegd ter griffie, respectievelijk op 30 juli 2013 en 18 december 2013,
- de conclusie en de aanvullende conclusie voor de geïntimeerde neergelegd ter griffie, respectievelijk op 10 juni 2013 en 14 oktober 2013,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 28 januari 2014, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 23 februari 2001 ondertekenden de heer G. H. en de vzw Fedelec een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, waardoor de heer H. vanaf 14 mei 2001 voltijds werd aangeworven als juridisch adviseur.

Op 23 december 2008 ondertekenden partijen een bijlage aan deze arbeidsovereenkomst. Merkwaardigerwijze brengen beide partijen een verschillend zij het door beide partijen ondertekend exemplaar voor.

Het exemplaar van Fedelec is, anders dan dat van de heer H., geparafeerd bij de wijzigingen in het uurrooster en bevat niet de clause dat bij beëindiging van de zelfstandige activiteit, een voltijdse tewerkstelling bij Fedelec hernomen wordt.

De bijlage werd opgemaakt, omdat de heer H. een zelfstandige nevenactiviteit ging uitoefenen als secretaris-generaal bij de beroepsvereniging vzw Alia, waarin Fedelec participeerde. Hierdoor werd zijn arbeidsregime, vakantieregeling en loon bij Fedelec herleid tot 70% of 26 u. 35' met een vastgesteld uurrooster.

2. In de loop van de maand mei 2010 ontstonden er discussies over de taakvervulling en spreiding tussen beide jobs, zoals blijkt uit de aangetekende brief van Fedelec van 4 mei 2010 en het antwoord van de heer H. van 25 mei 2010, voor ontvangst afgetekend door de heer P. van Fedelec op 17 juni 2010.

3. Na interne contacten en besprekingen over deze fricties, wenste de heer H. ouderschapsverlof aan te vragen met het oog op een betere afstemming van de gezinszorgen met zijn werkzaamheden.

Hij overhandigde vlak voor een vergadering van het dagelijks bestuur, een aanvraag hiertoe aan de heer F. die op dat ogenblik niet wilde of kon aftekenen voor ontvangst, zodat de heer H. later op de dag de aanvraag aangetekend aan Fedelec verzond. Hij deelde zijn verzoek ook nog per e-mail mee.

Op deze vergadering van het dagelijks bestuur d.d. 19 augustus 2010 werd hij ontslagen, wat hem bij gerechtsdeurwaarderexploot van dezelfde datum werd meegedeeld. Er werd hem een opzeggingsvergoeding van 8 maanden toegezegd.

4. Bij aangetekende brief van Fedelec van 23 augustus 2010 werd gereageerd op de aangetekende aanvraag ouderschapsverlof, verzonden op 19 augustus 2010 en ontvangen op 20 augustus 2010. Fedelec beschouwde deze aanvraag als zijnde zonder voorwerp, gelet op het ontslag.

Eveneens op 23 augustus 2010 reageerde de heer H. per e-mail op zijn ontslag en hij drong aan dat men zijn tewerkstelling bij Alia niet in het gedrang zou brengen.

Deze samenwerking werd beëindigd per 1 januari 2011.

Bij aangetekende brief van 16 augustus 2011 van de raadsman van de heer H vorderde hij betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding van 14 maanden op voltijdse basis of € 69.191,40, een beschermingsvergoeding ouderschapsverlof van 6 maanden of € 48.215,65 een vergoeding misbruik ontslagrecht van € 25.000, achterstallig loon en onkostenafrekening.

5. Bij dagvaarding van 18 augustus 2011 vorderde de heer H. betaling door Fedelec van:

- een aanvullende opzeggingsvergoeding op basis van 14 maanden of € 69.191,40
- een beschermingsvergoeding ouderschapsverlof van € 48.215,65
- een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht van € 25.000
- achterstallig loon van € 47.010,26
- afrekening onkosten, maar deze onderdelen werden niet gehandhaafd. vermeerderd met intresten en kosten.

Tevens vroeg hij afgifte van de wettelijk voorziene sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

In zijn synthesebesluiten van 2 april 2010 vorderde hij achterstallig loon over de periode 2006 tot 2008 ten bedrag van € 1 provisioneel en vroeg hij bij toepassing van art. 877 Ger. W. de voorlegging van zijn e-mails om zijn werkzaamheden te bewijzen.

6. Bij vonnis van de arbeidsrechtbank te Leuven zonder vermelding van datum, maar volgens het zittingsblad in het rechtsplegingdossier uitgesproken op 12 juli 2012, werd deze vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond verklaard ten belope van € 4.166, vermeerderd met intresten wegens aanvullende opzeggingsvergoeding op basis van 9 maanden. De gerechtskosten werden verdeeld op basis van 9/10 voor de heer H. en 1/10 voor Fedelec.

Partijen maken melding van de betekening van het vonnis op 19 februari 2013.

7. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 18 maart 2013, tekende de heer H. hoger beroep aan en vroeg hij de veroordeling van Fedelec tot betaling van:

- een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 62.894,76
- een beschermingsvergoeding ouderschapsverlof van € 45.517,09
- een schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht van € 25.000
- achterstallig loon van € 44.379,16 voor de periode 2009-2010
- achterstallig loon van € 41.320,41 voor de periode 2006-2008

Vermeerderd met intresten en kosten.

Tevens vroeg hij afgifte van de wettelijk voorziene sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

Fedelec tekende incidenteel beroep aan in de mate de vordering door de eerste rechter werd toegekend.

II. BEOORDELING

1. Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is. Dit wordt overigens niet betwist. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

Achterstallig loon

2. Niettegenstaande de bijlage aan de arbeidsovereenkomst van 23 december 2008, waarbij de heer H zich akkoord verklaarde met een herleiding van zijn arbeidstijd en loon naar 70%, stelt hij op basis van eenzijdige timesheets van mei 2010 dat hij over de periode van 2006 tot 2010 meer uren presteerde dan verloond, zodat hij voor de periode van 2006 tot 2008 achterstallig loon ten bedrage van € 41.320,41 vordert en voor de periode van 2009 tot 2010 € 44.379,16.

Verder baseert hij zich daarvoor naast de beperkte timesheets op eigen schattingen.

De gegevens van de timesheets mei 2010 worden door Fedelec betwist.

Het is duidelijk dat de heer H zijn beweringen en zijn vordering die in de loop van de procedure aangroeide, niet afdoende bewijst.

Het aantal verzonden e-mails bewijst de juiste arbeidstijd niet, evenmin tonen ze aan dat ze betrekking hebben op werkzaamheden opgedragen door Fedelec. Uit de debatten blijkt overigens dat niet betwist wordt dat de heer H (een deel van) zijn werkzaamheden voor Alia als zelfstandige in bijberoep ook in de lokalen van Fedelec verrichtte.

De door hem gevraagde voorlegging van e-mails, telefoongegevens en aanwezigheidsregistratie in het gebouw is dan ook niet dienend om zijn a posteriori geconstrueerde schattingen aan te tonen of aannemelijk te maken.

Dit deel van de vordering werd door de eerste rechter terecht ongegrond verklaard, zodat het hoger beroep op dit punt ongegrond is.

De opzeggingsvergoeding

3. Een partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder in acht neming van de passende opzeggingstermijn, is op grond van art. 39 van de arbeidsovereenkomstenwet gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn. De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

De opzeggingstermijn bij toepassing van artikel 82 § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt door de rechter bepaald met inachtneming van de op het tijdstip van de kennisgeving van beëindiging van een overeenkomst bestaande kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden en dit rekening houdend

met de anciënniteit, de leeftijd van de werknemer, de uitgeoefende functie en het loon volgens de gegevens eigen aan de zaak (Cass., 8 september 1980, *Arr. Cass.*, 1980-1981, 17; Cass., 17 september 1975, *T.S.R.* 1976, 14; Cass., 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58; Cass., 4 februari 1991, *R.W.* 1990-1991, 1407; Cass. 11 maart 2013, S.12.0088.N, S.12.0099.N, *JTT* 2013, 272 en S.12.0101.N, *JTT* 2013, 259).

4. Partijen hebben discussie over de samenstelling van het jaarloon.

- De heer H houdt voor dat dit lopende jaarloon niet mag berekend worden aan 70%, zoals door hem overeengekomen op 23 december 2008, maar moet begroot worden op basis van 100%.

Op grond van wat hierboven in randnummer 2 werd geoordeeld, kan dit niet worden aanvaard.

Evenmin kan hij zich steunen op de clause in art. 3 tweede lid van zijn versie van de bijlage van 28 december 2008. Deze luidt:

Indien deze zelfstandige activiteit (secretaris-generaal Alia), om welke reden ook, zou worden stopgezet, zal de voltijdse tewerkstelling bij de vzw FEDELEC onmiddellijk hernemen.

Ongeacht de discussie tussen partijen over de twee versies van deze bijlage, kan deze clause enkel bevestigen dat geen 100% tewerkstelling was overeengekomen en dat deze enkel zou hernemen bij stopzetting van de zelfstandige activiteit voor Alia.

Volgens de eigen bewering van de heer H werd deze zelfstandige activiteit stopgezet enkele maanden na zijn ontslag, zodat deze clause op het ogenblik van het ontslag niet dienstig is om een 100% tewerkstelling te claimen.

- Terwijl voor het GSM-verkeer een policy werd opgesteld, die uitging van een onkostenverdeling, die enkel de professionele gesprekken ten laste van Fedelec liet, bestaat dit voor het gebruik van de laptop en de door de werkgever betaalde internetlijn niet.

Hieruit kan afgeleid worden dat deze kost, met inbegrip van het privégebruik, ten laste van Fedelec is, waardoor het privégebruik een voordeel van de heer H was. Dit is des te meer zo daar hij deze instrumenten ook gebruikte voor zijn zelfstandige werkzaamheid.

Dit voordeel wordt door hem op realistisch wijze geschat op € 50/maand.

- Voor het privégebruik van de bedrijfswagen zijn partijen het eens met een raming van € 450/maand. Enkel is er discussie over de aftrek van de eigen bijdrage.

De heer H laat hier gelden dat dit fiscaal geneutraliseerd werd, wat echter niet teruggevonden wordt in de loonfiches, zodat de eerste rechter terecht een bedrag van € 119,79 in mindering bracht.

- Het verschil in bedrag m.b.t. de extralegale eindejaarspremie gaat terug op de discussie over een berekening aan 100% dan wel aan 70%.

Terecht steunt Fedelec zich hier op de begroting op 70%.

- Het jaarloon begroot zich dus op:

Maandloon € 3.561,83 x 13,92 =	€ 49.580,67
Extralegale eindejaarspremie	€ 5.249,68
Werkgeversbijdrage groepsverzekering	€ 3.353,88
Werkgeversbijdrage hospitalisatieverzekering	€ 548,64
Privégebruik firmawagen (€ 450 – 119,79) x 12	€ 3.962,52
Privégebruik laptop en internet € 50 x 12	€ 600,00
Maaltijdscheques € 5,91 x 162	€ 957,42
Totaal	€ 64.252,81

5. Rekening houdend met dit jaarloon, kan de kans voor de heer H om spoedig een nieuwe betrekking te vinden, gelet op zijn leeftijd van 46 jaar en 5 maanden, zijn anciënniteit van 9 jaar en 3 maanden, zijn functie en de gegevens eigen aan de zaak worden geraamd op 10 maanden, zodat hij aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding van € 64.252,81/12 x 10 = € 53.544.

Onder aftrek van het betaalde bedrag van € 43.311,78 heeft hij recht op een saldo van € 10.232,22.

Hij heeft recht op afgifte van de overeenstemmende sociale en fiscale documenten. Er is geen reden om aan te nemen dat Fedelec op dit punt nalatig zou zijn, zodat het niet nodig is deze veroordeling op te leggen onder verbeurte van een dwangsom.

In die mate is het hoger beroep gedeeltelijk gegrond en het incidenteel beroep ongegrond.

Beschermingsvergoeding ouderschapsverlof

6. Art. 15 van de CAO nr. 64 NAR van 29 april 1997 tot instelling van het recht op ouderschapsverlof (K.B. 29 oktober 1997, B.S., 7 november 1997) voorziet in een beschermingsregeling bij ontslag, voor zover dit niet het gevolg is van een ontslag om dringende reden of om een voldoende reden.

Art. 15 §2 bepaalt hierbij: *Dat verbod om de arbeidsverhouding eenzijdig te beëindigen geldt vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9 hierboven, d.i. op zijn vroegst 3 maanden voor de aanvang van de periode van ouderschapsverlof, en eindigt 2 maanden na de einddatum van diezelfde periode.* (eigen onderlijning)

Artikel 9 bepaalt:

§ 1 De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, brengt 3 maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte. Die termijn van 3 maanden kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort.

§ 2 De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 3 Het in § 1 van dit artikel vermelde geschrift bevat, naast het voorstel van de werknemer met betrekking tot de wijze van uitoefening van het recht, ook de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof. (eigen onderlijning)

7. Niet betwist wordt dat de werkgever op 19 augustus 2010 geen duplicaat van een aanvraag ouderschapsverlof voor ontvangst heeft afgetekend.

Ten onrechte ziet de heer H in de niet ondertekening van het duplicaat van de aanvraag een vorm van rechtsmisbruik door de werkgever, daar niet betwist wordt dat dit duplicaat net voor een vergadering van het dagelijks bestuur werd aangeboden en het aannemelijk is dat de heer P dan andere prioriteiten had.

8. Een aangetekende brief van 19 augustus 2010 wordt niet voorgelegd, maar partijen maken wel gewag van een dergelijke brief die op 20 augustus 2010 door Fedelec werd ontvangen.

De heer H kan deze aangetekende brief pas verzonden hebben na de vergadering van het dagelijks bestuur, waar tot zijn ontslag werd beslist, omdat hij op p. 35 van zijn laatste syntheseberoepsbesluiten zelf uitlegt dat hij vanuit zijn kantoor zicht heeft gehouden op de vergadering en precies alle bewegingen van de deelnemers heeft opgevolgd.

Terecht stelde Fedelec dan ook dat een aanvraag tot ouderschapsverlof zonder voorwerp is, wanneer ze pas na het ontslag gedaan wordt.

Alleszins toont een dergelijke aanvraag dat de ontslagbeslissing geen verband kan houden met de vraag voor ouderschapsverlof, zodat het ontslag gebeurde om een voldoende reden.

9. Ten onrechte wil de heer H de bevoegdheid van het dagelijks bestuur tot ontslag nog in vraag stellen, terwijl hij m.b.t. zijn vraag tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding dit ontslag op geen enkele wijze betwist en dit evenmin binnen een redelijk korte termijn heeft opgeworpen.

Wanneer een lasthebber van de werkgever in naam en voor rekening van de werkgever de arbeidsovereenkomst ten aanzien van de werknemer schriftelijk beëindigt, heeft de werknemer het recht de overlegging van een volmacht te eisen teneinde zich van het bestaan van de lastgeving te vergewissen. Hij is er nochtans niet toe gehouden zulks te doen. Wanneer hij dit niet doet en niet meer komt werken, aldus handelend alsof er wel degelijk een ontslag is geweest, is het gevolg daarvan dat hij het bestaan van de lastgeving achteraf, tenzij binnen redelijk korte termijn, niet meer kan ontkennen wanneer noch de lastgever, noch de lasthebber zelf dienaangaande enige betwisting opperen (Cass. 6 februari 2006 *Arr. Cass.* 2006, 303; *JTT* 2006, 258, noot; *Pas.* 2006, 307; *RABG* 2006, 993, noot V. DOOMS.; *RW* 2006-07, 1410 en noot; *Soc.Kron.* 2008, 311; *TBBR* 2007, afl. 2, 96, noot I. SAMOY).

Het arbeidshof treedt de leer van het cassatiearrest van 6 februari 2006 bij, waaruit kan afgeleid worden dat een betwisting van een lastgeving na meer dan zes maanden niet binnen een redelijk korte termijn gebeurde.

10. Ten onrechte wil de heer H voor zijn beweerde geldige aanvraag verwijzen naar een verzoek per e-mail, dat hij tijdens de vergadering nog doorgezonden heeft.

Hij argumenteert dat de werkgever een e-mailsysteem hanteert met ontvangst-bevestiging en dat elektronische post gelijkgesteld moet worden met gewone post.

Hij veronachtzaamt daarbij dat de art. 9 en 15 van de CAO nr. 64 in een zeer specifieke aanvraagprocedure voorziet, waarbij een verzending per gewone post of per e-mail niet vermeld wordt. De bescherming gaat overigens pas in *vanaf de datum van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 9.*

Hierdoor is er anders dan bij andere beschermingsregelingen, zoals bv bij de pestwet of bij de bescherming van de werknemersvertegenwoorders, geen occulte periode mogelijk. De sociale partners hebben door een precieze omschrijving elke discussie over de aanvraag en de ingang van de bescherming willen uitsluiten.

11. Ten overvloede toont Fedelec aan dat de voorbereiding van het ontslag reeds gaande was voordat de heer H. op enigerlei wijze gewag had gemaakt van zijn intentie tot het nemen van ouderschapsverlof, zodat er geen verband is tussen de aanvraag en het ontslag, dat dus om een voldoende reden werd gegeven.

Het in vraag stellen van de opportuniteit van de beslissingen van het dagelijks bestuur m.b.t. de inkrimping van de juridische dienst, is daarbij irrelevant.

Ook de overige beschouwingen en middelen van de heer H. kunnen aan deze beoordeling geen afbreuk doen.

12. Hieruit vloeit voort dat de vordering in betaling van een beschermingsvergoeding terecht door de eerste rechter ongegrond werd verklaard, zodat het hoger beroep op dit punt ongegrond is.

Misbruik van ontslagrecht

13. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt.

Anders dan voor werklieden, voor wie artikel 63 van de arbeidsovereenkomstwet geldt, bestaat voor bedienden geen vergelijkbare uitdrukkelijke wetsbepaling, maar dit verhindert niet dat het misbruik van ontslagrecht kan worden ingeroepen, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134,3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cass., 19 september 1983, R.W. 1983-1984, 1480).

Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtige en bedachtzame werkgever (Cass., 12 december 2005, JTT 2006, 155).

De opzeggingsvergoeding heeft bovendien een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade (Cass., 7 mei 2001, JTT 2001, 410).

Gelet op het forfaitair karakter van de opzeggingsvergoeding kan een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht slechts worden toegekend voor andere schade dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, m.a.w. voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass., 26 september 2005, Soc. Kron. 2006, 69).

14. Uit de e-mails, briefwisseling en het relaas van de kontakten, voorafgaand aan het ontslag, blijkt dat er een emotioneel spanningsveld was rond de samenwerking. Ook de eerste rechter stelde vast dat de heer H daardoor zijn ontslag als een pijnlijk loopbaaneinde zal hebben ervaren.

Maar het hoort tot de patronale prerogatieven dat de werkgever bij dergelijke moeilijkheden keuzes kan maken voor een betere organisatie.

Te snel verwerpt hij de reorganisatie als een drogreden. De inperking van de juridische dienst werd doorgevoerd. Hij werd overigens niet vervangen.

Rechtsmisbruik kan enkel aanvaard worden bij een kennelijk misbruik, waardoor de rechtsmachten de opportuniteit van deze beslissingen niet kunnen toetsen. Enkel een marginale toetsing is mogelijk.

De elementen die de heer H aanbrengt om het door hem ingeroepen rechtsmisbruik te verantwoorden, gaan verder dan een marginale toetsing en beogen de opportuniteit van de werkgeversbeslissingen in vraag te stellen.

Hij toont niet aan dat Fedelec kennelijk de grenzen van het handelen van een voorzichtige en bedachtzame werkgever zou hebben overschreden.

De ontgoocheling van de bediende omwille van de beëindiging van de tewerkstelling is echter onvoldoende om een kennelijk abnormale uitoefening van de ontslagmacht in hoofde van de werkgever aan te nemen, temeer daar de uitbetaalde opzeggingsvergoeding ook de morele schade vergoedt (Arbh. Brussel 29 maart 2013, AR 2012/AB/901).

Op de vragen van de heer H voorafgaand aan het ontslag werd ingegaan; de replieken van de heer H werden aanvaard en werden niet gevolgd door onnodige welles-nietes discussies.

De communicatie rond het ontslag was niet kwetsend en was neutraal ten aanzien van de bekwaamheden van de heer H

Uitgaande van het feit dat de opzeggingsvergoeding ook de morele schade vergoedt, die met het ontslag gepaard gaat, toont de heer H geen andere schade aan dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking.

De beëindiging van de zelfstandige samenwerking met Alia werd beslist door de organen van deze beroepsvereniging en gebeurde meerdere maanden nadien, zodat dit gegeven hier niet ter zake dienend is.

Op grond van de motieven van het bestreden vonnis heeft de eerste rechter de schadevergoeding wegens rechtsmisbruik terecht verworpen, zodat ook op dit punt het hoger beroep ongegrond is.

**OM DEZE REDENEN
HET ARBEIDSHOF**

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

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch grotendeels ongegrond;

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk, doch ongegrond.

Vernietigt het bestreden vonnis en opnieuw recht doende,

Verklaart de oorspronkelijke vordering ontvankelijk, doch slechts in de hierna bepaalde mate gegrond.

Veroordeelt de vzw Fedelec tot betaling aan de heer H. van een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 10.232,22 te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten.

Veroordeelt de vzw Fedelec tot afgifte aan de heer H. van de hiermee overeenstemmende sociale en fiscale documenten.

Wijst al het overige af als zijnde ongegrond.

Compenseert de gerechtskosten en legt deze ten laste van de heer H. voor 19/20 en ten laste van de vzw Fedelec voor 1/20

deze vereffend aan de zijde van de heer Herbots op:

dagvaarding	€ 154,82
Rechtsplegingskosten arbeidsrechtbank basisbedrag	€ 5.500,00
Rechtsplegingskosten hoger beroep basisbedrag	€ 5.500,00
Totaal	€11.154,82

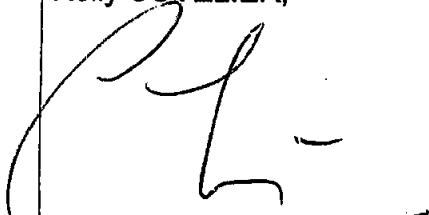
deze vereffend aan de zijde van de vzw Fedelec op:

Rechtsplegingskosten arbeidsrechtbank basisbedrag	€ 5.500
Betekeningskosten p.m.	
Rechtsplegingskosten hoger beroep basisbedrag	€ 5.500
Totaal	€11.000

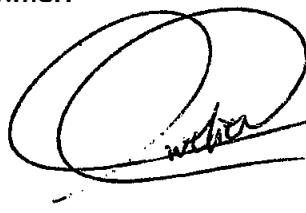
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Lieven LENAERTS,
Roland WAEYAERT,
Roger VANDENPUT,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

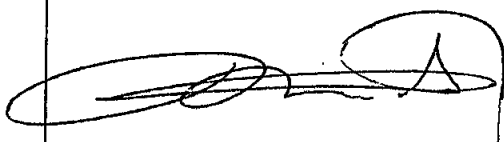
kamervoorzitter,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



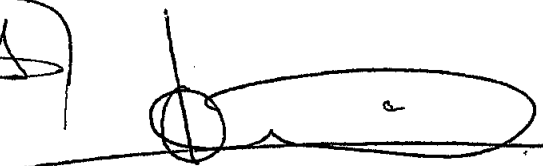
Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER,



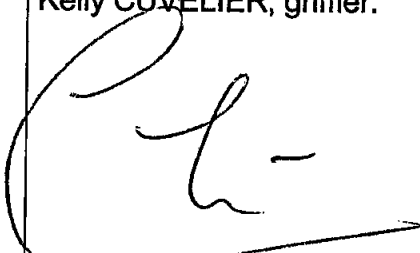
Roland WAEYAERT,



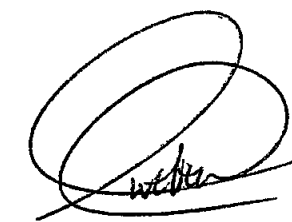
Roger VANDENPUT.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van dinsdag 25 februari 2014 door:

Lieven LENAERTS, kamervoorzitter,
bijgestaan door
Kelly CUVELIER, griffier.



Lieven LENAERTS,



Kelly CUVELIER.