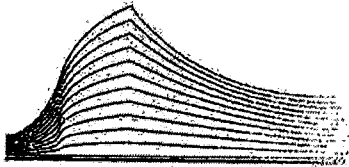


Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.



Repertoriumnummer
2017/ 1978
Datum van uitspraak
01 september 2017
Rolnummer
2016/AB/724

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00000929524-0001-0015-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief

T.
appellant,
vertegenwoordigd door mr. DUFAUX Peter, advocaat te 3500 HASSELT, Gouv. Roppesingel
131

tegen

STRYKER NV, met maatschappelijke zetel te 1930 ZAVENTEM, Ikaroslaan 12,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VAN DEN MEERSCHÉ Lynn, advocaat te 9000 GENT, Ferdinand
Lousbergskaaï 103/4-5

*

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, in het bijzonder op:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op 24-03-2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2^{de} kamer (A.R. 14/3984/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 19 juli 2016,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

*

PAGE 01-00000929524-0002-0015-01-01-4



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 09 juni 2017, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. FEITEN

1.-

De heer T trad op 13 mei 2013 in dienst van de NV Stryker (hierna genoemd de NV) als bediende met als functie 'neurovascular business unit director Europe', met schriftelijke arbeidsovereenkomst van 17 april 2013.

Het staat niet ter discussie dat de heer T tijdens zijn tewerkstelling bij zijn vorige werkgever werd gecontacteerd door een 'head hunter' om deze werkgever te verlaten en in dienst te treden van de NV.

2.-

Met E-mail van 13 augustus 2013 zond de heer G hiërarchische overste van de heer T aan deze laatste een bericht waarin hij een aantal opmerkingen maakte met betrekking tot de prestaties van de heer T en hij een aantal werkpunten opsomde met betrekking tot het derde en vierde kwartaal van 2013.

In zijn antwoord van dezelfde datum dankte de heer T de heer C voor de duidelijkheid van dit bericht en het aangeven van te ondernemen acties en gestelde verwachtingen.

3.-

Met brief van 5 december 2013, door de heer T op dezelfde datum voor ontvangst ondertekend, beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met aankondiging van betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

4.-

Met aangetekende brief van 20 december 2013 vorderde de raadsman van de heer T: betaling door de NV van volgende bedragen:

125.000,00 euro schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

1.050,00 euro aanvullende opzeggingsvergoeding

100.000,00 USD schadevergoeding wegens verlies aan RSU's



Met officiële brief van 15 januari 2014 betwistten de raadslieden van de NV de gestelde vorderingen.

Verdere briefwisseling tussen de raadslieden van partijen leidde niet tot een oplossing.

II. RECHTSPLEGING

5.-

Met verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 20 november 2014, vorderde de heer T: de veroordeling van de NV tot betaling van:

125.000,00 euro schadevergoeding wegens rechtsmisbruik, te vermeerderen met de verwijlrentrest aan de wettelijke intrestvoet sedert 5 december 2013, en de gerechtelijke intrest vanaf 19 november 2014 tot de dag der volledige betaling

100.000,00 USD schadevergoeding voor de contractuele wanprestatie met betrekking tot de RSU's, te vermeerderen met de gederfde inkomsten en/of het verlies aan kans, waardoor de heer T: deze RSU's ook niet kan uitoefenen, gelijk aan de waarde van de RSU's op datum van het vonnis in vergelijking met de waarde op het ogenblik van de toekenning ervan, provisioneel begroot op 1,00 euro, te vermeerderen met de verwijlrentrest aan de wettelijke intrestvoet sedert 20 december 2013, en de gerechtelijke intrest vanaf 19 november 2014 tot de dag der volledige betaling.

Hij vorderde verder de veroordeling van de NV tot alle kosten van het geding, met inbegrip van een rechtsplegingsvergoeding gelijk aan 5.500,00 euro.

Tenslotte vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige beperking.

6.-

Met conclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 6 mei 2015, vorderde de heer T: verder dat de arbeidsrechtbank alvorens verder recht te doen, de NV zou veroordelen tot overlegging van het Gallup-rapport onder verbeurte van een dwangsom van 25,00 euro per dag vertraging.



7.-

Met vonnis van 24 maart 2016 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel de vordering van de heer T. ontvankelijk doch ongegrond. Zij veroordeelde hem tot de kosten van het geding, begroot op 5.500,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

8.-

Volgens opgave door partijen werd dit vonnis op verzoek van de NV aan de heer T. betekend op 29 juni 2016.

9.-

Met verzoekschrift, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 19 juli 2016, tekende de heer T. beperkt hoger beroep aan tegen het vonnis van 24 maart 2016 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

Hij vorderde dat het arbeidshof het bestreden vonnis gedeeltelijk zou hervormen, zou zeggen voor recht dat de NV, gelet op de specifieke omstandigheden, zich schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik en een schadevergoeding verschuldigd is aan de heer T. begroot op 125.000,00 euro, te vermeerderen met de verwijlrent aan wettelijke intrestvoet en de gerechtelijke intrest.

Tevens vorderde hij de NV te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en in hoger beroep.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

10.-

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. Geen nietigheid met toepassing van het Nederlands Taaldecreet

11.-

Volledigheidshalve dient het arbeidshof aandacht te besteden aan de vraag of rekening mag gehouden worden met in het Engels opgestelde documenten, onder andere doch niet uitsluitend met de E-mail van 13 augustus 2013 van de heer G. reeds vermeld onder nr. 2.



12.-

Met toepassing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet, in de versie van toepassing op deze betwisting, is de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemer het Nederlands.

Met toepassing van artikel 1 van het Nederlands Taaldecreet is dit van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben.

Onder exploitatiezetel moet worden verstaan, elke vestiging of elk activiteitscentrum met een zekere stabiliteit waaraan het personeelslid verbonden is.

(vgl. Cass. 22 april 2002, R.W. 2002-2003, 1542; Arbh. Brussel 19 februari 2010, J.T.T. 2010, 301; Arbh. Brussel 19 april 2010, J.T.T. 2010, 392)

De exploitatiezetel van de NV is thans gelegen in Zaventem, gemeente in het Nederlandse taalgebied.

13.-

Artikel 2 van het Nederlands Taaldecreet schrijft voor dat de te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers het Nederlands is.

Artikel 3 specificeert dat onder sociale betrekkingen moet worden verstaan, de mondelinge en schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen werkgevers en werknemers, die rechtstreeks en onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Met toepassing van artikel 10 eerste lid van het Nederlands Taaldecreet zijn de stukken of handelingen die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet nietig. Deze nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.

Hieruit volgt dat de rechter niet vermag acht te slaan op de in de verkeerde taal opgestelde documenten en dat hij geen rekening mag houden met de inhoud ervan.

(vgl. Cass. 31 januari 1978, T.S.R. 1978, 329)

14.-

Met arrest van 16 april 2013 verklaarde de Grote Kamer van het Hof van Justitie voor recht dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan een regeling van een gefedereerde eenheid van een lidstaat, zoals het Nederlands Taaldecreet, die elke werkgever die zijn exploitatiezetel op het grondgebied van deze eenheid heeft, de



verplichting oplegt om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend op te stellen in de officiële taal van deze gefedereerde eenheid, op straffe van de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten.

(H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA)

Het hiervoor weergegeven arrest van het Hof van Justitie kan enkel worden toegepast op arbeidsovereenkomsten die een grensoverschrijdend karakter hebben.

De toetsing van de bepalingen van het Nederlands Taaldecreet aan artikel 45 VWEU impliceert immers de uitlegging door het Hof moet worden gezien vanuit de doelstelling van het vrij verkeer van werknemers binnen de lidstaten van de Europese Unie.

(vgl. Arbh. Brussel 9 juli 2014, AR 2013/AB/746)

Aan de orde is bijgevolg de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet een grensoverschrijdend karakter heeft. Hierbij merkt het arbeidshof op dat het Hof van Justitie in zijn arrest van 16 april 2013 de overeenkomst tussen de heer L en zijn werkgever als een overeenkomst met grensoverschrijdend karakter heeft beschouwd, rekening houdend met de (Nederlandse) nationaliteit van de heer L, en met het feit dat zijn werkgever (PSA NV) een dochteronderneming is van een Singaporese groep, niettegenstaande het feit dat de werkgever in België gevestigd was en de werknemer hoofdzakelijk in België werkte.

(H.v.J. 16 april 2013, C-202/11, Las / PSA)

Het arbeidshof leidt het grensoverschrijdend karakter van de arbeidsovereenkomst tussen de heer T en de NV af uit het feit dat de NV weliswaar een onderneming is met vestiging in België, doch deel uitmaakt van een internationale groep.

15.-

Nu aangenomen wordt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen een grensoverschrijdend karakter heeft, kan de heer T zich niet beroepen op de nietigheid van enig document dat in het Engels werd opgesteld.

In zijn arrest van 16 april 2013 heeft het Hof van Justitie inderdaad gesteld dat de sanctie die het Nederlands Taaldecreet aan de overtreding van zijn bepalingen verbindt, met name de door de rechter ambtshalve aan te voeren nietigheid van deze overeenkomsten, strijdig is met artikel 45 VWEU.



Een prejudicieel arrest van het Hof van Justitie heeft ook bindende werking ten aanzien van alle andere rechterlijke instanties van de lidstaten die op de in het arrest beantwoorde vragen stoten.

(vgl. K. Lenaerts en P. Van Nuffel, Europees recht in hoofdlijnen, 4^{de} uitgave, Maklu, Antwerpen/Apeldoorn 2008, nr. 872)

2. De vordering tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht

Principes inzake misbruik van ontslagrecht

16.-

In de algemene betekenis van de term is er sprake van misbruik van recht wanneer een recht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bezorgd persoon.

(vgl. Cass. 10 september 1971, R.W. 1971-72, concl. Proc. Gen. W. Ganshof van der Meersch)

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is vooreerst een fout vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

(vgl. Arbrb. Verviers 19 december 1973, J.T.T. 1974, 108)

Deze fout moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever: van misbruik van ontslagrecht kan sprake zijn wanneer dit ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever.

(vgl. Cass. 12 december 2005, J.T.T. 2006, 155)

De bediende mag niet elke onredelijke of onbillijke uitoefening van de werkgever als rechtsmisbruik bestempelen, maar enkel de onbetamelijke uitoefening ervan, d.i. de uitoefening die zo verregaand onredelijk is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daartoe niet zou willen komen.

(vgl. Arbh. Antwerpen 21 maart 1983, R.W. 1983-84, 299)

17.-

Naast een fout onderscheiden van de miskennis van de ontslagregels, vereist het bestaan van rechtsmisbruik een bijzondere materiële schade, die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf, namelijk de schade die is veroorzaakt door de met het ontslag gepaard gaande omstandigheden of door het ingeroepen motief zelf.



(vgl. Cass. 26 september 2005, J.T.T. 2005, 494)

De forfaitaire opzeggingsvergoeding die in geval van onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is, vergoedt immers op zich alle schade die, zowel materieel als moreel, uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit.

(vgl. Cass. 7 mei 2001, J.T.T. 2001, 410, noot C. Wantiez; Cass. 26 september 2005, J.T.T. 2005, 494)

18.-

Wanneer de bediende een vordering stelt tot betaling van een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, dient hij het bewijs te leveren van het feit dat de werkgever zich bij het ontslag schuldig maakte aan rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Bergen 16 oktober 1997, J.T.T. 1998, 385; Arbh. Luik 20 december 1999, Soc. Kron. 2001, 547)

Het is bijgevolg aan de bediende om aan te tonen dat de werkgever een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever.

Overeenkomstig de gewone aansprakelijkheidsregeling moet de bediende ook het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die hij beweert geleden te hebben en die onderscheiden is van die welke wordt gedekt door de opzeggingsvergoeding, en van het oorzakelijk verband tussen het rechtsmisbruik en die schade.

(vgl. Arbh. Brussel 29 juni 1982, T.S.R. 1982, 627)

19.-

Klassiek voorbeeld van een situatie van een mogelijk misbruik van ontslagrecht is het zgn. 'lichtzinnig aanwerven en ontslaan'. Hiermee worden bedoeld, situaties waarbij een bedrijf een werknemer overtuigt om te vertrekken bij zijn werkgever om in dienst te treden bij eerstgenoemd bedrijf, dat hem dan ontslaat na korte tijd en nadat de nieuwe werkgever erin geslaagd is specifieke kennis van de werknemer aan deze werknemer te ontfutselen.

(zie bijvoorbeeld: Arbh. Brussel, 22 november 1994 en 25 april 1995, Soc. Kron. 1996, 24)

Het enkele feit dat een werknemer wordt aangeworven door middel van 'headhunting' en deze werknemer na korte tijd wordt ontslagen omdat er spanningen zijn met een collega-werknemer, maakt echter niet dat het ontslag aangetast is door rechtsmisbruik.

(vgl. Arbh. Antwerpen, afdeling Hasselt, 2 september 1997, Limb Rechtsl. 1997, 236)



Er zal evenmin rechtsmisbruik kunnen worden weerhouden wanneer de nieuwe werkgever de afgeworven werknemer ontslaat omwille van onvoldoende prestaties.
(vgl. Arbh. Brussel 29 september 1992, J.T.T. 1993, 396)

Omgekeerd kan er in dergelijke omstandigheden wel sprake zijn van rechtsmisbruik, indien niet wordt aangetoond dat de werknemer geen voldoening geeft.
(vgl. Arbrb. Brussel 6 februari 1986, Soc.Kron.1986, 173; Arbrb. Brussel 13 maart 1986, J.T.T. 1987, 307)

Van rechtsmisbruik zou ook sprake kunnen zijn wanneer de werknemer wordt gelokt met beloften van vastheid van betrekking of loopbaan die niet gehouden zijn.
(vgl. Arbh. Brussel 10 april 1992, J.T.T. 1992, 362)

Toepassing

20.-

In voorliggende betwisting is bijgevolg de vraag aan de orde of de heer T: het bewijs levert van het feit dat de NV een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever, die de heer T: eerst zou hebben weggehaald bij zijn vorige werkgever om hem vervolgens na korte tijd te ontslaan zonder dat hem enig verwijt van onvoldoende prestaties wordt gemaakt.

21.-

Het enkele feit dat de heer T: werd aangeworven via een headhuntingkantoor om dan na relatief korte tijd ontslagen te worden is op zich onvoldoende om van een kennelijk onredelijke houding van de NV te spreken.

Indien het juist is dat de heer T: werd aangesproken om in dienst te treden van de NV omwille van zijn ervaringen bij Medtronic in het bijzonder en in de farmaceutische sector in het algemeen en dat hij uitvoerig gescreend werd door medewerkers van de NV, betekent dit nog niet dat hij ook in werkelijkheid voldoende geschikt is voor de hem aangeboden functie in de specifieke situatie van tewerkstelling bij de NV.

Hieruit kan enkel worden afgeleid dat de NV al het nodige heeft gedaan om na te gaan of de heer T: geschikt zou zijn voor de hem aangeboden functie, zonder dat deze werkwijze



een garantie is dat de betrokken kandidaat ook effectief de meest geschikte kandidaat is: dat kan enkel blijken uit effectieve tewerkstelling.

Bovendien is de tewerkstelling van de heer T. bij de NV ook niet extreem kort geweest, zoals hij zelf voorhoudt: al bij al heeft hij bijna acht maanden bij de NV gewerkt.

22.-

Volledigheidshalve stelt het arbeidshof dat de heer T. niet aanvoert of aantoont dat de NV hem bij zijn vorige werkgever heeft weggehaald om bepaalde kennis over de vorige werkgever te verwerven om de heer T. vervolgens aan de kant te zetten van zodra deze kennis verworven is.

23.-

Naar het oordeel van arbeidshof toont de NV in het kader van de op haar rustende verplichting om mee te werken aan de bewijsgaring aan dat de heer T. werd ontslagen omwille van het feit dat zijn prestaties en resultaten niet in overeenstemming waren met de in hem gestelde verwachtingen.

Zoals terecht opgemerkt door de arbeidsrechtbank, zijn de E-mail van de heer G. als 'Vice-president International Stryker Neurovascular' de directe overste van de heer T., van 13 augustus 2013 en het antwoord van de heer T. van dezelfde datum hierbij cruciale beoordelingsdocumenten.

Het kan niet ernstig worden betwist dat de heer G. in dit document op misschien beleefde maar alleszins kordate manier aangeeft niet tevreden te zijn over de prestaties van de heer T. en hem duidelijke richtlijnen en instructies geeft om verbeteringen aan te brengen.

Evenmin kan de heer T. ontkennen dat hij in zijn antwoord deze onvoldoende prestaties erkent en beterschap belooft.

Tenslotte blijkt uit verder bijgebrachte E-mails dat de heer G. ook na augustus 2013 de heer T. achter zijn veren zat en hem wees op tekortkomingen.

24.-

De NV toont eveneens aan dat de beloofde beterschap er niet kwam: het enige wat er gebeurde was dat de resultaten, die in juni 2013, dit is kort na de indiensttreding van de heer T. nog behoorlijk waren, weliswaar niet spectaculair maar toch onmiskenbaar in dalende lijn gingen.



Gelet op deze vaststelling kan de houding van de NV, die op 5 december 2013 klaarblijkelijk besliste dat het welletjes was geweest en de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigde, niet als kennelijk onredelijk worden beschouwd.

25.-

Ten onrechte stelt de heer T. dat hij uit de E-mail van de heer G. van 13 augustus 2013 mocht afleiden dat hij niet ontslagen zou worden vooraleer het jaar ten einde zou zijn gelopen, daar in deze E-mail aangeduid werd dat uitgekeken werd naar de resultaten van het derde en vierde kwartaal 2013.

Dergelijke garantie wordt in dit document niet gegeven.

26.-

Vermits het arbeidshof van oordeel is dat de heer T. niet het bewijs levert van het feit dat de NV een fout heeft begaan die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, en die moet bestaan in de kennelijk onredelijke houding van de werkgever, die de heer T. eerst zou hebben weggehaald bij zijn vorige werkgever om hem vervolgens na korte tijd te ontslaan zonder dat hem enig verwijt van onvoldoende prestaties wordt gemaakt, dient niet verder te worden ingegaan op de vraag of de heer T. door deze niet-bewezen fout schade zou hebben geleden.

De door de heer T. met betrekking tot de beweerdte schade ontwikkelde argumenten (verlies van anciënniteit bij de vorige werkgever, reputatieschade en moeilijkheid een andere betrekking te vinden, morele schade wegens onmogelijkheid zich te bewijzen en klaarblijkelijk ook het verlies van de RSU's) dienden dan ook niet te worden beantwoord, evenmin als de argumenten met betrekking tot het oorzakelijk verband tussen de niet bewezen fout en de beweerdte geleden schade.

3. De rechtsplegingsvergoeding

27.-

Artikel 1022 derde lid Ger.W. bepaalt dat de rechter op verzoek van één van de partijen of na hen hierover ondervraagd te hebben en op een met bijzondere redenen omklede beslissing het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan verminderen of verhogen, rekening houdend met de financiële draagkracht van de verliezende partij, de complexiteit



van de zaak, de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij of het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof is van oordeel dat geen van deze hypotheses in voorliggende betwisting voorhanden is, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding kan worden aangehouden.

In tegenstelling tot wat de heer T. voorhoudt, dient geen rekening te worden gehouden met de financiële draagkracht van de NV, doch enkel met zijn financiële draagkracht, en het enkele feit dat hij voor het voeren van deze procedure vele kosten heeft moeten dragen, levert geen bewijs van de aantasting van deze draagkracht.

28.-

Met toepassing van artikel 2 tweede 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 vordert de heer T. meer dan 100.000,00 euro doch minder dan 250.000,00 euro, zodat het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding 6.000,00 euro bedraagt.

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:

┌ PAGE 01-00000929524-0013-0015-01-01-4 ┐



Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;

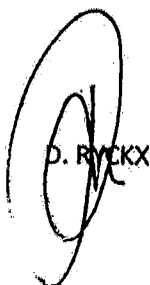
Bevestigt het bestreden vonnis in alle beschikkingen;

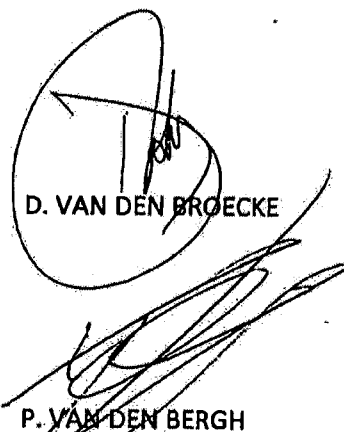
Verwijst de heer T in de kosten van het hoger beroep, in hoofde van de NV vereffend op 6.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.



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

D. RYCKX,	raadsheer,
B. BUYSSE	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
P. VAN DEN BERGH	raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
bijgestaan door :	
D. VAN DEN BROECKE,	griffier.


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE


P. VAN DEN BERGH

B. BUYSSE

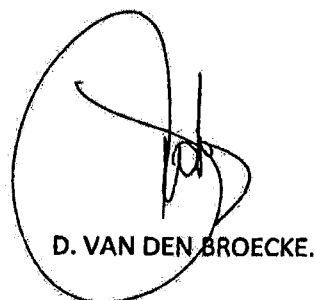
De heer B. BUYSSE, raadsheer in sociale zaken, als werkgever, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en P. VAN DEN BERGH, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 1 september 2017 door:

D. RYCKX, raadsheer,
bijgestaan door
D. VAN DEN BROECKE, griffier.


D. RYCKX


D. VAN DEN BROECKE.

