

Kopie

Afgeleverd aan: Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

Repertoriumnummer
2018/ 2270
Datum van uitspraak
14 september 2018
Rolnummer
2017/AB/250
Beslissing waartegen beroep
15/1178/A en 16/1882/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001237125-0001-0014-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
tussenarrest heropening der debatten

G.

Appellant op hoofdberoep,
Geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. VAN HOOGENBEMT Herman en mr. GORIS Luc, advocaten te
2000 ANTWERPEN, Meir 24 bus 6

tegen

ANSELL HEALTHCARE EUROPE NV, met maatschappelijke zetel te 1070 BRUSSEL,
Internationalelaan 55,
Geïntimeerde op hoofdberoep,
Appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. SIMON Maarten, advocaat te 9000 GENT, Quantumbuilding
Oktrooi plein 1 601

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 15-12-2016 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel, 2e kamer (A.R. 15/1178/A en 16/1882/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 16 maart 2017,
- de conclusies voor de appellant,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.



De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 08 juni 2018, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. **FEITEN**

1.-

De heer G trad op 1 januari 2005 in dienst van de NV Ansell Healthcare Europe (hierna genoemd de NV) als bediende, met als functie 'sales director occupational healthcare'. De voorwaarden van tewerkstelling werden vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 28 september 2004.

In de arbeidsovereenkomst werd voorzien dat de heer G in aanmerking kwam om deel te nemen aan een aantal bonusplannen, meer bepaald een 'short term incentive plan', een 'performance share rights plan' en eventueel een 'stock option program'.

2.-

Met overeenkomst van 28 augustus 2010 werd de heer G gedetacheerd naar een dochtervennootschap van de moedervernootschap van de NV in Hong Kong, Pacific Dunlop (Hong-Kong) Ltd, voor een periode van 1 oktober 2010 tot 30 september 2013. Als loonbestanddeel werd in deze overeenkomst melding gemaakt van een 'management short term incentive plan (STI)' en een 'management long term incentive plan (LTI)'.

De detachering werd met overeenkomst van 30 juli 2013 verlengd voor de periode van 1 oktober 2013 tot 30 september 2014.

3.-

Met brief van 30 april 2014 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 9 maanden en 4 weken, die een aanvang nam op 5 mei 2014 en zou eindigen op 3 maart 2015.

4.-

Met dading van 30 april 2014 regelden partijen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze nam een einde op 30 mei 2014, met betaling aan de heer G van de gebruikelijke vergoedingen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Met betrekking tot de 'long term incentive plans' bepaalde artikel 3 van deze overeenkomst:

PAGE 01-00001237125-0003-0014-01-01-4



“3.2.

Ten einde alle misverstanden te voorkomen gaat de heer G er uitdrukkelijk mee akkoord dat de bepalingen aangaande ‘cessation of employment’ van de relevante Ansell Long Term Incentive Plan regels van toepassing zullen zijn en dat op datum van deze dading de Raad van bestuur van Ansell Limited nog geen enkele beslissing heeft genomen met betrekking tot awards die niet definitief verworven zijn vóór 31 mei 2014.”

5.-

Met brief van 7 november 2014, gericht aan de vestiging van de groep in de Verenigde Staten en met kopie aan de NV, informeerde de heer G naar de betaling van de ‘long term incentive’ (hierna LTI).

Met brief van 20 november 2014 antwoordde de vestiging van de groep in de Verenigde Staten dat met betrekking tot de toekenning van LTI voor het boekjaar 2012, rekening houdend met de algemene toestand van de regio waar de heer G actief was, de betaalde opzeggingsvergoeding waarin rekening was gehouden met zowel de lange als de korte termijn bonusplannen en de discretionaire bevoegdheid van de raad van bestuur, aan de heer G geen toekenning was gebeurd.

Met e-mail van 26 november 2014 argumenteerde de heer G uitvoerig waarom hij meende wel recht te hebben op een LTI, waarop de groep haar stelling bevestigde.

6.-

Met aangetekende brief van 13 januari 2015 aan de NV vorderde de raadsman van de heer G betaling van 325.000 euro LTI bonus en correctie van de fiscale behandeling van de LTI-bonussen die werden toegekend voor de boekjaren 2011, 2012 en 2013, voor een bedrag van 175.000 euro, en dit uiterlijk op 30 januari 2015.

Met officiële brief van 2 februari 2015 betwistte de raadsman van de NV de gestelde vorderingen.

II. RECHTSPLEGING

7.-

Met dagvaarding van 15 april 2015 vorderde de heer G dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de NV zou veroordelen tot betaling van een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van de 22 december 2011 voor de jaren 2014, en



pro rata temporis voor de twee volgende jaren van het LTI-plan, 2015 en 2016, ten belope van 1,00 euro provisioneel.

Hij vorderde tevens dat de NV desnoods zou worden bevolen om de documenten en stukken neer te leggen die nodig zijn om de hem verschuldigde bedragen op een accurate wijze te berekenen.

Verder vorderde hij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding.

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

8.-

Met dagvaarding van 26 juli 2016 vorderde de heer G dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de NV zou veroordelen tot betaling van:

- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 1 november 2012 voor het 2013 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2012 tot en met 30 mei 2014
- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 25 november 2013 voor het 2014 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2013 tot en met 30 mei 2014

ten belope van 1,00 euro provisioneel.

Hij vorderde tevens dat de NV desnoods zou worden bevolen om de documenten en stukken neer te leggen die nodig zijn om de hem verschuldigde bedragen op een accurate wijze te berekenen.

Verder vorderde hij de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding, met inbegrip van de dagvaardingskosten en de rechtsplegingsvergoeding.

9.-

In zijn syntheseconclusie, neergelegd op de griffie van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel op 20 oktober 2016, vorderde de heer G in hoofddorde de samenvoeging van beide zaken, en de veroordeling van de NV tot betaling van:

- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 22 december 2011 voor het 2012 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2011 tot en met 30 mei 2014



- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 1 november 2012 voor het 2013 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2012 tot en met 30 mei 2014
- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 25 november 2013 voor het 2014 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2013 tot en met 30 mei 2014

ten belope van 1,00 euro provisioneel.

Hij vorderde verder de heropening van de debatten met het oog op het bepalen van de door de NV aan de heer G. : verschuldigde bedragen, de NV te bevelen de documenten en stukken neer te leggen die nodig zijn om de hem verschuldigde bedragen op een accurate wijze te berekenen, en de beslissing omtrent de kosten aan te houden.

In ondergeschikte orde vorderde hij de samenvoeging van beide zaken, en de veroordeling van de NV tot betaling van 677.516,67 euro als:

- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 22 december 2011 voor het 2012 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2011 tot en met 30 mei 2014
- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 1 november 2012 voor het 2013 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2012 tot en met 30 mei 2014
- een lange-termijnbonus op grond van de toezegging van 25 november 2013 voor het 2014 Long Term Incentive Plan, pro rata temporis van 1 juli 2013 tot en met 30 mei 2014

te vermeerderen met de wettelijke intrest vanaf de datum van verschuldigdheid, en met de gerechtelijke intrest vanaf de dagvaarding tot op de dag van volledige betaling.

Verder de verwijzing van de NV in de kosten van het geding, met inbegrip van de dagvaardingskosten, begroot op 120,00 euro, en de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 12.000,00 euro.

Zowel in hoofd- als ondergeschikte orde vorderde hij de voorlopige uitvoerbaarheid van het vonnis zonder enige beperking.

10.-

Met vonnis van 15 december 2016 voegde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel de beide zaken samen, en verklaarde zij de vordering van de heer G ontvankelijk en toelaatbaar maar ongegrond.

De heer G werd veroordeeld tot de kosten van het geding, waarbij de rechtsplegingsvergoeding werd bepaald op 180,00 euro.



11.-

Het vonnis werd op 22 februari 2017 op verzoek van de NV betekend aan de heer G.

12.-

Met verzoekschrift hoger beroep, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 16 maart 2017, tekende de heer G. beroep aan tegen het vonnis van 15 december 2016 van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel. Hij vorderde dat het arbeidshof dit vonnis zou teniet doen en opnieuw recht doende, zijn vordering (zie hiervoor nr. 9), ontvankelijk en gegrond zou verklaren.

13.-

Met beroepsconclusie, neergelegd op de griffie van het arbeidshof te Brussel op 11 juli 2017, vorderde de NV de bevestiging van het bestreden vonnis, met uitzondering van de begroting van de rechtsplegingsvergoeding. Het arbeidshof leest dit als een incidenteel beroep.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

14.-

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. De toelaatbaarheid van de vordering tegen de NV

15.-

Artikel 17 Ger.W. bepaalt dat de vordering niet kan worden toegelaten, indien de eiser geen hoedanigheid en geen belang heeft om ze in te dienen.

Het principe van artikel 17 Ger. W. heeft als logisch gevolg dat de eiser, die de hoedanigheid heeft om de vordering in te stellen, deze vordering moet richten tegen hem die de nodige hoedanigheid heeft ze te beantwoorden.

(vgl. Rapport du Commissaire Royal, Pas. 1967, 322, gec. in E. Gutt en A.M. Stranart – Thilly, Examen de jurisprudence. Droit judiciaire privé (1965-1970), R.C.J.B. 1973, 103; P. Rouard, Traité élémentaire de droit judiciaire privé, T. prélim., vol. I, Bruylant, Brussel 1979, 168)

Het verweer moet bijgevolg worden gevoerd tegen degene die de vereiste hoedanigheid heeft om als verweerder op te treden.



(vgl. Bergen 1 december 1983, Pas. 1984, II 63)

16.-

In het kader van een betwisting met betrekking tot een overeenkomst, is de verweerder de schuldenaar van de verbintenis, dus de partij die gehouden is tot betaling van de overeengekomen vergoeding of uitvoering van de overeengekomen prestatie.

In voorliggende betwisting dient bijgevolg te worden onderzocht of de partij die als verweerder wordt aangesproken, ook effectief de schuldenaar is van de verbintenis op grond waarvan eiser zijn vordering stelt, en meer bepaald of de NV zich verbonden heeft tegenover de heer G om lange-termijnbonussen te betalen.

17.-

Naar het oordeel van het arbeidshof blijkt uit het geheel van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst en de wijze waarop deze werd uitgevoerd, van de detacheringsovereenkomst, en van de dading waarmee partijen de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben geregeld, dat de NV beschouwd moet worden als een van de twee schuldenaars van de lange-termijnbonus.

18.-

In de arbeidsovereenkomst die partijen hebben gesloten op 28 september 2004 bepaalt artikel 3 de bestanddelen van het loon waarop de heer G recht zal hebben. De tekst van de arbeidsovereenkomst laat niet toe vast te stellen dat het niet de NV is die gehouden is tot betaling van de lange-termijnbonus, maar wel de groep waartoe de NV behoort.

Meer nog, artikel 3.7 van deze overeenkomst vermeldt dat het 'the Board' (de raad van bestuur) is die bepaalt welke bijkomende voorwaarden gelden voor de toekenning van dergelijke bonus, die dan vastgelegd worden in een individuele overeenkomst, ondertekend door de deelnemer en 'the Company', waarbij de NV in de aanhef van de arbeidsovereenkomst wordt omschreven als 'the Company'.

Verder is er de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: niet alleen bepaalt de arbeidsovereenkomst de bonussen als een onderdeel van het loon dat de NV met de heer G overeenkomt, uit de bijgebrachte overeenkomsten blijkt tevens dat deze bonussen door de NV werden betaald.



19.-

Hetzelfde geldt voor de detacheringsovereenkomst die de NV en de heer G op 20 augustus 2010 hebben gesloten: ook hier maakt de NV onder de hoofding 'remuneration' (loon) uitdrukkelijk melding van de korte- en lange-termijnbonussen, en doet zij opgave van een aantal specifieke voorwaarden.

20.-

Tenslotte is er de dading van 30 april 2014, waarin de NV zich ertoe verbindt om 'omstreeks 30 september 2014' aan de heer G een korte-termijnbonus te betalen indien aan de voorwaarden is voldaan, en ook een melding wordt gedaan van een specifieke afspraak met betrekking tot de lange-termijnbonus.

21.-

Het feit dat de bonusregeling klaarblijkelijk op groepsniveau wordt geregeld en de heer G zich in eerste instantie tot een ander bedrijf dat deel uitmaakt van de groep wendt om betaling te vragen van de lange-termijnbonus, belet niet dat de NV medeschuldenaar kan zijn van de toegekende bonussen.

Niets belet immers dat twee schuldenaars zich verbinden tot de uitvoering van één verbintenis die op hen rust.

22.-

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank oordeelde dat de vordering van de heer G tegen de NV wel degelijk toelaatbaar was daar de NV de hoedanigheid had om als verweerder op te treden.

2. Het toepasselijke recht

23.-

Uit de door partijen bijgebrachte stukken blijkt dat de regelingen voor de lange-termijnbonussen waarop de heer G zijn vordering steunt, een bepaling bevatten die stelt dat de regeling voor de lange-termijnbonussen en de toekenningen die gebeuren onder dit plan beheerst worden door de wetten van Australië en de deelstaat Victoria.

De heer G betwist niet dat in deze regelingen een uitdrukkelijke rechtskeuze wordt gedaan.



24.-

Artikel 98 van het WIPR bepaalt dat het recht toepasselijk op contractuele verbintenissen wordt vastgesteld door het Verdrag inzake het recht van toepassing op verbintenissen uit overeenkomst (hierna: het EVO).

Artikel 3.1 van het EVO bepaalt:

“Een overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen. De rechtskeuze moet uitdrukkelijk zijn gedaan of voldoende duidelijk blijken uit de bepalingen van de overeenkomst of de omstandigheden van het geval. [...]”

Specifiek met betrekking tot individuele arbeidsovereenkomsten bepaalt artikel 6 van het EVO:

“6.1. Ongeacht artikel 3 kan de rechtskeuze van partijen in een arbeidsovereenkomst er niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht dat ingevolge het tweede lid van het onderhavig artikel bij gebreke van een rechtskeuze op hem van toepassing zou zijn.

6.2. Ongeacht artikel 4 wordt de arbeidsovereenkomst, bij gebreke aan een rechtskeuze overeenkomstig artikel 3, beheerst door:

- a) het recht van het land waar de werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land te werk is gesteld, of*
- b) het recht van het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, wanneer deze niet in eenzelfde land gewoonlijk zijn arbeid verricht, tenzij uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander land, in welk geval het recht van dat andere land toepasselijk is.”*

25.-

Het door het EVO vooropgestelde systeem komt er dus op neer dat in geval van rechtskeuze de rechter volgende vragen dient te onderzoeken:

- hebben partijen uitdrukkelijk of voldoende duidelijk gekozen voor de toepassing van een bepaald recht, dan is dit recht in beginsel van toepassing op hun arbeidsovereenkomst;
- leidt de toepassing van het gekozen recht er toe dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende wetsbepalingen van het recht dat van



toepassing zou zijn als geen rechtskeuze zou zijn gemaakt.

26.-

Het is juist dat partijen in de arbeidsovereenkomst, in de detacheringsovereenkomst en in de dading gekozen hebben voor de toepassing van het Belgische recht.

Dergelijke rechtskeuze is terug te vinden in artikel 17 van de arbeidsovereenkomst, punt 16 van de detacheringsovereenkomst en artikel 12 van de dading.

Artikel 3.1 van het EVO laat partijen echter toe om aan 'dépeçage' te doen en er voor te kiezen om bepaalde delen van hun overeenkomst te onderwerpen aan het recht van één land, en bepaalde andere delen aan het recht van een ander land.

27.-

Ten onrechte argumenteert de heer G dat uit het feit dat partijen in de dading die zij op 30 april 2014 hebben gesloten, uitdrukkelijk hebben bepaald dat deze overeenkomst wordt bepaald door Belgisch recht, moet worden afgeleid dat de regeling voor en de toekenning van lange-termijnbonussen ook wordt beheerst door dit recht.

Met betrekking tot de 'long term incentive plans' bepaalde artikel 3 van deze overeenkomst:

"3.2.

Ten einde alle misverstanden te voorkomen gaat de heer G er uitdrukkelijk mee akkoord dat de bepalingen aangaande 'cessation of employment' van de relevante Ansell Long Term Incentive Plan regels van toepassing zullen zijn en dat op datum van deze dading de Raad van bestuur van Ansell Limited nog geen enkele beslissing heeft genomen met betrekking tot awards die niet definitief verworven zijn vóór 31 mei 2014."

Door deze bepaling en de bepaling van artikel 12 van de dading wordt niet afgeweken van de uitdrukkelijke rechtskeuze die in de de regeling voor de lange-termijnbonussen en de toekenningen onder dit plan wordt vooropgesteld en die bepaalt dat deze beheerst worden door de wetten van Australië en de deelstaat Victoria.

28.-

Aan de orde is dan de vraag of het recht dat partijen hebben gekozen om van toepassing te zijn op de lange-termijnbonussen, met name het recht van de staat Australië en de deelstaat Victoria, er toe leidt dat de heer G de bescherming verliest die hij geniet op grond van



de dwingende wetsbepalingen van het recht dat van toepassing zou zijn als geen rechtskeuze zou zijn gemaakt.

Terecht argumenteert de heer G dat het Belgische recht van toepassing zou zijn als er geen rechtskeuze zou zijn gemaakt, vermits de detachering van de heer C door de NV slechts van tijdelijke duur was en er bijgevolg niet aan in de weg staat dat de plaats van gewoonlijke tewerkstelling in België ligt.

29.-

Ter zake stelt zich het probleem dat, vermits partijen niet ingaan op de inhoud van het gekozen recht, het arbeidshof niet kan oordelen of dit gekozen recht tot gevolg heeft dat de heer G de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende wetsbepalingen van het Belgische recht.

De enkele vermelding in de conclusie van de heer G dat dit het geval is, kan uiteraard niet als doorslaggevend worden beschouwd.

30.-

Artikel 15 § 1 eerste lid WIPR bepaalt dat inhoud van het door deze wet aangewezen buitenlands recht, door de rechter wordt vastgesteld; artikel 15 § 2 eerste lid WIPR bepaalt verder dat wanneer de rechter de inhoud van het buitenlands recht niet kan vaststellen, hij een beroep kan doen op de hulp van de partijen.

Met toepassing van deze bepalingen en mede in acht genomen de rechten van verdediging, stelt het arbeidshof vast dat het de inhoud van het gekozen buitenlands recht niet kan vaststellen, en doet het beroep op de hulp van partijen.

De debatten worden heropend teneinde partijen toe te laten:

- hun gemotiveerd standpunt uiteen te zetten over de inhoud van het recht van de staat Australië en eventueel het recht van de deelstaat Victoria over de rechtsvragen die in voorliggende betwisting opgelost dienen te worden;
- hun gemotiveerd standpunt uiteen te zetten over de vraag of ten gevolge van de bepalingen van het recht geldend in de staat Australië en eventueel het recht van de deelstaat Victoria, de heer G de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende wetsbepalingen van het Belgische recht.



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 alvorens verder recht te doen, heropent de debatten teneinde partijen toe te laten:

- hun gemotiveerd standpunt uiteen te zetten over de inhoud van het recht van de staat Australië en eventueel het recht van de deelstaat Victoria over de rechtsvragen die in voorliggende betwisting opgelost dienen te worden;
- hun gemotiveerd standpunt uiteen te zetten over de vraag of ten gevolge van de bepalingen van het recht geldend in de staat Australië en eventueel het recht van de deelstaat Victoria, de heer G de bescherming verliest die hij geniet op grond van de dwingende wetsbepalingen van het Belgische recht;

Zegt dat de NV Ansell Healthcare Europe deze gemotiveerde standpunten onder de vorm van een conclusie dient neer te leggen op de griffie van het arbeidshof te Brussel en mede te delen aan de raadsman van de heer G : uiterlijk op vrijdag 28 december 2018;

Zegt dat de heer G deze gemotiveerde standpunten onder de vorm van een conclusie dient neer te leggen op de griffie van het arbeidshof te Brussel en mede te delen aan de raadsman van de NV Ansell Healthcare Europe uiterlijk op vrijdag 29 maart 2019;

Zegt dat partijen hieromtrent zullen worden gehoord op de zitting van vrijdag 17 mei 2019 te 14.30 uur voor een gezamenlijke pleitduur van 60 minuten;

Houdt de beslissing met betrekking tot de kosten aan.



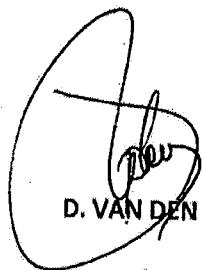
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

D. RYCKX,
B. BUYSSE
P. VAN DEN BERGH
bijgestaan door :
D. VAN DEN BROECKE,

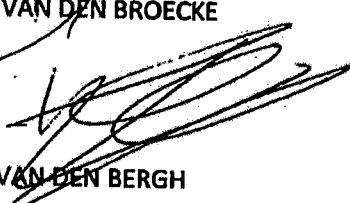
raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



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.

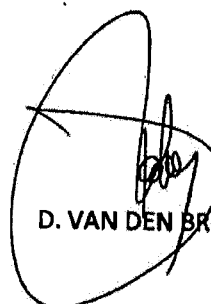
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door D. RYCKX, raadsheer en P. VAN DEN BERGH, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 14 september 2018 door:

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



D. RYCKX



D. VAN DEN BROECKE

