



Repertoriumnummer 2019 /
Datum van uitspraak 04 november 2019
Rolnummer 2018/AB/519
Beslissing waartegen beroep 17/635/A

Uitgifte

Uitgereikt aan
op
€
JGR

Arbeidshof te Brussel

vijfde kamer

Arrest

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst arbeider
tegensprekelijk arrest
definitief

E., (RR nr.) wonende te , appellant,
aanwezig in persoon en bijgestaan door mr. Eleonore COLLYS loco mr. Bruno-Henri VINCENT,
advocaat te 1180 BRUSSEL, Van Ophemstraat, 40C

tegen

SWISSPORT BELGIUM NV, (KBO nr. 0477.051.641) met maatschappelijke zetel te 1930
ZAVENTEM, Nationale Luchthaven van Brussel Airport, 32 bus 3,
geïntimeerde, vertegenwoordigd door mr. Arnout CRAUWELS loco mr. Chris ENGELS,
advocaat te 1160 BRUSSEL, Vorstlaan 280

**

*

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 door de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel op 27 maart 2018, 3e kamer (A.R. 17/635/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 06 juni 2018,
- de conclusies voor de appellant, neergelegd ter griffie op 7 januari 2019 en 7 mei 2019,
- de conclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 31 oktober 2018 , 28 februari 2019 en 8 juli 2019,
- de voorgelegde stukken.

**

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 07 oktober 2019, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

I. De feiten en de rechtspleging in eerste aanleg

1.

De heer F. (° 9 mei 1971) trad op 11 juli 1996 in dienst van de NV Sabena, als arbeider ("lader/bestuurder" in de afdeling "grondafhandeling"). Na het faillissement van de NV Sabena in 2001 werd hij op 1 oktober 2002 in dienst genomen door de NV Belgium Ground Services, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hij werkte als "polyvalent bestuurder".

De naam van de NV Belgium Ground Services werd gewijzigd in Flight Care Belgium en vervolgens in Swissport Belgium. De nv Swissport (hierna de vennootschap) verricht "grondafhandelings-activiteiten" in de luchthaven, in opdracht van verschillende luchtvaartmaatschappijen.

De heer F. werkte deeltijds (30,40 uur per week in 2015; van 1 januari tot 31 augustus 2016 22,80 uren per week, op zijn verzoek).

2.

Met een aangetekende brief van dinsdag 30 augustus 2016 stelde de vennootschap een einde aan de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden, die zij omschreef als volgt :

"(...)

Met deze brief bevestigen we onze beslissing om onmiddellijk een einde te maken aan de tussen ons bestaande arbeidsovereenkomst en dit wegens dringende reden. Dit na evaluatie na het aanhoren van verschillende getuigen en betrokken partijen. Deze beëindiging zal zijn uitwerking hebben vanaf vandaag, 30/08/2016 en gebeurt zonder opzeggingstermijn en zonder betaling van enige aanvullende opzeggingsvergoeding.

Gelieve hieronder de redenen te vinden, welke aanleiding gaven tot deze beslissing:

Op 27 augustus 2016 was u gepland om te starten met werken om 07.00 uur. Toen u om 07.00 uur niet op de werkplaats was verschenen, werd u opgebeld door de Duty Supervisor, Ward V.. U vertelde hem dat u zich had overslapen en dat u binnen een uur op het werk zou zijn. U verscheen echter pas om 10.30 u op het werk. Drie en een half uur te laat dus. Dit betreft al een dubbele fout door niet tijdig aanwezig te zijn en vervolgens uw overste voor te liegen met foute informatie die de planning heeft verstoord. Wij moeten helaas hierbij nog eens meegeven dat dit niet de eerste keer was dat dit gebeurde. In het voorbij jaar kwam u meerdere keren te laat op het werk toe en u kreeg in het verleden over dit gedrag reeds meerdere opmerkingen. Deze feiten op zich kunnen aldus al uw ontslag om dringende reden rechtvaardigen.

Nadat u veel te laat toekwam op het bedrijf vulde u eerst het daartoe voorziene document in. Dit document voorziet in een opgave van de reden van uw te laat komen.

De verantwoordelijke Duty Supervisor had u ondertussen maar liefst al tot 3 maal toe bij hem geroepen, maar u reageerde niet, hetgeen insubordinatie vormt. Hierop is de verantwoordelijke Manager, Va., naar u toe gekomen met de vraag het document pas later in te vullen en onmiddellijk naar uw team te gaan. Uw team was op dat ogenblik immers bezig met het laden van een zwaar geladen 'longhaul' toestel en moesten het al sinds de aanvang van hun (en uw) shift zonder u stellen. U reageerde hierop door te stellen dat u eerst het document ging invullen om daarna een wagen te gaan zoeken om vervolgens uw team te vervoegen, hetgeen opnieuw insubordinatie uitmaakt. 'Zo deed u dat altijd wanneer u te laat kwam', gaf u zelf aan. Uiteraard kon de verantwoordelijke manager niet aanvaarden dat u een duidelijke en verantwoorde instructie ostentatief negeerde; waarop hij ze herhaalde. Hierop reageerde u zeer agressief naar hem. U begon voor het oog van alle aanwezige collega's in de refter te roepen dat als het zo zat u wel via de medische dienst

(MEDA) zou gaan om u te laten 'ziek' verklaren. Dergelijke reactie is uiteraard onaanvaardbaar.

Getuigen gaven aan dat uw gedrag buiten proportie was en blijk gaf van een zeer grote agressiviteit.

Vervolgens ging u naar uw locker in de garage van B2 waarop de verantwoordelijke manager u volgde. Dit met de bedoeling om met u te praten over uw gedrag en u te doen inzien dit niet kon. Het kon immers niet zijn dat u zijn instructies flagrant negeerde. Toen u hem in de garage passeerde waarbij u hem negeerde, legde hij zijn hand op uw schouder.

U reageerde hier onmiddellijk op door naar de Manager te roepen dat hij u fysiek bedreigde en keerde hierop terug naar de refter al roepend tegen iedereen die het kon horen dat u fysiek bedreigd werd door de Manager. U deed dit op heel provocerende wijze en op een zodanig agressieve manier dat elke toehoorder hiervan geschokt was. Dergelijk gedrag is zonder meer onaanvaardbaar.

Nadat u een klein beetje gekalmeerd was, vond er nog een gesprek plaats tussen uzelf, de betrokken Manager, een Duty Manager en een aantal vakbondsvertegenwoordigers waarin u beweerde niet meer te weten wat u had gezegd. Ook in dit gesprek gedroeg u zich weinig respectvol.

Het ostentatief negeren van instructies van uw verantwoordelijke en het hem onterecht beschuldigen van agressief gedrag en dit tegenover een ganse refter met collega's, tasten het gezag van de betrokken manager, die een wettelijk vertegenwoordiger is van het gezag van de werkgever, op een zodanige manier aan dat elke verdere samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk wordt.

*Uw laatste dag in dienst was dan ook vandaag, 30 augustus 2016.
(...)."*

3.

Met een brief van 29 december 2016 betwistte de raadsman van de heer F. het ontslag.

4.

Op 1 maart 2017 legde de heer F. een verzoekschrift neer voor de arbeidsrechtbank.

Met een vonnis van 27 maart 2018 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel zijn vorderingen ontvankelijk maar ongegrond en veroordeelde hem tot de kosten van het geding, waaronder de rechtsplegingsvergoeding van 2.400 euro.

II. Het hoger beroep

5.

De heer F. stelde op 6 juni 2018 hoger beroep in. Hij vordert :

"- Het gevelde vonnis volledig teniet te doen en vervolgens:

- Geïntimeerde te veroordelen tot de betaling aan appellant van het bedrag van 16.795,17 EUR bruto, vermeerderd met de wettelijke intresten vanaf 30.08.2016;

- Geïntimeerde te veroordelen tot de betaling aan appellant van het bedrag van 15.000,00 EUR netto, vermeerderd met de wettelijke intresten vanaf 30.08.2016;

Of, ondergeschikt, geïntimeerde te veroordelen tot de betaling aan appellant van het bedrag van 11.896,58 EUR netto, vermeerderd met de wettelijke intresten vanaf 30.08.2016;

- *Geïntimeerde te veroordelen tot de kosten van beide gedingen, met inbegrip van een dubbele rechtsplegingsvergoeding van 2.400,00 EUR, hetzij 4.800,00 EUR, vermeerderd met de wettelijke intresten vanaf de datum van de uitspraak van het arrest;*
 - *Het tussen te komen arrest uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande elk verhaal, zonder borg en met uitsluiting van kantonnement.*
- Onder alle voorbehoud en namelijk onder voorbehoud van vermeerdering van de bedragen in de loop van het geding of van uitbreiding van de vordering op basis van een van de feiten die in huidige akte werden aangevoerd.”* .

6.

Het blijkt niet dat het vonnis werd betekend. Het hoger beroep is ontvankelijk.

III. Bespreking

7.

Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt ondermeer:

- *Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.*
- *Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.*
- *Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.*
- *Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.*
- *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.*

8.

De feiten dateren van zaterdag 27 augustus 2016. Het ontslag en de kennisgeving van de dringende reden per aangetekende brief vonden plaats binnen de drie werkdagen nadat de werkgever kennis kreeg van de feiten. Daarover bestaat ook geen betwisting.

De brief was voldoende nauwkeurig. Het feit dat de ontslagbrief een aantal subjectieve appreciaties vermeldt, neemt niet weg dat de opeenvolgende gedragingen en verklaringen van de heer F. voldoende concreet beschreven werden en dat het duidelijk is wat de werkgever hem verweet.

9.

Mijnheer F. erkent dat hij het werk diende aan te vatten om 7 uur en dat hij werd wakker gebeld door de Duty Supervisor, de heer V. Hij bevestigt ook dat hij aan de telefoon verklaarde dat hij er gewoonlijk een uur over deed om vanuit Charleroi tot op het werk te komen (p.15 conclusies).

Er bestaat ook geen betwisting over en het blijkt uit de stukken dat de heer F. uiteindelijk pas om 10 uur 15 heeft ingepunt op het werk; hij is dan eerst een laattijdigheidsformulier gaan halen in het dispatchlokaal en ging vervolgens aan een van de tafels in de grote “standby” ruimte ¹ zitten om het formulier in te vullen (p. 4 en 16 conclusies van de heer F. ; schriftelijke verklaring van 27 augustus 2016 van de heer V., die dit alles zag van achter de glazen wand vanuit het dispatch-lokaal).

Het was normaal dat de heer Va. de heer F. aanmaande om onmiddellijk het werk aan te vatten. Het laattijdigheidsformulier is uiterst summier. Mijnheer F. heeft er enkel zijn naam en kengetal op ingevuld en als reden “wekker niet gehoord”. Het was dus niet nodig dat hij zich daarvoor eerst nog aan tafel installeerde en het was normaal dat dit ergernis opwekte bij zijn overste.

De heer F. is niet ernstig wanneer hij in zijn conclusies verklaart dat hij *“verstomd” zou geweest zijn toen de heer Va. op hem afkwam en riep “je vliegtuig, je vliegtuig”*. Hij verklaart dan verder *dat hij de heer Va. aankeek en vroeg “welk vliegtuig? ”, vooraleer uit te leggen dat hij eerst het laattijdigheid formulier moest invullen, zoals dat volgens de procedure hoorde.* (p. 4 conclusies). Hij wist zeer goed dat zijn collega’s sinds 7 uur het werk zonder hem moesten uitvoeren. Hij was meer dan 3 uur te laat en vermeldde in het formulier en tegenover zijn overste niets over de verkeershinder die hij naderhand pas voor het eerst in zijn conclusies inroept. Hij was in het verleden ook reeds regelmatig te laat gekomen zoals blijkt uit de stukken. Hij had dus alle redenen om bij de aanvang van het werk de zaken niet nog erger te maken.

Zijn reactie was dus, in de voormelde omstandigheden en in een lokaal waar meerdere werknemers aanwezig zijn, een totaal misplaatste en aanmatigende houding naar de heer Va. toe. Waar hij dan ook nog inriep dat hij naar de medische dienst zou gaan- welk feit hij niet betwist-, was dit duidelijk eveneens bedoeld om zijn overste te sarren. Er was immers op dat ogenblik geen dringende noodzaak daartoe. In zijn conclusies beweert hij ook niet

¹ de refter die ook dienst doet als wachtlokaal voor het personeel

meer dan dat hij zich “niet goed voelde “. Hij had ook op geen enkel ogenblik aan de telefoon of in het formulier verklaard dat er een medisch probleem was.

10.

Zoals de eerste rechter, acht het hof het vervolg van de feiten zoals uiteengezet in de ontslagbrief, bewezen door vermoedens.

Vermoedens zijn gevolgtrekkingen die de wet of de rechter afleidt uit een bekend feit om te besluiten tot een onbekend feit.(artikel 1349 Burgerlijk Wetboek).

Vermoedens die niet bij de wet zijn ingesteld, worden overgelaten aan het oordeel en aan het beleid van de rechter, die geen andere dan gewichtige, bepaalde en met elkaar overeenstemmende vermoedens zal aannemen, en zulks alleen in de gevallen waarin de wet het bewijs door getuigen toelaat, behalve wanneer tegen een handeling uit hoofde van arglist of bedrog wordt opgekomen. (artikel 1353 Burgerlijk Wetboek).

Het hof houdt in het bijzonder rekening met de hierna vermelde feitelijke elementen.

11.

Er zijn twee handgeschreven verklaringen van respectievelijk de heer V. en de heer Va., ondertekend en gedateerd op 27 augustus 2016, die de feiten bevestigen. Zij geven elk hun eigen versie in bewoordingen die oprecht overkomen. Uit geen enkel element blijkt dat zij hun verklaringen op mekaar hebben afgestemd.

12.

De heer F. legt twee verklaringen neer van twee vakbondsafgevaardigden:

(1) Een verklaring van de vakbondsafgevaardigde, de heer S., van 16 september 2019, die het volgende uiteenzet:

- bij zijn aankomst zag hij de heer Va. met grote passen de heer F. volgen naar de vestiaire; hij (M. S.) opende de deur van de vestiaire en zag dat de heer Va. zijn hand *legde* (“posé”) op de arm van de heer F. ;
- hij (M. S.) plaatste zich dan tussen hen en vroeg “om zich te kalmeren” ; *daarom* nam hij de heer F. een beetje verder apart, maar de heer Va. volgde hen op de voet; hij vroeg aan de heer Va. om hen 5 minuten te geven opdat hij kon spreken met de heer F.;
- terug in de refter vroeg hij aan de heer V. om aan de heer F. een voertuig te geven om te gaan werken;
- vervolgens heeft hij gesproken met de heer Va. en heeft hij het “emotioneel verdriet” (“le chagrin émotionnel”) van de heer F. uitgelegd ;
- daarna is hij de heer F. gaan opzoeken op de parking van het vliegtuig; deze was in tranen , waarop hij hem heeft meegenomen in een vrij lokaal en hij de “Duty” (de heer V.) heeft gecontacteerd om te zeggen dat de heer F. zich niet goed voelde; hij heeft ook de heer Va. gecontacteerd en zijn collega Sa., *dit om een oplossing te vinden*;
- hij had ook aan de heer F. aangeraden om zich te excuseren, teneinde de situatie te kalmeren, ook al begreep de heer F. niet waarom;
- na de laatste ontmoeting met de heer Va., heeft deze *hen* ingelicht over zijn beslissing.

(2) Een verklaring van de vakbondsafgevaardigde, de heer Martin Sa., van 16 september 2016: deze zet uiteen dat hij erbij werd geroepen door de heer S. omdat er een probleem was tussen de heer F. en de heer Va.; hij ging apart zitten met de heer S., de heer F. en de heer V. en vroeg om hem uit te leggen wat er gebeurd was. Hij verklaart dat de heer F. geschokt en in zichzelf gesloten was; daarop is de heer S. de heer Va. gaan halen en werd hem gevraagd wat hij aan de heer F. verweet; de heer Va. verklaarde dat hij niet kon aanvaarden dat men hem op die toon aanspraak voor iedereen want daardoor werd zijn geloofwaardigheid in de ogen van de andere werknemers ondermijnd; indien hij niets zou doen, zou het lijken alsof hij die situatie aanvaardde.

De heer Sa. verklaart dat hij daarop de heer Va. heeft ingelicht over de familiale situatie van de heer F. in de afgelopen maanden; meneer Va. had goed geluisterd en verklaarde dat hij zijn beslissing in beraad hield tot de dag nadien; de heer Sa. verklaart dat hij hem met verschillende argumenten heeft pogen te overtuigen om het probleem intern op te lossen.

13.

Voor wat betreft de familiale problemen stelt de heer F. in zijn conclusies dat hij slaapstoornissen had wegens het overlijden van zijn moeder in mei 2016.

14.

Het blijkt voldoende zeker uit de verklaringen van de beide vakbondsafgevaardigden dat de heer F. zich wel degelijk ernstig misdragen had tegenover de heer Va. De heer S. heeft mijnheer F. moeten kalmeren en hem aangespoord zich te excuseren; hij heeft er zelfs zijn collega vakbondsafgevaardigde bijgehaald, wat hij zeker niet zou doen indien het maar om een onschuldig voorval ging; op geen enkel ogenblik hebben de vakbondsafgevaardigden de versie van de heren Va. en V. tegengesproken of zelfs maar in twijfel getrokken, daar waar het toen reeds voor hen duidelijk was dat de feiten tot een ontslag om dringende redenen konden leiden. Integendeel hebben zij getracht om het gedrag van de heer F. te vergoelijken vanwege zijn persoonlijke problemen en om te bemiddelen voor een andere oplossing. Komt daarbij ook dat de vakbondsafvaardiging, en ook niemand anders in het bedrijf, helemaal niet heeft geprotesteerd tegen het ontslag om de redenen die in detail werden uiteengezet in de ontslagbrief. De beide vakbondsafgevaardigden hebben ook niet beweerd dat de ontslagbrief andere feiten vermeldde dan wat werd besproken tijdens de gesprekken die zij aanhalen in hun voormelde verklaringen. Veelzeggend is ook dat de heer F. zelf ook pas voor het eerst reageerde met een brief van zijn raadsman vier maanden na het ontslag, waarbij hij enkel verwees naar de voormelde verklaringen van de heren S. en Sa.. Dit is niet de normale reactie van een werknemer die ontslagen werd om redenen die verzonnen zouden zijn, zeker in het geval van de heer F., die er klaarblijkelijk niet voor terugschrok om de werkgever van antwoord te dienen toen hij nog in dienst was.

De heer S. vermeldt weliswaar in zijn verklaring dat de heer F. (na het incident in de vestiaire) niets zou gezegd hebben in de refter en dat deze op geen enkel moment *tegenover de collega's* heeft verklaard dat de heer Va. hem had aangevallen. Het is wel opmerkelijk dat hij als dusdanig niet ontkent dat hij zelf de heer F. deze beschuldiging aan

het adres van de heer V. heeft horen uiten. Het feit dat hij het nodig vond fysiek tussenbeide te komen nadat de heer Va. enkel een hand op de arm van de heer F. had *gelegd* en dat hij de heer F. apart heeft moeten nemen en aangespoord heeft om zich te excuseren, wijzen eerder op het tegendeel.

15.

In het licht van al deze elementen, zijn er geen redenen om te twifelen aan de waarachtigheid van de verklaringen van de heren Va. en V. Het is op zich reeds weinig geloofwaardig dat zij het hele verhaal, dat zich afspeelde op een plaats waar meerdere werknemers aanwezig waren, zouden gefantaseerd hebben om het ontslag van een werknemer met een lange anciënniteit te bewerkstelligen.

In zijn conclusies verwijst de heer F. de werkgever dat hij niet gehoord zou zijn geweest. Uit de voormelde verklaringen die de heer F. zelf als stuk aanwendt, blijkt integendeel dat er juist wel besprekingen zijn geweest met de heer V. en de heer Va., waar hij, in aanwezigheid van twee vakbondsafgevaardigden zijn versie heeft kunnen geven. Het valt niet in te zien wat een bijkomend horen van de heer F. door de werkgever nog zou hebben bijgebracht.

16.

De feiten zijn bewezen en maakten een ernstige tekortkoming uit: de heer F. heeft zich aangesteld en heeft zijn overste, de heer Va., voor schut gezet en openlijk geprovoceerd. De heer F. is dan nog verder gegaan in het provoceren van zijn overste door hem openlijk te beschuldigen van een fysieke bedreiging daar waar die enkel zijn hand op zijn arm legde. Noch zijn persoonlijke problemen, noch zijn lange anciënniteit, konden een dergelijk gedrag vergoelijken. Integendeel blijkt zelfs dat de vennootschap hem reeds eerder ernstig had terecht gewezen voor gelijkaardig gedrag. De vennootschap legt een brief neer van 1 juni 2007 die door de heer F. voor ontvangst en akkoord werd ondertekend. Daarin staat dat hij in het bijzijn van meerdere getuigen in woede is uitgebarsten nadat de werkgever hem had verklaard dat het niet mogelijk was zijn functie aan te passen; ook daar had hij gedreigd om ziekteverlof te nemen indien de werkgever niet onmiddellijk gevolg gaf aan zijn verzoek en had hij het management beledigd en van meerdere zaken beschuldigd, zoals de exploitatie van het personeel en de werknemers gehandicapt maken, waarna hij “crescendo” verder was gegaan in zijn woedeaanval. Er werd hem toen uitdrukkelijk erop gewezen dat hem nog een kans werd gegeven maar dat de herhaling van dergelijk gedrag een ontslag om dringende reden konden verantwoorden.

17.

De werkgever kon in alle redelijkheid oordelen dat de tekortkomingen van 27 augustus 2016 de verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk hadden gemaakt. Het ontslag om dringende reden was terecht.

18.

Bijgevolg is er geen opzeggingsvergoeding verschuldigd. De vorderingen van de heer F. tot betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag of een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gaan uit van de veronderstelling dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag. Deze vorderingen zijn bijgevolg eveneens ongegrond.

19.

Wat betreft de rechtsplegingsvergoeding:

Artikel 1022 derde lid van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt: “ Op verzoek van een van de partijen, dat in voorkomend geval wordt gedaan na ondervraging door de rechter, kan deze bij een met bijzondere redenen omklede beslissing ofwel de vergoeding verminderen, ofwel die verhogen, zonder de door de Koning bepaalde maximum- en minimumbedragen te overschrijden. Bij zijn beoordeling houdt de rechter rekening met :

- de financiële draagkracht van de verliezende partij, om het bedrag van de vergoeding te verminderen;
- de complexiteit van de zaak;
- de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij;
- het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.(...)”.

De zaak is niet bijzonder complex en in hoger beroep hebben de partijen grotendeels de argumenten die zij reeds in eerst aanleg ontwikkelden hernomen. Daarom gaat het hof in op de vraag van de heer F. om de rechtsplegingsvergoeding te beperken tot het minimumbedrag.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

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

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk, maar ongegrond,

Legt de kosten van het geding in hoger beroep, begroot op 1.200 euro rechtsplegingsvergoeding voor de nv Swissport Belgium ten laste van de heer F. .

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

C. CORBISIER,	raadsheer,
E. MAGNUS,	raadsheer in sociale zaken, werkgever,
T. DE RIJCK,	raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

Bijgestaan door
D. DE RAEDT, griffier

C. CORBISIER

D. DE RAEDT

E. MAGNUS

T. DE RIJCK

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 4 november 2019 door

C. CORBISIER, raadsheer,
D. DE RAEDT, griffier

C. CORBISIER

D. DE RAEDT