

Repertoriumnummer 2021 / 428
Datum van uitspraak 09 februari 2021
Rolnummer 2020/AB/46
Beslissing waartegen beroep 18/1103/A

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
euro
JGR

Arbeidshof te Brussel

derde kamer

Arrest

COVER 01-00001964398-0001-0014-01-01-1



**ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk arrest
definitief**

I

appellante,

Vertegenwoordigd door Mr COENE Geert, advocaat, loco Mr JOURDAN Mireille, advocaat te
1050 BRUXELLES, Rue Lesbroussart 89

tegen

PZ BVBA, ON 0434.685.110, met maatschappelijke zetel te 2845 NIEL, Galileilaan 18,
geïntimeerde,

Vertegenwoordigd door Mr VEREECKE Simon, advocaat, loco Mr ADRIAENS Bart, advocaat te
8500 KORTRIJK, Ring Bedrijvenpark / Brugsesteenweg 255

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 22 oktober 2019, 1e kamer (A.R. 18/1103/A)
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie op 17 januari 2020,
- de conclusies voor de appellante,
- de conclusies voor de geïntimeerde,
- de voorgelegde stukken.

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet op de openbare zitting van 22 december 2020, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.



I. DE FEITEN.

1.

Mevrouw T. trad op 23 februari 2015 in dienst van de bvba PZ (hierna afgekort PZ) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dit in hoedanigheid van "consultant".

In deze hoedanigheid ging zij ter plaatse bij klanten om HR dienstverlening aan te bieden.

2.

Met ingang van 18 april 2016 was mevrouw T. afwezig wegens ziekte gedurende 2 weken.

Met e-mail van 28 april 2016 liet mevrouw T. weten dat zij met ingang van 30 april 2016 de volledige maand mei 2016 afwezig zou zijn wegens ziekte. Zij voegde het doktersattest toe.

Vervolgens werd de arbeidsongeschiktheid verlengd van 1 juni tot en met 30 juni 2016.

Met e-mail van 28 juni 2016 maakte mevrouw T. een doktersattest over, waarbij de arbeidsongeschiktheid werd verlengd van 1 juli 2016 tot en met augustus 2016.

Met e-mail van 24 augustus 2016 maakte mevrouw T. een nieuw medisch attest over. Het doktersattest dekte een arbeidsongeschiktheid voor de hele maand september 2016. Mevrouw T. kondigde aan dat haar gezondheidstoestand was verbeterd, en dat ze graag het werk deeltijds wou hervatten (4/5) vanaf 1 oktober 2016.

PZ heeft dan ook naar een aangepast project voor mevrouw T. gezocht.

Met e-mail van 1 september 2016 liet PZ aan mevrouw T. weten dat ze een nieuw project had gevonden, en werd mevrouw T. gevraagd om haar reactie te geven.

Mevrouw T. antwoordde niet op dit verzoek, zodat PZ op 22 september 2016 een aangetekende brief verstuurd heeft naar mevrouw T.

Met e-mail van 30 september 2016, maakte mevrouw T. een nieuw medisch attest over voor de maand oktober 2016. Mevrouw T. gaf te kennen dat zij het werk 4/5 wou hervatten op 1 november 2016, uiterlijk op 1 december 2016.

Aangezien mevrouw T. het werk niet kon hervatten zoals aangekondigd, heeft PZ voor de klant een alternatieve oplossing moeten uitwerken.

Met e-mail van 30 oktober 2016, maakte mevrouw T. opnieuw een medisch attest over voor de maand november 2016. Hetzelfde gebeurde voor de maand december 2016, januari 2017, februari 2017, maart 2017 en april 2017.

Op 22 april 2017 is mevrouw T. bevallen van een zoontje en eindigde haar bevallingsrust op 30 juni 2017.

Vanaf 1 juli 2017 werd mevrouw T. opnieuw arbeidsongeschikt, en maakte zij het medisch attest over met e-mail van 1 juli 2017.

Met e-mail van 24 augustus 2017 liet mevrouw T. weten dat zij het werk zou hervatten op 28 augustus 2017.



3.

Aangezien PZ mevrouw T niet kon bereiken om de modaliteiten van de werkhervatting te bespreken, besliste zij om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen op 24 augustus 2017.

4.

Met aangetekende brief van 29 augustus 2017 verzocht mevrouw T om de motieven van het ontslag.

5.

PZ heeft de motieven van het ontslag medegedeeld bij aangetekende brief van 11 september 2017 als volgt:

"Hierbij vindt u de redenen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

U bent afwezig sedert 18/4/2016.

Deze langdurige afwezigheid heeft tot gevolg dat uw kennis door deze inactiviteit onvoldoende up-to-date is om als consultant ingeschakeld te worden bij onze klanten.

Tijdens deze periode hebben wij u herhaaldelijk tevergeefs proberen te contacteren - telefonisch en per e-mail - om u uit te nodigen voor een persoonlijk gesprek.

Op donderdag 24/8/2017 brengt u ons per e-mail op de hoogte van uw beslissing om op maandag 28/8/2017 het werk te hervatten (uw medisch attest liep tot 31/8/2017).

Wij nemen onmiddellijk telefonisch contact met u op. Tot onze verbazing stuurt u ons een e-mail met de melding dat u niet telefonisch kan reageren, en vraagt ons een e-mail te sturen.

De redenen om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen zijn enerzijds de onmogelijkheid om u als consultant opnieuw tewerk te stellen voornamelijk door de continue wijziging in de sociale wetgeving en gebruiken, én anderzijds de ernstige verstoring van de werkorganisatie door uw langdurige afwezigheid waardoor wijzelf én onze cliënten het risico lopen op discontinuïteit."

6.

Het formulier C4 vermeldt als reden van ontslag "verstoren van de werkorganisatie/continuïteit".

7.

Met brief van 7 mei 2018 gaf de raadsman van mevrouw T te kennen dat het ontslag van zijn cliënte discriminatoir was, minstens kennelijk onredelijk was, standpunt dat door de raadslieden van PZ met brief van 11 juni 2018 werd betwist.

8.

Bij gebreke aan minnelijke regeling van het geschil, heeft mevrouw T op 24 augustus 2018 het geschil aanhangig gemaakt voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, welke een vonnis heeft geveld op 22 oktober 2019.



II. HET VONNIS VAN DE ARBEIDSRECHTBANK

1. De vordering.

Mevrouw T vroeg aan de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel om PZ te veroordelen tot betaling aan haar van volgende bedragen:

- in hoofdde: een schadevergoeding van 15.837,12 euro bruto wegens miskenning van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007,
- in ondergeschikte orde: een schadevergoeding van 10.355,04 euro wegens kennelijk onredelijk ontslag,
- de wettelijke en de gerechtelijke intresten
- de kosten van het geding.

2. Het vonnis.

Bij vonnis van 22 oktober 2019 besliste de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel als volgt :

"De vordering van mevrouw T is ontvankelijk en ongegrond.

De rechtbank wijst mevrouw T van haar vordering af.

De rechtbank verwijst mevrouw T als verliezende partij in de gerechtskosten in toepassing van artikel 1017, lid 1 Ger.W.

De rechtbank vereffent de gerechtskosten aan de zijde van PZ bvba op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

De bijdrage voor het Begrotingsfonds voor de Juridische Tweedelijnsbijstand gestort door mevrouw T is krachtens de wet van 19 maart 2017 definitief verworven door dit fonds.

Dit vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad, met mogelijkheid tot kantonnement overeenkomstig de bepalingen van het Ger.W.."

III. PROCEDURE VOOR HET ARBEIDSHOF

Mevrouw T heeft op 17 januari 2020 beroep aangetekend tegen het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel van 22 oktober 2019.

Het beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, wat niet wordt betwist. Het beroep is derhalve ontvankelijk.



De data om conclusies op te stellen werden bepaald met een beschikking van 3 maart 2020.

Geïntimeerde heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd respectievelijk op 11 september en 13 november 2020.

Appellante heeft haar conclusies evenals haar stukkenbundel neergelegd respectievelijk op 13 juli en 13 november 2020.

Partijen hebben gepleit op de openbare terechtzitting van 22 december 2020 en de zaak werd onmiddellijk in beraad genomen.

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, werd toegepast.

IV. HET BEROEP EN DE VORDERINGEN VOOR HET ARBEIDSHOF

1.

Mevrouw T vraagt aan het arbeidshof het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel van 22 oktober 2019 te hervormen en vordert derhalve de veroordeling van PZ tot betaling van volgende bedragen:

- in hoofdde: een schadevergoeding van 15.837,12 euro bruto wegens miskenning van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007,
- in ondergeschikte orde: een schadevergoeding van 10.355,04 euro wegens kennelijk onredelijk ontslag,
- de wettelijke en de gerechtelijke intresten
- de kosten van beide aanleggen, begroot op 20 euro bijdrage voor het begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand, 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep.

2.

PZ vraagt :

- in hoofdde : het vonnis van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel van 22 oktober 2019 te bevestigen in al haar onderdelen en mevrouw T af te wijzen van haar vordering. Mevrouw T te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.320 euro per aanleg.



- in ondergeschikte orde: de vordering wegens miskenning van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 te herleiden tot een bedrag van 7.918,56 euro bruto en de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag te herleiden tot een bedrag van 1.827,36 euro bruto. In dat geval de kosten te compenseren .

V. BEOORDELING VAN DE BETWISTING.

1. Beschermingsvergoeding wegens discriminatie

PZ is niet gehouden tot betaling van een beschermingsvergoeding aan mevrouw T

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

a. De principes met betrekking tot de discriminatie

De vordering steunt op de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007.

Deze wet is van toepassing binnen de arbeidsbetrekkingen, onder meer op de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking (artikel 5, § 2, 3°).

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, waaronder de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is elke vorm van discriminatie verboden (artikel 14), waaronder deze die is gestoeld op de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de werknemer (artikel 4).

Overeenkomstig artikel 28 van de wet dient, wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, kunnen doen vermoeden, de verweerder, in casu de werkgever, te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Wanneer de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet zijn verenigd, dient de werknemer de beweerde discriminatie bij toepassing van de gemeenrechtelijke bewijsregels te bewijzen. De loutere bewering dat de werkgever een inbreuk heeft gepleegd volstaat niet.

Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer, bij toepassing van artikel 18, een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Het slachtoffer heeft de keuze tussen een vergoeding gelijk aan een forfaitair bedrag of een vergoeding gelijk aan de werkelijk door het slachtoffer geleden



schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

b. Toepassing op huidig geschil.

1.

Mevrouw T. houdt voor dat zij ingevolge haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand werd ontslagen.

2.

De arbeidsongeschiktheid van mevrouw T. werd geattesteerd voor een periode tot en met donderdag 31 augustus 2017. Mevrouw T. heeft op 24 augustus 2017 per e-mail laten weten dat zij het werk zou hervatten op 28 augustus 2017. De arbeidsovereenkomst werd beëindigd op 24 augustus 2017, toen zij nog arbeidsongeschikt was, zodoende dat zij zich kan beroepen op het beschermde criterium van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Met deze algemene vaststelling alleen wordt de link tussen het ontslag en de gezondheidstoestand echter niet afdoende bewezen.

3.

De aangetekende brief van 11 september 2017, waarin de ontslagmotieven overeenkomstig de cao nr. 109 ter kennis werden gebracht, stelt:

"De redenen om uw arbeidsovereenkomst te beëindigen zijn (...) de ernstige verstoring van de werkorganisatie door uw langdurige afwezigheid waardoor wijzelf én onze cliënten het risico lopen op discontinuïteit."

In deze brief wordt niet de gezondheidstoestand van mevrouw T. als reden voor ontslag aangehaald, wel de ernstige verstoring van de werkorganisatie door haar langdurige afwezigheid, onafgebroken van 18 april 2016 tot 24 augustus 2017, datum van het ontslag.

4.

Het C4 formulier verwijst enkel naar de verstoring van de werkorganisatie, niet naar de gezondheidstoestand van mevrouw T.

5.

In de e-mail correspondentie voorafgaand aan het ontslag, alludeert de werkgever op geen enkel ogenblik naar de gezondheidstoestand van mevrouw T. als een storende factor, of op enig andere negatieve wijze. Uit de tussen partijen gevoerde e-mail correspondentie tijdens de arbeidsongeschiktheid blijkt dat de werkgever begripvol en vriendelijk is geweest. De werkgever heeft weliswaar gepeild naar de mogelijkheid voor mevrouw T. om het werk te hervatten, maar dit was enkel omdat mevrouw T. zelf haar werkhervatting diverse malen in het vooruitzicht stelde.



6.

Samen met de arbeidsrechtbank is het arbeidshof derhalve van oordeel dat de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet zijn verenigd.

7.

Mevrouw T. die derhalve de beweerde discriminatie bij toepassing van de gemeenrechtelijke bewijsregels moet bewijzen, bewijst niet dat zij werd ontslagen op basis van haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

De motivering van het ontslag door de werkgever bestaat in de ernstige verstoring van de werkorganisatie door de langdurige afwezigheid van mevrouw T. en het feit dat mevrouw T. niet langer vertrouwd was met de intussen gewijzigde sociale wetgeving.

Uit de stukken van het dossier blijkt dat mevrouw T. ruim 1 jaar en 4 maanden afwezig was. Deze afwezigheid werd 12 keer verlengd, telkens voor een periode van 1 maand, naast de periode van afwezigheid wegens zwangerschapsverlof. Deze verlengingen van afwezigheid vonden steeds plaats op het laatste moment. Mevrouw T. beantwoordde zelden de telefonische oproepen van haar werkgever en antwoordde vaak niet of zeer laat op de e-mails die de werkgever haar richtte om haar terugkomst te kunnen inplannen. Dit was organisatorisch een probleem voor de werkgever die in deze omstandigheden moeilijkheden ondervond om mevrouw T. te vervangen bij de klant. De negatieve effecten op de organisatie van de werkgever werden zodoende versterkt door het gedrag van mevrouw T. zelf.

Het staat bijgevolg vast dat mevrouw T. werd ontslagen ingevolge haar langdurige afwezigheid, gepaard gaande met een gebrek aan medewerking en communicatie, welke organisatorische problemen met zich mee brachten voor de werkgever. Zij is omwille van deze organisatorische problemen ontslagen, niet omwille van haar gezondheidstoestand.

Mevrouw T. levert niet het bewijs dat zij bij haar ontslag werd gediscrimineerd omwille van haar huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Mevrouw T. is derhalve niet gerechtigd op een beschermingsvergoeding.

De vordering is ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

2. Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.



PZ is niet gehouden tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag aan mevrouw T

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

De principes.

1.

Artikel 8 van de CAO nr. 109 gesloten in de NAR op 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag omschrijft het kennelijk onredelijk ontslag als het ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Het commentaar op artikel acht luidt:

"De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen. Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord "kennelijk" aan de notie "onredelijk" wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren."

2.

Artikel 10 van CAO nr. 109 bepaalt dat bij betwisting de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt wordt geregeld:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast;



- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de door het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is;
- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

3.

Artikel 9 voorziet het volgende :

- §1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.
- §2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.
- §3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentie-vergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald."

Toepassing op huidig geschil.

1.

In voorliggende betwisting vroeg mevrouw T met aangetekende brief van 29 augustus 2017 om haar de motieven voor het ontslag mede te delen, met toepassing van artikel 4 van CAO nr. 109.

PZ heeft de ontslagredenen meegedeeld met een aangetekende brief van 11 september 2017, zodat mevrouw T de ontslagredenen integraal dient te bewijzen, bij toepassing van artikel 10 eerste gedachtestreepje van de cao nr 109.

2.

Zoals hierboven werd uiteengezet met betrekking tot de vordering inzake de beschermingsvergoeding wegens discriminatie, blijkt uit de stukken van het dossier dat mevrouw T werd ontslagen ingevolge haar langdurige afwezigheid, gepaard gaande met een gebrek aan medewerking en communicatie, welke organisatorische problemen met zich mee brachten voor de werkgever.

Daaruit volgt dat het ontslag van mevrouw T gebaseerd is op redenen die wel degelijk verband houden met het gedrag van de werknemer en minstens berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe ook zou zijn beslist door een normale en redelijke werkgever.



De vordering van mevrouw T. tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag is derhalve ongegrond.

Het beroep is ongegrond.

5. De kosten van het geding

De kosten van het geding worden zowel in eerste aanleg als in graad van beroep ten laste gelegd van mevrouw T

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

In toepassing van artikel 1017, alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij, in casu mevrouw T

2.

Het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding wordt in functie van het bedrag van de vordering bepaald bij koninklijk besluit van 26 oktober 2007 tot vaststelling van het tarief van de rechtsplegingsvergoeding bedoeld in artikel 1022 van het Gerechtelijk Wetboek en tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de artikelen 1 tot 13 van de wet van 21 april 2007 betreffende de verhaalbaarheid van de erelonen en de kosten verbonden aan de bijstand van de advocaat.

Het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding bedraagt in casu 1.320 euro in eerste aanleg en 1.320 euro in graad van beroep.

3.

Alle andere middelen zijn ter zake niet dienend.

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 2,

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben,

Gehoord het mondeling advies van het Openbaar Ministerie,



Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Wat betreft de beschermingsvergoeding wegens discriminatie

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wat betreft de kosten van het geding

Veroordeelt mevrouw T tot betaling aan de bvba PZ van de kosten van beide aanleggen, begroot in eerste aanleg op 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding en in graad van beroep op 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding.



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

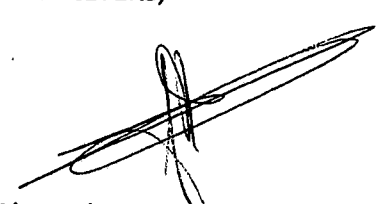
Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Marcel VAN AKEN, plv raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Rita PEETERS, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Dirk VAN DEN BROECKE, griffier



Dirk VAN DEN BROECKE,

Rita PEETERS,

Marcel VAN AKEN,



Alexandra SCHOENMAEKERS,

De heer M. VAN AKEN, plv raadsheer in sociale zaken, als werkgever, en mevrouw R. PEETERS, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig waren en aan de beraadslaging hebben deelgenomen, verkeren in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

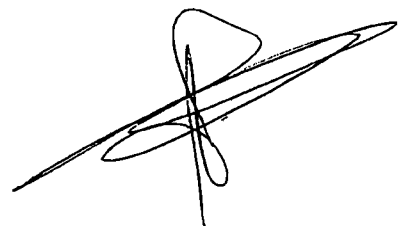
Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door A. SCHOENMAEKERS, raadsheer.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 09 februari 2021 door:

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Dirk VAN DEN BROECKE, griffier



Dirk VAN DEN BROECKE,



Alexandra SCHOENMAEKERS,

