

rep.nr.

2012/99

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 6 JANUARI 2012

3 e KAMER

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

D. G.
appellant,
verschijnend in persoon en bijgestaan door mr. BOLLEN Rudi, advocaat te
3000 LEUVEN, Sint-Maartenstraat 8.

Tegen:

ALGEMEEN ZIEKENHUIS JAN PORTAELS VZW, met zetel te
1800 VILVOORDE, Gendarmeriestraat 65,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VANAVERBEKE Luc, advocaat te 2018
ANTWERPEN, Graanmarkt 2.

*

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

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 5 maart 2009 door de arbeidsrechtbank te Brussel, 24^e kamer (A.R. 423/08).
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 12 april 2010;
- de conclusie, de aanvullende en syntheseconclusie voor de appellant neergelegd ter griffie, respectievelijk op 29 oktober 2010 en 1 maart 2011,

- de conclusie, de aanvullende conclusie en de syntheseconclusie voor de geïntimeerde neergelegd ter griffie; respectievelijk op 27 juli 2010, 30 december 2010 en 31 maart 2011;
- de voorgelegde stukken;

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 2 december 2011, waarna de debatten werden gesloten, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. De heer D... kwam op 3 oktober 1988 in dienst van de Sint Jozefkliniek te Vilvoorde als medisch beeldvormer. Hij evolueerde er tot verpleegkundig diensthoofd van de radiologie. Na de fusie op 1 januari 2002 van de Sint Jozefkliniek en van het Van Helmont ziekenhuis oefende hij de functie uit van adjunct diensthoofd radiologie.

2. In die functie werd hij ingeschakeld in een systeem van georganiseerde wachtdiensten.

Hij houdt voor dat het samengaan van deze wachtdiensten met de gewone arbeidsdienst zo uitputtend was dat dit zijn fysieke toestand, zijn gezinsleven en zijn sociaal leven ondermijnde.

Om de 4 weken werd hij ingeschakeld in een wachtdienst die buiten de normale arbeidstijd liep. Deze wachtdienst begon op vrijdag en liep door tot de vrijdag van de volgende week.

3. In bijlage 8 van het arbeidsreglement worden een wachtprotocol opgenomen, waarin de modaliteiten van de wacht worden geregeld en waarin o.m. wordt gezegd:

1.1. Algemene principes

1. De in het ziekenhuis georganiseerde wacht is het verzekeren van de continuïteit van de dienstverlening via een thuiswacht, die bestaat uit een passieve en actieve wacht:

- de passieve wacht is geen arbeidstijd. De passieve wacht betreft de tijd dat de werknemer niet in het ziekenhuis werkzaam is, maar oproepbaar is door de werkgever om wachtprestaties te leveren. De verplichting oproepbaar te zijn komt niet in rekening voor het bepalen van het aantal gepresteerde uren; er is een forfaitaire financiële tegemoetkoming voor de reistijd en de kosten verbonden aan de passieve wachtdienst. De reisonkosten zelf worden vergoed volgens artikel 109 van dit arbeidsreglement.*
- de actieve wacht is arbeidstijd en wordt als dusdanig vergoed. Het betreft de tijd dat de werknemer effectief arbeidsprestaties verricht in het ziekenhuis.*

Verder wordt bepaald dat het personeelslid daarom in de omgeving van het ziekenhuis moet wonen en een vervoersmogelijkheid moet hebben om binnen een tijdspanne van 20 minuten in de kliniek aan te komen.

De bezoldigingsregeling wordt uitgewerkt als volgt:

5.2. Bezoldiging.

De bezoldiging van de wacht bestaat uit volgende vergoedingen:

- *er wordt een forfaitaire bezoldiging van de passieve wacht uitbetaald per week. Deze bedraagt € 133,35 per week (na indexatie januari 2005). Deze weekvergoeding kan ook herrekend worden naar een dagvergoeding of een uurvergoeding.*
- *Een tegemoetkoming voor de onkosten verbonden aan de wachtdienst (...) wordt voorzien ter waarde van € 7,44 per opkomst... deze vergoeding wordt uitbetaald als "kosten eigen aan de werkgever".*
- *de verplaatsingskosten worden vergoed volgens het KB van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten....*
- *de actieve wacht is arbeidstijd en wordt als dusdanig vergoed.*
 - o *Voor actieve wachtprestaties die minder dan 1 uur duren.*
 - *de gepresteerde arbeid wordt ofwel uitbetaald, ofwel gerecupereerd a rato van de effectieve arbeidstijd...*
 - *de gangbare uurloontoeslagen worden uitbetaald*
 - o *Voor actieve wachtprestaties die minstens 1 uur duren*
 - *de gepresteerde arbeid wordt ofwel uitbetaald, ofwel gerecupereerd a rato van de effectieve arbeidstijd...*
 - *een uurloontoeslag van 65% wordt uitbetaald*

4. Bij aangetekende brief van 25 juni 2007 werd de heer D. ontslagen met onmiddellijke ingang en met aankondiging van een opzeggingsvergoeding van 12 maanden. Tevens werd hem outplacement aangeboden.

Na een poging van partijen om een overeenkomst te bereiken over een aanvullende opzeggingsvergoeding, heeft het ziekenhuis een aanvullende opzeggingsvergoeding van 8 maanden betaald, zodat de heer D. in totaal een vergoeding van 20 maanden of € 102.862 bruto bekwam.

5. Naar aanleiding van een vonnis van de arbeidsrechtbank van Brugge (afdeling Oostende) van 17 mei 1994 had de heer D. aan zijn verantwoordelijken reeds op 21 maart 1999 een ruimere vergoeding gevraagd voor zijn wachtdiensten.

Na zijn ontslag nam hij deze discussie opnieuw op, maar men kwam niet tot een overeenkomst.

6. Alzo heeft de heer D. op 31 december 2007 de VZW Algemeen Ziekenhuis Jan Portaels (hierna aangeduid als *het ziekenhuis*) gedagvaard voor de arbeidsrechtbank te Brussel in betaling van :

- € 291.132,56 bruto provisioneel voor achterstallig loon, achterstallige overloon en toeslagen op overloon voor de passieve wachtdiensten dan wel een vervangende schadevergoeding hiervoor
- € 12.500 bruto provisioneel voor variabel loon voor feestdagen dan wel een vervangende schadevergoeding hiervoor
- € 20.000 bruto provisioneel voor achterstallig vakantiegeld op het achterstallig loon
- € 55.872,39 bruto provisioneel voor een aanvullende opzeggingsvergoeding
- € 1 provisioneel als schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht meer de moratoire, vergoedende, wettelijke en gerechtelijke intresten en de kosten

tevens vorderde hij afgifte van de aangepaste sociale en fiscale bescheiden onder verbeurte van een dwangsom.

7. Bij vonnis van de arbeidsrechtbank te Brussel van 5 maart 2009 werd deze vordering afgewezen als zijnde ontvankelijk doch ongegrond met veroordeling van de heer D. tot de gerechtskosten.

8. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 12 april 2010, tekende de heer D. hoger beroep aan en hernam hij zijn oorspronkelijke vordering.

II. BEOORDELING.

1. Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hogere beroep van de heer D. tijdig werd ingesteld. Het is regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Het is daardoor ontvankelijk.

De Richtlijn 93 /104/EG en de rechtspraak van het Hof van Justitie

2. In artikel 2 van de Richtlijn 93/104/EG van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L307/18 van 13 december 1993) worden een aantal definities bepaald, waaronder deze van de arbeidstijd en de rusttijd, waarna men verder in afdeling 2 minimum rusttijden en andere aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omschrijft.

*Arbeidstijd wordt gedefinieerd als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken, terwijl rusttijd de tijd die geen arbeidstijd is (zie hierover meer in S. Bouzoumita en I. De Wilde, *Het Hof van Justitie en het begrip "arbeidstijd"*, Or. 2004, 153 en volgende).*

De Belgische wetgever heeft deze Richtlijn omgezet door de wet van 4 december 1998 (Wet van 4 december 1998 tot omzetting van de EG- Richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd - BS 17 december 1998) hierbij werd artikel 19 tweede lid van de arbeidswet niet gewijzigd omdat men van oordeel was dat de definitie van arbeidsduur volledig conform de richtlijn was en geen aanpassing behoefde (zie in dezelfde zin S. Bouzoumita en I. De Wilde, p. 163).

3. In verband met de wachtdiensten kreeg het Hof van Justitie de gelegenheid om het begrip *arbeidstijd* nader te onderzoeken in het Simap-arrest; (H.v.J. in zaak C-303/98 van 3 oktober 2000 inzake Simap, J.L.M.B. 2001, 760, noot Bonnamour).

In de punten 48 tot en met 50 wordt het volgende gezegd:

48. In hoofdzaak vertonen de wachtdiensten van artsen van ploegen voor eerstelijnszorg die fysiek aanwezig moeten zijn in de gezondheidscentra, de kenmerken van het begrip arbeidstijd. Bovendien, en al varieert de daadwerkelijk ontplooiende activiteiten naargelang de omstandigheden, moet de aan die artsen opgelegde verplichting om met het oog op het verrichten van beroepswerkzaamheden op de werkplek aanwezig en beschikbaar te zijn, worden geacht onder de uitoefening van hun functies te vallen.

49. Die uitlegging is overigens in overeenstemming met het doel van Richtlijn 93/104...

50. Zoals de advocaat-generaal in punt 37 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is de situatie anders wanneer de artsen van ploegen voor eerstelijnszorg wachtdiensten verrichten, waarbij zij permanent bereikbaar moeten zijn, doch zonder dat hun aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is. Hoewel zij ter beschikking van hun werkgever staan, in die zin dat ze bereikbaar moeten zijn, kunnen zij in die situatie hun tijd vrijer besteden en zich met hun eigen zaken bezighouden. In die omstandigheden moet enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van diensten voor de eerstelijnszorg worden beschouwd als arbeidstijd in de zin van Richtlijn 93/104 (eigen onderlijning).

4. In het arrest Jaeger van 9 september 2003 heeft het Hof van Justitie dit nader toegelicht vanuit het onderscheid dat in het Duitse arbeidsrecht gemaakt wordt tussen dienstwaarneming, beschikbaarheidsdienst en bereikbaarheidsdienst (H.v.J. in de zaak C-151/02 van 9 september 2003 inzake Jaeger).

In de punten 49, 50 en 51 van dit arrest wordt uitdrukkelijk verwezen naar de punten 48, 49 en 50 van het arrest Simap.

Met verwijzing naar punt 50 van het arrest Simap wordt in punt 65 van het arrest Jaeger nogmaals uitgelegd dat het verschil of men al dan niet fysiek aanwezig is op een door de werkgever bepaalde plek determinerend is voor de omschrijving van de begrippen arbeidstijd en rusttijd.

De heer D ... verwijst terecht naar punt 67 van het Jaegerarrest, waaruit volgt dat dit onderscheid vertrekt vanuit de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk.

Ten onrechte echter wil hij vanuit punt 16 van dit arrest suggereren dat omwille hiervan de bereikbaarheidsdienst als arbeidstijd wordt beschouwd, het gaat daarbij om periodes dat de werknemer niet op een door de werkgever bepaalde plek dient aanwezig te zijn.

In punt 16 van het Jaegerarrest wordt de bereikbaarheidsdienst naar Duits arbeidsrecht immers uitgelegd als de tijd dat de werknemer niet verplicht is op een door de werkgever aangewezen plek beschikbaar te zijn en deze dienst staat tegenover de beschikbaarheidsdienst, waar de werknemer wel op een door de werkgever bepaalde plek aanwezig moet zijn, zoals uitgelegd in punt 15.

5. Vervolgens heeft het Hof van Justitie in het Dellasarrest (H.v.J. in de zaak C-14/04 van 1 december 2005 inzake Dellas) deze uitlegging nogmaals herhaald in punt 48 en hierbij onderstreept dat het voor de arbeidstijd beslissend is dat de werknemer *fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en er zich tot diens beschikking moet houden*.

In de punten 42 en 43 wordt daarbij aangehaald dat de begrippen *arbeidstijd* en *rusttijd* elkaar uitsluiten, zodat er geen tussencategorie bestaat.

Het hof vatte zijn analyse echter aan met volgende beschouwing:

38. *Wat dit laatste aspect betreft (de bezoldiging), zij er echter meteen op gewezen dat richtlijn 93/104 zowel blijkt het doel als blijkt de bepalingen ervan niet van toepassing is op de beloning van werknemers.*

39. *Overigens volgt deze uitlegging thans ondubbelzinnig uit artikel 137, lid 6, EG, volgens hetwelk de minimumvoorschriften die de Raad van de Europese Unie door middel van richtlijnen kan vaststellen en die met name, zoals in het hoofdgeding, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers moeten beschermen, niet van toepassing kunnen zijn op de beloning.*

6. In het arrest Vorel (H.v.J. in de zaak C-437/05 van 11 januari 2007, JTT 2007, 197) worden deze beginselen andermaal herhaald en doorgetrokken naar de Richtlijn 2003/88.

In punt 32 van dit arrest benadrukt het hof nogmaals dat de Richtlijn 93/104 enkel betrekking heeft op de arbeidstijdregeling, zodat hij niet van toepassing is op de beloning van de werknemers. Het hof verwijst daarbij naar het hierboven geciteerde punt 38 van het arrest Dellas,

De nationale rechtspraak

7. Hoewel er voor de arresten Simap en Jaeger in de Belgische rechtspraak geen eensgezindheid bestond over de omschrijving van de arbeidstijd (S. Bouzoumita en l. De Wilde, Or. 2004, 159 – 160), heeft de rechtspraak na deze uitspraken de uitlegging van het Hof van Justitie als leidraad genomen.

Zo oordeelde het arbeidshof Brussel in een arrest van 12 februari 2008 dat de werknemer geen aanspraak kan maken op overloon voor alle uren waarop hij telefonisch moet kunnen bereikt worden na de normale uren, zonder dat enige prestatie werd verricht (Arbh. Brussel 12 februari 2008, JTT 2008, 406).

In een arrest van 27 oktober 2009 zegde het arbeidshof Brussel dat stand-by periodes, tijdens welke de werknemer bereikbaar moet zijn op zijn woonplaats en waarvoor hij een geplafonneerd bedrag ontvangt, geen arbeidstijd zijn in de zin van het Belgische of Gemeenschapsrecht; tijdens die wachtperiode onder het stelsel van de eenvoudige "bereikbaarheid" gelden enkel de daadwerkelijke prestaties als arbeidstijd (Arbh. Brussel 27 oktober 2009, JTT 2010, 154). In dit arrest werd ook overwogen dat de intensiteit van de effectieve prestaties tijdens deze wachtperiodes niet het karakter van arbeidstijd aan het geheel van de tijdens de wachttijd lopende uren verstrekt.

8. Dit laatste arrest werd bevestigd door het cassatiearrest van 6 juni 2011 (JTT 2011, 373 met noot Koen Nevens, *Arbeidstijd, wachtdiensten en loon*), waarin het hof zegde:

Noch uit de bepalingen van het artikel 6 van de Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, noch uit het artikel 19, lid 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971, noch uit de artikelen 3, 20,3° en 81 §2 van de wet van 3 juli 1978, noch uit de artikelen 2,1° en 3bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon van de werknemers vloeit voort dat het loon voor inactieve wacht, tijdens dewelke de werknemer de verplichting heeft de gebeurlijke oproepen van de werkgever te beantwoorden zonder zich te moeten bevinden op een bepaalde plaats of

daadwerkelijk zijn gewone arbeidstaken te presteren, gelijk moet zijn aan het loon voor uren effectieve arbeid.

De annotator Nevens concludeert in randnummer 6 van zijn noot dat de werknemer bij een bereikbaarheidsdienst naar Belgisch recht alleszins geen recht heeft op loon, omdat dit enkel verschuldigd is voor effectieve arbeidsprestaties.

Dit ligt in de lijn van de rechtspraak van het Hof van Justitie in de zaken Dellas (punt 38) en Vorel (punt 32) dat de arbeidstijdregeling op zich geen verband houdt met de vraag naar recht op loon. Voor het recht op loon is uitsluitend de vraag naar de uitvoering van de verrichte arbeid aan de orde; er is met andere woorden slechts loon verschuldigd als tegenprestatie voor arbeid (S. Bouzoumita en I. De Wilde, Or. 2004, 164; M. De Vos, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, 2001, 854).

Uit dit alles volgt duidelijk dat er op zich geen loon kan gevraagd worden voor de inactieve wacht.

Toepassing

9. De heer D betwist niet dat hij voor zijn periodes van passieve wacht betaald werd volgens de afspraken zoals opgenomen in artikel 5 van het wachtprotocol, dat deel uitmaakt van het arbeidsreglement, en dat ook zegt dat deze passieve wacht geen arbeidstijd is.

De heer E benadrukt zeer sterk dat hij op fysiek, familiaal en sociaal vlak benadeeld werd door de hem opgelegde passieve wachtregeling, maar zijn vordering heeft betrekking op loon, achterstallig loon en achterstallige toeslagen op overloon voor de passieve wachttijden, dan wel een vervangende schadevergoeding, alsook de aanpassing van het vakantiegeld en het feestdagenloon.

Hij vordert geen schadevergoeding op grond van artikel 53, 2^o van de arbeidswet van 16 maart 1971, omdat hij zou tewerkgesteld zijn in strijd met de bepalingen van deze wet; evenmin vraagt hij schadevergoeding wegens schending van een toepasselijke gezondheidsbeschermende bepaling.

10. Uit wat gezegd werd in de randnummers 2 tot en met 6 en meerbepaald uit het cassatiearrest van 6 juni 2011, besproken in randnummer 6, dient het hof te besluiten dat de heer D voor de periodes van passieve of inactieve wacht geen aanspraak kan maken op loon voor effectieve uren arbeid, daar hij tijdens deze periodes enkel de verplichting heeft de gebeurlijke oproepen van de werkgever te beantwoorden zonder zich te moeten bevinden op een bepaalde plaats of daadwerkelijk zijn gewone arbeidstaken te presteren. Hetzelfde geldt voor de verplaatsingstijd van zijn woonst naar het ziekenhuis tijdens deze periodes van inactieve wacht.

Hieraan wordt geen afbreuk gedaan door wat de heer D wil afleiden uit het arrest van het arbeidshof Bergen van 18 januari 2010, daar het hier ging over werknemers die tijdens hun wachtperiodes verplicht waren fysiek aanwezig te zijn op de plaats aangeduid door de werkgever en zich daar ter zijner beschikking dienden te houden.

Het hoger beroep is voor deze onderdelen ongegrond.

De opzeggingsvergoeding

11. Aangezien de arbeidsovereenkomst van de heer D op 25 juni 2007 door het ziekenhuis werd verbroken, heeft hij recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn.

De opzeggingstermijn bij toepassing van artikel 82 § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt door de rechter bepaald met inachtneming van de op het tijdstip van de kennisgeving van beëindiging van een overeenkomst bestaande kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden en dit rekening houdend met de anciënniteit, de leeftijd van de werknemer, de uitgeoefende functie en het loon volgens de gegevens eigen aan de zaak (Cass., 8 september 1980, Arr. Cass., 1980-1981, 17; Cass., 17 september 1975, T.S.R. 1976, 14; Cass., 3 februari 1986, JTT 1987, 58; Cass., 4 februari 1991, R.W. 1990-1991, 1407) en met inachtneming van de wederzijdse belangen van partijen (Cass., 19 januari 1977, Arr. Cass. 1977, 5 161; Cass., 9 mei 1994, Soc. Kron. 1994, 2 153).

De heer D aanvaardt de berekening van het ziekenhuis in verband met het lopende loon (€ 61.723,20 bruto), maar vermeerderd dit met een provisioneel variabel loon van € 17.644, wat hij wil doen in aanmerking nemen omwille van zijn aanspraak op verloning voor de passieve wachtdiensten.

In randnummer 10 werd geoordeeld dat hij hierop geen recht heeft, zodat het door het ziekenhuis becijferde basisloon dient te worden aanvaard.

Rekening houdend met zijn anciënniteit (bijna 19 jaar), zijn leeftijd (51 jaar), zijn functie van adjunct diensthoofd en het jaarloon van € 61.723,20, heeft het ziekenhuis volgens de gegevens eigen aan de zaak en met inachtneming van de wederzijdse belangen van partijen de kans van de heer D om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden correct geëvalueerd op een periode van 20 maanden.

De vordering tot het bekomen van een aanvullende opzeggingsvergoeding is hierdoor ongegrond en ook het hoger beroep is wat dit onderdeel betreft ongegrond.

Misbruik van ontslagrecht

12. Zoals van elk recht kan ook van het ontslagrecht misbruik worden gemaakt, wanneer er een kennelijk misbruik is waarbij de regel van artikel 1134, 3de lid van het Burgerlijk Wetboek ernstig wordt geschonden; op basis van deze bepaling moeten overeenkomsten te goeder trouw worden uitgevoerd (cfr. Cassatie, 19 september 1983, R.W. 1983-1984, 1480).

Rechtsmisbruik in verband met het ontslag vloeit dan ook voort uit de uitoefening van dit recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van het ontslagrecht door een voorzichtig en bedachtzame werkgever. (vgl. Cassatie, 12 december 2005, JTT 2006, 155). Een dergelijke handelwijze wordt niet aangetoond.

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

Gelet op het forfaitair karakter van de opzeggingsvergoeding kan een vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht slechts worden toegekend voor andere schade

dan deze die voortvloeit uit het verlies van de dienstbetrekking, m.a.w. voor schade die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf, maar door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden (Cass., 26 september 2005, Soc. Kron. 2006, 69).

De heer D brengt geen bewijs aan van een dusdanige andere schade, daar zijn jarenlange ervaring en de loyale houding die hij tijdens zijn tewerkstelling heeft aangenomen, in rekening werden gebracht bij het in aanmerking nemen van de anciënniteit voor de berekening van de opzeggingstermijn.

Ook op dit onderdeel zijn hoger beroep ongegrond.

De gerechtskosten

13. De heer D wijst op zijn geringe financiële draagkracht en vraagt dat de rechtsplegingsvergoedingen zouden worden verminderd.

Het hof kan hierop ingaan in de mate zoals hierna bepaald.

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,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond,

Bevestigt het bestreden vonnis, behalve wat betreft de begroting van de gerechtskosten.

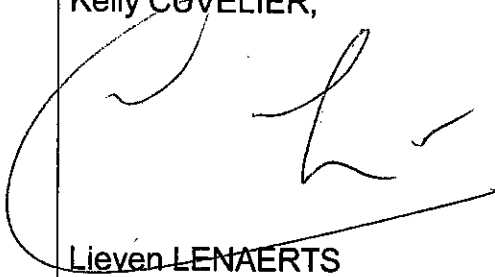
Veroordeelt de heer D tot de gerechtskosten van beide aanleggen, deze aan de zijde van VZW Algemeen Ziekenhuis Jan Portaels begroot op rechtsplegingsvergoedingen voor beide aanleggen aan € 7.700 per aanleg en door het hof vereffend op :

| | |
|--|-----------------|
| rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg | € 3.000 |
| rechtsplegingsvergoeding hoger beroep | € 3.300 |
| totaal | € 6.300. |

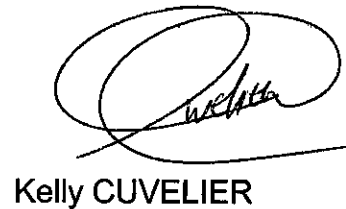
Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

Lieven LENAERTS,
Marcel VAN AKEN,
Daniël HEYVAERT,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

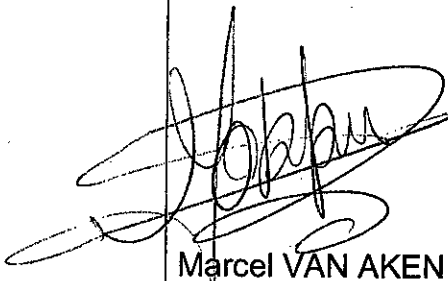
raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
griffier.



Lieven LENAERTS



Kelly CUVELIER



Marcel VAN AKEN



Daniël HEYVAERT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 6 januari 2012 door:

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



Lieven LENAERTS



Kelly CUVELIER