

Rep.Nr.

2012/3422

# ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

## ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 7 DECEMBER 2012.

3DE KAMER

Bediendecontract  
Tegensprekelijk  
Definitief

In de zaak:

**GRAS SAVOYE BELGIUM N.V.**,  
met maatschappelijke zetel gevestigd te  
4020 LUIK, Quai des Venes 18-20.

Appellante op hoofdberoep en geïntimeerde op  
incidenteel beroep, vertegenwoordigd door  
Mr L. VANAVERBEKE, advocaat te Brussel.

Tegen:

U                      D

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellant op  
incidenteel beroep, vertegenwoordigd door  
Mr B. ADRIAENS, advocaat te Kortrijk.

★

★

★

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

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer bepaald:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 16 september 2011;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 27 december 2011;
- de conclusies en de aanvullende conclusies van de geïntimeerde partij;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 2 november 2012 waarna de debatten gesloten werden, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

★

★

★

## **I. FEITEN EN RECHTSPLEGING**

1. Op 21 juni 2001 ondertekenden de NV Gras Savoye Belgium (hierna aangeduid als *Gras Savoye*) en mevrouw U D een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde tijd, waardoor mevrouw U met ingang van 1 augustus 2001 werd aangeworven als '*senior underwriter property & engineering*'.

Deze arbeidsovereenkomst bevat geen niet-concurrentiebeding; wel staat er in art. 6 een confidentialiteitsclausule.

Mevrouw U werkte nauw samen met de heer Elabed, die als ingenieur met een bijkomende opleiding als preventieadviseur op maat verzekeringsvoorstellen uitwerkte voor risicobedrijven en grote ondernemingen. Ze stond daarbij in voor de commercialisering van het technische werk van de heer Elabed en ze was diensthoofd.

2. Bij aangetekende brief van 27 augustus 2009 zegde zij haar arbeidsovereenkomst op met een opzeggingstermijn van 4 maanden, ingaande op 1 september 2009.

Bij aangetekende brief van 7 oktober 2009 verklaarde Gras Savoye zich akkoord met de opzeggingstermijn van 4 maanden. Mevrouw U werd vrijgesteld van prestaties en diende haar bedrijfsgoederen, behalve haar bedrijfswagen, in te leveren. Zij behield haar loon en voordelen, maar er werd haar gevraagd in die periode geen klanten en leveranciers meer te contacteren en zich te houden aan haar confidentialiteit- en loyauteitsverplichtingen.

De vrijstelling van prestaties en het verbod voor mevrouw U om Gras Savoye nog te vertegenwoordigen werd meegedeeld aan alle leveranciers en klanten.

Bij aangetekende brief van 8 oktober 2009 beschouwde mevrouw U de eenzijdige vrijstelling van prestaties als contractbreuk, wat Gras Savoye betwistte in een antwoordschrijven van 15 oktober 2009 en waarbij mevrouw U tevens werd verweten daden van een deloyale concurrentie te hebben gesteld.

Er volgde een repliek van mevrouw U op 23 oktober en 4 november 2009, waarna ook Gras Savoye nog eens reageerde op 12 november 2009.

Bij schrijven van de raadsman van mevrouw U van 23 november 2009 werd de oneerlijke concurrentie betwist en werd Gras Savoye uitgenodigd om de opzegging- en uitwinningvergoeding te betalen.

3. Partijen kwamen dus niet tot overeenstemming, zodat mevrouw U op 10 februari 2010 Gras Savoye dagvaardde voor de arbeidsrechtbank te Brussel en betaling vroeg van:

- een opzeggingsvergoeding van 2,8 maanden of € 22.739,86
- een uitwinningvergoeding van 4 maanden of € 32.485,51
- feestdagenloon voor 1 november 2009 en vakantiegeld hierop of € 1 provisioneel vermeerderd met intresten en kosten.

Tevens vroeg zij afgifte van een correct C4-formulier op straffe van een dwangsom.

In ondergeschikte orde deed zij een getuigenaanbod in verband met een opdracht tot klantenbezoek tijdens de opzeggingsperiode.

Op 1 september 2010 stelde Gras Savoye een tegenvordering in betaling van:

- een opzeggingsvergoeding van € 21.151,79
- een schadevergoeding wegens oneerlijke concurrentie van € 372.500 provisioneel

Ze vroeg tevens dat verbod zou worden opgelegd om daden van oneerlijke concurrentie te stellen.

4. Bij vonnis van 16 september 2011 van de arbeidsrechtbank te Brussel werd de hoofdvordering ontvankelijk en gegrond verklaard ten belope van een opzeggingsvergoeding van € 2.108,45 (in de motivering becijferd op € 22.108,45) vermeerderd met wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf 8 oktober 2009 met kapitalisatie van de intresten; tevens diende Gras Savoye een correct ingevuld werkloosheidsattest af te leveren.

De tegenvordering werd afgewezen als ontvankelijk doch ongegrond en Gras Savoye werd veroordeeld tot de gerechtskosten.

5. Bij verzoekschrift tot hoger beroep ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 27 december 2011, tekende Gras Savoye hoger beroep aan en vroeg dat de oorspronkelijke hoofdvordering zou worden afgewezen als ongegrond en dat de tegeneis zou worden toegekend.

Mevrouw U \_\_\_\_\_ tekende incidenteel beroep aan in de mate haar oorspronkelijke hoofdeis niet volledig werd toegekend.

Ter zitting van 2 november 2012 laat mevrouw U \_\_\_\_\_ acteren dat zij haar vordering i.v.m. de uitwinningsvergoeding niet handhaaft.

## II. BEOORDELING.

1. Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep tijdig werd ingesteld. Het is regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Hetzelfde geldt voor het incidenteel beroep.

### Impliciet ontslag door eenzijdige vrijstelling prestaties

2. Mevrouw U \_\_\_\_\_ houdt voor dat de eenzijdige vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn impliciet ontslag uitmaakt doordat

de werkgever een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigde.

Het Hof van Cassatie bevestigde in zijn arrest van 4 september 1978 (TSR 1979, 230, Pas. 1979 I, 1) dat de werknemer het recht heeft om contractbreuk in hoofde van de werkgever in te roepen, wanneer de werkgever tijdens de opzeggingstermijn niet het overeengekomen werk verschaft.

Samen met het loon is de overeengekomen arbeid een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk bestanddeel kan niet eenzijdig gewijzigd worden door de werkgever.

Mevrouw U heeft nooit haar instemming gegeven met de eenzijdige vrijstelling van prestaties.

Bovendien werd tijdens de opzeggingstermijn van mevrouw U ook de functie gewijzigd, daar zij haar commerciële functie niet meer kon en mocht uitvoeren, wat klaarblijkelijk ook aan leveranciers en klanten werd meegedeeld. Behoudens de wagen, diende zij ook de belangrijkste werkmiddelen in te leveren die voor het uitoefenen van deze functie nodig waren.

Het hof sluit zich aan bij de rechtspraak die een gelijkaardige eenzijdige vrijstelling van prestaties beschouwt als een eenzijdige en essentiële wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, wat tot contractbreuk leidt. (W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium*, 2010, 2226)  
De wil tot beëindiging moet in dergelijk geval niet verder worden onderzocht.

De overige door Gras Savoye ingeroepen elementen kunnen hieraan geen afbreuk doen.

### **De opzeggingsvergoeding**

3. Hieruit vloeit voort dat mevrouw U door de contractbreuk van Gras Savoye aanspraak kan maken op een opzeggingsvergoeding, overeenstemmend met de resterende duur van de betekende opzeggingstermijn (2,8 maanden).

De tegenvordering van Gras Savoye om zelf een gelijkaardige opzeggingsvergoeding te bekomen is ongegrond.

4. Partijen hebben wel discussie over de begroting van het jaarloon, meer bepaald over de onderdelen variabel

loon, privaatgebruik bedrijfswagen, laptop, blackberry, internetverbinding en de kostenvergoeding.

### Variabel loon

Zonder op dit punt te worden tegengesproken, stelt Gras Savoye dat de premie koopkracht niet in het jaarloon kan worden opgenomen, omdat het een uitzonderlijke premie betrof die nadien werd omgezet in ecocheques.

Terecht weerhield de eerste rechter een variabel loon van € 3.714,23 in plaats van € 3.864,23.

### De bedrijfswagen

Mevrouw U heeft dit voordeel verder mogen genieten tot 31 december 2009, zodat het niet in de berekening van de opzeggingsvergoeding moet worden ingesloten, daar dit zou neerkomen op een dubbele betaling.

### Privaat gebruik laptop en blackberry

Het hof kan zich aansluiten bij de evaluatie en argumenten van de eerste rechter. Geredelijk kan aanvaard worden dat mevrouw U deze instrumenten privé mocht gebruiken. Anderzijds brengt zij geen elementen aan om de cijfermatige waardering van de werkgever, zoals aanvaard door de eerste rechter, concreet te betwisten.

De eerste rechter weerhield in die omstandigheden terecht  $2 \times € 10 = € 20$ .

### Internetverbinding

Terecht nam de eerste rechter dit onderdeel niet op, omdat mevrouw U voor dit gebruik een terugbetaling deed.

### Kostenvergoeding

Mevrouw U toont inderdaad met stukken aan dat haar reële onkosten werden terugbetaald, zodat de eerste rechter terecht de forfaitaire onkostenvergoeding als verdoken loon in de berekening van het jaarloon opnam.

Hieruit vloeit voort dat de berekening van het basisloon door de eerste rechter moet worden

verminderd met het bedrag van € 5.100 voor de bedrijfswagen, zodat dit slechts € 89.650,52 bedraagt.

De opzeggingsvergoeding bedraagt dan  
 $\text{€ } 89.650,52 / 12 \times 2,8 = \text{€ } 20.918,45$

In die mate is het hoger beroep gegrond en het incidenteel beroep ongegrond.

5. Gelet op de contractbreuk door de werkgever, heeft mevrouw U recht op afgifte van een verbeterd C4-formulier. Er is geen reden om de afgifte op te leggen onder verbeurte van een dwangsom, omdat uit het dossier blijkt dat Gras Savoye steeds op dit punt spontaan zijn verplichtingen nakwam.

Gelet op het feit dat mevrouw U geen handelsvertegenwoordiger was, kan zij geen aanspraak maken op een uitwinningsvergoeding, welke eis zij niet handhaaft.

#### **Feestdagenloon en vakantiegeld hierop**

6. Op grond van art. 14 van het feestdagenbesluit van 18 april 1974 heeft de werknemer recht op betaling van feestdagenloon voor de feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst, behalve wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt om dringende reden of wanneer de werknemer reeds is begonnen werken voor een nieuwe werkgever.

Gelet op de contractbreuk op 7 oktober 2009 door Gras Savoye en de nieuwe tewerkstelling van mevrouw U per 1 januari 2010, heeft zij recht op betaling van het feestdagenloon voor 1 november 2009, alsook op het vakantiegeld hierop.

De becijfering van respectievelijk € 244,82 en € 37,56 wordt niet betwist, zodat het incidenteel beroep op dit punt gegrond is.

#### **De kapitalisatie van intresten**

7. In haar besluiten voor de eerste rechter van 30 november 2010 en in haar beroepsconclusie van 30 maart 2012 vroeg mevrouw U dat de intresten zouden worden gekapitaliseerd.

Een nieuwe kapitalisatie is slechts mogelijk indien er een aanmaning is of een aanmaning hernieuwd wordt en

de intresten dan minstens over een heel jaar verschuldigd zijn.

Gelet op de kapitalisatie op 30 november 2010, kan met de vraag van 28 maart 2011 voor de eerste rechter geen rekening gehouden worden, omdat de intresten sinds 8 oktober 2010 over minder dan één jaar verschuldigd waren.

Met de vraag van 13 juli 2012 kan geen rekening gehouden worden, omdat de intresten sinds 8 oktober 2011 over minder dan één jaar verschuldigd waren.

8. Opdat kapitalisatie van intresten mogelijk zou zijn, moeten drie voorwaarden samen vervuld zijn:

1. het moet gaan om vervallen interest van kapitalen;
2. over een heel jaar verschuldigd;
3. er moet een gerechtelijke aanmaning zijn, die bij elke jaarlijkse vervalddag hernieuwd moet worden. (J. Petit, *Interest*, APR, p. 194, nr. 207).

Wat betreft de eerste voorwaarde, mag de term kapitalen niet beperkt worden uitgelegd in de zin van geleende kapitalen, doch dit betreft ook sommen verschuldigd als gevolg van een rechterlijke beslissing ( J. Petit, a.w., p. 194, nr. 208).

Aldus kan artikel 1154 B.W. toepassing krijgen betreffende wettelijke intrest van een vergoeding die wordt toegekend wegens de onregelmatigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Cass., 13 april 1987, Arr. Cass. 1986 -87, 1094 met conclusie Openbaar Ministerie).

Aan de twee andere voorwaarden is eveneens voldaan.

De kapitalisatie kan niet geweigerd worden op grond van het argument dat het bedrag van de hoofdschuld nog betwist wordt, omdat men anders aan artikel 1154 B.W. een voorwaarde toevoegt ( A. Van Oevelen, *Interessen*, syllabus C.B.R. 9 december 2008, 29 met verwijzing naar Cass., 30 januari 1896, Pas. 1896, I, 79 met conclusie O.M.; Cass., 16 december 2002, JTT 2003, 89, R.W. 2004-05, 1500, noot A. Van Oevelen.).

De kapitalisatie kan daardoor worden toegestaan, zoals hierna bepaald.



**Schadevergoeding wegens concurrentie tijdens de opzeggingstermijn**

9. Een concurrerende activiteit kan niet daadwerkelijk samen met een arbeidsovereenkomst uitgeoefend worden, daar dit een inbreuk uitmaakt op de loyauteitsplicht van de werknemer, zoals deze voortvloeit uit artikel 16 en 17 van de arbeidsovereenkomstenwet.

In overeenstemming met artikel 17, 1° moet de werknemer zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig verrichten zoals werd overeengekomen.

In overeenstemming met artikel 17, 3° dient de werknemer er zich zowel tijdens als na het einde van de arbeidsovereenkomst van te onthouden fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken.

In art 6 van de arbeidsovereenkomst is een loyauteits- en confidentialiteitsbepaling opgenomen, die kan aanvaard worden als een verdere uitwerking van deze wettelijke regeling.

De goede trouw verhindert dat de werknemer tijdens de arbeidsrelatie concurrerende activiteiten zou ontplooiën, zelfs al is er van oneerlijke handelspraktijken geen sprake (Cass. 5 mei 1976, JTT 1976, 350; J. Herman, *Goede trouw van de werknemers bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst*, Or. 1988, 225; A. Van Bever, *Confidentialiteit, concurrentie en afwerving, op de grens van civiel recht en arbeidsrecht* in *Arbeids- en sociale zekerheidsrecht*, Themis, die Keure 2010, 23, nr. 20).

10. Mevrouw U : benadrukt haar eerlijkheid en goede trouw, doordat zij onmiddellijk na haar opzegging op 27 augustus 2009 haar werkgever ingelicht heeft over haar toekomstige nieuwe tewerkstelling bij Allia.

Ook houdt zij voor dat zij de opdracht had om enkele klanten op de hoogte te brengen van haar vertrek en haar opvolger te introduceren. Zij zegt dat daardoor de klant zelf in enkele gevallen gekozen heeft om de heer E te volgen, zoals bv. Prayon, wat bevestigd wordt in diens verklaring van 11 september 2011 (stuk III.1e van mevrouw U ) en in de mail van 10 februari 2011. (stuk III.1g van mevrouw U )

Ook de rechtbank van koophandel te Charleroi bevestigde in een vonnis van 27 juni 2012 (waartegen beroep werd aangetekend) dat de gebondenheid van Sonaca aan Gras Savoye voortvloeide uit een intuitu personae relatie met de heer E. en M.

Sonaca verantwoordde in een aangetekende brief van 30 september 2009 de beëindiging van haar overeenkomst met Gras Savoye met ingang van 1 januari 2010 omwille van het nakend vertrek van de heer F. (zie stuk III.2c van mevrouw U, alsook zijn stuk III.2d, waarin Sonaca dit verder uitwerkt)

11. Uit de e-mailcorrespondentie blijkt dat mevrouw U. steeds in nauw overleg met de heer E. heeft samengewerkt.

Het beroep van mevrouw U op haar eerlijkheid en goede trouw neemt niet weg dat ze met de heer E. nog tijdens haar tewerkstelling en in de loop van de opzeggingstermijn actief tussenkwam voor haar toekomstige werkgever Allia, wat blijkt uit het uitstippelen van een partnerschap Allia/Gras Savoye (e-mail Goffart 7 september 2009 - stuk 8 Gras Savoye), de organisatie van de overmaking van de opvolgingsmandaten van Prayon op 15 september 2009 (stukken 9 en 10 Gras Savoye), idem voor RvP op 25 september 2009 (stuk 12 Gras Savoye)

Gelet op wat gezegd werd in randnummer 9, en meer bepaald rekening houdend met art. 16 en 17 van de arbeidsovereenkomstenwet en art. 6 van de arbeidsovereenkomst, is mevrouw U te ver gegaan door een actieve tussenkomst voor haar toekomstige werkgever te doen tijdens de opzeggingsperiode.

12. Zij maakte zich daardoor schuldig aan een contractuele wanprestatie waarvoor Gras Savoye schadeloosstelling kan vragen wegens schending van art. 1134 derde lid BW juncto art 16 en 17 van de arbeidsovereenkomstenwet. (A. Van Bever, *Confidentialiteit, concurrentie en afwerving, op de grens van civiel recht en arbeidsrecht* in Arbeids- en sociale zekerheidsrecht, Themis, die Keure 2010, 23, nr. 20; H. Van Hoogenbemt, *De arbeidsovereenkomst en het vermogen van de werknemer*, in Sociaal recht, niets dan uitdagingen, Gent 1990, 286, nr. 468).

13. Voor een dergelijke schadevordering is het niet voldoende dat een contractuele wanprestatie bestaat,

men dient ook de schade en het oorzakelijk verband te bewijzen. (J. Steyaert, C. De Ganck, L. De Schrijver, *Arbeidsovereenkomst* in APR, Brussel, 1990, 158, nr. 215)

Het oorzakelijk verband vereist dat zonder de fout de voorgehouden schade niet zou zijn ontstaan, zoals ze zich heeft voorgedaan. Er moet dan ook tussen de fout en de schade een zgn. *conditio sine qua non* verband bestaan. De rechter kan degene die een fout heeft begaan niet veroordelen tot vergoeding wanneer hij vaststelt dat er over het oorzakelijk verband en de schade onzekerheid bestaat.

14. In randnummer 10 werd met verwijzing naar stukken aangegeven dat bepaalde klanten zelf kozen om naar Allia over te gaan omwille van de deskundigheid en vertrouwde met de heer E. , met wie mevrouw U een team vormde.

Deze stukken wijzen op een eigen en onafhankelijke keuze van de klant, zodat het verlies van de klant zich ook had voorgedaan zonder de wanprestatie.

De heer G v bevestigde op 10 februari 2011 uitdrukkelijk dat de opvolgingsbeslissing gebeurden 'op vraag van de directie v en van hemzelf' met het doel hun belangen te verdedigen en om een monopoliepositie te vermijden. Dit werd bevestigd aan Gras Savoye op een vergadering over de commerciële relatie in februari 2010. (stuk III.1g van mevrouw U )

Een gelijksoortige motivering wordt naar vorgebracht door Sonaca in stuk III.2d van mevrouw U ; ook daar was de deskundigheid van de heer E een substantieel element voor de commerciële samenwerking.

Deze verklaringen wijzen erop dat deze klanten alleszins hun keuze tot overgang naar Allia hadden gemaakt, zodat de schade van Gras Savoye ingevolge het verlies zich ook had voorgedaan zonder de daden van mevrouw U in de opzeggingsperiode.

Wat betreft de overgang van RvP wordt enkel het door de administrateur - generaal ondertekende opvolgingsmandaat voorgelegd (stuk 12 Gras Savoye). Gras Savoye brengt geen elementen aan die het oorzakelijk verband met de voorgehouden schade kunnen aantonen.

Mevrouw U voert dan ook terecht aan dat het oorzakelijk verband met de in bovenvermelde dossiers ingeroepen schade niet aangetoond is.

15. Ten overvloede stelt het hof vast dat ook de schade in deze dossiers onvoldoende bewezen wordt.

Zo wordt de volledige schade aangerekend aan zowel mevrouw U als aan de heer E. Nadat de schade wegens verlies aangerekend wordt, worden nogmaals dezelfde bedragen hernomen voor een verlies van een kans.

De schade in het dossier Prayon wordt afgeleid uit een onderhandelingsdocument, waarvan niet geweten is tot welke overeenkomst het heeft geleid.

Wat betreft de schade Sonaca volgt uit het vonnis van de rechtbank van koophandel te Charleroi van 27 juni 2012 dat aan deze onderneming ook nog eens dezelfde schade aangerekend wordt.

Over de schade in het dossier RvP wordt geen enkel stuk voorgelegd.

16. Het hof heeft in randnummer 11 en 12 enkel de contractuele wanprestatie weerhouden als gevolg van de ongeoorloofde concurrentiedaden tijdens de opzegging.

Gras Savoye verwijt aan mevrouw U ook nog dat zij in 2005 en 2006 buiten de werkuren een technische opdracht vervuld heeft voor Sea Ways in Vlissingen. Het betrof technische opvolging, bezoeken, vertalingen en advies. Gras Savoye beweert dat de opdracht identiek is met haar activiteiten; mevrouw U brengt onder haar stukken I.14 rapporten voor waaruit blijkt dat deze opdrachten aan derden werden uitbesteed, zodat ze niet samenvielen met de kernactiviteit van de werkgever. Gras Savoye bewijst in dit dossier geen ongeoorloofde concurrentie.

Evenmin kunnen de opzeggingen van een vijftal medewerkers op een personeelsbestand van 152 werknemers na het vertrek van mevrouw U gekwalificeerd worden als onrechtmatige afwijking. De betrokkenen hadden in het kader van hun vrijheid van arbeid het recht om hun opzegging te geven, waarbij ze de wettelijke regels hebben nageleefd.

Gelet op het feit dat in de arbeidsovereenkomst geen niet-concurrentiebeding was opgenomen en er evenmin

een bewijs voorligt van oneerlijke concurrentie na het einde van de arbeidsovereenkomst, is de vordering om aan mevrouw U onder verbeurte van een dwangsom verbod op te leggen daden van oneerlijke concurrentie te stellen, ongegrond.

17. Uit dit alles vloeit voort dat het hoger beroep i.v.m. de oorspronkelijke tegenvorderingen wegens concurrentie ongegrond is.

De gerechtskosten dienen ten laste van Gras Savoye te worden gelegd, maar het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding volstaat; de vordering wegens ongeoorloofde concurrentie werd niet toegekend door het ontbreken van oorzakelijk verband met de schade; de contractuele wanprestatie werd weerhouden, zodat niet kan gesproken worden van een kennelijk onredelijke vordering en beroep van Gras Savoye. Mevrouw U legt geen akte van betekening voor.

**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,

Recht sprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond,

Vernietigt het bestreden vonnis en opnieuw recht doende,

Verklaart de oorspronkelijke hoofdeis ontvankelijk en in volgende mate gegrond;  
Veroordeelt de NV Gras Savoye Belgium tot betaling aan mevrouw U van een

- opzeggingsvergoeding van € 20.918,45,

- feestdagenloon van € 244,82 en

te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 8 oktober 2009 en de gerechtelijke intresten,

- vakantiegeld op feestdagenloon van € 37,56

te vermeerderen met gerechtelijke intresten

Staat per 30 november 2010 de kapitalisatie toe van de vervallen intresten die op dat ogenblik reeds meer dan één jaar opeisbaar zijn en zegt voor recht dat de

aldus gekapitaliseerde intrest bij de hoofdsom wordt gevoegd en vanaf 1 december 2010 opnieuw intresten afwerpt;

Staat per 30 maart 2012 de kapitalisatie toe van de vervallen intresten die op dat ogenblik reeds meer dan één jaar opeisbaar zijn en zegt voor recht dat de aldus gekapitaliseerde intrest bij de hoofdsom wordt gevoegd en vanaf 31 maart 2012 opnieuw intresten afwerpt;

Veroordeelt de NV Gras Savoye Belgium tot afgifte aan mevrouw U van een juist ingevuld C4-formulier

Wijst het overige van de hoofdeis af.

Verklaart de oorspronkelijke tegeneis ontvankelijk, doch ongegrond en wijst deze af.

Veroordeelt de de NV Gras Savoye Belgium tot betaling van de gerechtskosten

Deze aan de zijde van mevrouw U : vereffend  
als volgt:

Dagvaarding	€ 310,62
Rechtsplegingsvergoeding eerste aanleg	€ 2.750,00
Betekening	p.m.
Rechtsplegingsvergoeding beroep	€ 2.750,00

★

★

★

Aldus gewezen door de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door:

L. LENAERTS: Raadsheer,

S. ALAERTS: Raadsheer in Sociale Zaken als werkgever,


D. HEYVAERT: Raadsheer in Sociale Zaken als werknemer-bediende,

En bijgestaan door:

D. DE RAEDT: Griffier,



S. ALAERTS,



D. HEYVAERT,

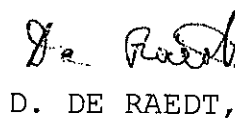


D. DE RAEDT,



L. LENAERTS.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 7 december 2012 door de heer L. LENAERTS, Raadsheer, en bijgestaan door D. DE RAEDT, Griffier,



D. DE RAEDT,



L. LENAERTS.

