

rep.nr 2012/1622

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN TWAALF JUNI TWEEDUIZEND
EN TWAALF.**

3e KAMER

bediendecontract

tegenspraak

definitief

In de zaak :

T. O

Appellant, die op de openbare terechtzitting wordt vertegenwoordigd door meester CORTVRIENDT Louise loco meester WANTIEZ Claude, advocaat te Brussel

tegen :

N.V. CODEESSE INTERNATIONAL, met maatschappelijke zetel gevestigd te 1601 Sint-Pieters-Leeuw (Ruisbroek), Vorstsesteenweg 120

Geïntimeerde, die op de openbare terechtzitting wordt vertegenwoordigd door meester MORTIER Karel loco meester DELPORTE Christiaan, advocaat te Brussel,

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel volgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 23^e kamer van de arbeidsrechtbank te Brussel op 9 mei 2011;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 29 juni 2011;
- de conclusies voor de appellant neergelegd ter griffie op 15 december 2011;
- de conclusies en aanvullende conclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 9 november 2011 en 8 februari 2012;
- de voorgelegde stukken ;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 15 mei 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *
*

I. FEITEN

De heer T trad op 27 juli 1998 in dienst van de NV Codeesse International (hierna genoemd de NV) als bediende, met als functie afleveraar-merchandiser, met schriftelijke arbeidsovereenkomst van dezelfde datum. Deze arbeidsovereenkomst bevatte een bijlage waarin onder andere werd bepaald dat de heer T de hem ter beschikking gestelde bestelwagen 's avonds mee naar huis mocht nemen, doch deze niet mocht aanwenden voor privaat gebruik zonder voorafgaand akkoord.

Artikel 4 van de arbeidsovereenkomst bepaalde verder dat de wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedroeg, verdeeld als volgt: van maandag tot donderdag van 8 u tot 16.30 u en op vrijdag van 8 uur tot 14.30 u.

Met aangetekende brief van 26 mei 2009 bevestigde de NV aan de heer T een aantal punten die met hem werden besproken op

dezelfde dag en die betrekking hadden op:

- invoeren in onderling akkoord van een 'routing', waarbij werd benadrukt dat deze nauwkeurig diende gevolgd te worden en niet gewijzigd kon worden zonder voorafgaand akkoord van de heer Saterdag en/of Brooks.
- de verplichting om de ter beschikking gestelde werkkledij te dragen
- de vraag om bij het gebruik van de tankkaart de kilometertoestand van het voertuig in te brengen.

Met aangetekende brief van 3 juni 2009 maakte de heer T. een aantal bemerkingen, waarbij hij onder andere bevestigde dat hij zich ertoe verbond de routing te volgen, onder voorbehoud van de verkeerssituatie, en dat hij er nota van nam dat hij zelf geen afspraken mocht maken buiten de geplande bezoeken. Van zijn kant informeerde hij naar de betaling van incentives en premies.

Met aangetekende brief van 25 juni 2009 beëindigde de NV de arbeidsovereenkomst om dringende reden, waarvan met aangetekende brief van 29 juni 2009 als volgt kennis werd gegeven:

"In uw hoedanigheid van 'merchandiser' was u belast met het bezoek van onze klanten, de rekken op te vullen en het materiaal van de vennootschap te onderhouden aanwezig bij onze klanten.

Bij aangetekend schrijven van 26 mei 1999 hadden wij u ingelicht van een nieuw systeem van routing vastgesteld op een cyclus van 7 weken, teneinde u toe te laten uw prestaties te verbeteren

Dit systeem werd met u besproken en u had dit goedgekeurd.

U had zelf bevestigd dat dit het systeem was dat u zelf had opgericht en dat hij zijn 'efficiëntie' had bewezen.

Door middel van ons aangetekend schrijven van 26 mei, hadden wij in het bijzonder aangedrongen op de noodzaak om deze routing nauwkeurig na te leven.

Nochtans en ondanks uw verbintenissen 'onder voorbehoud van een vlot verkeer op de autosnelweg en in agglomeratie', dit na te volgen, hebben wij moeten vaststellen dat u deze verbintenis niet heeft nageleefd en dat u niet het aantal overeengekomen uren presteerde (38 uren).

Op basis van een vaststelling van een gerechtsdeurwaarder van uw werktijd op 22 juni 2009, alsook op basis van uw tijdgebruik op 17 juni

en 25 juni jongstleden, blijkt dat u gemiddeld 4 tot 5 uren gepresteerd heeft.

Zodus:

- Op woensdag 17 juni 2009: heeft u uw woonplaats binnengekomen om 13u05, alhoewel uw werkdag eindigt om 16u30. U heeft dus geen andere werkprestaties meer verricht na uw terugkeer naar uw woonplaats om 13u05.
- Op maandag 22 juni 2009: heeft u uw werkdag aangevat om 9u30 (alhoewel deze om 8u30 moet beginnen); u heeft aldus geen verdere prestaties meer verricht na 14u30 (alhoewel u tot 16u30 moet presteren);
- Op donderdag 25 juni 2009: heeft u opnieuw uw werkdag aangevat om 9u20.

U hebt verschillende malen besloten, en dit zonder het akkoord van de vennootschap, de routing te veranderen (namelijk op 15 juni en 19 juni).

Daarenboven blijkt dat de gepresteerde tijd onvoldoende was om er kwaliteitswerk te hebben verricht.

Anderzijds hebben wij vernomen dat u het voertuig (Citroën Jumpy), dat ter uwer beschikking werd gesteld, als privédoeleinden gebruikte tijdens de uitvoering van uw functies alhoewel deze praktijk verboden is.

Op 25 juni 2009, hebben wij u verhoord betreffende deze feiten.

U heeft deze feiten niet betwist en geen enkele uitleg verschaft met betrekking tot deze feiten.

Deze feiten zijn des te erger dan u reeds in het verleden een aantal uren heeft gepresteerd dat duidelijk lager was dan het aantal uren voorzien in uw contract, terwijl u voor deze uren vergoed werd. Dit heeft overigens een oprichting van het nieuw routingsysteem verantwoord wat u werd bevestigd door middel van ons aangetekend schrijven van 26 mei 2009.

Zulke feiten breken het vertrouwen van de vennootschap jegens u en maken dus de verdere samenwerking definitief onmogelijk."

Met aangetekende en gewone brief van 8 juli 2009 betwistten de raadsliden van de heer T de ingeroepen dringende reden uitvoerig en vorderden zij betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan 11 maanden loon, een pro rata eindejaarspremie, een

uitwinningsvergoeding gelijk aan 5 maanden loon en achterstallig loon.

Met brief van 17 september 2009 bevestigde de raadsman van de NV eveneens uitvoerig de stelling van zijn cliënte.

II. RECHTSPLEGING

a.-

Met inleidende dagvaarding van 21 september 2009 vorderde de heer T voor de Arbeidsrechtbank te Brussel betaling door de NV van:

30.817,95 EUR	opzeggingsvergoeding
14.008,16 EUR	uitwinningsvergoeding
1.207,59 EUR	eindejaarspremie 2009
185,24 EUR	vakantiegeld op eindejaarspremie 2009
5.000,00 EUR	provisieel loonregularisatie
767,00 EUR	provisieel vakantiegeld op loonregularisatie

Deze bruto bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest.

Hij vorderde tevens de afgifte van een verbeterd werkloosheidsformulier C4 en de sociale en fiscale documenten die betrekking hebben op de gevorderde bedragen, de veroordeling van de NV tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingvergoeding en de voorlopige uitvoerbaarheid van het te wijzen vonnis zonder enige reserve.

b.-

Met vonnis van 9 mei 2011 verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk doch ongegrond. Zij veroordeelde de heer T tot de kosten van het geding.

c.-

Er wordt geen melding gemaakt van een betekening van dit vonnis.

d.-

Met verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 29 juni 2011, tekende de heer T beroep aan tegen dit vonnis. Hij vorderde dat het arbeidshof zijn oorspronkelijke vordering gegrond zou verklaren en de NV zou veroordelen tot de kosten van beide aanleggen.

III. ONTVANKELIJKHEID VAN HET HOGER BEROEP

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

IV. BEOORDELING

1. Regelmatigheid en rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

Regelmatigheid van het ontslag om dringende reden

Artikel 35 derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

“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 de drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ”

De termijn van drie werkdagen begint slechts te lopen vanaf het ogenblik waarop de partij die het ontslag betekent, voldoende kennis heeft van de feiten.

(vgl. Cass. 23 mei 1973, J.T.T. 1973, 212; Cass. 11 januari 1993, J.T.T. 1993, 58)

Het feit is aan de partij die ontslag betekent bekend, wanneer deze omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die daarvan een dringende reden zouden kunnen maken, voldoende zekerheid heeft om met kennis van zaken een beslissing te nemen, met name voor haar eigen overtuiging, t.a.v. de andere partij en t.a.v. van de rechtbank.

(vgl. Cass. 14 mei 1979, R.W. 1979-80, 1791; Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500; Cass. 6 september 1999, J.T.T. 1999, 457; Cass. 8 november 1999, J.T.T. 2000, 211, concl. Adv.-Gen. Leclercq)

Het voorafgaand verhoor van de werknemer is een maatregel waardoor de werkgever voldoende zekerheid kan krijgen omtrent het bestaan van het feit en de omstandigheden die er een dringende reden van kunnen maken.

(vgl. Cass. 5 november 1990, R.W. 1990-91, 1124)

Uit de omstandigheid dat het ontslag wegens dringende reden werd gegeven na een onderhoud over gegevens die de werkgever reeds kende, kan niet worden afgeleid dat de werkgever op het tijdstip van het verhoor reeds beschikte over alle beoordelingselementen om met kennis van zaken een beslissing te nemen.

(vgl. Cass. 14 oktober 1996, J.T.T. 1996, 500)

Het ontslag dat pas is gegeven na een onderzoek van de ter kennis gebrachte feiten en een verhoor van de betrokken werknemer, is niet laattijdig.

(vgl. Arbh. Brussel 23 januari 1991, T.S.R. 1991, 120)

In voorliggende betwisting staat niet ter discussie dat het ontslag om dringende reden werd gegeven met aangetekende brief van 25 juni 2009, na een gesprek dat op dezelfde datum had plaatsgevonden met betrekking tot de feiten die de NV thans als dringende reden wenst weerhouden te zien.

Het ontslag om dringende reden werd met toepassing van artikel 35 derde en vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet tijdig gegeven.

De vormvoorschriften van artikel 35 achtste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet werden nageleefd.

Rechtmatigheid van het ontslag om dringende reden

a.-

Artikel 35, tweede lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

"Onder dringende reden wordt verstaan, de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt."

Op de eerste plaats dient de tekortkoming ernstig te zijn: niet elke fout is een dringende reden.

De intrinsieke zwaarwichtigheid van de fout maakt een essentieel bestanddeel uit van de dringende reden.

(vgl. Arbh. Bergen 12 oktober 1990, Rev. Liège 1991, 739)

In de rechtspraak wordt zelfs algemeen aanvaard dat er zware fouten zijn die toch geen dringende reden uitmaken.

(vgl. Arbh. Brussel 20 juni 1980, T.S.R. 1981, 37, noot J. Mallié; Arbh. Brussel 19 september 1986, Rechtspr. Arb. Brussel 1976, 387)

Nauw met dit laatste vereiste verbonden, dient de zware fout de professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk te maken.

Voor de afdanking om dringende reden is bijgevolg vereist dat de door de werknemer gestelde handeling van die aard is dat elk vertrouwen en geloof in het verder zetten van de contractuele verhouding onmogelijk wordt.

(vgl. Arbh. Luik 14 maart 1984, T.S.R. 1984, 483)

De ernst van het ingeroepen motief moet beoordeeld worden in functie van het onhoudbaar karakter van de toestand die ze tot stand heeft gebracht.

(vgl. Arbh. Luik 8 maart 1971, Jur. Liège 1970-71, 236)

Wanneer de fouten van de werknemer de arbeidsverhoudingen tussen de werknemer en de werkgever niet dadelijk en volledig onmogelijk maakten, leidt de rechter hieruit wettig af dat die fouten geen dringende redenen opleverden.

(vgl. Cass. 12 januari 1981, Arr. Cass. 1980-81, 514)

b.-

In voorliggende betwisting toont de NV op afdoende wijze aan:

- dat de heer T de uitdrukkelijke instructie van de werkgever om de vooropgestelde 'routing' van de geplande bezoeken te volgen zonder voorafgaand akkoord op 15 en 19 juni 2009 naast zich heeft neergelegd

Artikel 17, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werknemer verplicht is te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem werden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De weigering geoorloofde bevelen van de werkgever uit te voeren, maakt een dringende reden uit.

(vgl. Arbh. Brussel 4 december 1972, T.S.R. 1973, 331, noot A.T.)

Hetzelfde geldt voor het niet naleven van de door de werkgever gegeven instructies.

(vgl. Arbh. Bergen 11 januari 1982, Med. VBO 1982, 2668)

- dat de heer T op 17 juni zijn arbeidsprestaties beëindigde geruime tijd vóór het einde van de overeengekomen arbeidstijd; op 22 juni een uur te laat is beginnen werken en andermaal zijn arbeidsprestaties beëindigde vóór het einde van de overeengekomen arbeidstijd; op 25 juni 50 minuten te laat is beginnen werken.

Artikel 17, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werknemer verplicht is zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals overeengekomen.

Het niet naleven van het opgelegde uurrooster is dan ook een reden tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst om dringende redenen.

(vgl. Arbh. Brussel 15 oktober 1985, Med. VBO, 1987, 1269)

Dit geldt des te meer voor een bediende die een buitendienstfunctie uitoefent waarop de werkgever moeilijk controle kan uitoefenen: het feit dat de bediende van deze beperkte controlemogelijkheid misbruik maakt door het werk te laat aan te vatten en te vroeg te stoppen met werken, schendt het noodzakelijke vertrouwen dat de werkgever in zijn werknemer moet hebben.

Ten onrechte argumenteert de heer T dat hij als handelsvertegenwoordiger met toepassing van artikel 3 § 3, 3° van de Arbeidswet niet gebonden is door de regeling inzake de arbeidsduur. Nog afgezien van het feit dat hij wel gebonden is door de arbeidsduur die in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen, toont hij niet aan dat hij handelsvertegenwoordiger is in de zin van de artikels 4 en 88 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 4 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers als de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Artikel 88 van de Arbeidsovereenkomstenwet voegt hieraan toe dat op de bepalingen van titel IV van voornoemde wet – en dus met inbegrip van artikel 101 dat de uitwinningsvergoeding behandelt – zich enkel de handelsvertegenwoordiger kan beroepen die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door de werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging, en dat voordeel niet wordt toegekend aan de bediende die er af en toe mee wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

De heer T toont niet aan dat hij op bestendige wijze belast was met het opsporen van klanten of met het onderhandelen of het sluiten van zaken.

Dit bewijs wordt niet geleverd door het voorleggen van een blanco bestelbon, vermits hieruit niet blijkt dat de heer T ooit dergelijke bestelbons heeft ingevuld. Evenmin wordt het bewijs geleverd door het voorleggen van een blanco leveringsbon, vermits hieruit niet blijkt dat de heer T ooit dergelijke bons heeft ingevuld, en een levering niet wijst op het onderhandelen over of het sluiten van zaken.

Tenslotte wijst de toekenning van een commissie of premie op verkopen er misschien op dat de heer T diende te verkopen, maar niet op het feit dat hij dit op bestendige wijze diende te doen.

c.-

Naar het oordeel van het arbeidshof maakt het geheel van deze feiten de verdere professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk, gelet op de vertrouwensbreuk die wordt veroorzaakt omwille van het feit dat de heer T de instructies van de werkgever niet opvolgt en de overeengekomen arbeidstijd niet respecteert.

Het was dan ook terecht dat de arbeidsrechtbank zijn vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding, een uitwinningsvergoeding en een pro rata eindejaarspremie te verhogen met het vakantiegeld einde dienst heeft afgewezen.

Met toepassing van respectievelijk artikel 39 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet, artikel 101 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité waaronder de NV ressorteert, zijn deze vergoedingen niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever terecht wordt beëindigd om dringende reden.

2. Loonregularisatie en overeenstemmend vakantiegeld

a.-

De heer T is van oordeel aanspraak te kunnen maken op achterstallig loon, meer bepaald op het loon van een bediende die een functie uitoefent van de vierde categorie, zoals bepaald in artikel 2 van de in het Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden op 20 mei 1989 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot regeling van de arbeids- en loonvoorwaarden, in hoofdde als handelsvertegenwoordiger, in ondergeschikte orde als bediende waarvan de functie beantwoordt aan deze van een bediende van de vierde categorie.

b.-

Her arbeidshof stelt vast dat de heer T niet aantoonde dat hij handelsvertegenwoordiger is in de zin van de artikels 4 en 88 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 4 eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet omschrijft de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers als de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Artikel 88 van de Arbeidsovereenkomstenwet voegt hieraan toe dat op de bepalingen van titel IV van voornoemde wet – en dus met inbegrip van artikel 101 dat de uitwinningsvergoeding behandelt – zich enkel de handelsvertegenwoordiger kan beroepen die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door de werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging, en dat voordeel niet wordt toegekend aan de bediende die er af en toe mee wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

De heer T toont niet aan dat hij op bestendige wijze belast was met het opsporen van klanten of met het onderhandelen of het sluiten van zaken.

Dit bewijs wordt niet geleverd door het voorleggen van een blanco bestelbon, vermits hieruit niet blijkt dat de heer T ooit dergelijke bestelbons heeft ingevuld. Evenmin wordt het bewijs geleverd door het voorleggen van een blanco leveringsbon, vermits hieruit niet blijkt dat de heer T ooit dergelijke bons heeft ingevuld, en een levering niet wijst op het onderhandelen over of het sluiten van zaken.

Tenslotte wijst de toekenning van een commissie of premie op verkopen er misschien op dat de heer T diende te verkopen, maar niet op het feit dat hij dit op bestendige wijze diende te doen.

In de mate dat de heer T aanspraak maakt op betaling van een loon in de vierde categorie op grond van het feit dat hij handelsvertegenwoordiger zou zijn, dient zijn vordering als ongegrond te worden afgewezen.

c.-

Evenzeer ten onrechte argumenteert de heer T dat hij op grond van de door hem uitgeoefende functie aanspraak kan maken op het loon van een bediende van de vierde categorie.

Artikel 2 van de in het Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden op 20 mei 1989 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot regeling van de arbeids- en loonvoorwaarden, bepaalt dat tot de vierde categorie behoort, de bediende waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) een opleiding die tenminste opweegt tegen de bekwaamheid verworven door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van gelijke of gelijkwaardige betrekkingen;

- b) een korte tijd om zich in te werken;
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor meer dan een gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn;
- d) bekwaamheid om al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren, al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

De heer T toont niet aan dat de door hem uitgeoefende functie bestaat uit meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor meer dan een gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn. Het enkele feit dat hij een buitendienstfunctie uitoefende die vereiste dat hij zelfstandig kon werken, betekent op zich niet dat aan de gestelde vereisten voldoet.

Ook uit het enkele feit dat hij het initiatief zou hebben genomen om het routingsysteem uit te werken, kan niet worden afgeleid dat hij voortdurend initiatief diende te nemen of verantwoordelijkheidsbesef diende te vertonen.

Tenslotte toont hij niet aan dat voor de uitoefening van zijn functie een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid vereist is.

Ook in de mate dat de heer T aanspraak maakt op betaling van een loon in de vierde categorie op grond van het feit dat de door hem uitgeoefende functie aan de gestelde vereisten zou voldoen, dient zijn vordering als ongegrond te worden afgewezen.

OM DEZE REDENEN

HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond;

Verwijst de heer T in de kosten van het hoger beroep, aan de zijde van beide partijen vereffend op 2.750,00 EUR rechtsplegingvergoeding.

Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

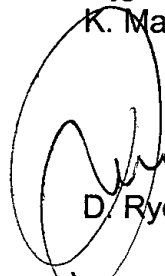
D. Ryckx, raadsheer;

J. Lindemans, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

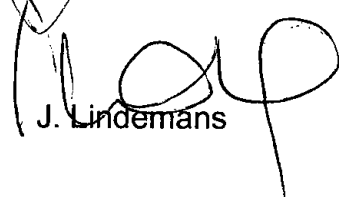
S. Marchand, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door

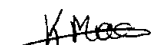
K. Maes, afgevaardigd griffier.



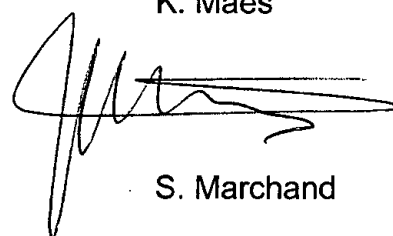
D. Ryckx



J. Lindemans



K. Maes



S. Marchand

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op twaalf juni tweeduizend en twaalf
door :


D. Ryckx

raadsheer

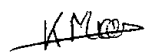
Bijgestaan door

K. Maes

afgevaardigd griffier.



D. Ryckx



K. Maes