



Repertoriumnummer <b>2024 / 2059</b>
Datum van uitspraak <b>10 september 2024</b>
Rolnummer <b>2023/AB/153</b>
Beslissing waartegen beroep Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 31 januari 2023 23/32/A

**Uitgifte**

Uitgereikt aan
op
€
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

## arrest

COVER 01-00003921472-0001-0015-01-01-1



ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
definitief

**KRÉFEL NV**, ON 044.673.544, met zetel te 1851 HUMBEEK, Steenstraat 44,  
appellante,  
vertegenwoordigd door mr. V A , advocaat te 1050 ELSENE

tegen

**H M**  
, woonstkeuze doende op het adres van mr. H M , advocaat,  
wonende te 2800 MECHELEN  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. H M , advocaat te 2800 MECHELEN

\*

\*

\*

### I. De feiten

1.  
De heer M H is dienst getreden van Kréfel nv (hierna afgekort Kréfel) op 21 oktober 2019 in de hoedanigheid van logistiek bediende.

2.  
Bij aangetekend schrijven van 26 september 2022 heeft Kréfel een einde gesteld aan de arbeidsovereenkomst van de heer H wegens dringende reden.

Dit schrijven luidt als volgt:

*“ Het spijt ons u middels dit schrijven te moeten bevestigen dat wij op 23/09/2022 de arbeidsovereenkomst die ons bindt, hebben verbroken en dit wegens zware fout van*



uwentwege.

*De redenen die deze beslissing rechtvaardigen zullen u binnen de wettelijke termijn meegedeeld worden.*

*De feiten zijn van dien aard dat het vertrouwen in die mate is geschonden dat een verderzetting van de arbeidsovereenkomst voor ons definitief onmogelijk is geworden. Om deze redenen verbreken wij dan ook onmiddellijk en zonder enige vorm van opzegvergoeding de arbeidsovereenkomst die ons bindt”.*

3.

Bij aangetekend schrijven van 27 september 2022 werden de volgende motieven aan de heer H : ter kennis gebracht :

*“Wij verwijzen naar ons aangetekend schrijven van 26 september 2022 waarin wij u tot onze spijt kennis hebben gegeven van onze beslissing om uw arbeidsovereenkomst wegens dringende reden met onmiddellijk ingang te beëindigen.*

*De feiten die de grond voor de dringende reden vormen zijn hierna beschreven.*

*Eind augustus 2022 kreeg Fleet een 4de boete binnen voor het voertuig met nummerplaat 2BND437. Bij het inzetten van de boete in XPO-vlootsysteem werd er opgemerkt dat men niet beschikte over een kopie van uw rijbewijs. Dit werd meteen mondeling aan u gevraagd. U bezorgde op 30/08/2022 een kopie van voor-en achterkant van zijn rijbewijs. Fleet heeft dit niet meteen kunnen scannen omwille van werkdruk.*

*Op 14/09/2022 kwam er opnieuw een boete binnen voor hetzelfde voertuig. Fleet heeft toen een poging gedaan tot het scannen van de kopie van uw rijbewijs. Dit bleek moeilijk leesbaar te zijn en er werd u de vraag gesteld het origineel rijbewijs te geven om dit rechtstreeks te kunnen inscannen.*

*Dit is conform pagina 6 van de car policy, dewelke door u getekend is :*

*“Het rijbewijs dient op eenvoudige vraag getoond te kunnen worden”.*

*U had uw rijbewijs niet bij en u zou het de volgende dag meebrengen.*

*Elke dag dat u op het werk verscheen, was u het opnieuw thuis vergeten.*

*Op 20/09/2022 bent u bij M D langs geweest, uw manager.*

*U kwam melden dat er een probleem was met de car policy die u had getekend en de vraag tot het tonen van uw rijbewijs.*



*Uw rijbewijs is tijdelijk ingetrokken tot en met november 2022, ten gevolge van de niet betaling van verschillende boetes uit het verleden. Deze boetes zouden veroorzaakt zijn door voertuigen van uw firma die in faling is gegaan. Door de faling zijn de boetes niet betaald, en bent u hoofdelijk verantwoordelijk gesteld. U heeft een advocaat aangesteld in de hoop in beroep een andere uitspraak te verkrijgen.*

*Dit is een overtreding van artikel 6 van de Car Policy :*

*“Elke werknemer die een voertuig van Krēfel bestuurt en om welke reden dan ook, al dan niet tijdelijk niet gerechtigd is een voertuig te besturen, is verplicht onmiddellijk zijn rechtstreekse overste hiervan schriftelijk in kennis te stellen.*

*Niet gerechtigd zijn een voertuig te besturen kan verscheidene oorzaken hebben, en dient dan ook in de ruimst mogelijke zin geïnterpreteerd te worden :*

*...*

*-(tijdelijk) ingetrokken rijbewijs omwille van een verkeersovertreding of het rijden onder invloed ...”*

*U voegde eraan toe dat u momenteel het voertuig niet bestuurde, maar dat uw vrouw ermee dagelijks reed en alle boetes heeft veroorzaakt. Dit is opnieuw een overtreding van de carpolicy pagina 5 :*

*“de werknemer mag de wagen eveneens laten besturen door één van zijn directe gezinsleden, langdurig samenwonenden op hetzelfde adres of een collega, indien dit incidenteel gebeurt”.*

*De Car Policy stelt op pagina 6 dat het doelbewust verzwijgen van een (tijdelijke) intrekking van het rijbewijs kan beschouwd worden als zware fout en meteen een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst.*

*Ook stelt artikel 80 van het arbeidsreglement dat het afleggen van valse verklaringen, verbergen van vergissingen en het voorleggen of vervalsen van attesten of getuigschriften een reden zijn tot het onmiddellijk verbreken van de overeenkomst om dwingende reden.*

*De vertrouwensband tussen werkgever en werknemer is dermate geschonden door bovenstaande elementen dat een verdere samenwerking met u dan ook onmogelijk is.*

*We hebben de samenwerking onmiddellijk stopgezet op vrijdag 23/09/2022 omwille van dwingende reden.*

*De eindafrekening alsook uw individuele documenten zullen u binnen de wettelijke termijnen toegezonden worden (...).”*



4.

Dit ontslag werd door de heer H                      betwist.

5.

Met een dagvaarding van 19 december 2022 heeft de heer H                      de zaak aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

## **II. Het bestreden vonnis**

1.

De heer H                      vorderde voor de arbeidsrechtbank:

*“De vordering strekt ertoe om de verwerende partij te veroordelen tot betaling aan de eisende partij van:*

- 12.999,87 euro bruto opzegvergoeding
- 2.281,51 euro bruto eindejaarpremie
- 357,51 euro bruto vakantiegeld

*deze bedragen te verminderen met de wettelijk verplichte inhoudingen in zoverre de betaling ervan bewezen wordt, en te vermeerderen met de wettelijke intresten vanaf 26 september 2022 op de bedragen van de opzegvergoeding en de eindejaarspremie en de gerechtelijke intresten op alle bedragen.*

*De vordering strekt er eveneens toe om de verwerende partij te veroordelen tot aflevering van de individuele rekening, de loonbrieven, het C4 formulier en de vakantieattesten met betrekking tot de vordering, op straffe van verbeurte van een dwangsom van 15,00 euro per dag vertraging en per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de 30 dagen na betekening van het uit te spreken vonnis.*

*De vordering strekt er tevens toe om de verwerende partij te veroordelen tot hetbetalen aan de eisende partij van de kosten van het geding, begroot bij nota neergelegd ter zitting van 17 januari 2023 door de raadsman van eisende partij, op een rechtsplegingsvergoeding van 937,50 euro (minimumbedrag).*

*De vordering strekt er tot slot toe het uit te spreken vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande elk verhaal, zonder borg en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement.”*

2.

Met een vonnis van 31 januari 2023 (A.R. nr. : 23/32/A), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :



*“De rechtbank beslist bij verstek ten aanzien van de verwerende partij wat volgt.*

*De vordering is ontvankelijk en gegrond.*

*De rechtbank veroordeelt de verwerende partij tot betaling aan de eisende partij van:*

- 12.999,87 euro bruto opzegvergoeding*
- 2.281,51 euro bruto eindejaarpremie*
- 357,51 euro bruto vakantiegeld*
- de wettelijke en de gerechtelijke intresten op deze bedragen vanaf datum van eisbaarheid en zoals gevorderd*
- onder aftrek van de wettelijke verplichte sociale en/of fiscale inhoudingen op de brutobedragen.*

*De rechtbank veroordeelt de verwerende partij eveneens tot aflevering van de individuele rekening, de loonbrieven, het C4 formulier en de vakantieattesten met betrekking tot deze veroordeling en dit op straffe van een dwangsom van 15,00 euro per dag vertraging per ontbrekend document bij niet afgifte ervan binnen de maand na betekening van dit vonnis.*

*De rechtbank veroordeelt de verwerende partij tot slot tot de gedingkosten, begroot in hoofde van de eisende partij op 937,50 euro rechtsplegingsvergoeding (minimumbedrag).”*

### **III. De vorderingen in hoger beroep.**

Het voorwerp van het beroep van Kréfel en de vorderingen.

1.

Kréfel verzoekt dit hof het vonnis a quo te hervormen.

Kréfel vraagt de vorderingen van de heer H                    als ongegrond af te wijzen.

Kréfel vraagt de heer H                    te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen, met inbegrip van de rechtsplegingvergoeding, begroot op 1.650 euro basisbedrag.

2.

De heer H                    vraagt het vonnis a quo te bevestigen.



Hij vraagt Kréfel te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, inbegrepen de rechtsplegingsvergoedingen, in graad van eerste aanleg begroot op 937,50 euro en in graad van hoger beroep op 1.650 euro.

#### **IV. De procedure voor het arbeidshof**

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 21 februari 2023
- de door de partijen laatste neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 18 juni 2024.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

#### **V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof.**

##### **1. De vordering met betrekking tot de dringende reden – verbrekingsvergoeding – eindejaarpremie en vakantiegeld.**

**Kréfel is gehouden tot betaling van een verbrekingsvergoeding aan de heer H van 12.999,87 euro bruto, meer de eindejaarspremie van 2.281,51 euro bruto en het vakantiegeld van 357,51 euro bruto .**

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

##### **A. Principes.**

Overeenkomstig artikel 35 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 kan elke partij de overeenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de



termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten.

Het begrip dringende reden.

Overeenkomstig artikel 35, alinea 1, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 wordt onder dringende reden verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren.

Opdat er sprake zou zijn van een dringende reden moeten dus volgende elementen cumulatief aangetoond worden:

- het bestaan van een fout
- de ernst van deze fout
- de onmiddellijke en definitieve onmogelijkheid om elke professionele samenwerking verder te zetten, omwille van deze fout.

Dit laatste element houdt in dat de fout niet op een abstracte wijze dient te worden beoordeeld, maar wel op concrete wijze, rekening houdend met het geheel van de feiten en de context waarin de feiten hebben plaatsgevonden (Arbeidshof Brussel, 27 december 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Het onderzoek naar de onmogelijkheid om onmiddellijk en definitief elke professionele samenwerking verder te zetten veronderstelt eveneens een proportionaliteitcontrole tussen de ernst van de fout en de sanctie die bestaat in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding (Arbeidshof Brussel, 27 december 2017, op citaat).

De termijn voor het ontslag om dringende reden.

Artikel 35, alinea 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet dat het ontslag om dringende reden niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn mag worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Het ontslag om dringende reden moet dus worden betekend binnen de drie werkdagen volgend op het ogenblik waarop de werkgever voldoende kennis heeft van het feit dat hij inroept.





Wanneer de feiten die aan de grondslag liggen van het ontslag om dringende reden ingeroepen worden door de ontslag gevende partij, meer dan drie werkdagen na de datum waarop ze hebben plaatsgevonden, dient deze partij het bewijs te leveren van de omstandigheden die er toe geleid hebben dat de feiten haar pas later gekend waren.

Het is de partij die de dringende reden inroept die moet bewijzen dat zij de termijn voor ontslag geëerbiedigd heeft.

#### De kennisgeving van de dringende reden.

Artikel 35, alinea 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

*« Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn ».*

De kennisgeving van de dringende reden moet met de grootste nauwkeurigheid en precisie gebeuren.

Deze nauwkeurigheid is niet enkel noodzakelijk opdat de ontslagen partij zou ingelicht worden omtrent de feiten die haar ten laste gelegd worden, maar ook opdat de rechter zou kunnen nagaan of de ingeroepen reden zwaarwichtig genoeg is en of de voor hem ingeroepen redenen dezelfde zijn als die betekend werden aan de ontslagen partij ( Cass., 2 juni 1976, R.W., 1976-77, 1022 en Cass., 24 maart 1980, Pas., 900).

#### B. Toepassing op huidig geschil

1.

De intrekking van het rijbewijs en het gebrek aan communicatie daarover door de heer H , die als dringende redenen worden ingeroepen, vonden geruime tijd voor 15 september 2022 plaats en kwamen aan het licht op 15 september 2022, op het ogenblik dat de heer H mevrouw V daarover inlichtte.

Mevrouw V is pay-roll manager en compensation & benefits medewerkster en beschikt niet over de bevoegdheid om te ontslaan.

De heer H heeft zich tevens op 19 september 2022 gericht tot zijn eigen hiërarchische verantwoordelijke, met name de heer M D , operations manager.

De heer D beschikt evenmin over de bevoegdheid om te ontslaan.



Wat het personeelsbeleid betreft, met inbegrip van de bevoegdheid om aan te werven en te ontslaan, wordt deze bevoegdheid waargenomen door de HR-directrice, in de persoon van Mevrouw E V

Na het onderhoud van 19 september 2022 heeft de heer D , Mevrouw V op de hoogte gesteld van de feiten. Hiertoe heeft hij haar een e-mail gericht op vrijdag 23 september 2022 om 17u15.

Kréfel bewijst derhalve dat de voor ontslag bevoegde persoon pas kennis had van de feiten op 23 september 2022.

De heer H werd wegens dringende reden ontslagen op 26 september 2022 en de redenen tot ontslag werden hem medegedeeld bij aangetekend schrijven van 27 september 2022.

De twee termijnen, voorgeschreven in artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 werden derhalve geëerbiedigd.

2.

De dringende redenen die door de werkgever worden ingeroepen kunnen als volgt worden samengevat :

1.

Terwijl zijn rijbewijs tijdelijk was ingetrokken tot en met november 2022, heeft de heer H nagelaten, in overtreding met artikel 6 van de Car Policy, om hiervan onmiddellijk zijn rechtstreekse overste schriftelijk in kennis te stellen.

2.

Ondanks herhaalde vraag van de werkgever om een leesbaar exemplaar van zijn rijbewijs aan de werkgever te overhandigen heeft de heer H verklaard dat hij zijn rijbewijs niet bij had en het de volgende dag zou meebrengen. Elke dag dat hij op het werk verscheen, was hij het rijbewijs opnieuw thuis vergeten.

3.

Tevens beging hij een overtreding van de Car Policy omdat hij zijn echtgenote op regelmatige wijze en niet incidenteel de wagen heeft laten besturen.

3.

Wat betreft het feit 3, m.n. dat de echtgenote van de heer H op regelmatige wijze en niet incidenteel de wagen heeft bestuurd, is het hof van oordeel dat enkel is bewezen dat de echtgenote van de heer H inderdaad de bedrijfswagen heeft gebruikt, wat door de Car-Policy overigens is toegestaan, maar niet door Kréfel wordt aangetoond dat deze dame op regelmatige wijze en niet incidenteel de wagen heeft bestuurd. Daarover wordt geen enkel bewijs neergelegd.



4.

De feiten 1 en 2 worden op zich worden door de heer H niet betwist. Hij betwist wel dat deze feiten een ernstige tekortkoming uitmaken die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De heer H heeft inderdaad artikel 6 van de Car Policy overtreden door niet onmiddellijk schriftelijk mede te delen dat zijn rijbewijs tijdelijk was ingetrokken en heeft inderdaad ondanks herhaalde vraag van de werkgever om een leesbaar exemplaar van zijn rijbewijs aan de werkgever te overhandigen, gedraald om dit te doen.

Het hof stelt echter vast dat in het ontslagschrijven niet wordt voorgehouden dat de heer Heyvaert met de bedrijfswagen reed zonder rijbewijs. Dit wordt alleszins niet bewezen.

De heer H zelf brengt tevens het bewijs bij dat hij over een lease fiets beschikte die door de werkgever werd ter beschikking gesteld.

De heer H was aangeworven in de hoedanigheid van logistiek bediende en de intrekking van zijn rijbewijs had dus geen echte invloed op de uitoefening van zijn functie, in tegenstelling tot bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur, zodoende dat de werkgever daardoor geen nadeel ondervond wat het uitoefenen van de taken van de H betreft.

Door niet onmiddellijk schriftelijk mede te delen dat zijn rijbewijs tijdelijk was ingetrokken en door niet onmiddellijk een leesbaar exemplaar van zijn rijbewijs aan de werkgever te overhandigen, heeft de heer H dus weldegelijk een fout begaan.

Het hof is echter van oordeel dat deze feiten, gelet op de concrete omstandigheden van deze zaak en op wat hierboven werd uiteengezet, geen ernstige tekortkoming uitmaken die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

5.

Aangezien Krëfel de heer H op onregelmatige wijze heeft ontslagen wegens dringende reden, is Krëfel aan de heer H een verbrekingsvergoeding verschuldigd.

De heer H vordert een verbrekingsvergoeding gelijk aan 12.999,87 euro bruto. De berekening van dit bedrag wordt niet betwist door Krëfel en komt gegrond voor.

6.

Krëfel betwist niet dat, in geval het ontslag om dringende reden onregelmatig is, een eindejaarspremie van 2.281,51 euro bruto en het vakantiegeld van 357,51 euro bruto zijn verschuldigd aan de heer H



7.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

## **2. De vordering met betrekking tot de sociale documenten**

**Krëfel is gehouden aan de heer H de sociale documenten af te leveren met betrekking tot rechten die hem in dit arrest worden toegekend, zonder dwangsom.**

Deze beslissing berust op volgende overwegingen:

1.

Overeenkomstig artikel 15 van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 wordt bij elke definitieve betaling aan de werknemer een afrekening overhandigd.

2.

Artikel 21 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voorziet dat bij het einde van de overeenkomst de werkgever verplicht is de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

3.

Artikel 137, paragraaf 1, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, legt de werkgever de verplichting op een werkloosheidsattest « formulier C4 » genaamd aan de werknemer af te leveren. De werknemer heeft dit document nodig om toegelaten te worden tot de werkloosheidsuitkering.

De werkgever dient hierop precieze vermeldingen in te vullen over, onder andere, de oorzaak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de periode die gedekt wordt door de compenserende opzeggingsvergoeding. Deze vermelding is essentieel om de rechten tot de werkloosheidsuitkeringen voor de werknemer vast te leggen.

De verplichting om bepaalde vermeldingen op dit document in te vullen, veronderstelt uiteraard dat deze vermeldingen overeenstemmen met de realiteit.

Indien blijkt, na het voeren van een gerechtelijke procedure, dat dit niet het geval is, en meer bepaald wanneer de dringende reden die werd ingeroepen om de werknemer te ontslagen, niet wordt weerhouden door de arbeidsgerechten en een compenserende opzeggingsvergoeding wordt toegekend, dan is de werkgever verplicht de verkeerde vermeldingen op het formulier C4 te verbeteren. Hij dient dus een verbeterd document C4, conform de realiteit, af te leveren aan de werknemer.



4.

Krëfel betwist niet dat zij de nodige sociale bescheiden dient af te leveren, maar vraagt deze verplichting niet te laten gepaard gaan met een dwangsom.

Het wordt niet betwist door de heer H dat de sociale documenten tijdens de tewerkstelling steeds op correcte en tijdige wijze werden afgeleverd, zodat het hof het niet gepast acht om in casu een dwangsom op te leggen.

De vordering is deels gegrond.

Het hoger beroep is deels gegrond.

### **3. De kosten van het geding**

**De kosten van het geding worden zowel in eerste aanleg als in graad van beroep ten laste gelegd van Krëfel.**

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 dit geval Krëfel.

2.

De kosten van het geding bedragen 937,50 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 1650 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep.

## **VI. De beslissing van 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,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.



**Wat betreft de vordering met betrekking tot de verbrekingsvergoeding, de eindejaarpremie en het vakantiegeld.**

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de nv Krëfel tot betaling aan de heer M H van volgende bedragen:

- 12.999,87 euro bruto opzegvergoeding
- 2.281,51 euro bruto eindejaarpremie
- 357,51 euro bruto vakantiegeld
- de wettelijke en de gerechtelijke intresten op deze bedragen vanaf datum van eisbaarheid

**Wat betreft de sociale documenten.**

Verklaart het hoger beroep deels gegrond.

Vernietigt het bestreden vonnis.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt de nv Krëfel tot aflevering van de individuele rekening, de loonbrieven, het C4 formulier en de vakantieattesten met betrekking tot deze veroordeling.

Wijst de heer H af van zijn vordering tot betaling van een dwangsom.

**Wat betreft de kosten van het geding.**

Veroordeelt de nv Krëfel tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 937,50 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 1.650 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep.



Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

A S , raadsheer,  
E V , raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
A L , plv raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door K C , griffier

K ~~A~~ L E V A S

en uitgesproken op de openbare zitting van 10 september 2024 van de 3<sup>de</sup> kamer waar aanwezig waren :

A S , raadsheer,  
K C , griffier

K C A S

