



Kopie
art. 792 Ger. W.
Vrij van griffierecht - art. 280,2° W.Reg.

108091

Repertoriumnummer 2018 / 883
Datum van uitspraak 29 juni 2018
Rolnummer 2017/AA/293

Uitgifte

Uitgereikt aan
op € JGR

Arbeidshof Antwerpen

Afdeling Antwerpen

Kamer 2

Arrest

COVER 01-00001185372-0001-0031-02-01-1



[REDACTED], wonende te [REDACTED], [REDACTED],

met als raadsleden mr. OVERSTEYNS Bernadette, advocaat te HEVERLEE en mr. LEM M, advocaat te NEDERLAND, die pleiten,

tegen:

[REDACTED] BV, [REDACTED]
[REDACTED]

met als raadsleden mr. DEGRAUWE Jozef - CMS, advocaat te BERCHEM (ANTWERPEN), voor wie pleiten, mr. POSSEMIERS Hilde, advocaat te BERCHEM (ANTWERPEN), mr. AVCI A. en mr. DE GROOT A., advocaten te NEDERLAND.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 19 april 2017 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

Op 16 augustus 2016 dagvaardde [REDACTED] B.V., de heer [REDACTED] hierna de heer [REDACTED] genoemd en vorderde:

"In toepassing van artikel 735 Ger. W. op de Inleidingszitting of op een nabije datum, de vordering van [REDACTED] B.V., Verzoekster, ontvankelijk en gegrond te horen verklaren;

Dienvolgende, in hoofde, de thans bestaande arbeidsovereenkomsten tussen [REDACTED] B.V. en de heer [REDACTED], Gedaagde, te horen ontbonden te worden met onmiddellijke ingang en zonder toekenning van een billijke vergoeding en/of transitievergoeding.

In ondergeschikte orde, de thans bestaande arbeidsovereenkomsten tussen [REDACTED] B.V. en de heer [REDACTED], Gedaagde, te horen ontbonden te worden en met een zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van een billijke vergoeding en/of transitievergoeding.

In beide gevallen, de heer [REDACTED] tevens te zien en horen veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, hierin inbegrepen de kosten van dagvaarding en de



rechtsplegingvergoeding, dewelke dient begroot te worden op 1.440,00 EUR (basisbedrag voor niet in geld waardeerbare vorderingen, na indexerings);

Het tussen te komen vonnis uitvoerbaar te horen verklaren bij voorraad, niettegenstaande elke voorziening, zonder borgstelling en met uitsluiting van het vermogen tot kantonnement."

Met conclusie van 30 Januari 2017 vorderde de heer [REDACTED]
"Concluant akte te verlenen van zijn tegenvordering, ingesteld bij conclusie dd. 13 oktober 2016 in uiterst ondergeschikte orde.

In hoofdorde:

De vordering van eiseres om de arbeidsovereenkomst met concluant te ontbinden als ongegrond af te wijzen.

In ondergeschikte orde:

Minstens, en alvorens verder recht te doen, concluant toe te laten de processen verbaal van het in Nederland te houden voorlopig getuigenverhoor van alle in dezen betrokken personen over te leggen en partijen toe te laten hierover verder standpunt in te nemen.

Minstens, en alvorens verder recht te doen, concluant toe te laten desgevallend het bewijs te leveren met alle middelen van recht, getuigenverhoor inbegrepen, van de hierna volgende feiten, dat:

1. Concluant medio september 2015 aan [REDACTED] heeft meegedeeld dat hij vanaf juni 2015 samenwoont met [REDACTED]
2. Concluant tussen 7 en 9 oktober 2015 aan [REDACTED] heeft meegedeeld dat hij vanaf juni 2015 samenwoont met [REDACTED]
3. Alle medewerkers van [REDACTED] verplicht zijn om de 'Décision Making Référence Guide' (vrij vertaald: "Referentiegids voor besluitvorming") wereldwijd toe te passen in het kader van 'Décision Making' (Besluitvorming); en
4. Concluant geen enkele invloed heeft gehad op het besluit van eiseres om aan [REDACTED] een salaris van EUR 65K toe te kennen.

In uiterst ondergeschikte orde:

De tegenvordering van concluant, zoals ingesteld bij conclusie dd. 13 oktober 2016, ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Dienvolgens bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan concluant een transitievergoeding toe te kennen ad in totaal € 41.270,- bruto en een billijke vergoeding begroot op een bedrag van € 1.322.696,- bruto, en bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met een resterende opzegtermijn van 1 maand.



In geen geval de dagvaardingskosten ten laste te leggen van concludant, gezien eiseres er zelf heeft voor gekozen om het geding in te leiden bij dagvaarding en niet bij verzoekschrift (conform artikel 704 § 1 Ger.W.).

Eiseres te veroordelen tot betaling van de rechtsplegingsvergoeding aan concludant, ten bedrage van 1.440,00 euro.

Tot slot te zeggen voor recht dat er geen aanleiding is om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

Kosten:

- rechtsplegingsvergoeding (behoudens Indexatie): 1.440,00 euro."

Met conclusie van 6 februari 2017 vorderde de BV:

"Aangaande de hoofdvordering tot ontbinding

De vordering van ██████████ B.V. ontvankelijk en gegrond te verklaren;

Dienvolgens, in hoofde, de thans bestaande arbeidsovereenkomsten tussen ██████████ B.V. en de heer ██████████ verweerder, ontbonden te horen verklaren met onmiddellijke ingang en zonder toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding.

In ondergeschikte orde, de thans bestaande arbeidsovereenkomsten tussen ██████████ B.V. en de heer ██████████ verweerder, ontbonden te horen verklaren en met een zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding en/of billijke vergoeding;

In beide gevallen, de heer ██████████ verweerder, te zien en horen veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, hierin inbegrepen de kosten van dagvaarding, zijnde 119,45 EUR, en de rechtsplegingsvergoeding, dewelke dient begroot te worden op 1.440,00 EUR (basisbedrag voor niet in geld waardeerbare vorderingen, na Indexering);

Aangaande de tegenvordering tot betaling van een billijkheidsvergoeding

In hoofde, de tegenvordering van de heer ██████████ ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren;

Het verzoek van de heer ██████████ tot overlegging van processen-verbaal van getuigenverhoor, waarvan de totstandkoming werd afgewezen door de Kantonrechter, af te wijzen.

Het getuigenaanbod van de heer ██████████ af te wijzen;



In ondergeschikte orde, bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de transitievergoeding het salaris per 10 juni 2016 in mindering te brengen;

In de meest ondergeschikt orde, bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst het bedrag van de gevorderde billijkheidsvergoeding zodanig te matigen tot lager dan 1,02 maal het maandloon van de heer [REDACTED] per dienstjaar, waarbij het salaris dat is doorbetaald per 10 juni 2016 in mindering wordt gebracht;

De uitvoerbaarheid van het tussengekomen vonnis af te wijzen, minstens [REDACTED] B.V. het kantonnement tot zekerheidsstelling te verlenen, minstens de heer [REDACTED] een borgstelling op te leggen;

Alsdan de heer [REDACTED] te zien en horen tot betaling van de kosten van het geding, hierin begrepen de kosten van dagvaarding, zijnde 119,45 EUR en de rechtsplegingsvergoeding, dewelke dient begroot te worden op 1.440,00 EUR, minstens deze bedragen hiervan om te slagen."

Met vonnis van 28 maart 2017 beslisten de eerste rechters als volgt:
"De rechtbank heeft over de zaak beraadslaagd.

Zij beslist op tegenspraak.

De rechtbank verklaart de eis van [REDACTED] B.V. en de tegeneis van de heer [REDACTED] toelaatbaar.

Zij verklaart de eis en de tegeneis gedeeltelijk gegrond.

Zij ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 oktober 2016.

Zij veroordeelt [REDACTED] B.V. tot betaling aan de heer [REDACTED] van eenenveertigduizend tweehonderd zeventig euro nul cent (€ 41.270,00) transitievergoeding.

Zij verklaart de eis van de heer [REDACTED] tot betaling van een billijke vergoeding ongegrond.

De rechtbank verwijst beide partijen in de helft van de kosten. Zij vereffent de kosten van [REDACTED] B.V. op € 1.440,00 rechtsplegingsvergoeding. Zij vereffent de kosten van de heer [REDACTED] op € 1.440,00 rechtsplegingsvergoeding.

De voorlopige tenuitvoerlegging van dit vonnis is toegestaan."

Met een verbeterend vonnis van 19 april 2017 beslisten de eerste rechters als volgt:
"Ambtshalve rechtsprekende en na beraadslaging.



Zegt dat in het vonnis, uitgesproken op 28 maart 2017 door deze rechtbank en kamer, in het beschikkelijk gedeelte van het vonnis de datum '1 oktober 2016' dient verbeterd en gelezen te worden als '30 april 2017'.

Zegt dat op de kant van het verbeterde vonnis melding zal gemaakt worden van de foutieve vermelding, gevelde in de zaak AR nr. 16/4097/A, overeenkomstig art. 800 Ger. W.

Legt de kosten van het geding ten laste van de staat."

Tegen dit vonnis tekende de heer [REDACTED] op 26 juni 2017 hoger beroep aan.

De BV tekende op 9 november 2017 op haar beurt incidenteel hoger beroep aan.

II. EISEN IN HOGER BEROEP

Met conclusie van 12 april 2018 vordert de heer [REDACTED] het volgende:

"Het hoger beroep van conluant, zoals aangepast bij huidige conclusie, ontvankelijk en gegrond te verklaren.

Dienvolgens het bestreden vonnis dd. 28 maart 2017, ambtshalve verbeterd bij vonnis dd. 19 april 2017 (A.R. nr. 16/4097/A) van de Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, tweede kamer, te hervormen, in die zin:

In hoofdorde, te zeggen voor recht dat het verzoek van geïntimeerde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen omdat de ontbinding gegrond is op een combinatie van twee ontslaggronden ex artikel 7:669 lid 3 NBW, en geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan conluant van een billijke vergoeding begroot op een bedrag van 1.437.606,40 euro bruto, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding.

Ondergeschikt, voor zover toch zou worden geoordeeld dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht is toegewezen, geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan conluant van een billijke vergoeding begroot op een bedrag van 1.437.606,40 euro bruto, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding.

Desgevallend, conluant toe te staan met alle middelen van recht, getuigenbewijs inbegrepen, het bewijs te leveren van het feit dat geïntimeerde aan de nieuwe werkgever van conluant ([REDACTED] B.V.) na 30 april 2017 heeft meegedeeld:

- *dat conluant op non actief was gesteld bij geïntimeerde vanwege "breach of the code of conduct" (overtreding van de gedragsregels);*
- *dat aan conluant om die reden toegezegde LTI's zijn ontnomen, en*



- dat conluant om die reden zou zijn ontslagen bij geïntimeerde;
alsook dat [REDACTED] B.V. onder invloed van die mededelingen van geïntimeerde aan haar, de arbeidsovereenkomst met conluant heeft willen beëindigen.

Uiterst ondergeschikt, te zeggen voor recht dat het verzoek van geïntimeerde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen omdat er geen verstoorde arbeidsverhouding noch verwijtbaar handelen van conluant is, en geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan conluant van een billijke vergoeding begroot op een bedrag van 1.437.606,40 euro bruto, onder voorbehoud van vermeerdering of vermindering in de loop van het geding

Het incidenteel beroep van geïntimeerde af te wijzen als ongegrond.

Geïntimeerde tot slot te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de wettelijke rechtsplegingsvergoedingen van beide aanleggen begroot op 1.440,00 euro, zijnde het basisbedrag voor de niet in geld waardeerbare vordering.

Voor zover toch zou worden geoordeeld dat het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding voor de beroepsprocedure moet worden begroot op basis van de in geld waardeerbare vordering en conluant tot het geheel of een gedeelte van de kosten zou worden veroordeeld, het bedrag van de rechtsplegingsvergoeding voor de beroepsprocedure te verminderen tot het minimumbedrag van 1.200,00 euro, minstens het basisbedrag aanzienlijk te verminderen."

Met conclusie (incidenteel beroep) van 11 mei 2018 vordert de BV het volgende:

"(i) Aangaande het hoofdberoep van [REDACTED]
Het hoger beroep van [REDACTED] ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren;

Dienvolgens te bevestigen dat de Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen in het vonnis van 28 maart 2017 en het vonnis van 19 april 2017 tot ambtshalve verbetering van het vonnis van 28 maart 2017 (A.R. nr. 16/4097/A) terecht is overgegaan tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;

Dat aldus de vordering van [REDACTED] tot het bekomen van een billijke vergoeding ongegrond is;

In ondergeschikte orde, het bedrag van de billijke vergoeding te beperken tot maximaal 1 maandsalaris bruto, zijnde 13.782,24 EUR;

Dat eveneens het aangeboden getuigenverhoor dient afgewezen te worden;
Dat ook de vordering tot de betaling van de kosten van het geding door [REDACTED] eveneens ongegrond is;



(II) Aangaande het incidenteel beroep van [REDACTED]

De vorderingen van [REDACTED] ontvankelijk en gegrond te verklaren;

Aldus het vonnis van 28 maart 2017 en het vonnis van 19 april 2017 tot ambtshalve verbetering van het vonnis van 28 maart 2017 (A.R. nr. 16/4097/A) van de Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen te bevestigen in zoverre er werd geoordeeld dat er wel degelijk sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED];

Overeenkomstig, de tussengekomen vonnissen te hervormen in zoverre [REDACTED] werd veroordeeld tot de betaling van een transitievergoeding aan [REDACTED] ten belope van 41.270,00 EUR;

Dienvolgens de heer [REDACTED] te veroordelen tot de terugbetaling van de ontvangen transitievergoeding aan [REDACTED], zijnde 41.270,00 EUR;

Vervolgens, de heer [REDACTED] te veroordelen tot de kosten van het geding, in hoofde van [REDACTED] begroot als volgt:

- Dagvaardingskosten:119,45 EUR
- Rechtsplegingsvergoeding voor de procedure in eerste aanleg:1.440,00 EUR
- Kosten ter betekening van de tussengekomen vonnissen:.....261,22 EUR
- Rechtsplegingsvergoeding voor de beroepsprocedure:18.000,00 EUR."

III. ONTVANKELIJKHEID

Het hoger beroep en het incidenteel hoger beroep werden tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat ze ontvankelijk zijn.

IV. TEN GRONDE**1. De feiten****1.1. algemeen**

De heer [REDACTED] is geboren op [REDACTED] 1971. Hij [REDACTED] woont [REDACTED] in België.

Op 1 januari 2010 trad de heer [REDACTED] voor onbepaalde tijd in dienst van [REDACTED]. Partijen ondertekenden op 25 november 2009 een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.



Die dag sloten zij ook een 'proprietary information agreement' (overeenkomst inzake vertrouwelijke bedrijfsinformatie).

omschrijft zichzelf als een onderdeel van een internationaal toonaangevende onderneming op het gebied van humane geneesmiddelen in de biotechnologische industrie. Zij beschouwt het als haar missie om met wetenschappelijke ontdekkingen en innovaties het leven van mensen met (ernstige) ziekten aanzienlijk te verbeteren.

Laatst oefende de heer de functie van 'Executive Director Supply Chain' (uitvoerend directeur distributieplanning) uit. 'Supply chain management' (distributieplanning-management) betreft de planning van de toekomstige vraag en de communicatie tussen de schakels van de productieketen. 'Supply chain execution' (Distributieplanning-uitvoering) gaat over de uitvoering en de beheersing van de fysieke goederenstroom. Als Executive Director Supply Chain is de heer hiervoor verantwoordelijk. Zijn functioneel leidinggevende, de heer , is eindverantwoordelijke als 'Vice President Supply Chain' van Inc, een Amerikaanse vennootschap.

Naar eigen zeggen heeft de heer vanaf zijn indiensttreding steeds uitstekend gefunctioneerd. Van 2013 tot 2015 kreeg hij altijd de beoordeling TP (Top Performer). Deze beoordeling staat voor (vrij vertaald):

" Top presteerder (TP): personeelslid leverde consistent uitzonderlijke resultaten af in vergelijking met de job gerelateerde verantwoordelijkheden en doelstellingen. Leefde de Waarden na. Personeelslid was binnen de top 25% van presteerders voor het vorige jaar."

Medio 2015 had de heer de kans om elders in dienst te treden. bood hem echter een 'Special Increase' (bijzondere verhoging) van 8,5% van zijn loon en een zogeheten 'Cash Retention Award' (een cash bonus ter behoud) van € 200.000,00 aan. De loonsverhoging ging in op 1 november 2015. De Cash Retention Award was voorzien voor 1 november 2017. Hiermee wilde bereiken dat de heer nog minstens twee jaar voor haar zou blijven werken. De heer aanvaardde dit voorstel.

Binnen de divisie Supply Chain van is de heer wereldwijd één van de elf 'Executive Directors'. Hiervan zijn er zeven 'executive directors supply chain'. Daarboven bevinden zich drie 'vice presidenten' (VP's), vier senior VP's en één executive VP. Helemaal bovenaan staat de CEO van .

De -groep telt zo'n twintigduizend werknemers. De structuur zoals hiervoor geschetst, geldt in beginsel voor alle divisies van haar globale organisatie. Wereldwijd werken er honderden executive directors voor . Dit betekent volgens de heer dat hij ondanks zijn behoorlijke functie, functioneel binnen geen centrale rol speelt zoals deze laatste suggereert. Zijn positie is naar eigen zeggen "niet zodanig dat van (hem) in het kader van het opvolgen van de met hem overeengekomen



'policies' (gedragscodes) in redelijkheid meer zou moeten worden verwacht dan van welke andere werknemer, die binnen [REDACTED] B.V. is aangenomen op basis van het in Nederland geldende arbeidsovereenkomstenrecht."

Volgens [REDACTED] slaat de heer [REDACTED] hiermee de bal echter mis. – Als eindverantwoordelijke voor de wereldwijde distributieplanning Europa heeft de heer [REDACTED] de meeste bevoegdheden binnen [REDACTED]. Zij benadrukt dat de functie van executive director een ultieme hoge positie is met veel verantwoordelijkheden. In de totale organisatie van [REDACTED] van ongeveer vijfhonderd werknemers en tweehonderdvijftig uitzendkrachten zijn er slechts drie executive directors, waarvan de heer [REDACTED] er één is. Zij rapporteren buiten de organisatie in [REDACTED] rechtstreeks aan de aandeelhouder in de Verenigde Staten. Juist wegens zijn zeer hoge positie en de daarmee gepaard gaande voorbeeldfunctie hoort de heer [REDACTED] volgens [REDACTED] als geen ander bekend te zijn met de bestaande richtlijnen, zeker met deze om belangenverstremming te voorkomen.

Naar eigen zeggen is [REDACTED] "een principeel onderneming met fundamentele uitgangspunten." Tot deze uitgangspunten behoren transparantie, vertrouwen en ethisch handelen. Zij vormen de kernwaarden van [REDACTED] zowel extern als intern. Iedere medewerker van [REDACTED] ontvangt een brochure [REDACTED] 'Values and Leadership Attributes' ([REDACTED] Waarden en Leiderschap Kenmerken). [REDACTED] beoordeelt haar medewerkers niet alleen op resultaten, maar ook op hun gedrag, gebaseerd op de waarden die zij hanteert. Jaarlijks volgen haar medewerkers tal van trainingen die onder andere op de gedragscodes betrekking hebben.

[REDACTED] legt een overzicht voor van de opleidingen van de heer [REDACTED]. Volgens deze lijst volgde hij op 27 mei 2015 een 'Code of conduct training' (gedragscode training). Op 31 mei 2016 volgde hij dezelfde training. Uit het 'Code of conduct storyboard' (gedragscode storyboard) van deze onlinetraining citeert [REDACTED] in conclusie de volgende, vrij vertaalde passages:

" (...)

Deze cursus volgen is niet genoeg

Hoewel deze cursus veel van de topics in onze gedragscode ('Code of Conduct') en de wereldwijd na te leven bedrijfsrichtlijnen ('Global Corporate Compliance Policies') behandelt, dekt deze mogelijk niet alles. Dit is waarom het voor jou belangrijk is om de gehele gedragscode ('Code of Conduct') en de wereldwijd na te leven bedrijfsrichtlijnen ('Global Corporate Compliance Policies') te lezen en volgen. Alle medewerkers worden geacht de verplichtingen die werden opgenomen in deze documenten na te leven in zoverre deze betrekking hebben op hun functie. Het is jouw verantwoordelijkheid om te weten wat deze documenten inhouden en ze te lezen als je voor [REDACTED] handelt.

(...)

Belangenconflicten



Het [REDACTED] beleid verbiedt het om handelingen te stellen of uit te oefenen waar er ook maar een schijn van conflict bestaat met de belangen van [REDACTED], los van het gegeven of er werkelijk een belangenconflict bestaat. (...) Je hebt de verplichting om elke situatie waarbij een mogelijk belangenconflict gerezen is te melden aan jouw manager, de dienst personeelszaken ('Human Resources') of via het meldpunt inzake gedragsregels ('Business Conduct Hotline') (...)"

Artikel 17 van de arbeidsovereenkomst van de heer [REDACTED] bepaalt (vrij vertaald):

" *Policies & Procedure*

17.1 [REDACTED] policies & procedures maken integraal deel uit van de Arbeidsovereenkomst. Policies & procedures zijn te vinden op het [REDACTED] Intranet."

De heer [REDACTED] verwijst zelf naar de 'Global Corporate Compliance Policies' (Wereldwijde gedragscodes van de onderneming) en de 'Local [REDACTED] Policies' (Lokale [REDACTED] reglementen).

Volgens hem staan in de huidige betwisting de Global Corporate Compliance Policies 'Employment of Relatives' (tewerkstelling van familie) en 'Conflicts of Interest' (belangenconflicten) en de Local [REDACTED] Policy 'Disciplinary Policy [REDACTED] B.V.' (disciplinaire gedragscode) centraal.

Uit de policy Employment of Relatives citeert de heer [REDACTED] vrij vertaald het volgende:

"Familieleden van [REDACTED] personeelsleden kunnen in aanmerking komen voor tewerkstelling, promotie of overplaatsing op basis van hun kwalificaties in het licht van de vereisten van de beschikbare plaatsen en de kwalificaties van andere kandidaten.

Bepaalde situaties kunnen de tewerkstelling, promotie of overplaatsing van het familieled uitsluiten. Bijvoorbeeld, aan personen die met elkaar gehuwd zijn, kan verboden worden om samen te werken in situaties waarin één echtgenoot onder de directe leiding van de andere echtgenoot zou staan, of waar beide echtgenoten werkzaam zouden zijn in dezelfde afdeling en waar het werk mogelijke belangenconflicten of andere risico's zou inhouden, (zie ook het "Reglement Belangenconflict").

Specifieke vragen over personeelsbeslissingen met betrekking tot familieleden kunnen in eerste instantie gericht worden aan uw leidinggevende, maar kunnen de goedkeuring verelen van de Senior Vice President van Personeelsbeleid. Leidinggevendenden moeten de personeelsafdeling vooraf adviseren over voorgestelde beslissingen aangaande aanwerving, promotie of overplaatsing of andere situaties die gaan over (i) tewerkstelling van een familieled, (ii) daten of andere nauwe persoonlijke relaties binnen de toezichthoudende bevelsstructuur, of (iii) andere situaties die ook een belangenconflict of een ander risico zouden kunnen opleveren."



De policy Conflicts of Interest definieert het 'conflict of interest' (belangenconflict) als volgt (vrij vertaald):

"Er is sprake van een belangenconflict telkens iemand die onder deze policy valt, het vooruitzicht schept op persoonlijk voordeel om de manier waarop hij of zij de zaken van [REDACTED] behandelt

Voorbeelden van dergelijke conflicten zijn (maar zijn hiertoe niet beperkt):

- *Misbruik van de functie van de Bedoelde Persoon bij [REDACTED] voor zijn persoonlijk voordeel (...)"*

Volgens de policy houden de richtlijnen om een conflict of interest te vermijden onder meer het volgende in (vrij vertaald):

"Tenelnde deze conflicten te vermijden, en de mogelijkheid of het zich voordoen van belangenconflicten te minimaliseren, mogen de Bedoelde Personen: (...)

- *Geen zaken doen voor rekening van [REDACTED] met een familielid of een persoon waarmee dergelijke Betrokken Persoon een nauwe, persoonlijke band heeft, met inbegrip van onderhandelen met, engageren of aanwerven van zulke personen, of betrokken zijn in beslissingen met betrekking tot engageren of aanwerven van zulke personen" (...)"*

Voorts bepaalt de policy:

"(...)

Om dergelijke conflicten te vermijden, en de mogelijkheid of de schijn van een belangenconflict te beperken, mag eenieder die onder deze policy valt geen zaken doen met een aanverwante of elke andere persoon waarmee de betrokkene een hechte, persoonlijke relatie heeft, hetgeen onder meer impliceert: het onderhandelen, het aannemen of inhuren van dergelijke personen.

In het geval dat ofwel een aanverwante ofwel een persoon waarmee de persoon die onder deze policy valt een hechte, persoonlijke relatie heeft, en deze persoon in onderhandeling is met [REDACTED] dient de betrokkene zijn leidinggevende of de personen die hierbij betrokken zijn, op de hoogte te stellen van deze relatie."

De Policy Employment of Relatives bepaalt over de situatie van een sollicitant die een affectieve relatie heeft met een medewerker van [REDACTED] (vrij vertaald):

"(...)

sommige situaties kunnen de tewerkstelling uitsluiten. Bijvoorbeeld, aan personen die met elkaar gehuwd zijn kan verboden worden om met elkaar te werken waarbij een echtgenoot onder het direct gezag valt van de andere echtgenoot, of wanneer beide echtgenoten in hetzelfde departement werken en waarbij het werk potentiële conflicten inhoudt of andere gevaren (...) Specifieke vragen aangaande personeelsbeslissingen aangaande aanverwanten



(...) dienen de goedkeuring van de Senior Vice-president van Personeelszaken te verkrijgen. Oversten dienen Personeelszaken voorafgaand te adviseren over voorgestelde aanwervingen (...) betreffende (i) de tewerkstelling van een aanverwante in dezelfde groep of departement van een andere aanverwante (...)."

De Disciplinary Policy [REDACTED] B.V. beschrijft de procedure die binnen [REDACTED] moet worden gevolgd als een werknemer zich niet aan de policies houdt. De policy vermeldt als doel van de regeling (vrij vertaald):

"(...)

Het doel en de filosofie van deze procedure is om een omgeving te creëren waarin alle personeelsleden hun rechten en plichten kennen en begrijpen in overeenstemming met de bedrijfsregels, en daarenboven, om een eerlijke en ordelijke cultuur op de werkplaats tot stand te brengen en te behouden "

Vervolgens vermeldt de regeling in welke gevallen, op welke wijze, welke soort van disciplinaire maatregelen [REDACTED] kan nemen. De policy maakt een onderscheid tussen formele disciplinaire straffen ('level' (niveau) 1, 2 en 3) en informele disciplinaire straffen (level0). Tot de formele straffen behoren de formele mondelinge en schriftelijke waarschuwing, de laatste schriftelijke waarschuwing, de schorsing, de demotie en het ontslag. Alleen als er sprake is van een zogeheten 'Major Offence' (ernstige overtreding) zoals omschreven in de policy kan een onmiddellijk ontslag van de betrokken werknemer volgen. Een voorbeeld van een ernstige overtreding is de grove schending van de policies met ernstige of potentieel ernstige consequenties voor de onderneming. Bij een straf van level 3 schrijft de policy een 'disciplinary hearing' (disciplinair verhoor) voor.

De policy conflict of interest bepaalt in verband met het ontslag als disciplinaire maatregel (vrij vertaald):

"(...) als [REDACTED] vaststelt dat iemand die onder deze richtlijnen valt, deze heeft geschonden, zullen gepaste disciplinaire sancties genomen worden, zelfs tot en met onmiddellijke beëindiging van de tewerkstelling"

[REDACTED] hanteert ook een Décision Making Référence Guide (Referentiegids voor besluitvorming).

Volgens deze gids is besluitvorming een proces met een duidelijke rolverdeling en duidelijke verantwoordelijkheden. 'D' staat daarbij voor 'Décision Maker'. Dit is de medewerker die de beslissing neemt en verantwoordelijk is voor de impact ervan. 'A' staat voor 'Advice Giver'. Dit is de medewerker die verantwoordelijk is voor de benodigde input van data en advies gebaseerd op deskundigheid en ervaring om de 'Décision Maker' te ondersteunen. 'I' staat voor 'Informed Stakeholder(s)'. Dit is of zijn de medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het besluit dan wel geïnformeerd moeten worden nadat de 'D' een beslissing heeft genomen.



Hoe minder belangrijk de beslissing is, des te lager is het niveau waarop zij moet worden genomen. Volgens de heer [REDACTED] worden medewerkers van [REDACTED] geïnstrueerd om beslissingen te laten nemen op het laagst mogelijke niveau.

1.2. De aanwerving van mevrouw [REDACTED]

Mevrouw [REDACTED] werkte vanaf 2010 via een onderaannemer voor [REDACTED]. Zij was in dienst van [REDACTED] BV. Naar zijn eigen zeggen had de heer [REDACTED] op de werkvloer weinig met haar te maken. Hij staat niet in een directe hiërarchische verhouding tot haar.

De directe leidinggevende van mevrouw [REDACTED] is de heer [REDACTED], senior manager supply chain. Diens directe leidinggevende is de heer [REDACTED]. De heer [REDACTED] is de leidinggevende van de heer [REDACTED]. Volgens de heer [REDACTED] is het niveauverschil tussen hemzelf en mevrouw [REDACTED] enorm. Om dit te illustreren verwijst hij onder andere naar het verschil in hun loon. De heer [REDACTED] zou ongeveer tien keer meer verdienen dan mevrouw [REDACTED].

De heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] kennen elkaar al langer. Vanaf juni 2015 nam hun relatie een meer bestendige vorm aan en ontwikkelde zij zich tot een affectieve verhouding.

Op 25 juni 2015 stuurde de heer [REDACTED], directeur distributieplanning, de heer [REDACTED] van de HR-afdeling van [REDACTED] volgend e-mailbericht (vrij vertaald):
"Ter bevestiging, zodra we de goedkeuring van [REDACTED] krijgen om [REDACTED] te vervangen (we verwachten dat [REDACTED] vandaag tekent) willen we [REDACTED] met onmiddellijke ingang aan boord brengen.

*We wensen een tijdrovende aanwervingsprocedure te vermijden en wensen [REDACTED] een contractsvorstel over te maken uiterlijk aan het begin van volgende week, zodat zij formeel haar ontslag kan geven bij haar huidige werkgever voor het einde van juni.
Kan je alsjeblieft deze snelle weg faciliteren? (...)"*

Als directe leidinggevende van de heer [REDACTED] ontving de heer [REDACTED] kopie van deze e-mail.

Mevrouw [REDACTED] was project manager transport. Zij werd gepromoveerd tot regionale operationele Sr. Manager. Mevrouw [REDACTED] werkte al in de distributieplanning. Zoals hoger gezegd verliet dit via een subcontractor.

Op 30 juni 2015 stuurde de heer [REDACTED] zijn directe leidinggevende, de heer [REDACTED], volgend e-mail (vrij vertaald):

*"[REDACTED],
Zoals besproken, keur aub via e-mail [REDACTED] functie goed."*



Na ATO sluiting zullen we het formele papierwerk afronden.

Dank je.

Groeten,

██████████

Dezelfde dag keurde de heer ██████████ de aanstelling van ██████████ goed.

Volgens de heer ██████████ was de heer ██████████ bij de aanwerving van mevrouw ██████████ de 'D', dat wil zeggen de persoon die de beslissing moest nemen.

Op 3 juli 2015 stuurde de heer ██████████ de heer ██████████ van HR volgende e-mail:

"Hallo ██████████

Wat is nu de volgende stap?

Moet ik de positie openen? Kunnen we deze openen met daarbij de vermelding dat er een preferred kandidaat is?

Zo ja, hoe lang moet de positie formeel open staan? (...)"

De heer ██████████ antwoordde dezelfde dag het volgende:

"Hoi ██████████

Het gemakkelijkst is dat je met ██████████ schakelt over het openen van de positie en een korte wervingstermijn.

██████████ is al op de hoogte van de situatie. Ik heb aangegeven dat ██████████ de beoogde kandidaat is voor deze positie en daarom de vermelding wil van "preferred candidate". Dit is niet in lijn met het huidige beleid en heb er dan ook veel push-back op gekregen. We hebben afgesproken dat het ditmaal ok is, maar het is geen garantie voor toekomstige vacatures om het zo te doen.

██████████, ██████████, ██████████, Mocht mijn hulp verder nodig zijn, dan laat het me weten a.u.b.

Met vriendelijke groeten,

██████████

Op 6 juli 2015 had de heer ██████████ vervolgens één gesprek met de heer ██████████ over de aanstelling van mevrouw ██████████

Op 8 juli 2015 sprak de heer ██████████ hierover met ██████████ van de afdeling 'Talent Acquisition & Mobility'.

Op 10 juli 2015 was de vacature, waarvoor ██████████ de voorkeurskandidaat was, opengesteld met een korte wervingstermijn.

Met een e-mail van 21 juli 2015 stuurde mevrouw ██████████ de heer ██████████ het aanbod voor de aanstelling van mevrouw ██████████. Zij had een salarispakket en arbeidsvoorwaardenpakket van € 60 K samengesteld. ██████████ stelde een maximum pakket van € 60 K voor.



De heer [REDACTED] vroeg om dit tot € 65 K te verhogen en een 'sign on'-bonus toe te kennen. Volgens de heer [REDACTED] had hij niets te maken met deze vraag.

De heer [REDACTED], compensation director, achtte een loonpakket van € 65 K ver buiten de richtlijn. Ook de toekenning van één 'sign on'-bonus vond hij niet redelijk. Mevrouw [REDACTED], compensation & benefits manager, deelde dit op 23 juli 2015 mee aan onder andere de HR-afdeling.

[REDACTED] legt een verklaring voor van mevrouw [REDACTED]. Hierin schrijft zij dat er op 23 juli 2015 is vergaderd over het salaris van mevrouw [REDACTED]. Deze bespreking vond plaats op initiatief van en in het kantoor van de heer [REDACTED].

Volgens mevrouw [REDACTED] was het voornamelijk de heer [REDACTED] die op deze vergadering het woord voerde. Bij dit gesprek waren ook mevrouw [REDACTED] en de heren [REDACTED] en [REDACTED]. Volgens [REDACTED] somde de heer [REDACTED] tijdens de bespreking een aantal argumenten om aan te tonen hoe toegewijd mevrouw [REDACTED] aan [REDACTED] was. De heer [REDACTED] zou dit hebben toegegeven tijdens de mondelinge behandeling van één van de procedures in Nederland.

Tijdens de bespreking zouden de drie heren tegenover mevrouw [REDACTED] hebben toegegeven dat mevrouw [REDACTED] al een salaris van € 65 K was beloofd. De heer [REDACTED] stuurde hierover op 24 juli 2015 volgende e-mail (vrij vertaald):

"Beste allen,

Wij zullen honoreren aangezien er reeds verbintenissen werden aangegaan naar de betrokkene.

Ik zou jullie er willen toe aanzetten om de volgende keer op voorhand samen te werken met HR/C&B in die zaken waar verhogingen moeten gedaan worden buiten de richtlijnen C&B de 'D'heeft. (...)"

De heer [REDACTED] reageerde hierop als volgt (vrij vertaald):

"Beste [REDACTED],

Ook wij honoreren en krijgen een excellente loyale topmedewerker aan boord, die [REDACTED] al sedert vele jaren dient en reeds verschillende jaren werkt als manager evenwel zonder deze titel te dragen. We kunnen telefonisch overleggen indien je meer informatie nodig hebt. (...)" (Stukken 19 en 20 van [REDACTED])

Op 12 augustus 2015 ondertekende mevrouw [REDACTED] haar arbeidsovereenkomst met [REDACTED].

Vanaf 1 november 2015 werkte zij als werknemer voor de onderneming. Zij staat in de rapporteringslijn met als eindverantwoordelijke de heer [REDACTED].



1.3. De relatie van de heer [REDACTED] met mevrouw [REDACTED]

Volgens [REDACTED] vernam de heer [REDACTED] einde september/begin oktober 2015 van een collega van de afdeling HR dat het gerucht ging dat de heer [REDACTED] een relatie had met mevrouw [REDACTED]. Tijdens een gesprek zou de heer [REDACTED] hierop hebben gereageerd dat dit een privé-aangelegenheid betrof. Hij bevestigde noch ontkende het gerucht.

De heer [REDACTED] rapporteerde het gerucht aan de HR-director.

De heer [REDACTED] zegt dat hij al einde augustus door de heer [REDACTED] over zijn relatie met mevrouw [REDACTED] werd aangesproken. Dat hij sinds juni 2015 met mevrouw [REDACTED] samenwoont zou hij ook al ter sprake hebben gebracht op haar verjaardagsfeestje, waarop een aantal andere [REDACTED] medewerkers aanwezig waren. Mevrouw [REDACTED] was jarig op 16 juni 2015.

Volgens de heer [REDACTED] waren ook de heren [REDACTED] en [REDACTED] op de hoogte.

In september 2015, na een nieuwe vraag van de heer [REDACTED] zou de heer [REDACTED] hebben gezegd dat hij inderdaad een verhouding met mevrouw [REDACTED] had. Volgens [REDACTED] zou de heer [REDACTED] de heer [REDACTED] toen hebben meegedeeld dat hij mevrouw [REDACTED] ook op de hoogte had gebracht van het gerucht.

Volgens de heer [REDACTED] heeft hij zijn directe leidinggevende, de heer [REDACTED] bij de eerst mogelijke gelegenheid ingelicht. Dit was op een zakenreis naar Puerto Rico van 7 tot 9 oktober 2015.

Tijdens een autorit zou hij de verhouding hebben ter sprake gebracht.

De heer [REDACTED] zou later echter verklaren dat de heer [REDACTED] hem in oktober 2015 telefonisch heeft ingelicht.

Bij dezelfde gelegenheid zou de heer [REDACTED] de heer [REDACTED] ook hebben meegedeeld dat hij een aanbod had gekregen om elders in dienst te treden. De heer [REDACTED] zou de heer [REDACTED] "ter plekke" de salarisverhoging en de cash retention bonus hebben beloofd om hem in dienst te houden.

Nadat de heer [REDACTED] mevrouw [REDACTED] op de hoogte had gebracht van de affectieve relatie tussen de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED], kreeg de heer [REDACTED] de opdracht zijn managementteam in te lichten.

De heer [REDACTED] stemde ermee in dat elke beslissing die effect had op mevrouw [REDACTED] niet door hemzelf kon worden genomen, maar door de heer [REDACTED] moest worden goedgekeurd.



In december 2015 hebben de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] zich verloofd.

Op 11 februari 2016 had mevrouw [REDACTED], vice-president personeelszaken een bespreking met mevrouw [REDACTED]. Tijdens dit gesprek sprak mevrouw [REDACTED] de vice-president personeelszaken over de relatie tussen de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED].

De vice-president personeelszaken verzocht hierop om deze relatie nader te onderzoeken om mogelijke belangenvermenging uit te sluiten.

De heer [REDACTED] stuurde de heer [REDACTED] hierover volgend sms-bericht (vrij vertaald):
"Ik denk niet dat je op dit moment iets moet doen. Ik zal met [REDACTED] praten."

Op 17 februari 2016 hadden de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] een privé etentje met de heer [REDACTED] en diens echtgenote.

Op 23 maart 2016 nodigde de heer [REDACTED] de heer [REDACTED] uit voor een gesprek over het onderwerp 'family work relationships' (familie werk verhoudingen).

Dit gesprek had plaats op 24 maart 2016. Hierbij werd afgesproken dat de heer [REDACTED] zich op het werk volledig afzijdig moest houden van mevrouw [REDACTED]. [REDACTED] meende dat de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] niet in dezelfde rapporteringslijn konden blijven werken.

Volgens [REDACTED] ging de heer [REDACTED] hier in eerste instantie niet mee akkoord omdat hij mevrouw [REDACTED] niet kon missen voor een lopend project met grote belangen. [REDACTED] bleef echter bij haar standpunt dat de heer [REDACTED] moest zoeken naar oplossingen waarbij hijzelf en mevrouw [REDACTED] niet meer tot dezelfde rapporteringslijn zouden behoren.

De heer [REDACTED] moest zich ook afzijdig houden van mevrouw [REDACTED] en geen enkele invloed uitoefenen op haar beoordeling of verloning.

Volgens [REDACTED] stemde de heer [REDACTED] hier pas mee in nadat de Vice President ([REDACTED] Inc.) zich met de situatie had bemoeid. Voor het overige werd de heer [REDACTED] geïnformeerd dat de affectieve relatie, met inachtneming van het voorgaande, formeel geen probleem meer zou zijn.



1.4. Klacht en daarop volgend onderzoek

Op 30 maart 2016 ontving de HR Director een klacht via de klachtenlijn van [REDACTED]

Deze klacht kwam erop neer dat de affectieve relatie tussen de heer [REDACTED] en mevrouw [REDACTED] effect heeft op de wijze waarop zij hun functie vervullen. Naar aanleiding hiervan verrichtte [REDACTED] nader onderzoek naar deze relatie.

Op 11 april 2016 vond hierover een gesprek plaats met de heer [REDACTED] en op 12 april 2016 met mevrouw [REDACTED].

Volgens [REDACTED] werd op 11 april 2016 tijdens het gesprek met de heer [REDACTED] voor het eerst duidelijk dat hij al sinds 2014 omging met mevrouw [REDACTED] en dat zij sinds juni 2015 een affectieve relatie met elkaar hebben.

[REDACTED] legt het verslag voor van een gesprek waarin de heer [REDACTED] hierover het volgende zegde (vrij vertaald):

"Achteraf gezien was het Inderdaad geen wijze beslissing. Ik realiseer me dat ik [REDACTED] had moeten Informeren. Voor mij was het helder dat indien zij van niets wisten hun beslissing niet zou beïnvloed worden. Maar je hebt gelijk, het was niet behoorlijk van mijn kant. Motivatie was om haar te behouden."

Ook de heer [REDACTED] citeert in conclusie deze passage.

Op 13 april 2016 vroeg de heer [REDACTED] mevrouw [REDACTED] per sms of er nog nieuws was over de situatie. Zij antwoordde hierop dat zij de onderzoeksresultaten nog die avond had gepresenteerd aan de heer [REDACTED]. Die zou de tijd nemen om te bedenken hoe het nu verder moest.

Dezelfde avond stelde de heer [REDACTED] de heer [REDACTED] voor om de rapporteringslijn van mevrouw [REDACTED] te veranderen naar die van [REDACTED]. De heer [REDACTED] vond dat een goede oplossing.

De heer [REDACTED] wilde dit telefonisch bespreken, evenals de resultaten van het onderzoek van mevrouw [REDACTED]. Volgens de heer [REDACTED] heeft hij daarop aangegeven dat hij het vertrouwen van de heer [REDACTED] als zijn leidinggevende nodig had, dat hij begreep dat hij fouten had gemaakt maar dat hij nooit te kwader trouw had gehandeld. Hij zou zelfs hebben gesteld dat als de heer [REDACTED] zou denken dat dit wel zo was, hij dat zou accepteren en zou vertrekken.

Vervolgens is de heer [REDACTED] met vakantie gegaan.



1.5. Op non actief stelling van de heer [REDACTED]

Op 18 mei 2016 kondigde de heer [REDACTED] aan dat de dienstbetrekking niet voortgezet kon worden wegens de onherstelbare vertrouwensbreuk die de heer [REDACTED] had veroorzaakt.

De heer [REDACTED] werd uitgenodigd voor een bespreking met de HR Director op 19 mei 2016.

Dit gesprek heeft nooit plaatsgevonden. De heer [REDACTED] meldde zich immers ziek.

Volgens [REDACTED] gaf zij de voorkeur aan een minnelijke oplossing. Op 1 juni 2016 stuurde mevrouw [REDACTED] de heer [REDACTED] volgende e-mail (vrij vertaald):

“Wat betreft de Intenties van [REDACTED] kan ik je het volgende meedelen. Op dit moment zijn er geen andere stappen ondernomen in de richting van de beëindiging van je tewerkstelling, dan dat we een oog in oog discussie met je willen hebben om de mogelijkheden na te gaan om de arbeidsovereenkomst tussen jou en [REDACTED] te beëindigen. Het bedrijf is tot deze moeilijke beslissing gekomen ten gevolge van de beslissingen die jij hebt genomen, en de acties die jij gedurende de laatste aantal maanden hebt ondernomen.

Vooreerst liet je toe dat jouw vriendin/partner in het bedrijf werd aangeworven binnen je eigen afdeling, zonder je belangenconflict aan te geven. En ten tweede het feit dat je daarna direct betrokken geraakte in onderhandelingen om de voorwaarden van haar voorstel te verbeteren, opnieuw zonder je belangenconflict aan te geven.

Als een uitvoerend directeur van het bedrijf ben je gebonden door verschillende bedrijfsreglementen en, voornamelijk, de reglementen met betrekking tot de Gedragscode en het Belangenconflict, die duidelijk bepalen dat je jezelf niet bewust in een positie van een belangenconflict mag plaatsen. Evenmin mag je enige acties ondernemen voor rekening van het bedrijf die jezelf zouden kunnen bevoordelen. De acties die je ondernam en beslissing die je nam, waren in direct conflict met deze reglementen. Deze acties hebben geleid tot de overtuiging van het bedrijf dat alle vertrouwen is verbroken en dat je niet verder kan gaan in je leidinggevende functie als uitvoerend directeur. Wij zijn daarom vragende partij om je te ontmoeten om deze situatie verder te bespreken.

Ik zal je hiervoor een uitnodiging voor een vergadering sturen.”

Mevrouw [REDACTED] nodigde de heer [REDACTED] vervolgens uit voor een gesprek op 7 juni 2016.

Met een mail van 6 juni 2016 reageerde de raadsman van de heer [REDACTED] hierop met de mededeling dat zij niet vrij was. Zij stelde voor om op 13 of 14 juni 2016 samen te zitten. Hierop volgde deze reactie van mevrouw [REDACTED] (vrij vertaald):

Uit de onderstaande e-mail leid ik af dat ons telefoongesprek van vandaag niet zal doorgaan. Helaas, nu jij een advocaat ingeschakeld hebt, ben ik ook genooddaakt om advies in te winnen over hoe verder te gaan, gelet op het feit dat jij tot nu toe geweigerd hebt me te ontmoeten om te praten over een uitweg hiervoor.



Ik kom zo snel mogelijk bij je terug over hoe we verder gaan van hier."

Op 9 juni 2016 schreef mevrouw [REDACTED] aan de heer [REDACTED]:

"Na de situatie besproken te hebben met je manager, [REDACTED], is het de wil van het bedrijf dat je niet verder werkt terwijl de discussies tussen ons en je advocaat verdergaan. We willen je daarom vragen dat je niet naar het kantoor komt, noch je werkactiviteiten uitvoert, tot we ons eerste telefoongesprek met jou en je advocaat hebben om de situatie beter te begrijpen.

Om deze redenen zou het wenselijk zijn om het telefoongesprek eerder vroeger dan later te laten doorgaan.

Ton zal met jou bespreken hoe we je afwezigheid naar je team toe zullen communiceren om de vertrouwelijkheid met betrekking tot dit onderwerp proberen te bewaren."

De heer [REDACTED] antwoordde hierop dat hij er de voorkeur aan gaf zijn activiteiten verder te zetten. Hij vond het niet nodig over zijn afwezigheid met het team te communiceren.

De heer [REDACTED] reageerde vervolgens met deze mail (vrij vertaald):

"Laat me je opnieuw bevestigen dat het de wil van het bedrijf is dat je niet verder werkt terwijl de discussies tussen ons en je advocaat verder lopen om een manier te vinden om de arbeidsovereenkomst tussen jou én [REDACTED] te beëindigen. We willen je daarom vragen om niet naar het kantoor te komen, noch je werkactiviteiten uit te voeren.

Je zal morgen een e-mail krijgen van [REDACTED] die verder de redenen toelicht waarom het bedrijf wil zoeken naar wegen om je arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te beëindigen.

Sinds 19 mei hebben we geprobeerd om een gesprek met je te hebben om dit te bespreken met de bedoeling een manier te vinden om deze situatie in het belang van de beide partijen op te lossen. Tot nu toe heb je geweigerd om een gesprek te hebben met [REDACTED] en het standpunt van het bedrijf is dat het redelijk is om van een werknemer te vragen om een mondeling oog in oog gesprek te hebben als hiernaar gevraagd wordt.

Ik vraag je om morgen van het werk weg te blijven tot de volgende stappen met jou bepaald zijn en om [REDACTED] verdere verduidelijking af te wachten over de volgende stappen om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen jou en [REDACTED] te komen."

Hierop volgde op 10 juni 2016 deze reactie van de heer [REDACTED] (vrij vertaald):

"Ik heb nota genomen van je antwoord op mijn e-mail (zie hieronder).

Vooreerst verwijs ik naar de inhoud van mijn e-mail aan [REDACTED] van 9 juni 2016. Deze lijkt vrij duidelijk en daarom kan ik niet tegemoetkomen aan de vraag van het bedrijf en zal ik verder naar het kantoor komen en mijn werkactiviteiten verderzetten.

Ik stel mij de vraag of [REDACTED] wettelijke gronden heeft voor mijn ontslag en daarom ben ik, overeenkomstig het Nederlands arbeidsrecht, niet verplicht om een oog in oog gesprek te hebben met [REDACTED] over een mogelijk ontslag, alleszins niet zonder voldoende bijstand door mijn advocaat.

[REDACTED] zou dit als een goede werkgever zelfs niet mogen suggereren ten gevolge van haar zorgplicht tegenover mij.



Bovendien, stel ik de veronderstelling van uw kant in vraag, dat [REDACTED] sinds 19 mei geprobeerd heeft om een gesprek te hebben om dit te bespreken met de bedoeling een manier te vinden om deze situatie op te lossen in het belang van beide partijen en dat ik gewelgerd zou hebben om een gesprek te hebben met [REDACTED]. Ik was ter beschikking om een gesprek met haar te hebben, maar niet zonder bijstand.

Bovendien heb ik [REDACTED] verschillende keren gevraagd om enig voorstel op papier te zetten, maar tot nu toe heeft ze dat gewelgerd.

Dus, als [REDACTED] nog steeds tot een beëindiging van mijn arbeidsovereenkomst wil komen zonder wettelijke gronden, ben ik van mening dat [REDACTED] als goede werkgever mijn rechten dient te respecteren en dat [REDACTED] mij daarom ofwel (bijgestaan door mijn raadsman) de kans zou moeten geven om het onderwerp te bespreken in een oog in oog gesprek met [REDACTED] ofwel zich ertoe te verbinden en het voorstel schriftelijk over te maken. Naar mijn mening lijkt dit zeer redelijk."

Eveneens op 10 juni 2016 stuurde mevrouw [REDACTED] de heer [REDACTED] volgende e-mail (vrij vertaald):

"Ik heb begrepen dat je terug op kantoor bent vandaag. Voor de derde keer vragen we je om weg te blijven van het werk tot de volgende stappen om te komen tot een beëindiging van je arbeidsovereenkomst tussen jou en [REDACTED] duidelijk zijn. Je zal volledig betaald worden, maar je mag geen enkel werk verrichten noch op het werk zijn. Je legt instructies van je manager naast je neer, wat we niet kunnen aanvaarden en wat de relatie tussen jou en [REDACTED] verdere schade toebrengt.

Als je niet stopt met werken, zien we onszelf verplicht tot verdere maatregelen zoals het afsluiten van de toegangen tot systemen, toegang tot de [REDACTED] site. Hopelijk moeten we dergelijke maatregelen niet nemen, maar we zien voor onszelf geen andere keuze als jij de gegeven instructies niet respecteert.

Vandaag zal onze juridisch raadgever direct contact opnemen met jouw juridisch raadgever [REDACTED] omtrent de situatie. Zij zal voorzien worden van informatie om met jou te bespreken om tot de volgende stappen te komen."

Met brief van 10 juni 2016 bevestigde de raadsman van [REDACTED] dat de heer [REDACTED] op non actief werd gesteld. De raadsman van de heer [REDACTED] sommeerde [REDACTED] hierop om hem uiterlijk op 14 juni 2016 weer te werk te stellen.

Dezelfde dag, 10 juni 2016, deelde de raadsman van [REDACTED] de raadsman van de heer [REDACTED] mee dat deze laatste zou zijn ingelogd op de netwerksystemen van [REDACTED] met als status 'groen'. Dit zou betekenen dat hij beschikbaar was. Volgens [REDACTED] had de heer [REDACTED] dus geen gevolg gegeven aan haar instructie om het werk neer te leggen.

De raadsman van [REDACTED] verzocht daarom of die conclusie juist was.

Met een mail van 13 juni 2016 antwoordde de raadsman van de heer [REDACTED] dat die sinds zijn op non actiefstelling geen werkzaamheden meer voor [REDACTED] had verricht.



Volgens zijn raadsman was de heer [REDACTED] slechts ingelogd geweest om wat informatie te downloaden. Dit verklaarde de status 'groen'. De raadsman van de heer [REDACTED] zegde voorts toe dat hij de melding 'not available' (niet beschikbaar) op zijn e-mailbox zou plaatsen.

Sinds 16 juni 2016 woont de heer [REDACTED] in België.

1.6. De procedures tussen partijen

Op 24 juni 2016 legde [REDACTED] bij de kantonrechter te Breda een verzoekschrift neer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de heer [REDACTED].

Op 8 juli 2016 vond de mondelinge behandeling van dit verzoek plaats.

Op 29 juli 2016 verklaarde de kantonrechter zich onbevoegd.

De heer [REDACTED] dagvaardde [REDACTED] vervolgens op 30 juni 2016 in kort geding om zijn wedertewerkstelling te bekomen.

Met vonnis van 29 juli 2016 verklaarde de kortgedingrechter deze eis ongegrond.

Op 1 augustus 2016 tekende de heer [REDACTED] beroep aan tegen deze beslissing.

Het hoger beroep werd door het Hof 's Hertogenbosch als ongegrond afgewezen op 20 juni 2017. (stuk 104 van [REDACTED]).

Op 16 augustus 2016 liet [REDACTED] dagvaarding betekenen ten laste van de heer [REDACTED]. Hiermee werd de procedure voor de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen, ingeleid.

Op 7 oktober 2016 legde de heer [REDACTED] in Nederland een verzoekschrift neer tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor.

Met beschikking van 29 december 2016 wees de kantonrechter te Breda dit verzoek af.

Ondertussen had de nieuwe Vice President Global Supply Chain, leidinggevende van de heer [REDACTED], met een mail van 12 oktober 2016 meegedeeld dat de functie en de positie van de heer [REDACTED] vanaf die dag zou worden ingevuld door mevrouw [REDACTED].

Volgens de heer [REDACTED] ruimde [REDACTED] zijn kantoor leeg zodat zij dit kon innemen.



Met dagvaarding van 26 oktober 2016 startte de heer [REDACTED] een tweede kortgedingprocedure voor de kantonrechter te Breda om zijn wedertewerkstelling te bekomen.

Met vonnis van 17 november 2016 wees de kantonrechter dit verzoek af.

Ook tegen dat vonnis tekende de heer [REDACTED] hoger beroep aan.
Dit hoger beroep werd door het Gerechtshof 's Hertogenbosch ongegrond verklaard.

De heer [REDACTED] startte nogmaals een procedure op, ditmaal om zijn vermeende aanspraken op het LTI (Long Term Incentive plan) te doen honoreren.

Ook hier werd hij door de rechtbank te Breda in het ongelijk gesteld, waarbij werd geoordeeld dat niet [REDACTED] (de BV), maar de Amerikaanse moedermaatschappij, [REDACTED] Inc., de contractspartij is van de heer [REDACTED] voor wat betreft het LTI-plan.

Tegen dat vonnis tekende de heer [REDACTED] weerom hoger beroep aan bij het Gerechtshof 's Hertogenbosch.

Dat hoger beroep heeft hij inmiddels Ingetrokken.

Inmiddels had de heer [REDACTED] ook hoger beroep aangetekend bij dit arbeidshof tegen het vonnis van 28 maart 2017 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Ook [REDACTED] heeft op haar beurt beperkt incidenteel hoger beroep ingesteld.

2. De beoordeling

2.1. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst – billijke vergoeding

De heer [REDACTED] voert drie middelen aan tegen het bestreden (verbeterde) vonnis.

Als eerste middel voert hij aan dat de eerste rechters ten onrechte de arbeidsovereenkomst hebben ontbonden door een combinatie van twee ontslaggronden, ex artikel 7:669 lid 3 NBW, namelijk verwijtbaar handelen of nalaten door de heer [REDACTED] en een verstoorde arbeidsverhouding.

Het arbeidshof deelt de mening van de heer [REDACTED] niet.

Het volstaat te verwijzen naar volgende zinsneden op de pagina's 17 en 20 van het bestreden vonnis:



“Zoals zij verder zal uiteenzetten is de rechtbank van oordeel dat de heer [REDACTED] verwijtbaar heeft gehandeld” (p. 17) en “De rechtbank heeft de eis tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingewilligd op grond van het verwijtbaar handelen van de heer [REDACTED]. De niet-voortzetting van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED], laat staan van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” (p. 20).

Het middel berust naar het oordeel van het arbeidshof bijgevolg op een verkeerde en/of onvolledige lezing van het (verbeterde) bestreden vonnis en mist derhalve feitelijke grondslag.

Dit middel faalt.

Krachtens artikel 1068 van het Gerechtelijk Wetboek maakt hoger beroep tegen een eindvonnis het geschil zelf aanhangig bij de rechter in hoger beroep.

Door de devolutieve werking van het hoger beroep wordt de rechter in hoger beroep – binnen de perken van dat hoger beroep – gevat met het beoordelen van het geheel van de zaak.

Voor het overige en rekening gehouden met de devolutieve werking van het hoger beroep en in de veronderstelling dat daarover in hoofde van de heer [REDACTED] nog enige onduidelijkheid, twijfel of misnoegdheid zou blijven bestaan, is ook dit arbeidshof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van de heer [REDACTED] moet worden ontbonden op de zelfstandige en voldragen grond van verwijtbaar handelen of nalaten, meer bepaald zijn houding aangenomen bij de aanwerving van mevrouw [REDACTED], zoals omschreven in het bestreden vonnis (p. 18, 3^{de} tot 6^{de} alinea) dat hierbij als hernomen wordt beschouwd.

De overige door partijen aangevoerde felten en middelen vermeld in de laatste conclusies (waarvoor het labyrint van ongestructureerde en verwarde uiteenzettingen, met ontelbare herhalingen en kruisverwijzingen moet doorgaan) - die haast de vorm en omvang hebben aangenomen van een doctoraatsthesis - doen aan voorgaande overwegingen en besluitvorming geen afbreuk.

Als tweede middel (laatste conclusie van de heer [REDACTED] p. 57, sub 2a) voert de heer [REDACTED] aan dat het bestreden vonnis ten onrechte onder het punt 4.5 heeft overwogen dat zijn eis strekkend tot het bekomen van een billijke vergoeding ongegrond is.

Volgens het in zijn laatste conclusie van 12 april 2018 (p. 70) getoonde schema gaat de heer [REDACTED] daarbij uit van de onjuiste premisse dat de eerste rechters ten onrechte de ontbinding van de arbeidsovereenkomst hebben toegewezen op een dubbele ontslaggrond,



terwijl uit wat hiervoor werd overwogen de ontbinding steunt op de zelfstandige en voldragen grond van verwijtbaar handelen.

Ook dit middel faalt.

Verder voert de heer [REDACTED] in zijn laatste conclusie (p. 70, sub b.) nog aan dat, zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst door de arbeidsrechtbank terecht werd ontbonden, hij niettemin aanspraak kan maken op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED].

Het arbeidshof aanvaardt evenwel niet dat er in hoofde van [REDACTED] enig verwijtbaar handelen of nalaten in aanmerking kan worden genomen op grond waarvan de heer [REDACTED] ten laste van [REDACTED] recht zou kunnen hebben op een billijke vergoeding, meer bepaald wegens het niet uitbetalen van LTI's waarop hij beweert gerechtigd geweest te zijn op 25 en 26 april 2017 en wegens het zwartmaken van de heer [REDACTED] bij zijn nieuwe werkgever, wat tevens strijdig zou zijn met goed werkgeverschap.

Anders dan de heer [REDACTED] meent worden die elementen wel degelijk door [REDACTED] betwist en door de heer [REDACTED] niet naar genoegen van recht bewezen, maar bovendien – en dat is van veel groter belang – is de grondslag voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet gelegen in het verwijtbaar handelen van [REDACTED], maar wel in dat van de heer [REDACTED].

Meer bepaald kan geen rekening worden gehouden met de niet toekenning van de LTI's, nu niet is aangetoond of waarschijnlijk gemaakt dat dit zou gebeurd zijn door [REDACTED] dan wel op initiatief van [REDACTED] en omwille van de beweerd onrechtmatige op non-actiefstelling van de heer [REDACTED].

Het arbeidshof verwijst desbetreffend naar de laatste conclusie van [REDACTED] (p. 114, randnummers C.262 en C.263) die hierbij als herhaald worden aanzien.

De heer [REDACTED] biedt aan het bewijs te leveren door alle middelen van recht, getuigen inbegrepen, "van het feit dat geïntimeerde aan de nieuwe werkgever van concluant [REDACTED] B.V.) na 30 april 2017 heeft meegedeeld:

- dat concluant op non actief was gesteld bij geïntimeerde vanwege "breach of the code of conduct" (overtreding van de gedragsregels);
- dat aan concluant om die reden toegezegde LTI's zijn ontnomen, en
- dat concluant om die reden zou zijn ontslagen bij geïntimeerde;

alsook dat [REDACTED] B.V. onder invloed van die mededelingen van geïntimeerde aan haar, de arbeidsovereenkomst met concluant heeft willen beëindigen.



Het arbeidshof is van mening dat, zelfs indien [REDACTED] aan de nieuwe werkgever van de heer [REDACTED] de hiervoor vermelde feiten zou gemeld hebben, zulks alleszins niet kan beschouwd worden als het "zwartmaken" van de heer [REDACTED] dat tot zijn ontslag heeft geleid.

Bovendien heeft [REDACTED] - naar waarheid - gemeld dat de heer [REDACTED] wegens schending van de gedragsregels op non actief was gezet en om die reden was ontslagen (lees: de arbeidsovereenkomst werd te zijnen laste ontbonden wegens verwijtbaar handelen of nalaten).

Er bestaat dan ook geen aanleiding om het gevraagde getuigenverhoor toe te staan.

Dat de arbeidsrechtbank in het bestreden vonnis wegens het bepalen van de datum van ontbinding op 30 april 2017 zou bedoeld hebben dat ook de LTI's uitbetaald zouden worden, zoals de heer [REDACTED] nog voorhoudt, staat daar vooreerst niet in te lezen, en verder is wat de arbeidsrechtbank zou bedoeld hebben overigens niet relevant.

In hoger beroep staat immers niet het bestreden vonnis, maar het geschil zelf ter beoordeling.

Als derde middel (volgens het schema vermeld in de zijn laatste conclusie van 12 april 2018, p. 91) voert de heer [REDACTED] aan dat, omdat de arbeidsrechtbank ten onrechte zijn beslissing tot ontbinding heeft gegrond op de dubbele overweging

- a) dat de arbeidsverhouding tussen partijen dermate verstoord zou zijn dat van [REDACTED] niet langer kon verwacht worden dat zij de overeenkomst verderzet;
- b) en verwijtbaar handelen van de heer [REDACTED]

[REDACTED] gehouden is tot betaling van een billijke vergoeding, met begroting van waardebeoordeling arbeidsovereenkomst vanaf 30 april 2017 tot de fictieve einddatum,

Ook hier gaat de heer [REDACTED] weerom uit van de onjuiste premisse dat de eerste rechters de ontbinding van de arbeidsovereenkomst hebben toegewezen op een dubbele ontslaggrond.

Bovendien heeft het arbeidshof hiervoor geoordeeld dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gehandhaafd op de zelfstandige en voldragen grond van verwijtbaar handelen of nalaten, meer bepaald zijn houding aangenomen bij de aanwerving van mevrouw [REDACTED] zoals omschreven in het bestreden vonnis (p. 18, 3^{de} tot 6^{de} alinea) dat hierbij als hernomen wordt beschouwd.

Ook het derde middel faalt.

Het arbeidshof besluit dat de arbeidsovereenkomst terecht werd ontbonden op 30 april 2017 en dat [REDACTED] niet gehouden is tot betaling van een billijke vergoeding.



2.2. Transitievergoeding

█ tekent incidenteel hoger beroep aan tegen de beslissing van de eerste rechters waarbij zij aan de heer █ een transitievergoeding hebben toegekend van 41.270,00 euro bruto.

█ is van mening dat er sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten vanwege de heer █ waardoor geen transitievergoeding verschuldigd is.

Het arbeidshof deelt die mening niet.

Op goede gronden naar welke het arbeidshof verwijst en die hierbij als herhaald worden beschouwd, hebben de eerste rechters dan ook terecht geoordeeld dat aan de heer █ geen *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten kan worden verweten, zodat de toegekende transitievergoeding van 41.270,00 euro verschuldigd is en blijft (en derhalve ook niet moet worden terugbetaald).

2.3. De gerechtskosten

Over de kosten van de rechtspleging voor de arbeidsrechtbank bestaat tussen partijen blijkbaar geen betwisting.

Voor wat betreft de rechtsplegingsvergoeding in hoger beroep vordert █ de veroordeling van de heer █ tot betaling van een rechtsplegingsvergoeding van 18.000,00 euro, zijnde het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding voor vorderingen boven een bedrag van 1.000.000,01 euro.

De heer █ is het daarmee niet eens en voert aan dat zijn vordering een niet in geld waardeerbare vordering betreft, nu hij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestrijdt.

Het arbeidshof oordeelt daarover als volgt.

In zijn laatste conclusie vordert de heer █ *"in hoofdorde, te zeggen voor recht dat het verzoek van geïntimeerde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen (...) en geïntimeerde te veroordelen tot betaling aan conculant van een billijke vergoeding begroot op een bedrag van 1.437.606,40 euro"*.

Wanneer, zoals te dezen, de zaak zowel een niet in geld waardeerbare vordering bevat (betwisting betreffende de ontbinding van de arbeidsovereenkomst) als een in geld waardeerbare vordering (betaling van een vergoeding), moet de rechtsplegingsvergoeding worden bepaald op basis van de vordering waarvoor de hoogste wettelijke



rechtsplegingsvergoeding verschuldigd is. (Cass. 11 mei 2010, P.10.0109.N, www.lurldat.be, op datum)

De hoogste rechtsplegingsvergoeding is verschuldigd op grond van de eis strekkend tot betaling van de gevorderde vergoedingen, die in deze 1.437.606,40 euro bedraagt.

De heer [REDACTED] is, in de mate dat hij als de in het ongelijk gestelde partij wordt beschouwd, in de regel bijgevolg gehouden tot betaling van het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding, meer bepaald 18.000,00 euro.

De heer [REDACTED] vordert in ondergeschikte orde dat het door hem verschuldigde bedrag van de rechtsplegingsvergoeding zou worden verminderd tot het minimumbedrag op grond van artikel 1022, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, rekening gehouden met zijn beperkte financiële draagkracht, de complexiteit van de zaak en het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.

Het arbeidshof oordeelt daarover als volgt.

Artikel 1022, derde lid, van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt:

“Op verzoek van een van de partijen, dat in voorkomend geval wordt gedaan na ondervraging door de rechter, kan deze bij een met bijzondere redenen omklede beslissing ofwel de vergoeding verminderen, ofwel die verhogen, zonder de door de Koning bepaalde maximum- en minimumbedragen te overschrijden. Bij zijn beoordeling houdt de rechter rekening

- *de financiële draagkracht van de verliezende partij, om het bedrag van de vergoeding te verminderen;*
- *de complexiteit van de zaak;*
- *de contractueel bepaalde vergoedingen voor de in het gelijk gestelde partij;*
- *het kennelijk onredelijk karakter van de situatie.”*

De heer [REDACTED] voert aan dat hij door toedoen van [REDACTED] zijn job verloor alsook zijn nieuwe job;

De heer [REDACTED] verliest hierbij uit het oog dat zijn arbeidsovereenkomst met [REDACTED] werd ontbonden, niet door toedoen van [REDACTED], maar door zijn eigen verwijtbaar handelen of nalaten.

Dat hij zijn job bij zijn volgende werkgever verloor door toedoen van [REDACTED] is niet alleen een niet bewezen bewering, maar ook niet ter zake dienend bij de beoordeling van zijn financiële draagkracht.

De heer [REDACTED] beweert dat zijn financiële draagkracht beperkt is, maar bewijst dit hoegenaamd niet.



Hij reikt evenmin elementen aan die zulks waarschijnlijk kunnen maken.

Het is overigens ongeloofwaardig dat de heer [REDACTED], gelet op zijn voorheen verdiend inkomen, plots een arme dompelaar zou geworden zijn met een beperkte financiële draagkracht.

Het voeren van veelvuldige en allicht erg kostelijke procedures wijzen eerder op het tegendeel.

Dat de zaak complex is, zoals de heer [REDACTED] beweert, is niet te wijten aan de aard van het geschil, noch aan het daaraan ten grondslag liggende feitencomplex, maar aan zijn eigen (en overigens ook [REDACTED]) ongebreidelde en onverantwoorde conclusiedrift en het nodeloos complex maken van de zaak.

Het “kennelijk onredelijk karakter van de situatie” die door de heer [REDACTED] wordt ingeroepen kan vanzelfsprekend niet voortvloelen uit het feit dat [REDACTED] in de procedure voor de arbeidsrechtbank zelf een rechtsplegingsvergoeding van 1.440,00 euro voor een vordering die niet in geld waardeerbaar is heeft gevorderd.

Het arbeidshof aanziet [REDACTED] als de in het gelijk gestelde partij en er bestaat naar het oordeel van het arbeidshof geen aanleiding om de kosten van de rechtspleging voor de arbeidsrechtbank en het arbeidshof om te slaan.

Nu [REDACTED] slechts een bedrag van 1.440,00 euro rechtsplegingsvergoeding vordert voor de rechtspleging voor de arbeidsrechtbank, kan het arbeidshof – op straffe van schending van het beschikkingsbeginsel – uiteraard geen hoger bedrag toekennen dan het gevorderde.

BESLISSING

Het arbeidshof,

Verklaart het hoger beroep en het incidenteel hoger beroep ontvankelijk maar ongegrond.

Bevestigt het vonnis van 28 maart 2017 en het verbeterend vonnis van 19 april 2017 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen.

Veroordeelt de heer [REDACTED] tot de kosten van het hoger beroep en vereffent deze kosten aan de zijde van:



- de heer ████████ op
1.440,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep

- de BV ██████████ op:
18.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep

Aldus gewezen door:

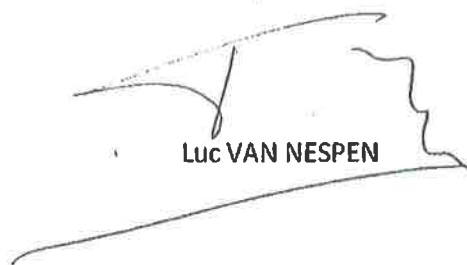
Jan GOEMANS, kamervoorzitter,

Koen LIPPENS, raadsheer in sociale zaken als werkgever,

Luc VAN NESPEN, raadsheer in sociale zaken als werknemer - bedlende,



Koen LIPPENS



Luc VAN NESPEN



Jan GOEMANS

en uitgesproken door de voorzitter van de tweede kamer van het arbeidshof Antwerpen,
afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in bultengewone openbare terechtzitting
van 29 juni 2018 met bijstand van griffier Martine DE BAERE.



Martine DE BAERE



Jan GOEMANS

