



Repertoriumnummer 2021 /
Datum van uitspraak 9 juni 2021
Rolnummer 2020/AA/168

Uitgifte

Uitgereikt aan

op
€
JGR

Arbeidshof Antwerpen

Afdeling Antwerpen

Kamer 2

Arrest

S C BV, ON , met maatschappelijke zetel te , ,

met als raadsman mr. D R , advocaat te , die pleit,

tegen:

V A W, RRN , wonende te , ,

met als raadslieden mr. V S W , advocaat te , die pleit en mr. S S , advocaat te .

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 26 november 2019 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen.

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

I. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

1. Bij dagvaarding van 5 oktober 2018 vorderde S C BV, hierna S genoemd, de veroordeling van de heer V A tot betaling van:

- 1.090.846,12 euro bruto provisioneel verbrekingsvergoeding
- 1,00 euro provisioneel wegens rechtsmisbruik en/of misbruik van ontslagrecht

Verder vorderde S om de heer V A te veroordelen tot de kosten van het geding, inclusief rechtsplegingsvergoeding, en het vonnis uitvoerbaar te verklaren niettegenstaande elk verhaal en met uitdrukkelijke uitsluiting van borgstelling en/of elk vermogen tot kantonnement.

2. Bij conclusie van 24 september 2019 vorderde S:

“Rechtsdoende op de vorderingen van concludante, deze toelaatbaar en gegrond te verklaren, dienvolgens:

Verweerder te veroordelen tot betaling van:

- *Een verbrekingsvergoeding provisioneel begroot op 1.090.846,12 EUR bruto;*
- *Een vergoeding wegens rechtsmisbruik en/of misbruik van ontslagrecht provisioneel begroot op 1 EUR bruto;*

Verweerder tevens te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de wettelijk voorziene rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig 1022 Ger.W., op heden begroot als volgt:

kosten van dagvaarding en rolrechten € 243,61

rechtsplegingsvergoeding € 18.000

De vordering van verweerder om hem in ondergeschikte orde -vooraleer recht te spreken- toe te laten tot het leveren van het bewijs door getuigen, conform artikel 915 en volgende van het Gerechtelijk wetboek, af te wijzen als toelaatbaar doch ongegrond;

Rechtsdoende op de tegenvordering van verweerder, deze af te wijzen als ongegrond;

in ondergeschikte orde, indien de tegenvordering van verweerder wordt toegekend, vervolgens deze gevorderde premies van 10.000 EUR toe te voegen aan het jaarloon van verweerder en bijgevolg verweerder te veroordelen tot een verbrekingsvergoeding provisioneel begroot op 1.103.730,74 EUR bruto;

Naast het uitvoerbaar bij voorraad verklaren van het vonnis, de mogelijkheid tot kantonnement en de zekerheidstelling uit te sluiten.”

3. Bij conclusie van 15 oktober 2019 vorderde de heer V A:

*“Uitspraak doende op de **hoofdvordering**:*

In hoofdorde:

De vordering van eiseres als ongegrond af te wijzen en eiseres te veroordelen tot de kosten, in hoofdte van concludant bepaald op de rechtsplegingsvergoeding van 18.000,00 euro.

Ondergeschikt:

Vooraleer verder recht te spreken, concludant toe te laten tot het leveren van het bewijs door getuigen, conform artikelen 915 en volgende van het Gerechtelijk wetboek, van volgende bepaalde en ter zake dienende feiten:

De heer N N, zaakvoerder van eiseres en ploegmanager, heeft voorafgaand aan het ontslag wegens dringende reden dat door verweerder werd doorgevoerd op september 2018, gepoogd de heer N A, coach van verweerder, een schriftelijke verklaring te doen opstellen waarin deze, ter staving van zijn verzoek om zijn overeenkomst met de ploeg onmiddellijk te beëindigen, zou verwijzen naar de onmogelijkheid om (nog verder) samen te werken met verweerder. De heer N N preciseerde hierbij dat deze verklaring zou kunnen gebruikt worden in een eventueel proces tegen verweerder en dat door het geven van die verklaring er inderdaad onmiddellijk een einde kon gesteld worden aan de samenwerking tussen de ploeg en de heer A, zo niet zou een opzegtermijn van 3 maanden moeten worden voldaan.

In dat geval de beslissing over de kosten uit te stellen.

Nog meer ondergeschikt:

Voor zover uw rechtbank zou oordelen dat geen dringende reden tot beëindiging van de overeenkomst voorlag, de verbrekingsvergoeding te beperken tot het bedrag van 96.943,20 euro en alleszins hoogstens 649.519,55 euro.

De vordering strekkende tot het bekomen van een vergoeding wegens misbruik van (ontslag)recht af te wijzen als ongegrond.

De rechtsplegingsvergoeding te verminderen conform de aanvoering sub nr. 64.

De vraag tot uitsluiting van de mogelijkheid tot kantonnement, af te wijzen als ongegrond.

*Uitspraak doende op de **tegenvordering**:*

De tegenvordering ontvankelijk en gegrond te verklaren en eiseres te veroordelen tot betaling van 10.000,00 euro, verhoogd met intresten aan de wettelijke intrestvoet vanaf 5 augustus 2018 en vervolgens met de gerechtelijke intresten, tot de dag der algehele betaling."

4. Bij vonnis van 26 november 2019 besliste de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen:

"Verklaart de hoofdvorderingen ontvankelijk doch ongegrond.

Verklaart de tegenvordering ontvankelijk doch ongegrond.

Verwijst S BV in de gedingkosten, tot op heden aan de zijde van S BV bepaald op € 243,61 euro dagvaardingskosten inbegrepen 20,00 euro bijdrage Begrotingsfonds en 18 000,00 euro rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van heer V A op € 18 000,00 rechtsplegingsvergoeding."

5. Tegen het vonnis van 26 november 2019 tekende S op 9 april 2020 hoger beroep aan.

Bij conclusie van 3 augustus 2020 tekende de heer V A incidenteel beroep aan.

II. EISEN IN HOGER BEROEP

Bij conclusie van 15 februari 2021 vordert S:

“Het bestreden vonnis van de Arbeidsrechtbank Antwerpen (afdeling Mechelen) d.d. 26 november 2019 te hervormen op alle punten, met uitzondering wat de afwijzing van de tegenvordering van geïntimeerde ten bedrage van 10.000 EUR betreft.

Opnieuw rechtdoende op de vorderingen van concludante, deze toelaatbaar en gegrond te verklaren, dienvolgens:

- *Geïntimeerde te veroordelen tot betaling van:*
 - *een verbrekingsvergoeding provisioneel begroot op 1.090.846,12 EUR bruto;*
 - *een vergoeding wegens rechtsmisbruik en/of misbruik van ontslagrecht provisioneel begroot op 1 EUR bruto;*
- *Minstens, bij wege van tussenarrest en vooraleer recht te spreken, concludante toe te laten tot het leveren van het bewijs door getuigen, conform artikel 915 en volgende van het Gerechtelijk wetboek, van volgende bepaalde en ter zake dienende feiten :*
 - *De heer N A heeft tijdens de wielerseizoenen 2017 en 2018 wel degelijk meermaals verklaard problemen te hebben in de samenwerking met geïntimeerde;*
 - *De heer N N heeft aan N A niet gevraagd om in strijd met de werkelijkheid schriftelijk te bevestigen dat, zoals N A reeds zelf verklaard had, zijn vraag om onmiddellijk zijn samenwerkingsovereenkomst als zelfstandige ploegleider te mogen beëindigen mede was gebaseerd op de moeilijke samenwerking met geïntimeerde.*
- *Of minstens, bij wege van tussenarrest en vooraleer recht te spreken, in toepassing van artikel 961/3 Gerechtelijk Wetboek een verhoor af te nemen van de opstellers van een schriftelijke verklaring in de zin van artikel 961/2 Gerechtelijk Wetboek, zijnde (onder voorbehoud van uitbreiding lopende het geding):*
 - *N A, voormalig zelfstandig ploegleider bij concludante*
 - *N N, zaakvoerder van concludante*
 - *P T, voormalig zakenpartner in de fietsenwinkel van N A*
 - *W C, voormalig pers- en communicatieverantwoordelijke bij concludante*
 - *G B, voormalig verzorger bij concludante*
 - *S P, vrijwilligster op evenementen*
 - *N B, voormalig verzorger bij appellante*
- *In ondergeschikte orde, indien het Arbeidshof de tegenvordering van geïntimeerde zou toekennen, geïntimeerde te veroordelen tot betaling van een verbrekingsvergoeding provisioneel begroot op 1.103.730,74 EUR bruto*

Geïntimeerde te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de wettelijk voorziene rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig 1022 Ger.W., op heden begroot als volgt:

- | | |
|---|--------------------|
| ▪ <i>kosten van dagvaarding en rolrechten eerste aanleg</i> | <i>€ 243,62</i> |
| ▪ <i>rolrechten hoger beroep</i> | <i>Pro Memorie</i> |

- | | |
|---|------------|
| ▪ rechtsplegingsvergoeding Arbeidsrechtbank | € 18.000 |
| ▪ rechtsplegingsvergoeding Arbeidshof | € 18.000.” |

Bij conclusie van 29 maart 2021 vordert de heer V A:

*“Uitspraak doende op **het hoger beroep**: In hoofdde:*

De vordering van appellante als ongegrond af te wijzen en appellante te veroordelen tot de kosten, in hoofde van concluant bepaald op:

- de rechtsplegingsvergoeding van 18.000,00 euro eerste aanleg*
- en 18.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep*

Ondergeschikt:

Vooraleer verder recht te spreken, concluant toe te laten tot het leveren van het bewijs door getuigen, conform artikelen 915 en volgende van het Gerechtelijk wetboek, van volgende bepaalde en ter zake dienende feiten :

De heer N N, zaakvoerder van appellante en ploegmanager, heeft voorafgaandelijk aan het ontslag wegens dringende reden dat door verweerder werd doorgevoerd op 17 september 2018, gepoogd de heer N A, coach van verweerder, een schriftelijke verklaring te doen opstellen waarin deze, ter staving van zijn verzoek om zijn overeenkomst met de ploeg onmiddellijk te beëindigen, zou verwijzen naar de onmogelijkheid om (nog verder) samen te werken met verweerder. De heer N N preciseerde hierbij dat deze verklaring zou kunnen gebruikt worden in een eventueel proces tegen verweerder en dat door het geven van die verklaring er inderdaad onmiddellijk een einde kon gesteld worden aan de samenwerking tussen de ploeg en de heer A, zo niet zou een opzegtermijn van 3 maanden moeten worden voldaan.

In dat geval de beslissing over de kosten uit te stellen.

Nog meer ondergeschikt:

Voor zover uw hof zou oordelen dat geen dringende reden tot beëindiging van de overeenkomst voorlag, de verbrekingsvergoeding te beperken tot het bedrag van 96.943,20 euro en alleszins hoogstens 649.519,55 euro.

De vordering strekkende tot het bekomen van een vergoeding wegens misbruik van (ontslag)recht af te wijzen als ongegrond.

De rechtsplegingsvergoeding te verminderen conform de aanvoering sub nr. 103.

*Uitspraak doende op **het incidenteel beroep**:*

De tegenvordering ontvankelijk en gegrond te verklaren en appellante te veroordelen tot betaling van 10.000,00 euro, verhoogd met intresten aan de wettelijke intrestvoet vanaf 5 augustus 2018 en vervolgens met de gerechtelijke intresten, tot de dag der algehele betaling.”

III. ONTVANKELIJKHEID

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

Dit betekent dat het arbeidshof kan oordelen over de inhoud van de discussie tussen de partijen.

IV. TEN GRONDE

1. feiten en voorgaanden

De heer W V A trad in dienst bij S met een “arbeidsovereenkomst profwielrenner” voor bepaalde duur dd. 3 oktober 2016, met ingang van 1 januari 2017 om af te lopen op 31 december 2019.

De heer V A stelt dat de heer N A, gewezen succesvol veldrijder die in 2014 om medische redenen een einde had moeten maken aan zijn actieve sportcarrière, vanaf september 2014 zijn ploegleider en coach was (zij waren toen samen in dienst van een andere ploeg, V W). De heer A maakte samen met de heer V A in 2017 de overstap naar S en bleef actief als zijn coach, aldus de heer V A.

S licht toe dat zij volledig van nul werd opgericht door N N en C C opdat de heer V A zich naast het veldrijden ook zou kunnen profileren als wegwielrenner en deelnemen aan WorldTour wedstrijden.

Het combineren van het veldrijden met wegwedstrijden was volgens de heer V A een door hem gestelde voorwaarde om toe te treden tot het team.

S legt uit hoe belangrijk sponsors zijn voor een wielploeg, en dat zij de heer V A ten volle steunde bij zijn ambitie om zich naast het veldrijden ook in het wegwielrennen te profileren. Zij benadrukt hoe groot en belangrijk de publicitaire waarde was van de heer V A. Aangezien de heer V A nog onder contract lag tot eind 2019, kon S met zijn grote publicitaire waarde de belangstelling wekken van grotere sponsors, of met de huidige hoofdsponsor V W nv onderhandelen over een hoger budget voor 2019. De heer V A merkt wat dit laatste betreft op dat deze nooit de optie voor 2019 heeft willen lichten om redenen die niets met de heer V A te maken hadden maar met de manier waarop S omging met de heer D S, manager van V W nv.

De heer V A wijst erop dat gezien hij als onbetwiste “kopman” van de ploeg zou fungeren, dit uiteraard enige inspraak, minstens overleg met hem tijdens het verloop van het wielerseizoen, veronderstelde. Om als kopman de gewenste topprestaties te leveren, moest hij zich in de beste omstandigheden kunnen voorbereiden, in een gesmeerd team van vertrouwde mensen en met feilloos materiaal.

In de loop van de overeenkomst ontstonden echter volgens de heer V A tussen partijen vrij snel meningsverschillen, onder meer in verband met het materiaal (fietsen en toebehoren) en de omkadering. Verschillende teamleden stapten op of werden ontslagen. De heer V A die voor de ploeg tevens aan bepaalde verplichtingen inzake publiciteit en public-relations diende te voldoen, werd naar eigen zeggen vaak onvoorbereid met opdrachten belast.

In het kader van de onderhandelingen met de sponsors werden volgens S tussen partijen gedurende ongeveer 2,5 maanden onderhandelingen gevoerd met het oog op het verlengen van de arbeidsovereenkomst van de heer V A. Zo werd een eerste voorstel op papier gelanceerd op 18 mei 2018 (stuk 26 van S). Dit zou volgens S evident een belangrijke troef geweest zijn in haar onderhandelingen met nieuwe sponsors. Zij stelt dan ook dat zij bereid was om een fikse loonsverhoging te geven aan de heer V A, uiteraard mits zijn contract open te breken en met andere woorden te verlengen na 2019.

Echter volgens de heer V A slaagde S er niet in om in deze periode van 2,5 maanden de structurele zekerheden te bieden waarop hij aandrong. De goede werking en omkadering van de wielerploeg waren zijn eerste bekommernis, aldus de heer V A.

Dat hij spijs de riante financiële vergoedingsvoorstellen, die hij nergens anders, ook niet na de contractbeëindiging wegens dringende reden, wist te bekomen, toch niet bereid bleek zijn om zijn contract open te breken en te verlengen, bewijst dat hij geen vrede kon nemen met de manier van werken van het team en de manier waarop hij behandeld werd, aldus de heer V A.

Op 21 juli 2018 werd volgens S via alle media bekendgemaakt dat de heer V A een overeenkomst had gesloten met het N WorldTour team L –J vanaf het jaar 2020 (stuk 6a van S).

Dit kan hem volgens de heer V A niet ten kwade geduid worden gezien zijn contract met S eindigde op 31 december 2019.

Hoewel dit de plannen van S doorkruiste, heeft zij naar eigen zeggen de heer V A hieromtrent niks verweten, het was zijn goed recht om voor het jaar 2020 een nieuwe werkgever te zoeken, mits hij zijn lopende arbeidsovereenkomst tot 31 december 2019 getrouw zou uitvoeren.

Belangrijk voor S was dat de heer V A op 21, 23 en 31 juli 2018 in de media verkondigde dat hoewel hij zijn contract met S niet wenste te verlengen vanaf 2020, hij wel degelijk zijn contract tot op 31 december 2019 zou respecteren (stukken 6a en 6b van S). Dit gegeven was enorm belangrijk voor de sponsoring voor het seizoen 2019, aldus S.

Eind augustus 2018 kondigde S aan dat zij - na het afhaken van de vorige sponsor V W - een nieuwe hoofdsponsor had gevonden: R V (stuk 7 van S). Met deze sponsor zou zij een stap vooruit kunnen zetten als wielerploeg, met hogere budgetten, en met een aantal zeer goede wegrenners die zouden overkomen vanuit de Pro Continentale wielerploeg R –N L , die tot eind 2018 door diezelfde firma werd gesponsord. Het is volgens S absoluut niet gemakkelijk om nieuwe sponsors te vinden in het wielrennen.

S werd vervolgens naar eigen zeggen tot haar verrassing geconfronteerd met meerdere negatieve berichten in de media op 31 augustus 2018 en op 2, 3 en 4 september 2018, waarin de heer V A volgens S duidelijk maakte dat hij het niet eens was met de keuze voor een nieuwe sponsor (R) en dat hij zijn contract niet langer wenste te respecteren (stukken 8b, 8d, 8e, 8f, 8g, 8h, 8i, 8j, 27 van S). Gelet op het feit dat de heer V A de kopman was van de wielerploeg van S, en hij dus ook kon worden beschouwd als haar belangrijkste uithangbord, hadden de negatieve publieke verklaringen een negatieve impact op de lopende besprekingen met de sponsors en kandidaat nieuwe sponsors, aldus S.

Wat de heer V A echter volgens hem stoorde in het verhaal R V, is de manier waarop men dit ten aanzien van hem, als kopman, heeft aangepakt en gecommuniceerd en de ontstentenis van elk voorafgaand overleg. Een Whatsapp-bericht kan volgens de heer V A uiteraard niet beschouwd worden als een voorafgaand overleg met de kopman van de ploeg.

Het ging hem hier bovendien niet enkel over het binnenhalen van de geldmiddelen van een sponsor, maar tevens om een samenwerking met een heel team, waarvan de leiding zelf verklaarde dat zij in 2018 werkten met renners als P W , T v d H en J –W v S als “blikvangers”. Zonder afbreuk te doen aan de kwaliteiten van deze renners, was dit toch niet wat de heer V A als kopman van de ploeg mocht verwachten. De heer V A had naar eigen zeggen reeds bij herhaling gewezen op de noodzaak van goede communicatie en verbaasde zich er over dat hij vaak door derden werd aangesproken zonder dat hij zelf op de hoogte was. Niet voor niets meldde de pers (zie stuk 37, p. 2 van de heer V A) dat *“V A wordt voorgesteld als kopman van een ploeg waar hij een paar dagen geleden niet eens weet van had.”*

Volgens S maakte de heer V A er intussen geen geheim van dat hij reeds voor het wegseizoen 2019 wilde gaan rijden voor de N WorldTour ploeg L –J , in plaats van te moeten wachten tot het seizoen 2020.

Dat de heer V A hier bijbedoelingen mee had is volgens S zonneklaar, nu hij bijzonder goed wist dat de Pro Continentale wielerploeg was opgericht met hem als kopman en als grote

publicitaire aandachtstrekker, en dus als grote troef voor kandidaat sponsors. Door onzekerheid te creëren over het nakomen van zijn contract in 2019, creëerde hij ook twijfel bij de nieuwe kandidaat sponsor R .

Op 4 september 2018 werd door S een aangetekend schrijven verstuurd aan de heer V A waarbij gesteld werd dat er geen publieke verklaringen meer mochten afgelegd worden over het afhaken van hoofdsponsor V W en de komst van een nieuwe hoofdsponsor R. Er werd hierbij een schriftelijke waarschuwing gegeven en een herinnering aan de verplichtingen van de werknemer o.b.v. artikel 17,3° Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 6 van de individuele arbeidsovereenkomst:

“Wij hebben kennis genomen van de veelvuldige uitlatingen die u sinds 30 augustus 2018 hebt gedaan in de pers in reactie op onze beslissing om -na het afhaken van hoofdsponsor V W -in zee te gaan met R als nieuwe sponsor.

Waar u net voorafgaand aan 30 augustus 2018 nog uw ongenoegen uitte over het feit dat er nog geen duidelijkheid was voor de toekomst, verklaarde u na 30 augustus herhaaldelijk dat u niet van plan bent om mee te gaan in het verhaal met R, hoewel u tevens aangeeft dat u nog een contract heeft met ons.

Wij zien ons dan ook genoodzaakt u een schriftelijke waarschuwing te geven.

Wij herinneren u aan uw verplichtingen op basis van artikel 17, 3e van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978:

“ Art. 16. Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd.”

Bovendien bepaalt artikel 6 van de tussen ons bestaande arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2016:

“ - De renner zal zich tijdens de wedstrijden en andere publieke verschijningen op een sportieve en representatieve manier gedragen teneinde de belangen van zijn werkgever zo goed mogelijk te behartigen.

- De renner zal zich ervan onthouden om zijn werkgever evenals zijn sponsors te bekritisieren of in een negatief daglicht te stellen naar de pers en naar derden toe. Eventuele problemen of vragen dienen onmiddellijk aan het management van de ploeg voorgelegd te worden en dienen intern te worden besproken.”

Uw verklaringen in de pers vormen een inbreuk op uw wettelijke en contractuele verplichtingen.

Hoewel ondanks de drukke agenda's een meeting is gepland op vrijdag 7 september 2018 om bijkomende toelichting te verschaffen omtrent de toekomstige ontwikkelingen, willen wij hierbij reeds duidelijk stellen dat er wat uw arbeidsovereenkomst betreft geen sprake is van een fusie.

Anders gezegd, de tussen ons bestaande arbeidsovereenkomst van 3 oktober 2016 blijft van toepassing en er is geen sprake van een wijziging van werkgever.

Wij verwachten van u derhalve een loyale houding en een correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst gedurende de overeengekomen termijn van 3 jaar.

Het is evident dat tijdens de lopende besprekingen met de nieuwe hoofdsponsor R het bestaan van onze overeenkomst één van de belangrijkste beslissingselementen is.

Indien als gevolg van uw publieke verklaringen deze nieuwe hoofdsponsor zich zou willen terugtrekken, zullen wij genoodzaakt zijn u daarvoor aansprakelijk te stellen.

Bovendien zullen wij u tevens aansprakelijk stellen voor het eventuele terugtrekken van huidige, bestaande sponsors zoals C, C, S en E.

In afwachting van de meeting van vrijdag a.s. rekenen wij erop dat u geen verdere verklaringen in de pers meer zal afleggen zonder voorafgaandelijke goedkeuring."

S heeft dan naar eigen zeggen geprobeerd de situatie te deblokken door een verbeterd contractvoorstel te doen.

Tussen partijen volgde er tussen 13 en 15 september 2018 communicatie omtrent een verbeterd contractvoorstel en/of een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Weliswaar was volgens de heer V A een sereen overleg bijna onmogelijk, nu zijn manager steeds weer stuitte op uitstel of onbeschikbaarheid, en vervolgens, wanneer uiteindelijk een overleg plaats vond, een krappe deadline zou dienen te worden nageleefd om te beslissen. Het was duidelijk de bedoeling om hem onder druk te zetten en te dwingen tot een zeer snelle beslissing.

Via e-mail van donderdag 13 september 2018 16:53u formuleerde S een verbeterd contractvoorstel, waarbij de heer V A in plaats van maximum 50.000,00 euro aan wegpremies tot 300.000,00 euro aan wegpremies zou kunnen verdienen.

Op donderdag 13 september 2018 om 17:57u werd namens de heer V A door zijn manager J V d B uitdrukkelijk gevraagd naar de mogelijkheid om een minnelijke schikking te treffen omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits een vergoeding van 800.000 euro (stuk 10 van S). Met andere woorden, aldus S, wilde de heer V A weten hoeveel het hem ging kosten om zijn arbeidsovereenkomst vroegtijdig te beëindigen met onderlinge toestemming.

Dat zijn manager ook de optie minnelijke beëindiging wenste opgenomen te zien in het verslag, bewijst echter volgens de heer V A andermaal dat het hem niet om het geld te doen was: zelfs het verbeterd contractvoorstel kon er immers niet toe leiden dat de malaise die bestond, werd rechtgezet.

Op donderdag 13 september 2018, om 18:40u antwoordde S hierop als volgt:

"Voor de volledigheid - maar als een door ons echt niet gewenste richting - bevestigen wij dat een vertrek van W bij overeenkomst mogelijk is mits een verbrekingsvergoeding van 800.000 EUR wordt betaald. De redenen hebben wij in het gesprek toegelicht."

Op zaterdag 15 september 2018 om 16:15u liet S weten dat zij de termijn om te antwoorden verlengde tot maandagmorgen. S maakte aan de heer V A duidelijk dat hij de keuze had om:

- ofwel, een verbeterd contractvoorstel te ondertekenen (een substantiële verhoging van zijn wegpremies, namelijk van 50.000,00 euro naar 300.000 euro, zonder dat hij zijn contract moest verlengen tot na 2019,
- ofwel, zijn contract te verbreken mits een verbrekingsvergoeding te betalen,
- ofwel, niets te doen en zijn driejarige arbeidsovereenkomst gewoon na te leven.

De heer V A benadrukt dat hij tegenover de buitenwereld, nergens gesteld heeft dat hij contractbreuk zou plegen, en dat het bovendien de vertegenwoordigers van de wielerploeg zelf waren die, tijdens gesprekken over de verdere samenwerking, gewag maakten van de schadevergoeding die de ploeg te zijnen laste zou eisen indien, bij ontstentenis van een voor alle partijen bevredigend akkoord over de verdere invulling van de overeenkomst, deze overeenkomst op zijn verzoek zou worden beëindigd. Gelet op de streeve samenwerking was dit een optie.

De heer V A benadrukt dat ook al wees de ploeg er op dat een verbreking niet haar voorkeur wegdroeg, zij niet gesteld heeft dat deze optie niet bespreekbaar was en integendeel zelf een concreet voorstel deed, weze het een buitensporig voorstel. Nooit heeft zijn manager in zijn gesprekken met de werkgever (de heer N) gesteld dat de heer V A de overeenkomst zou beëindigen en dat de werkgever dus moest laten weten welke de verbrekingsvergoeding zou worden geëist.

Hoe dan ook, de heer V A vernam op 15 september 2018 naar eigen zeggen als klap op de vuurpijl van de heer N A dat deze door uitgerekend de heer N N onder druk zou zijn gezet om, ter stoffering van een dossier tegen "V A", een valse, schriftelijke, negatieve verklaring af te leggen over zijn samenwerking met de heer V A, in ruil voor toegeeflijkheid in verband met zijn verzoek tot beëindiging van de samenwerking. De heer V A verwijst naar een e-mail bericht van de heer N A van 17 september 2018 (stuk 3 van de heer V A).

De heer N, die de arbeidsovereenkomst met de heer V A tekende en manager en aanspreekpunt van de sportploeg was, wenste dus - nog volgens de heer V A - dat de coach van de heer V A een negatieve verklaring zou afleggen over hem en, méér nog, zou attesteren dat er niet viel samen te werken met de heer V A én dat dit de oorzaak vormde voor zijn vertrek bij de wielerploeg. Dit werd volgens de heer V A bovendien niet zo maar lichtzinnig gevraagd, maar doelbewust met een welbepaalde strategie, met name een negatief dossier opbouwen tegen de heer V A. Als drukkmiddel ten aanzien van de heer A, werd hem een voordeel aangeboden, met name de mogelijkheid de overeenkomst onmiddellijk te kunnen beëindigen, zonder opzegtermijn.

Bijgevolg kon de heer V A, toen hem dit ter ore kwam, naar eigen zeggen niet anders dan vaststellen dat iedere verdere professionele samenwerking met de werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk was geworden.

Via aangetekende brief van maandag 17 september 2018, heeft de heer V A zijn arbeidsovereenkomst beëindigd omwille van een vermeende dringende reden als volgt (stuk 4 van de heer V A).

"Wij hebben de eer ons te melden als raadslieden van dhr. W V A, die ons heeft verzocht een antwoord te formuleren op de aangetekende zending met schriftelijke waarschuwing, aan cliënt toegezonden op 04.9.2018.

In die waarschuwing wordt gewag gemaakt van een beweerde schending door cliënt van zijn verplichtingen, meer bepaald van de loyaleiteitsverplichting bedoeld door art. 16 van de WAO van 03.07.1978, tevens uitgewerkt in art. 6 van de arbeidsovereenkomst.

Deze schending meent u te mogen afleiden uit zogenaamde "veelvuldige uitlatingen in de pers" in reactie op uw beslissing om na het afhaken van hoofdsponsor V W uw ploeg te laten opgaan in de N formatie R.

Uw standpunt dat cliënt in gebreke zou zijn en zijn overeenkomst niet loyaal en correct zou uitvoeren, en uw bewering dat cliënt aansprakelijk zou kunnen worden gesteld voor het eventuele verlies van sponsors, worden niet alleen met de meeste klem betwist, maar zijn ook bijzonder misplaatst, wijzen op een vertrouwensbreuk met cliënt en getuigen van weinig respect.

Er is immers absoluut geen sprake van een deloyale houding van cliënt, noch van enig verzuim om zijn verplichtingen na te komen.

Cliënt leidt uit de aangetekende zending af dat u heeft gekozen voor de "aanval als beste verdediging, om uw eigen grove tekortkomingen en onaanvaardbare handelwijze ongestraft te kunnen verderzetten.

U weet immers zeer goed dat cliënt meerdere ernstige tekortkomingen in uwen hoofde kan aanbrengen zoals hierna omstandig zal worden toegelicht. Cliënt is bovendien tijdens het afgelopen weekend op de hoogte gebracht van absoluut ontoelaatbare praktijken die u toepast, hetgeen iedere samenwerking verder volstrekt onmogelijk maakt, ik licht dit hierna verder toe.

1. Cliënt heeft u er zelf al herhaaldelijk op gewezen dat hij het management van de ploeg verantwoordelijk acht voor een complete leegloop van de staf en teamleden van de ploeg, zodat cliënt niet langer over een voldoende performante omkadering beschikt om blijvend topprestaties te leveren en zijn professionele loopbaan succesvol uit te bouwen.

Cliënt heeft inderdaad moeten vaststellen dat sedert de aanvang van zijn contract per 01.01.2017 omzeggens het ganse team of is opgestapt of de deur werd gewezen, zonder dat

cliënt, als kopman van de ploeg, hierover werd geconsulteerd of enige inspraak mocht hebben.

-Zo verdween W T, verzorger, vriend en soulmate van cliënt, uit de ploeg. Het was de uitdrukkelijke (en voor hem dus wezenlijk belangrijke) wens van cliënt om de heer T in de ploeg te hebben. U heeft destijds met die wens ingestemd, doch vervolgens betrokkene danig slecht, respectloos en amateuristisch behandeld, dat T thans aan de slag is gegaan bij L-S. W T diende bij uw ploeg veel te veel uren te presteren omdat u hem opdroeg het weg- en veldrijden te combineren, maar u liet na hem navenant te vergoeden. Bij het minste voorstel van een concurrerende ploeg verliet T het team. Zijn vervanger, G B, wordt in tegenstelling tot T voor het ganse team ingezet, waardoor er een aanzienlijke verslechtering is opgetreden betreffende de verzorging van cliënt. Voor cliënt is het opstappen van T een zware klap geweest, temeer omdat dit zich zonder enige inspraak van cliënt voltrok.

-Hetzelfde verhaal met ploegmaat T M, U weet zeer goed dat T M de boezemvriend en trouwe ploegmakker is van cliënt. Ze deelden samen steeds de hotelkamer en M zorgde voor een noodzakelijke gemoedsrust bij cliënt.

Ook voor de bondscoach is het steeds een vaststaand gegeven geweest dat een selectie van T M om aan de zijde van cliënt te rijden de kansen op winst voor cliënt aanzienlijk doen toenemen.

De beslissing om betrokkene te laten vertrekken naar een concurrerende ploeg veroorzaakte een ernstige hypotheek op de arbeidsvreugde en ook op de optimale winstkansen van cliënt, waarmee cliënt uiteraard moeilijk vrede kon nemen.

-Hetzelfde lot verging M E . Betrokkene was als ploegleider op de weg bijzonder belangrijk voor cliënt. Hij zag toe op de discipline en het evenwicht binnen het team en trad zeer deskundig op bij de veelvuldige problemen met de F -fietsen. E wordt thans gebannen nu R zijn intrede heeft gedaan. Voor E was er plotsklaps geen plaats meer, hetgeen bijzonder erg is voor cliënt, des te meer omdat dit vertrek ook alweer zonder enige inspraak van cliënt verliep.

Het voorgaande toont reeds afdoend aan dat u zich compleet niet bekommerde om het lot van cliënt, en uw overeenkomst niet te goeder trouw ten uitvoer legt. Recent besliste u echter bovendien om N A, ploegleider van het veldritteam, ook te laten vertrekken, zonder ernstige inspanning te doen om hem in het team te houden. Het hoeft geen enkel betoog dat de persoon van N A vrij cruciaal is voor cliënt. Cliënt diende twee weken terug in de pers te lezen dat N A de ploeg zou verlaten. Alweer was er geen enkele communicatie of verwittiging, noch telefonisch, noch schriftelijk, zodat cliënt gisteren, op zondag 16.09.2018, bij het begin van het veldritseizoen, in het ongewisse was of de heer A als coach in zou aanwezig zijn.

2. Thans, en dit slaat werkelijk alles, verneemt cliënt dat u het vertrek van N A tracht voor te stellen alsof cliënt en N A in onmin gevallen zouden zijn en dat het gedrag van cliënt zelfs aan de basis zou liggen van het vertrek van A. U hebt dit willen doen door A te chanteren. A werd immers verzocht een vals document op te stellen, waarin het gedrag van cliënt en beweerde onenigheid tussen cliënt en N A (in strijd met de waarheid) als basis van het opstappen van A zou vermeld worden. "In ruil" voor deze onjuiste verklaring zou N A dan niet langer aan zijn contract worden gehouden, en zou hij zijn arbeidsovereenkomst zonder opzeg- of verbrekingsvergoeding kunnen beëindigen, zonder het risico van een procedure. Van deze zeer ernstige feitelijkheid overlegt cliënt mij het bewijs. Met andere woorden moet cliënt vaststellen dat u als werkgever poogt om een misdrijf te laten plegen, namelijk een valsheid in geschrifte, om de rechten van cliënt aan te tasten en hem in een slecht daglicht te stellen.

Dit is voor een werkgever ongehoord en onaanvaardbaar en betekent, noch min noch meer, dat cliënt geen enkel vertrouwen meer kan hebben in u als werkgever.

Dit voorval maakt m.a.w. iedere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk, zeker wanneer men het ziet in de bestaande context van het vertrek van alle belangrijkste sleutelmedewerkers en teamleden uit de ploeg.

Cliënt is onthutst en kan een dergelijk onethisch optreden niet verdragen.

Nu begrijpt cliënt ook zeer goed waarom u hem op het einde van vorige week tot in het weekend zwaar onder druk hebt gezet om akkoord te gaan met de betaling van een verbrekingsvergoeding van niet minder dan 800.000,00 euro.

Cliënt voelt zich behandeld als een stuk koopwaar waarmee u (o.a. bij sponsors) marchandeert en onderhandelt, gebruik makend van oneerbare technieken die cliënt nooit had durven vermoeden toen hij met u een contract aanging.

Het voornoemde feit vormt overigens slechts het triest culminatiepunt van een hele reeks van andere grove tekortkomingen in uwen hoofde.

3. Naast de respectloze en zelfs onethische wijze waarop u cliënt behandelt en onterecht met schuld wil opzadelen, plaatste u hem immers recent ook voor een voldongen feit door (minstens sportief en financieel) te fusioneren met de N ploeg R.

Voor cliënt betekent dit dat hij voor een gans andere wielerformatie moet uitkomen, met andere ploegleiders, andere ploegmaten en een andere omkadering.

Cliënt schrok niet weinig toen hij van de CEO van R een sms-bericht kreeg waarin deze laatste letterlijk stelde dat hij voortaan de nieuwe werkgever was van cliënt, en hem uitnodigde tot een gesprek.

Clïënt durft en kan op deze uitnodiging tot gesprek van de CEO van R zelfs niet ingaan, gelet op het in uw brief uitgesproken dreigement (waarbij u straks ook nog het verlies van sponsors aan cliënt zal proberen te verwijten), en gelet op het feit dat cliënt niet de gewoonte noch de wens heeft om de waarheid te verdoezelen of te verdraaien. Dit feit alleen, en de onmogelijkheid om zonder groot risico met de CEO van de nieuwe sponsor in contact te treden op zijn verzoek, zegt reeds alles over de onhoudbaarheid van de situatie waarin partijen zijn beland.

Ook sportief is er overigens duidelijk de facto sprake van een fusie of samensmelting, of zelfs van een overname door de N organisatie R, wat een enorm verschil zal uitmaken ten opzichte van de situatie die bestond bij de ondertekening van het contract.

4. Daarnaast werd cliënt geconfronteerd met tal van andere contractuele wanprestaties uwerzijds.

- Zo werd contractueel vastgelegd dat er voor cliënt drie stages per jaar - in april, augustus en december - zouden worden geregeld. In realiteit was dit enkel in april 2017 het geval. Sedertdien werd cliënt volledig aan zijn lot overgelaten. U weigerde zelfs in te gaan op het verzoek van cliënt om zoveel als mogelijk de stages van het weg- en veldritteam op elkaar af te stemmen. Meer nog, u besloot om een stage te in te plannen in januari 2018, goed wetende dat cliënt in die maand zowel het Belgisch als het wereldkampioenschap veldrijden diende te beslechten, en dat deze stage zonder enige twijfel de voorbereiding op de voormelde kampioenschappen in het gedrang zou brengen.*
- Ook wat het extra-sportieve aspect betreft, schoot u schromelijk tekort in uw verplichtingen als werkgever. Van cliënt worden immers niet alleen sportieve topprestaties verwacht, maar tegelijk ook een te verregaande beschikbaarheid om, kennelijk zonder de nodige begeleiding en bescherming, en dikwijls zelfs zonder duidelijke afspraken en afbakening van de verplichtingen ten opzichte van de diverse sponsors van de ploeg, en dus ruimer dan art. 6 van de arbeidsovereenkomst voorzag, de public relations te verzorgen, en op VIP-evenementen en dergelijke te verschijnen.*

Het feit dat u in uw aangetekende brief van 04.09.2018 cliënt (onterecht) bedreigd heeft met een vordering in aansprakelijkheid wegens het mogelijke vertrek van alle nieuwe en bestaande sponsors, bewijst treffend dat de ploeg zichzelf buitengewoon afhankelijk acht van cliënt, wat de sponsoring betreft.

Het gebrek aan verdeling van de PR-verplichtingen en het gebrek aan bescherming en omkadering in dat verband (zowel in het winter-als in het voorjaar/zomerseizoen), is zeer belastend en schadelijk voor cliënt en benadeelt hem ten opzichte van

concurrenten bij andere ploegen, waar dit wél kan en ook zo geschiedt. Bij de ondertekening van de overeenkomst werd dit zeker niet op die wijze voorgesteld, want cliënt zou nooit hebben ondertekend indien hij zou hebben kunnen inschatten dat de PR-functie integraal -en zonder de nodige begeleiding en omkadering- bij hem zou worden gelegd.

-Belangrijker nog is echter het feit cliënt verondersteld en verplicht wordt om zeer regelmatig publiek te verschijnen en publieke verklaringen af te leggen, terwijl hij zeer dikwijls onvoorbereid of onvoldoende voorbereid is op, of zelfs niet op de hoogte is van belangrijke gebeurtenissen of informatie, die aan hem worden onthouden.

Uit de e-mails die door of met cliënt zijn gewisseld in de afgelopen periode, blijkt zeer duidelijk dat hij niet in vertrouwen werd genomen en niet tijdig werd ingelicht over belangrijke informatie, die hij dan moest vernemen via derden of externe kanalen.

Erger nog waren echter de uitdrukkelijke instructies waarin de ploeg aan cliënt en de andere renners zonder meer werd opgedragen om problemen die nochtans manifest aan de orde waren en onmogelijk onopgemerkt konden blijven, te verzwijgen en in strijd met de waarheid te ontkennen.

De waarheid, die in dit geval bovendien ook afstraalt op de perceptie over de prestaties van de renners, heeft nochtans haar rechten, en cliënt kan uiteraard niet verplicht worden om die in publieke verklaringen te ontkennen, in strijd met zijn eigen overtuiging.

Cliënt heeft zeer regelmatig over de belangrijke problemen en evoluties discreet doch tevergeefs gevraagd om tijdige correcte informatie en een minimum aan inspraak, die absoluut vereist was om met een goed gevoel de rol van "publieke spreekbuis en uithangbord" van de ploeg te kunnen vervullen.

-Dit alles heeft geleid tot een onhoudbaar geworden wanverhouding tussen enerzijds de zware verantwoordelijkheden en verplichtingen die bij cliënt worden gelegd, niet alleen als sporter maar ook en vooral als uithangbord voor de sponsors, en anderzijds het gebrek aan respect en het beknotten van zijn recht op informatie en inspraak, die nochtans onmisbaar zijn om die rol zinvol te kunnen invullen.

-In de rand van het voormelde, moet ook worden gewezen op een nooit opgelost probleem met de performantie van het materiaal, waardoor optimale prestaties en dus een succesvolle uitbouw van de carrière van cliënt uiteraard werden bemoeilijkt. Dit gold des te meer nu vanuit de ploeg strikt verbod werd opgelegd om er correct

over te communiceren, waardoor de perceptie ontstond dat de renners zelf minder presteerden.

Opnieuw geldt dat cliënt, die overigens bij de contractsluiting onder grote tijdsdruk en voor een ultimatum werd geplaatst om voor S C te kiezen, nooit de overeenkomst zou hebben aangegaan indien hij van deze nog steeds onopgeloste situatie op de hoogte zou zijn geweest .

-Verder dient ook te worden gewezen op het gebrek aan aandacht voor de combinatie/cumulatie van het veldrijden met het wielrennen, met de daarmee gepaard gaande bijzondere noden voor cliënt. Deze zware combinatie geschiedt mede in het belang van de sponsoring en dus van de ploeg, maar er wordt onvoldoende rekening gehouden met de verplichtingen van cliënt als veldrijden om hem volgens een realistisch wedstrijd- en stageprogramma in het voorjaar tijdig klaar te maken om ook op de weg op topniveau te kunnen presteren.

Het spreekt voor zich dat ook hier een wezenlijk element van de overeenkomst aan de orde is, dat anders wordt ingevuld dan cliënt bij de ondertekening van de overeenkomst voor ogen had.

-Ook aanvaardt cliënt geenszins dat u hem aansprakelijk zou achten voor het in het gedrang komen van sponsoring, daar waar cliënt juist het management verantwoordelijk acht voor de twijfelachtige en onzekere financiële situatie en toekomst van de ploeg, die reeds oorzaak is geweest van het vertrek van (voor cliënt) zeer belangrijke medewerkers en/of ploegmaten, en ook voor de reeds vernoemde problemen met gebrekkige omkadering en logistiek.

Cliënt heeft, ook voor de sponsors, steeds al zijn mogelijkheden ingezet en meer dan correct gehandeld, terwijl de vroegere hoofdsponsor, V W, uiteindelijk toch heeft afgehaakt omwille van de keuzes en handelwijze van het management, waaromtrent mijn cliënt helaas zoals gezegd geen enkele inspraak heeft gekregen, en die ook aan cliënt zeer tegen zijn zin werden opgedrongen.

De onzekerheid waarin niet alleen de ploeg maar ook de professionele toekomst van cliënt zijn terecht gekomen werd in feite grotendeels daardoor veroorzaakt, zodat het ongehoord is om deze verantwoordelijkheid nu op cliënt te gaan afwentelen.

Besluit

Onze cliënt betwist integraal de inhoud van uw aangetekende brief van 04.09.2018, en stelt vast dat de overeenkomst zoals ze oorspronkelijk werd voorgesteld en bedoeld, door een aanhoudend gebrek aan respect en vertrouwen aan de zijde van S C, op de helling werd

gezet. Eerdere waarschuwingen van cliënt in deze zin hebben voorlopig niets anders opgeleverd dan beloften en een steeds verder escalerende vertrouwensbreuk.

Deze onherstelbare vertrouwensbreuk is inmiddels een vaststaand feit geworden, vooral gelet op de hierboven beschreven ontoelaatbare poging tot benadering en manipulatie ten overstaan van N A, en ten nadele van cliënt.

Een verdere samenwerking werd bijgevolg door u onmiddellijk en definitief onmogelijk gemaakt.

Cliënt beroept zich op een dringende reden/zware fout tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst ten uwen laste.

Deze dringende reden bestaat uit de hierboven beschreven feiten, elk afzonderlijk genomen zoals hoger toegelicht, minstens als een geheel beschouwd.

Cliënt behoudt zich uiteraard alle rechten voor om alle schade, wegens mogelijke inactiviteit, inkomstenderving en imagoschade op u te verhalen.

Alle materialen die cliënt op heden nog in bezit heeft en die toebehoren aan de ploeg zullen door cliënt uiteraard niet langer worden gebruikt, en zullen ter beschikking worden gehouden om ze op uw eerste verzoek te kunnen terugbezorgen.(...)”

Volgens S blijkt uit de chronologische opeenvolging van feiten duidelijk dat de heer V A via de dringende reden een goedkope manier heeft gezocht om zijn arbeidsovereenkomst te verbreken. En dit nadat hij reeds sedert enkele weken herhaaldelijk in de media had meegedeeld dat hij niet langer het voornemen had zijn contract met S te respecteren.

Alleszins hebben de contractverbreking en de daaropvolgende negatieve publieke optredens van de heer V A en zijn raadsman er volgens S toe geleid dat de kandidaat sponsor (R V) niet langer bereid werd gevonden om sponsor van S te worden, en dat ook de relaties met de bestaande sponsors zijn verslechterd. S heeft naar eigen zeggen noodgedwongen haar activiteit als Pro Continentaal Cycling wielerteam moeten stopzetten. Zij heeft haar UCI licentie overgedragen aan het andere Pro Continentale team R, dat haar aanvraag tot het bekomen van een UCI licentie voor 2019 voordien reeds had ingetrokken omdat R de sponsor zou worden van S. S heeft ervoor gezorgd dat haar wielrenners en werknemers die nog onder contract lagen voor 2019 aan de slag konden gaan bij R.

De heer V A had inmiddels ook bekendgemaakt dat hij een contract had gesloten met de WorldTour ploeg J –V (voorheen L –J), zijnde wel degelijk de ploeg met wie hij voordien al een contract had gesloten, dat anders pas vanaf 2020 zou kunnen ingaan, aldus S.

Er kan volgens S geen twijfel over bestaan dat de heer V A met voorbedachten rade een “fake” dringende reden heeft bedacht omdat hij absoluut weg wou, in weerwil van zijn

contractuele verplichtingen, en met een totaal gebrek aan respect voor de mensen die zijn wegcarrière voor hem gelanceerd hebben, en met een totaal gebrek aan verantwoordelijkheid voor alle medewerkers die toen in dienst waren van S.

De heer V A is het hiermee helemaal niet eens. Hij wijst erop dat na het ontslag wegens dringende reden, S meteen ('s nachts) een persbericht verspreidde. Hierin was er, tot drie maal toe, sprake van een eenzijdige verbreking van de overeenkomst door de heer V A, waarbij men ontegensprekelijk bewust verzweeg dat dit geschiedde omwille van een dringende reden. Op die manier leek het alsof de contractbreuk het louter gevolg was van het eenzijdig optreden van de renner en dus geen wettelijke grondslag had. Het was duidelijk de bedoeling om een negatieve perceptie ten aanzien van hem te creëren, aldus de heer V A.

Het weze volgens de heer V A duidelijk dat de bewoordingen gebruikt ter beantwoording van de tendentieuze berichtgeving van S over de contractbreuk, de werkelijkheid geen geweld aandeden en dat S ten onrechte voorhoudt dat de verklaringen werden gedaan *“duidelijk met de bedoeling minstens met als gevolg de reputatie van appellante te schaden”*. Zeer misplaatst is er zelfs sprake van een *“mediastrategie”* van de heer V A en zijn raadsman die *“manifest tot doel (had) het voortbestaan van S in het gedrang te brengen en alzo te verhinderen dat hij in rechte zou kunnen worden aangesproken voor de onterechte verbreking van zijn arbeidsovereenkomst”*... S lijkt van oordeel te zijn dat enkel zij mag communiceren naar de publieke opinie, aldus de heer V A. De heer V A heeft naar eigen zeggen de gepaste terughoudendheid aan de dag gelegd en gezwegen over het zeer laakbare en strafbare gedrag van de heer N, ofschoon hij dit perfect had kunnen melden.

Op 5 oktober 2018 werd er door S overgegaan tot dagvaarding.

2. beoordeling

2.1. het ontslag om dringende reden

2.1.1. vonnis a quo en grieven

De eerste rechters waren van oordeel dat het ontslag om dringende reden tijdig en regelmatig werd gegeven. Zij waren van oordeel dat de vertrouwensband werd geschonden door de werkgever die poogde een andere werknemer, zijnde N A, een schriftelijke verklaring te laten afleggen, in strijd met de werkelijkheid, over zijn samenwerking met de heer V A waarbij hij onder druk werd gezet door hem een bepaald voordeel te willen

voorstellen. Een dergelijk gedrag is volgens de eerste rechters strijdig met de plicht te goeder trouw te handelen die zich aan eenieder opdringt. Dit rechtvaardigde volgens de eerste rechters de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 35 Arbeidsovereenkomstenwet.

De eerste rechters verklaarden de vorderingen van S ongegrond en veroordeelden S tot betaling van een rechtsplegingsvergoeding van 18.000,00 euro.

De tegenvordering van de heer V A, strekkende tot het bekomen van twee premies van 5.000,00 euro voor respectievelijk een ritoverwinning en het eindklassement in de R v D , werd wegens gebrek aan bewijs eveneens ongegrond verklaard.

S gaat niet akkoord met het vonnis van de eerste rechters. Volgens S is de heer V A een verbrekingsvergoeding verschuldigd, provisioneel begroot op 1.090.846,12 euro bruto, en een vergoeding wegens rechtsmisbruik en/of misbruik van ontslagrecht provisioneel begroot op 1,00 euro bruto.

De heer V A van zijn kant tekende wat de afgewezen tegenvordering betreft, incidenteel beroep aan.

Als gevolg hiervan breidde S haar vordering uit, waar zij in ondergeschikte orde, indien het arbeidshof de tegenvordering van de heer V A zou toekennen, verzoekt de heer V A te veroordelen tot betaling van een verbrekingsvergoeding provisioneel begroot op 1.103.730,74 euro.

S roept 11 middelen in. De heer V A heeft deze in zijn conclusies in dezelfde volgorde besproken.

Het arbeidshof zal hieronder de ingeroepen middelen bespreken in de volgorde die het meest aangewezen is.

2.1.2. middel één en twee: tijdigheid en nauwkeurigheid van het ontslag om dringende reden

2.1.2.1. Artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt:

“Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

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

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 drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.”

Het is dus in casu de heer V A die moet bewijzen dat hij de termijn voorzien in artikel 35, derde en vierde lid heeft geëerbiedigd (artikel 35, laatste lid Arbeidsovereenkomstenwet).

Dat de feiten die worden ingeroepen voor een ontslag om dringende reden niet langer dan drie werkdagen mogen gekend zijn, betekent niet dat ze niet langer dan drie dagen mogen gebeurd zijn. De ontslaggevende partij moet dan wel bewijzen welke omstandigheden voor gevolg hadden dat de feiten haar pas sinds ten vroegste drie werkdagen voor het ontslag ter kennis kwamen.

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

Het is de persoon of het orgaan bevoegd om ontslag te geven die voldoende kennis moet hebben van de feiten die een grond vormen tot ontslag wegens dringende reden opdat de termijn van drie werkdagen zou beginnen te lopen.

Kennisgeving van de reden impliceert verder dat de ingeroepen motieven met de grootste nauwkeurigheid en precisie vermeld moeten worden. De dringende reden ter verantwoording van het ontslag moet in de kennisgeving zodanig worden omschreven dat de ontslagen partij op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat de rechter het ernstig karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde reden is als de reden die voor hem wordt ingeroepen (vgl. Cass. 2 juni 1976, RW 1976-77, 1022; Cass. 27 februari 1978, RW 1978-79, 331; Cass. 24 maart 1980, Pas., I, 900; Arbh. Gent 9 februari 1987, TGR 1987, 141; Arbh. Gent 24 maart 1989, TGR 1989, 84; Arbh. Gent 14 mei 2001, A.R. nr. 103/00, *onuitgeg.*). De omschrijving van de dringende reden zal geacht worden formeel in orde te zijn als ze op onmiskenbare wijze de betwiste tekortkomingen omschrijft. Een vage en onnauwkeurige betekening van de redenen die het ontslag moeten rechtvaardigen, wordt gelijkgesteld met het ontbreken van een betekening (vgl. Arbh. Gent 9 februari 1987, TSR 1987, 141).

Wanneer de feiten die dagtekenen van 3 of minder dan 3 werkdagen voor het ontslag wegens dringende reden, niet als een fout worden beschouwd, hoeft de rechtbank de feiten die dagtekenen van meer dan 3 werkdagen voor het ontslag niet te onderzoeken, aangezien die feiten geen invloed kunnen hebben op de ernst van een gedrag dat immers toch niet als fout wordt aangemerkt (Cass. 27 november 1989, *RW* 1989-90, 1260; Cass. 11 september 2006, S.05.100.F, *JTT* 2007, afl. 965, 5 noot; Arbh. Brussel 10 december 2014, *JTT* 2015, afl. 1211, 99). Hetzelfde geldt indien het door de werkgever aan de werknemer verweten feit, dat 3 of minder werkdagen aan het ontslag om dringende redenen voorafgaat, niet bewezen is (Cass. 2 december 1996, *JTT* 1997, 129).

Algemeen wordt aangenomen dat vroegere feiten die op zichzelf het ontslag om een dringende reden niet meer kunnen verantwoorden, ingeroepen kunnen worden om de ernst van het feit waarvoor ontslag om dringende reden gegeven wordt, toe te lichten. Het feit dat het ontslag zonder opzegging rechtvaardigt, is immers het feit dat vergezeld is van alle omstandigheden die het de aard van een dringende reden kunnen geven. Voor het in aanmerking nemen van de aangevoerde vroegere omstandigheden is niet vereist dat de als dringende reden ingeroepen feiten op zichzelf reeds een ernstige tekortkoming uitmaken aangezien het mogelijk is dat ze slechts een dringende reden tot onmiddellijk ontslag uitmaken, door ze te beschouwen in het licht van de voorheen voorgevallen feiten die als verzwarende omstandigheid zijn aangevoerd.

Het is de partij die een dringende reden inroept die hiervan het bewijs moet leveren (zie C. BOSSE, *Bewijslastverdeling in het Belgische arbeidsrecht*, *RW* 2000-01, 609 e.v. en artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet).

Het is dus in casu de heer V A op wie de bewijslast rust zowel van de tijdigheid als van de gegrondheid van het ontslag om dringende reden.

2.1.2.2. De brief houdende kennisgeving van de beweerde dringende reden bevat volgens S geen enkele aanwijzing van de datum waarop de vermeende feiten zich zouden hebben voorgedaan noch wanneer de heer V A er kennis van zou gekregen hebben. In de passage uit de brief, die door de eerste rechter werd weerhouden, blijkt niet de datum van de beweerde feiten en de datum van kennisname ervan, noch door wie de beweerde feiten zouden gepleegd zijn, noch wat de feiten precies inhielden, aldus S.

2.1.2.3. De redenering van S in verband met de **tijdigheid** van het ontslag kan niet worden gevolgd.

Uit de brief van de raadsman van de heer V A van 17 september 2018 blijkt immers zeer duidelijk dat de heer V A in het weekend van 15-16 september 2018 kennis kreeg van het beweerde “hoofdfact” dat ingeroepen wordt. Dit blijkt duidelijk uit volgende alinea’s:

"(...) Cliënt leidt uit de aangetekende zending af dat u heeft gekozen voor de "aanval als beste verdediging", om uw eigen grove tekortkomingen en onaanvaardbare handelwijze ongestraft te kunnen verderzetten.

*U weet immers zeer goed dat cliënt meerdere ernstige tekortkomingen in uw hoofd kan aanbrengen zoals hierna omstandig zal worden toegelicht. Cliënt is bovendien **tijdens het afgelopen weekend op de hoogte gebracht van absoluut ontoelaatbare praktijken die u toepast, hetgeen iedere samenwerking verder volstrekt onmogelijk maakt**, ik licht dit hierna verder toe.*

(...)

Thans, en dit slaat werkelijk alles, verneemt cliënt dat u het vertrek van N

A tracht voor te stellen alsof cliënt en N A in onmin gevallen zouden zijn en dat het gedrag van cliënt zelfs aan de basis zou liggen van het vertrek van A. U hebt dit willen doen door A te chanteren. A werd immers verzocht een vals document op te stellen, waarin het gedrag van cliënt en beweerde onenigheid tussen cliënt en N A (in strijd met de waarheid) als basis van het opstappen van A zou vermeld worden. "In ruil" voor deze onjuiste verklaring zou N A dan niet langer aan zijn contract worden gehouden, en zou hij zijn arbeidsovereenkomst zonder opzeg- of verbrekingsvergoeding kunnen beëindigen, zonder het risico van een procedure. Van deze zeer ernstige feitelijkheid overlegt cliënt mij het bewijs. Met andere woorden moet cliënt vaststellen dat u als werkgever poogt om een misdrijf te laten plegen, namelijk een valsheid in geschrifte, om de rechten van cliënt aan te tasten en hem in een slecht daglicht te stellen.

Dit is voor een werkgever ongehoord en onaanvaardbaar en betekent, noch min noch meer, dat cliënt geen enkel vertrouwen meer kan hebben in u als werkgever.

Dit voorval maakt m.a.w. iedere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk, zeker wanneer men het ziet in de bestaande context van het vertrek van alle belangrijkste sleutelmedewerkers en teamleden uit de ploeg.

Cliënt is onthutst en kan een dergelijk onethisch optreden niet verdragen.

Nu begrijpt cliënt ook zeer goed waarom u hem op het einde van vorige week tot in het weekend zwaar onder druk hebt gezet om akkoord te gaan met de betaling van een verbrekingsvergoeding van niet minder dan 800.000,00 euro.

Cliënt voelt zich behandeld als een stuk koopwaar waarmee u (o.a. bij sponsors) marchandeert en onderhandelt, gebruik makend van oneerbare technieken die cliënt nooit had durven vermoeden toen hij met u een contract aanging.

Het voornoemde feit vormt overigens slechts het triest culminatiepunt van een hele reeks van andere grove tekortkomingen in uw hoofd. (...)" (markering door het arbeidshof)

Het is duidelijk dat de vermelding "thans" verwijst naar de passage "Cliënt is bovendien tijdens het afgelopen weekend op de hoogte gebracht van absoluut ontoelaatbare praktijken die u toepast."

Het is ook duidelijk dat “*het afgelopen weekend*” het weekend van 15-16 september 2018 is, daar de brief gedateerd is op 17 september 2018.

Uit de ontslagbrief blijkt dus duidelijk dat het in het weekend van 15 -16 september 2018 zou zijn geweest dat de heer V A kennisnam van het beweerde feit dat S de heer N A onder druk zou hebben proberen te zetten om in strijd met de waarheid een negatieve verklaring af te leggen lastens de heer V A.

Ten overvloede weze opgemerkt dat blijkt uit de andere stukken van het dossier dat de kennisname zich meer specifiek voordeed op 15 september 2018. Terecht stelt de heer V A hier dat men zich op later bekomen bewijsmiddelen mag beroepen tot bewijs van de als dringende reden ingeroepen feiten.

Het ontslag om dringende reden van 17 september 2018 vond dan ook plaats binnen de termijn van drie werkdagen vanaf de kennisname van het beweerde feit en is dus **tijdig** gegeven.

Terecht stelt de heer V A ter zake dat het verweer van S hier niets te maken heeft met de tijdigheid van het ontslag maar wel met de waarachtigheid van het ingeroepen feit.

Uiteraard dient dit beweerde feit om het ontslag om dringende reden te kunnen rechtvaardigen wel bewezen te zijn (zie ook hieronder).

2.1.2.4. S betwist ook de **nauwkeurigheid** van het ontslag om dringende reden. Echter het arbeidshof stelt vast dat de redenen voor het ontslag om dringende reden in de brief dd. 17 september 2018 wel degelijk zodanig worden omschreven dat S op de hoogte wordt gebracht van de haar verweten tekortkomingen en dat ook het arbeidshof het ernstig karakter van de aangevoerde reden kan beoordelen en kan nagaan of het dezelfde reden is als de reden die voor haar wordt ingeroepen. Dit is zeker en vast ook het geval voor het beweerde feit waarvan de heer V A kennis zou hebben genomen in het weekend van 15-16 september 2018, en waaraan de tijdigheid van het ontslag is gekoppeld. Het arbeidshof verwijst naar hetgeen geciteerd werd uit de ontslagbrief onder punt 2.1.2.3.

Het is duidelijk wat wordt verweten (het onder druk zetten door de heer N N van de heer N A om een onjuiste negatieve verklaring lastens de heer V A af te leggen) en aan wie (de brief is gericht aan de werkgever in de persoon van de heer N N en de heer C C).

Reeds op 19 september 2018 antwoordde de raadsman van S aan de raadsman van de heer V A : “*In het bijzonder betwist cliënte nadrukkelijk de aantijging dat N N de heer N A zou hebben gechanteerd om een vals document op te stellen*” (stuk 13 van S). S wist dus duidelijk aan wie de feiten werden verweten.

De beweerde vaagheden waarnaar S verwijst, doen hieraan geen afbreuk, evenmin als de andere argumentatie van S daaromtrent. Dit te meer aangezien S niet ontkent dat de heer N N aan de heer N A vroeg om een verklaring af te leggen, maar weliswaar voorhoudt dat hij niet vroeg om een verklaring af te leggen *in strijd met de waarheid* (zie ook hieronder).

Naar het oordeel van het arbeidshof zijn de redenen voor het ontslag, inclusief de “hoofdrede” waarvan de kennisname zich binnen de driedagentermijn bevindt, wel degelijk **voldoende nauwkeurig** weergegeven.

2.1.3. middel 3: met getuigenissen, getuigenverhoor en andere bewijsmiddelen kan volgens S niet worden verholpen aan de onnauwkeurige kennisgeving van de dringende reden

middel 4: de heer V A levert volgens S niet het bewijs van de andere door hem als dringende reden ingeroepen feiten

Het derde middel van S, namelijk dat aan de onnauwkeurige kennisgeving niet kan worden verholpen met getuigenissen, getuigenverhoor en andere bewijsmiddelen, is gelet op wat werd geoordeeld onder punt 2.1.2. verder niet relevant, al merkt het arbeidshof op dat de kennisgeving mag worden vervolledigd met verwijzing naar andere elementen, voor zover het geheel de mogelijkheid biedt met zekerheid en nauwkeurigheid de motieven die aanleiding gaven tot het ontslag te beoordelen (vgl. rechtspraak waarnaar verwezen wordt in VAN EECKCHOUTTE Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities, Wolters Kluwer Belgium, Mechelen, 2020, nr. 4474).

Ook het vierde middel is hic et nunc niet relevant gezien het arbeidshof de vroegere feiten niet dient te onderzoeken indien het feit dat zich binnen de driedagentermijn situeert op zich reeds volstaat om het ontslag om dringende reden te verantwoorden, wat dus eerst moet worden onderzocht.

Daarvoor dient te worden nagegaan of het ingeroepen “hoofdfeit” zich wel degelijk heeft voorgedaan zoals door de heer V A wordt voorgehouden, wat ressorteert onder het vijfde en zesde middel van S.

2.1.4. middel 5: de bewering dat de heer N N de heer N A chanteerde om, in ruil voor een praktisch voordeel, een valse bezwarende verklaring af te leggen is onjuist, minstens niet bewezen

middel 6: de eerste rechter was ten onrechte van oordeel dat de getuigenverklaringen, waarmee S aantoonde dat N A meermaals had verklaard problemen te hebben in de samenwerking met geïntimeerde, feiten betreft die niet aan het ontslag om dringende reden ten grondslag liggen

2.1.4.1. vooraf

Het vijfde en zesde middel van S hebben betrekking op de vraag of het beweerde feit waarvan de heer V A kennisnam op 15 september 2018, bewezen is.

Hierboven werd al beslist dat de kennisgeving wel degelijk voldoende nauwkeurig was.

Het is aan de heer V A om dit feit te bewijzen.

De heer V A vat dit feit, waarvan hij kennis zou hebben gekregen op 15 september 2018, samen als volgt (zie syntheseconclusie pagina 46 en 47 van de heer V A):

“In dit telefoongesprek stelde N A dus onomwonden dat N N, zaakvoerder van S C die tevens volledige vertegenwoordigingsbevoegdheid bezat (zie de statuten), had voorgesteld hem een aangetekend schrijven te richten met bezwarende verklaringen ten aanzien van conculant als reden voor het stopzetten van de samenwerking, teneinde een onmiddellijke beëindiging van zijn eigen overeenkomst te bekomen, welke verklaring ten goede zou komen aan appellante in een eventueel proces tegen conculant.”

“Met andere woorden : de zaakvoerder van appellante chanteerde de coach van conculant en zette hem hierbij aan om een misdaad te plegen, te weten het begaan van een valsheid in geschriften. Hierdoor is de werkgever, als aanzetter in de zin van art. 66 Strafwetboek, schuldig aan een poging tot het plegen van een valsheid in geschriften (art. 52 SW juncto art. 196 SW).”

(pagina 47 conclusies van de heer V A)

In de ontslagmotiveringsbrief wordt dit feit als volgt omschreven:

“(…) Thans, en dit slaat werkelijk alles, verneemt cliënt dat u het vertrek van N A tracht voor te stellen alsof cliënt en N A in onmin gevallen zouden zijn en dat het gedrag van cliënt zelfs aan de basis zou liggen van het vertrek van A. U hebt dit willen doen door A te chanteren. A werd immers verzocht een vals document op te stellen, waarin het gedrag van cliënt en beweerde onenigheid tussen cliënt en N A (in strijd met de waarheid) als basis van het opstappen van A zou vermeld worden. "In ruil" voor deze onjuiste verklaring zou N A dan niet langer aan zijn contract worden gehouden, en zou hij zijn arbeidsovereenkomst zonder opzeg- of verbrekingsvergoeding kunnen beëindigen, zonder het risico van een procedure. Van deze zeer ernstige feitelijkheid overlegt cliënt mij het bewijs. Met andere woorden moet cliënt vaststellen dat u als werkgever poogt om een misdrijf te laten plegen, namelijk een valsheid in geschrifte, om de rechten van cliënt aan te tasten en hem in een slecht daglicht te stellen. Dit is voor een werkgever ongehoord en onaanvaardbaar en betekent, noch min noch meer, dat cliënt geen enkel vertrouwen meer kan hebben in u als werkgever.”

Uit het feit dat volgens de heer N A, de heer N N diens vertrek zou trachten voor te stellen alsof de heer V A en N A in onmin gevallen zouden zijn en dat het gedrag van de heer V A zelfs aan de basis zou liggen van het vertrek van de heer N A, leidt de heer V A af dat hier sprake is van chantage, een misdrijf, valsheid in geschrifte. Volgens de heer V A werd immers aan de heer N A gevraagd om een verklaring af te leggen die niet strookte met de waarheid. Hij dicht de heer N N dus **ongeoorloofde motieven** toe.

Essentie van de zaak is de vraag of de heer N N aan de heer N A gevraagd heeft om iets op papier te zetten **dat niet met de waarheid strookte** en de heer N A daarbij **onder druk zette**.

2.1.4.2. bewijsstukken van de heer V A

De heer V A legt volgende bewijsstukken voor:

- een e-mail van de heer N A aan de heer V A dd. 17 september 2018 (stuk 3 van de heer V A):

"Hey W,

Ja klopt, ik was gisteren op de koers. Maar ben op tijd vertrokken, want het zijn tegenwoordig allemaal vervelende situaties binnen de ploeg. Je weet dat ik vorige week mijn ontslag heb gegeven, ik had daarvoor contact met N , en die vroeg mij in mijn motivatie brief te vermelden dat mijn reden van ontslag te maken had met jou dat met jou niet meer valt samen te werken. Ik heb met jou 3 fantastische jaren meegemaakt, dus zie helemaal geen reden om dat te doen en wil mij ook helemaal uit deze situatie tussen jullie houden. Ik hoop echt dat je er snel uit komt en dat je je terug kan concentreren op je koersen. Als ik met iets kan helpen hoor ik het wel.

Veel succes in volgende week!"

Volgens de heer V A wordt een en ander bevestigd door het feit dat N A deze feiten ook telefonisch vermeld zou hebben tegenover derden, meer bepaald tijdens een conference call met G V, N D, T S en B d R, die hieromtrent een verklaring aflegden (stuk 27, 28 en 34 van de heer V A).

Echter is in voormelde e-mail van de heer N A dd. 17 september 2018, die zich situeert ten tijde van de ingeroepen feiten, vooreerst nergens sprake van het zetten van druk, chantage of een beloofd voordeel. In deze e-mail van de heer N A, ontwaart het arbeidshof evenmin het bewijs van het feit dat de heer V A aan S verwijt namelijk een poging om de heer N A ertoe aan te zetten om een valse verklaring af te leggen lastens de heer V A. Het is niet omdat de heer N A drie fantastische jaren zou hebben meegemaakt met de heer V A, dat hij zich niet op meerdere momenten negatief zou hebben uitgelaten over hun samenwerking (zie ook hieronder) – wat in deze e-mail in het midden wordt gelaten. De diplomatische

bewoordingen van deze e-mail geven aan dat de heer N A dit ten overstaan van de heer V A liever niet toegaf. Dezelfde redenering geldt voor zijn uitlatingen tijdens de conference call.

Het is duidelijk, en dit wordt door de heer N A ook letterlijk zo weergegeven, dat hij zich helemaal buiten deze situatie wilde houden.

Desondanks heeft hij nadien op vraag van de heer V A nog een uitgebreidere verklaring afgelegd.

- verklaring van de heer N A dd. 16 april 2019 en (handgeschreven hernomen) dd. 16 augustus 2019 (stukken 11 en 26 van de heer V A)

Hieruit kan volgende relevante passage worden weerhouden:

"(...) Toen ik N N aansprak over mijn gepland vertrek wees hij mij er telefonisch op dat ik contractueel gebonden was door een opzegtermijn van 3 maanden. Het cross-seizoen was juist begonnen en ik zag het niet zitten om nog tot het einde van het jaar elk weekend op twee crossen aanwezig te zijn. N N heeft mij toen gezegd dat ik ook onmiddellijk kon stoppen per aangetekend schrijven met motivatie. Hij vroeg waarom ik zou stoppen, ik heb toen letterlijk geantwoord met de komst van mijn dochter, en om meer vrije tijd te hebben voor mijn gezin. Hij vroeg me evenwel om in de motivatie te melden dat de reden de verandering van W karakter was. Het moest overkomen alsof W V A de reden van mijn vertrek vormde, waarop ik letterlijk heb geantwoord dat ik in dit verhaal niet wil meegaan.

N N zei mij dat hij die brief dan eventueel zou kunnen gebruiken wanneer het tot een proces zou komen met W V A.

ik heb aan N N gezegd dat ik dat onmogelijk kon doen omdat ik drie goede jaren had gehad met W V A en dat nu onmogelijk van mij verwacht kon worden dat ik zou schrijven dat ik niet meer overeen kwam met W en er niet meer kon mee samenwerken. Ik heb aan N N nog gezegd: "Allez N, wat vraagt gij mij nu?", waarop hij mij antwoordde: "dan gaat ge toch uw drie maanden opzeg moeten uitdoen".

Ik vond dit beneden alle peil, ik kon niet ingaan op de vraag om een onjuiste verklaring af te leggen ten nadele van iemand met wie ik 3 jaar zonder problemen had samengewerkt en samen mooie resultaten heb geboekt.(...)"

Hier verklaart de heer N A voor het eerst dat ondanks het feit dat hij aan de heer N zou meegedeeld hebben dat de reden voor zijn stopzetting enkel de geboorte van zijn dochter en meer tijd voor zijn gezin was, de heer N hem zou gevraagd hebben om als reden de verandering van het karakter van de heer V A te vermelden. Dit is echter een gang van zaken die niet in de ontslagbrief vermeld werd.

Ook verklaart de heer N A hier dat de heer N N zou te kennen gegeven hebben dat hij geen opzegtermijn in acht zou moeten nemen in ruil voor die verklaring, al is er ook hier geen sprake van enige "druk" of "chantage" maar van het simpelweg naleven van zijn contractvoorwaarden door de heer N A.

2.1.4.3. bewijsstukken van S

Volgens S wilde de heer N N helemaal geen onjuiste verklaring laten afleggen door de heer N A.

Om aan te tonen dat zulks niet het geval was, legt S een aantal getuigenverklaringen voor waaruit volgens haar blijkt dat de heer N A meermaals in hun bijzijn verklaarde dat hij het samenwerken met de heer V A niet meer zag zitten.

De eerste rechters hebben deze verklaringen terzijde geschoven om reden dat deze feiten zouden betreffen die niet ten grondslag lagen aan het ontslag om dringende reden.

Deze redenering kan niet worden bijgetreden.

Of de heer N N nu al dan niet aan de heer N A vroeg om een verklaring af te leggen in strijd met de waarheid, is wel degelijk essentieel voor de beoordeling van de zaak. Indien er immers geen ongeoorloofde vraag/intentie in hoofde van de heer N N aanwezig was, dan is dit van belang voor de beoordeling van de ernstige fout die hem wordt verweten.

Aldus is het wel degelijk relevant of heer N A al eerder liet blijken dat er problemen waren in de samenwerking met de heer V A. Indien dit het geval was, dan kan aan de heer N N niet worden verweten dat hij N A vroeg om op papier te zetten dat dit aan de basis van zijn vertrek lag. Het stond de heer A dan vrij om hier al dan niet op in te gaan – wat hij in casu dus niet gedaan heeft.

S legt een verklaring voor van de heer N N (stuk 50 van S). De heer V A merkt hieromtrent op dat de heer N N er als betrokken partij alle belang bij heeft om dergelijke verklaring af te leggen, en dat het niet opgaat dat de heer N N de heer N A tracht woorden in de mond te leggen terwijl hij er kennelijk zelf niet in slaagt om een schriftelijke verklaring te bekomen van de heer N A zelf. Volgens de heer V A gaat het over loutere beweringen die in strijd zijn met de verklaring van de heer N A zelf.

S legt verder volgende getuigenverklaringen voor:

- getuigenverklaring van de heer P T, voormalig zakenpartner van N A (stuk 52 van S):

*“Daar ik sinds 2014 zakenpartner en vennoot was met Dhr. A N en samen met hem een fietsenzaak uitbaatte kwam wielrennen in zijn algemene vorm bijna dagelijks ter sprake, alsook de werking van de ploeg waar dhr. A een job als ploegleider uitoefende. Het moet rond juli/augustus 2018 zijn geweest **dat Dhr. A mij vrijwel dagelijks in het bijzijn van enkele werknemers en klanten zijn ongenoegen uitte over de samenwerking met Dhr. V A W. Zo vertelde hij bijvoorbeeld dat hij niet langer met Dhr. V A wou samenwerken omdat hij niet wil***

luisteren en toch alleen maar zijn zin deed en hij naast zijn schoenen is b(eg)innen lopen. Hij was ook niet welkom in de mobilhome van Dhr. V A, hij kwam zijn beloftes niet na tov. de sponsors,...kortom een verdere samenwerking zag Dhr. A niet zitten en hierdoor zou hij zijn ontslag aanbieden bij Dhr. N N."

(markering door het arbeidshof)

- getuigenverklaring van de heer W C (stuk 44 van S):

*"Ik ben als pers- en communicatieverantwoordelijke bij S C, het team van N N, terecht gekomen in 02/2018. Gaandeweg leer je de geplogenheden van de functie kennen en schep je een band met de collega's. Met sommigen gaat dat sneller dan bij anderen. Sommigen zetten een muur op en houden het afstandelijk en zakelijk. W V A is zo iemand. Dat is zijn goed recht. Het leek voor mij, en voor de andere collega's niet-renners, haast onmogelijk om echt tot bij hem door te dringen. Alles - en dan gaat het hier over zaken binnen mijn werkdomein - gebeurde op zijn voorwaarden. (...) Ik geef nog een ander voorbeeld om aan te tonen dat ik moeilijk vat op hem kreeg. Nadat hij in D d V in botsing was gekomen met een seingever, stelde ik na de wedstrijd, in de teambus in bijzijn van o.a. teammanager en ploegleider, voor om even publiekelijk iets te zeggen, dat hij hoopte dat hij in orde was of zo. W lachte het meteen weg en zei op mijn vraag ("Ga je iets zeggen?") : "dat hij een vuile klootzak is.." Op die manier zat hij ongetwijfeld nog met de (tegenvallende) wedstrijd in z'n gedachten, maar het is wel tekenend. Ik had het gevoel dat vanaf de zomer andere collega's (staf en renners) zijn houding ook niet meer zo apprecieerden. Hij stelde zich boven de groep, of alleszins erbuiten. **Zo gaf N A, die toch lange tijd intensief met hem heeft samengewerkt, tijdens de T d W meermaals aan dat hij teleurgesteld was in W omdat hij hem bijna niet meer hoorde, en dat hij hem niets meer te leren heeft.** Ik had de indruk van de meeste collega's dat ze tegen die tijd allemaal wel bepaalde frustraties hadden jegens zijn houding."*

(markering door het arbeidshof)

- getuigenverklaring van de heer G B, verzorger (stuk 38 van S):

*"Later op het seizoen kwam dan de geruchtenmolen op gang en dat ging van: hij gaat bijtekenen, hij gaat niet blijven, zijn contract gaat worden verlengd, etc etc. Mijn collega's en ik wisten dat W nog een contract van één jaar had en wij dachten dat hij dit wel zou respecteren. Op zondag 2 september 2018 verklaarde W dan voor de wedstrijd A P E dat het niet de bedoeling was om mee in het verhaal te stappen met de fusie tussen R en S C. Hij verklaarde dit in een interview voor TV. In de teambus bij het omkleden hoorde ik W in het bijzijn van de renners zeggen: "Dit is de laatste maal dat ik in dit truitje rij." Oei, dat komt hier niet goed dacht ik toen al. In de wedstrijd zelf bij de bevoorrading kregen mijn collega en ik plots een WhatsApp bericht van N A, ploegleider van dienst die dag. "Jongens, ik moet zeggen van W dat jullie de drinkbussen vol moeten doen." Vol ongeloof keken mijn collega en ik mekaar aan en dachten toen beiden: "Dit heb ik nog nooit meegemaakt." Ik was er niet goed van. **Toen ik na de wedstrijd N A hierover aansprak zei hij in het bijzijn van nog andere personeelsleden, "Mannen, met die jongen valt niet meer samen te werken."** W is na de wedstrijd vertrokken en ik heb hem sindsdien niet meer gehoord. Ik vind het spijtig want ik had mij dit avontuur anders voorgesteld. Ik ben niet boos maar wel enorm ontgoocheld. Het ergste van al is dat door deze éézijdige verbreking van het contract er weken en weken onzekerheid is geweest of de fusie wel zou doorgaan uberhaupt dat*

er nog wel een wielerploeg zou bestaan. Kan je je voorstellen dat er door deze verbreking van het contract plotseling tientallen mensen geen werk meer moesten hebben?"

(markering door het arbeidshof)

- getuigenverklaring van S P, die geregeld op evenementen kwam helpen als vrijwilliger (stuk 51 van S):

"Op elk evenement van de ploeg kwam ik graag als vrijwilliger mee helpen. Op 16/12/2017 was ik op de S te aanwezig om te helpen op de VIP van C-C tijdens het CX-seizoen. Af en toe werd daar een truitje verloot van W V A via de nummering op de toegangsbandjes. Meestal zorgde K C op voorhand voor de truitjes met handtekening. Op één of ander manier was het K C niet gelukt om ons er op voorhand te bezorgen. Geen probleem dacht ik, een handtekening kan snel gezet worden aan de camper na de wedstrijd. Ik sprak N A aan met de vraag of hij dat snel kon doen vermits hij toch naar de camper ging gaan. Hij antwoorde: "Als jij dat geregeld krijgt, veel succes. Ik vraag aan die gast niks meer, ik heb er mijne buik van vol." Vervolgens ben ik maar zelf naar de camper gegaan. De entourage van W was er zijn fiets aan het kuisen (K C + ouders W & S D B, K C ken ik goed en vroeg of hij dit snel kon vragen. Uit respect ben ik niet achter zijn afspanning van de camper gekropen. K C liet al uitblijken dat W hier niet echt voor in de stemming zou zijn. Het was ijskoud buiten en besliste dan maar even te wachten tot W zelf uit zijn camper zou komen. Na +/- een uur en een bezoek van zijn manager (J v.d. B) kwam hij uit de camper en tekende duidelijk tegen zijn zin het truitje. Enkele maal al meegemaakt dat W na de wedstrijd niet naar de tent wil komen en wou het risico op geen gesigneerd truitje niet lopen. Achteraf is hij nog wel naar de tent gekomen en toen hij binnenkwam zei hij tegen ons (vrijwilligers inkom): "5 min en niet langer en geen meet&greet met foto's" Persoonlijk vind ik dit zeer onrespectvol naar sponsors toe die het voor hem mogelijk maken om deze sport te beoefenen en ervoor zorgen dat dit werk is en geen hobby."

- getuigenverklaring van N B, die één van de verzorgers was in het wielerteam (stuk 66 van S):

"Meerdere malen heb ik de Heer A N horen zeggen dat werken met de Heer V A W niet te doen was.

26 december 2017 herinner ik mij nog goed. W V A is na de wedstrijd bij de sponsors (sic) gekomen en toen is A N tegen mij beginnen klagen over de attitude van V A W en dat hij er niks goed kan voor doen en hij het beu was met zijn grillen.

*Een andere keer dat ik nog goed herinner is op de vooravond van de R v V met name 31 maart 2019 in H V D V in . Toen heeft N A constant zitten klagen over hoe een moeilijk mens W V A was en dat hij er alles voor deed maar niks terug kreeg enkel tegenwerking en hij verwoorde ook dat W V A het succes naar zijn hoofd was gestegen. ***Er zijn nog zoveel meer voorbeelden van het geklaag van N A over W V A maar deze twee malen zijn mij bijgebleven omdat het zo uitdrukkelijk was.***" (markering door het arbeidshof)*

2.1.4.4. beoordeling

In beginsel hebben getuigenissen, net als feitelijke vermoedens, een zogenaamde “vrije bewijswaarde”. De rechter beoordeelt hun bewijswaarde dus soeverein, wat betekent dat hij afhankelijk van het geval geen of meer geloofwaardigheid aan de ene of andere verklaring kan hechten. Dat beginsel vindt zijn grondslag in de leer van de innerlijke overtuiging. Aangezien sinds de invoering van de schriftelijke getuigenverklaringen in het Ger.W. (art. 961/2 Ger.W) zowel de schriftelijke verklaring als het mondelinge getuigenverhoor een vrije bewijswaarde hebben, staan ze juridisch-theoretisch qua bewijswaarde op een gelijke hoogte. (vgl. Prof. dr. Ilse Samoy en drs Wannes Vandenbussche, *Schriftelijk en getuigenbewijs. “Wanneer niets is wat het lijkt” Over schriftelijk bewijs, bewijsovereenkomsten en de nieuwe wetgeving inzake de schriftelijke getuigenverklaring*).

Aldus moet de geloofwaardigheid en de bewijswaarde van de verklaringen die in casu voorliggen in concreto worden getoetst.

Volgens de heer V A is de heer N A de enige persoon die in casu een geloofwaardige verklaring kan afleggen.

Wat de verklaringen van de heer N A betreft, is het arbeidshof van oordeel dat aan de e-mail van 17 september 2018, hetzij in tempore non suspecto, de meeste geloofwaardigheid moet worden gehecht en dat het aangewezen is om daarop voort te gaan voor de beoordeling van het dossier.

Uit het dossier blijkt immers dat nadien in de loop van de procedure de heer N A door beide partijen benaderd is om in hun voordeel een (uitgebreidere) verklaring af te leggen. Het is duidelijk dat de heer N A hier in een netelige positie terechtgekomen is, te meer daar hij van in het begin aangaf dat hij er tussenuit wilde blijven. Naar het oordeel van het arbeidshof moet de geloofwaardigheid en objectiviteit van de in de loop van de procedure nog bijgebrachte uitgebreidere verklaringen van de heer N A genuanceerd worden en moet zoals gezegd teruggevallen worden op zijn e-mail van 17 september 2018.

In de e-mail dd. 17 september 2018, die zich situeert ten tijde van de ingeroepen feiten, ontwaart het arbeidshof zoals gezegd niet het bewijs van het feit dat de heer V A aan S verwijt namelijk een poging door de heer N N om de heer N A er onder druk toe aan te zetten om een valse verklaring af te leggen lastens de heer V A.

Er blijkt uit deze e-mail dat de heer N N vroeg aan de heer N A om *“in mijn motivatie brief te vermelden dat mijn reden van ontslag te maken had met jou dat met jou niet meer valt samen te werken.”*

Dat de heer N A zich negatief had uitgelaten over de heer V A en meermaals in het bijzijn van getuigen zegde dat met de heer V A niet meer viel samen te werken, blijkt uit meerdere

getuigenverklaringen (zie onder punt 2.1.4.3), waarbij het arbeidshof geen redenen heeft om te twijfelen aan de geloofwaardigheid ervan. De heer T verklaarde zelfs “(...) kortom een verdere samenwerking zag Dhr. A niet zitten en hierdoor zou hij zijn ontslag aanbieden bij Dhr. N N.”

S licht hier toe dat de heer N N deze verklaring vroeg om niet weer het verwijt te krijgen dat hij de ploegleider van de heer V A zou ontslagen hebben.

In de gegeven omstandigheden kan aan de heer N N niet ten kwade worden geduid dat hij aan de heer N A vroeg om op papier te zetten dat hij de samenwerking wou stoppen omdat met de heer V A niet meer viel samen te werken.

Uit niets blijkt dat het de intentie was van de heer N N om de heer N A een valse, niet met de waarheid overeenstemmende verklaring te doen afleggen.

Uit niets blijkt ook dat de heer N N de heer N A onder druk heeft willen zetten, laat staan chanteren.

Overigens, klaarblijkelijk werd tussen de heer N N en de heer N A ook zonder de gevraagde “valse verklaring”, reeds vóór 18 september 2018 in onderling overleg overeengekomen om het contract tussen hen beiden zonder meer vroeger te beëindigen, wat onder meer blijkt uit de aangetekende brief van de heer N A aan S, tav de heer N N dd. 18 september 2018 (stuk 23 en 24 van S). Kennelijk deed de heer N N dus helemaal niet moeilijk over het beëindigen in onderling overleg van de zelfstandige samenwerking met de heer N A, zonder enige vergoeding, en dit ondanks de beweerde poging tot chantage.

Het arbeidshof treedt gelet op al het voorgaande de redenering van de eerste rechters niet bij, precies omdat het niet bewezen is dat in hoofde van de heer N N de intentie aanwezig was om de heer N A een verklaring te laten afleggen die niet strookte met de werkelijkheid, noch de intentie om de heer N A onder ongeoorloofde druk te zetten.

De vraag van de heer N N aan de heer N A is in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd en dus geen fout die het ontslag om dringende reden kan rechtvaardigen.

Alle andere argumentatie van de heer V A doet hieraan geen afbreuk, zo ook de argumentatie omtrent de getuigenverklaring van de heer N N. Het is waar dat de heer N N een betrokken partij is – en ook al belet dit niet noodzakelijk dat het om een waarheidsgetrouwe verklaring gaat, het arbeidshof steunt zich niet op deze verklaring bij de beoordeling van het ontslag om dringende reden.

2.1.4.5. getuigenaanbod

Het komt aan het arbeidshof voor dat de heer V A het voorval schromelijk overdrijft en buiten alle proportie blaast door gewag te maken van chantage, valsheid in geschrifte en dergelijke meer en zo een ongeoorloofde intentie toe te dichten aan de heer N N. De heer V A stelt in conclusies overigens ook: *“Een werknemer moet niet tolereren dat zijn werkgever een misdrijf wil plegen om hem te schaden (...)”*

Ter zake weze opgemerkt dat in het aanbod tot getuigenverhoor, de heer V A precies dit cruciale element veel gematigder omschrijft namelijk:

“dat N N stelde dat hij (N A) onmiddellijk, zonder naleving van een opzegtermijn mocht stoppen als hij maar een aangetekende brief stuurde waarin hij zou stellen dat hij onmiddellijk wou stoppen omdat hij niet meer overeenkwam met conluant, zodat dit kon gebruikt worden in een eventueel proces tegen conluant, waardoor hij (N A) aan de kant van N N zou staan;”

In het beschikkend gedeelte van zijn besluiten omschrijft de heer V A het als volgt:

“De heer N N, zaakvoerder van appellante en ploegmanager, heeft voorafgaandelijk aan het ontslag wegens dringende reden dat door verweerder werd doorgevoerd op 17 september 2018, gepoogd de heer N A, coach van verweerder, een schriftelijke verklaring te doen opstellen waarin deze, ter staving van zijn verzoek om zijn overeenkomst met de ploeg onmiddellijk te beëindigen, zou verwijzen naar de onmogelijkheid om (nog verder) samen te werken met verweerder. De heer N N preciseerde hierbij dat deze verklaring zou kunnen gebruikt worden in een eventueel proces tegen verweerder en dat door het geven van die verklaring er inderdaad onmiddellijk een einde kon gesteld worden aan de samenwerking tussen de ploeg en de heer A, zo niet zou een opzegtermijn van 3 maanden moeten worden voldaan.”

Terecht merkt S hier op dat de inhoud van het bewijsaanbod niet strookt met de inhoud van de kennisgeving van de dringende reden. Al de beladen terminologie over chantage en valsheid is hier weggelaten.

Het door de heer V A aangeboden getuigenverhoor is verder niet dienstig.

Immers aanvaardt het arbeidshof reeds dat de heer N N vroeg aan de heer N A om te verklaren dat hij niet meer overeenkwam met de heer V A en daarom de samenwerking wou stoppen.

Uit de verklaringen die S voorlegt blijkt naar het oordeel van het arbeidshof voldoende dat het effectief zo was dat de heer N A ten aanzien van meerdere getuigen had aangegeven dat

het niet meer te doen was om samen te werken met de heer V A en zelfs dat de heer N A om die reden zijn ontslag zou aanbieden aan de heer N N.

De feiten waarvan het bewijs wordt aangeboden, veranderen niets aan de conclusie van het arbeidshof. Daarom wordt het aanbod tot getuigenverhoor afgewezen.

2.1.4.6. conclusie

Om de hierboven vermelde redenen kan in de gegeven omstandigheden aan de heer N N niet ten kwade worden geduid dat hij aan de heer N A vroeg om op papier te zetten dat hij de samenwerking wou stoppen omdat met de heer V A niet meer viel samen te werken. Enige ongeoorloofde intentie in hoofde van de heer N N is niet bewezen, evenmin als enige ongeoorloofde druk.

Naar het oordeel van het arbeidshof kan hier dus geen fout worden verweten aan S.

Ook in samenhang met of in het licht van de ingeroepen vroegere feiten zijn de feiten van 15 september 2018 geen zware fout die het ontslag om dringende reden zouden kunnen rechtvaardigen.

Gezien de feiten van 15 september 2018 geen fout uitmaken, ook niet in het licht van voorheen gebeurde feiten, dient het arbeidshof niet verder in te gaan op de argumentatie omtrent de vroegere feiten.

Alle verdere andersluidende argumentatie van de heer V A faalt.

Het ontslag om dringende reden is ongegrond.

2.1.5. middel 7 : S vordert haar toe te laten het bewijs te leveren door meerdere getuigen van een bepaald en ter zake dienend feit, met name dat N A wel degelijk meermaals had verklaard problemen te hebben in de samenwerking met geïntimeerde, en dat bijgevolg aan S niet kan verweten worden een fout te hebben gemaakt in de zin van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet
middel 8 : de vraag van de heer N N aan de heer N A om waarheidsgetrouw de redenen voor de beëindiging van de samenwerking op papier te zetten is geen fout van een dermate zwaar karakter die een ontslag wegens dringende reden rechtvaardigt gelet op de omstandigheden dat hij zwaar onder druk was gezet door de publieke verklaringen van de heer V A

Gelet op hetgeen werd geoordeeld onder punt 2.1.4. dienen middel 7 en 8 van S niet meer te worden beantwoord.

2.1.6. middel 9: de heer V A is volgens S een opzeggingsvergoeding verschuldigd op grond van de artikelen 4 en 5 van de Wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars juncto artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 13 juli 2004

2.1.6.1. wettelijke bepalingen

Wanneer een van de vormvoorschriften voor ontslag wegens dringende reden werd miskend of wanneer de door de ontslaggevende partij ingeroepen reden door de rechter onvoldoende wordt geacht om een ontslag om dringende reden te rechtvaardigen, blijft de arbeidsovereenkomst beëindigd, doch deze beëindiging is onregelmatig. Alsdan is aan de partij aan wie het ontslag werd betekend een beëindigingsvergoeding verschuldigd. In casu heeft de heer V A de arbeidsovereenkomst met S ten onrechte om dringende reden beëindigd en is hij een verbrekingsvergoeding verschuldigd aan S.

De Wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars (hierna: de Wet Betaalde Sportbeoefenaars) bevat omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur de volgende hier relevante bepalingen.

Art. 4 alinea 2:

“De duur van de arbeidsovereenkomst mag niet meer dan vijf jaar bedragen. Zij zijn hernieuwbaar. Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd dan heeft de benadeelde partij wegens het verbreken daarvan zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag echter niet meer belopen dan het dubbel van die bepaald in artikel 5, lid 2.”

Art. 5 :

“Is de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft elk der partijen het recht ze te beëindigen door middel van een ter post aangetekend schrijven, dat uitwerking heeft de derde werkdag na de dag van verzending. Het aangetekend schrijven moet betekend worden binnen een termijn die door de Koning wordt vastgesteld na advies van het Nationaal Paritair Comité voor de Sport.

Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, is de partij die de overeenkomst verbreekt zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid van dit artikel in acht te nemen, gehouden tot de betaling van een vergoeding waarvan het bedrag door de Koning zal worden bepaald op advies van het bevoegd Nationaal Paritair Comité. Bij ontstentenis van een koninklijk besluit is het bedrag van die vergoeding gelijk aan het

lopende loon overeenstemmend met de nog verschuldigde lonen tot het einde van het sportseizoen met een minimum van 25 pct. van het jaarloon.”

Art. 7 :

“Alle met de artikelen 4 en 5 en met de uitvoeringsbesluiten daarvan strijdige bedingen zijn van rechtswege nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de sportbeoefenaar in te krimpen of zijn verplichtingen te verzwaren.”

Aan artikel 6 werd uitvoering gegeven met het KB van 13 juli 2004 tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in artikel 5, tweede lid, van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars (hierna: het KB van 13 juli 2004) , waarvan artikel 1 bepaalt:

*“Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, is de partij die de overeenkomst verbreekt zonder dringende reden of zonder de bepalingen van het eerste lid van artikel 5 van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars in acht te nemen, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het **lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst**, overeenstemmend met:*

(...) 5° achttien maanden indien het jaarlijks loon 98.526,10 euro overschrijdt.”

2.1.6.2. middelen van de heer V A

De heer V A beroept zich op 2 middelen wat betreft de hoegrootheid van de verschuldigde verbrekingsvergoeding.

2.1.6.2.1. ongrondwettige ongelijkheid

2.1.6.2.1.1. Ten eerste is er volgens de heer V A sprake van een ongrondwettige ongelijkheid in de regeling van artikel 4 en 5 van de Wet Betaalde Sportbeoefenaars juncto het KB van 13 juli 2004.

De ongrondwettigheid is in deze volgens de heer V A verbonden aan de toepassing van het KB van 13 juli 2004 en doordat de Wet Betaalde Sportbeoefenaars, deze sportbeoefenaar weliswaar als bediende beschouwt waarop de bepalingen van de algemene arbeidsovereenkomstenwet voor bedienden van toepassing zijn maar toch, in combinatie met een uitvoeringsbesluit (Koninklijk besluit) een ontslagregeling voor overeenkomsten van bepaalde duur voorziet die drastisch verschilt van deze die van kracht is voor de gewone bedienden.

Waar dit voor gewone bedienden die een einde maken aan een overeenkomst van onbepaalde duur maximaal 13 weken bedraagt (en dit voor het beëindigen, door de

werknemer, van een overeenkomst van bepaalde duur dus maximaal 26 weken kan zijn), is dit voor de betaalde sportbeoefenaar die een einde wil stellen aan een overeenkomst van bepaalde duur maximaal 36 maanden (of 156 weken).

Waar de heer V A conform de algemene regeling bedienden een opzegtermijn van 10 weken had moeten in acht nemen, bedraagt die thans ingevolge de bijzondere regeling voor betaalde sportbeoefenaars 15 maanden en 14 dagen.

Deze 36 maanden of 15 maanden en 14 dagen worden opgelegd mede en vooral door de toepassing van een bepaling van een Koninklijk besluit. In toepassing van artikel 159 van de Grondwet dient dit besluit te worden ter zijde geschoven, waardoor toepassing moet worden gemaakt van de gemeenrechtelijke regeling, aldus de heer V A. Het verschil tussen 26 weken en 36 maanden of tussen 10 weken en 15 maanden en 14 dagen kan volgens de heer V A niet redelijk verantwoord worden, ook niet in het licht van de motieven die men aanhaalt om de aparte regeling voor sportbeoefenaars te rechtvaardigen, met name het *“voorkomen dat een systematische afwerving van sporters van hoog niveau gebeurt door de rijkere clubs ten nadele van de minder bemiddelde ploegen, en tegelijkertijd een mobiliteit van de werknemers toe te laten mits het betalen van de voorziene vergoedingen”*. Er is in dezen hoegenaamd geen “afwerving”, doch een ontslag wegens dringende reden, aldus de heer V A.

Bovendien kan de onevenredig zwaardere ontslagregeling niet beschouwd worden als een stimulans voor de mobiliteit van de werknemer, wel integendeel. De sporter die tot 3 jaar loon dient te betalen om zijn overeenkomst van bepaalde duur te kunnen beëindigen, wordt het in werkelijkheid onmogelijk gemaakt deze overeenkomst te beëindigen.

Er dient integendeel te worden van uitgegaan dat de professionele sportbeoefenaar een merkkelijk kortere beroepscarrière als beroepssporter heeft dan de doorsnee bediende, waardoor zijn mobiliteit moet gewaarborgd worden en niet, zoals dit in het geval is in de huidige ontslagregeling voor het verbreken, door de werknemer, van zijn overeenkomst van bepaalde duur, door het opleggen van drastische opzegtermijnen die disproportioneel zijn ten aanzien van de doorsnee bediende.

Besluit is volgens de heer V A dat S hoogstens gerechtigd kan zijn op 10 weken loon.

2.1.6.2.1.2. Het arbeidshof treedt de redenering van de heer V A niet bij.

De essentie van zijn betoog is dat de opzegtermijn in de “gewone regeling” voor bedienden onder de Arbeidsovereenkomstenwet slechts 10 weken zou zijn geweest terwijl die thans 15 maanden en 14 dagen bedraagt op basis van de Wet Betaalde Sportbeoefenaars.

Deze 15 maanden en 14 dagen liggen ver beneden het voor een contract voor onbepaalde duur geldende aantal maanden (18) en het maximum aantal maanden (36) zoals vermeld in het KB van 13 juli 2004.

De heer V A stelt dat de door hem ingeroepen ongrondwettigheid is verbonden aan het KB, niet aan de basiswet.

Waar het arbeidshof een KB wel kan toetsen aan de gecoördineerde Grondwet is dit niet het geval voor de Wet Betaalde Sportbeoefenaar.

De heer V A geeft in zijn conclusie zelf aan dat het inderdaad niet aan de burgerlijke rechter toekomt om de conformiteit van een wet met de Grondwet te toetsen of te beoordelen en gedraagt zich naar de wijsheid van het arbeidshof indien dit zou oordelen dat een prejudiciële vraag zou dienen te worden gesteld aan het Grondwettelijk Hof.

Het arbeidshof stelt vast dat indien men in casu het KB van 13 juli 2004 buiten beschouwing zou laten, dit niets verandert aan de hoogte van de opzegtermijn namelijk 15 maanden en 14 dagen.

De opzegtermijn van 15 maanden en 14 dagen, waarvan de heer V A meent dat deze het gelijkheidsbeginsel schendt daar waar voor “gewone bedienden” de opzegtermijn slechts 10 weken zou zijn, is gebaseerd op artikel 4 van de Wet Betaalde Sportbeoefenaar.

Aldus is de argumentatie over de grondwettigheid van het KB van 13 juli 2004 de facto niet relevant voor de beoordeling van dit geschil.

Het past wel hieraan toe te voegen dat een verschil in behandeling niet verboden is; de grondwettelijke regels van gelijkheid en non-discriminatie sluiten geen verschil in behandeling uit, tussen categorieën van personen, op voorwaarde dat het gebaseerd is op een objectief criterium en redelijkerwijs gerechtvaardigd is.

De betaalde sportbeoefenaars vormen een afzonderlijke en objectieve beroepscategorie, waarvoor de wetgever met de Wet Betaalde Sportbeoefenaars een speciale status wilde creëren: wettelijk vermoeden van werknemersstatus, verbod op niet-concurrentiebedingen (behalve de uitzonderingsbepaling voorzien in artikel 8, lid 2), verbod op een arbitragebeding voorzien voor het ontstaan van het geschil, afwijking van artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de vernieuwing van contracten voor bepaalde tijd, beëindiging van het contract enkel mogelijk met de betaling van een vergoeding, die niet afhankelijk is van anciënniteit en waarvoor de werkgever en de werknemer op gelijke voet worden geplaatst. Professionele sportbeoefenaars moeten hun loopbaan over een bijzonder korte periode en op jonge leeftijd voltooien, op een arbeidsmarkt waar de standaardsituatie die van een contract voor onbepaalde duur is (vgl. Arbh. Bergen 13 februari 2018 – stuk 61 van S).

Er bestaat dus een objectief verschil tussen betaalde sportbeoefenaars en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 3 juli 1978.

Bovendien wordt het systeem van verbrekingsvergoedingen voor betaalde sportbeoefenaars, in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen, met name de stabiliteit van de teams, een evenwichtige sportcompetitie, integriteit van de sport en de bescherming van de ploegen tegen het afwerven van spelers, hetzij de wens om te strijden tegen de praktijk van systematische afwerving van sporters op hoog niveau ten behoeve van de meer welvarende clubs en ten nadele van minder welvarende clubs... terwijl tegelijkertijd een zekere professionele mobiliteit van deze sportbeoefenaars wordt toegestaan (vgl. Arbh. Bergen 13 februari 2018 – stuk 61 van S).

Naar het oordeel van het arbeidshof is er dus geen sprake van enige ongrondwettigheid van het KB van 13 juli 2004.

Om dezelfde redenen is het arbeidshof van oordeel dat de Wet Betaalde Sportbeoefenaar artikel 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet klaarblijkelijk niet schendt.

Er is met andere woorden klaarblijkelijk een redelijke verantwoording van het verschil in behandeling van betaalde sportbeoefenaars ten opzichte van werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 3 juli 1978, zodat een prejudiciële vraag zich niet opdringt.

Het feit dat in dit concrete geval geen sprake zou zijn van een afwerving, zoals de heer V A inroept, doet hieraan geen afbreuk, evenmin als de andere andersluidende argumentatie van de heer V A.

De opzegtermijn is dus 15 maanden en 14 dagen.

2.1.6.2.2. berekeningsbasis

2.1.6.2.2.1. De heer V A betwist de berekeningsbasis voor de berekening van de verbrekingsvergoeding in de zin dat de prijzengelden cross, startgelden cross en eindclasseringen cross hierin niet zouden mogen worden opgenomen omdat ze niet door de werkgever betaald worden maar wel door de organisator; volgens de heer V A gaat het hier niet om loon in de zin van artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet namelijk het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst zodat gelden die niet door de werkgever worden toegekend hier niet zouden mogen worden opgenomen in de berekeningsbasis.

Echter volgens S is dit wel het geval; zij verwijst onder meer naar cassatierechtspraak van 10 oktober 2016 waar geoordeeld werd:

“Het loon en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft zijn ten laste van de werkgever in de zin van artikel 2, tweede lid, Loonbeschermingswet indien ze door de werkgever aan de werknemers zijn toegekend, de individuele werknemer, onder de overeengekomen voorwaarden, aanspraak kan maken lastens zijn werkgever op de toekenning van dat voordeel en hij zijn recht stoelt op de dienstbetrekking. De omstandigheid dat een derde dat voordeel financieel ten laste neemt en dat de werkgever noch rechtstreeks noch onrechtstreeks dat voordeel financieel ten laste neemt, doet daar niets aan af.

Het middel dat uitgaat van een andere rechtsopvatting faalt in zoverre naar recht.”

S wijst er ook op dat de arbeidsovereenkomst in artikel 5 bepaalt: *“De renner heeft recht op de premies en de prijzen, gewonnen tijdens de wielervedstrijden waaraan hij heeft deelgenomen voor zijn sportgroep, overeenkomstig de reglementen van de UCI en haar aangesloten federaties.”*

S begroot de verbrekingsvergoeding provisioneel op 1.090.846,12 euro bruto, rekening houdende met het jaarloon, inclusief variabel loon betaald door derden, provisioneel begroot op 846.626,84 euro bruto.

2.1.6.2.2.2. De berekeningswijze van S kan niet worden gevolgd.

Er is geen betwisting over het feit dat de betreffende premies (prijzengelden cross, startgelden cross en eindclasseringen cross) door S financieel noch rechtstreeks noch onrechtstreeks ten laste worden genomen maar wel door de organisatoren.

Dit in tegenstelling tot de premies zoals in de arbeidsovereenkomst opgenomen in artikel 3.2 en de wegpremies opgenomen in de annex bij de arbeidsovereenkomst (zie ook incidenteel beroep).

S betwist niet dat de prijzengelden cross, startgelden cross en eindclasseringen cross niet door haar werden betaald maar stelt dat sommen die verschuldigd zijn ingevolge de dienstbetrekking ten laste van de werkgever kunnen zijn zonder dat ze noodzakelijk door hem uitbetaald worden. Zij verwijst naar cassatierechtspraak die stelt dat dit het geval is als de individuele werknemer, onder de overeengekomen voorwaarden, aanspraak kan maken lastens zijn werkgever op de toekenning van dat voordeel en hij zijn recht stoelt op de dienstbetrekking.

S bewijst echter niet dat deze prijzengelden cross, startgelden cross en eindclasseringen cross in casu ten laste van S waren of dat de heer V A er lastens S aanspraak kon op maken.

Zij legt integendeel een “overeenkomst tussen organisator en eliterenner” voor waaruit naar voor komt dat dergelijke premies rechtstreeks door de organisator aan de renner betaald worden en dit op basis van een overeenkomst tussen de organisator en de renner (stuk 4 van S).

Dit is tevens in strijd met de stelling van S dat de prijzengelden in principe aan de werkgever toekomen.

De cassatierechtspraak waarnaar S verwijst, is te situeren in een andere context en kan hier niet zomaar getransponeerd worden, te meer gezien deze rechtspraak refereert naar het concept loon zoals bepaald in de Loonbeschermingswet, dat hier niet van toepassing is.

Ook de andere argumentatie van S verwijst naar het loonconcept in de Loonbeschermingswet, terwijl in artikel 1 van het KB van 13 juli 2004 sprake is van een *“vergoeding gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst(...)”*, net zoals ook art. 39 §1, derde alinea Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt dat voor de berekening van het jaarloon rekening gehouden moet worden met het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. De wet maakt hierbij geen onderscheid naargelang de vergoeding door de werkgever, dan wel door de werknemer verschuldigd is (vgl. Arbh. Luik 4 december 1986, *JLMB* 1987, 307 en *Soc.Kron.* 1987, 253; Arbh. Gent 25 april 1990, *RW* 1990-91, 228; Arbh. Luik 18 oktober 1995, *Soc.Kron.* 1997, 541 (verkort)). De door de werknemer verschuldigde opzeggingsvergoeding betreft het brutobedrag. Het is wel degelijk op basis van het brutoloon dat de opzeggingsvergoeding die door de werknemer verschuldigd is, moet worden berekend.

Het arbeidshof is van oordeel dat het prijzengeld, eindklassementen en startgelden niet ressorteren onder het begrip loon zoals in casu van toepassing, nu S niet bewijst dat deze voordelen door haar werden toegekend, noch dat de heer V A er ten laste van S aanspraak op kon maken.

Dat de toekenning van de prijzengelden cross, startgelden cross en eindklassementen cross dus wel gebeurde als tegenprestatie van arbeid die de heer V A leverde voor S doet hieraan geen afbreuk evenmin als het feit dat de heer V A toestemming moest hebben van de ploegleider om deel te nemen.

Ook de clausule in de arbeidsovereenkomst waarnaar S verwijst, doet hier geen afbreuk aan. Integendeel nu daar uitdrukkelijk vermeld wordt dat de renner recht heeft op de premies en de prijzen overeenkomstig de reglementen van de UCI en haar aangesloten federaties en dus niet krachtens de arbeidsovereenkomst met S.

Alle verdere andersluidende argumentatie van S faalt.

Wat de berekening van de verbrekingsvergoeding betreft wordt verder verwezen naar punt 2.1.9 hieronder.

2.1.7. middel 10: de heer V A is S een vergoeding wegens rechtsmisbruik en/of misbruik van ontslagrecht verschuldigd begroot op 1,00 euro provisioneel

Door onterecht zijn arbeidsovereenkomst te verbreken heeft de heer V A de onderhandelingen met de kandidaat nieuwe hoofdsponsor R V doen mislukken, aldus S. Uiteindelijk heeft S haar UCI-licentie moeten overdragen aan R V. Ook meerdere andere sponsors hebben hun sponsoring stopgezet. S is door het foutieve optreden van de heer V A opgehouden te bestaan als Pro Continentaal wielerteam, aangezien al haar belangrijke sponsors hadden afgehaakt en zij niet langer in staat was om haar wielerploeg te financieren en van competitief materiaal te voorzien, aldus S.

De generieke gemeenrechtelijke formulering van rechtsmisbruik toegepast op het recht tot ontslag houdt in dat men zich daaraan schuldig maakt wanneer men dat recht gebruikt op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van wat een normale en redelijke werkgever/werknemer in dezelfde omstandigheden zou doen (vgl. Cass. 1 februari 1996 Arr. Cass. 1996, 319). De gemeenrechtelijke verplichting te goeder trouw te handelen, vormt de grondslag van de figuur van het rechtsmisbruik. De vereiste kennelijke overschrijding van de redelijke grenzen kan zowel betrekking hebben op de niet-mededeling van de redenen voor het ontslag als op die redenen zelf, dan wel de omstandigheden van het ontslag.

Opdat er sprake zou zijn van rechtsmisbruik bij ontslag, is een **fout** vereist die onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regelen betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De fout kan bestaan in het motief zelf van het ontslag of in de omstandigheden waarmee het gepaard gaat. Naast een fout onderscheiden van de miskenning van de ontslagregelen, vereist het bestaan van rechtsmisbruik bij ontslag een bijzondere materiële of morele **schade** die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf, namelijk schade die is veroorzaakt door met het ontslag gepaard gaande omstandigheden. De forfaitaire opzeggingsvergoeding vergoedt op zich alle schade die, zowel materieel als moreel, uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit.

Gelet op het feit dat de heer V A de kopman was van de wielerploeg van S, en hij dus ook kon worden beschouwd als diens belangrijkste uithangbord, hadden de negatieve publieke verklaringen van de heer V A volgens S een negatieve impact op de lopende besprekingen met de sponsors en kandidaat nieuwe sponsors.

Men kan niet om de vaststelling heen dat de vele publieke verklaringen van de heer V A in schril contrast staan met de gereserveerdheid die namens S in acht werd genomen ten aanzien van de pers.

Echter is er op dit vlak geen schade bewezen die onderscheiden is van die welke wordt veroorzaakt door het ontslag zelf, inzonderheid gelet op de ratio legis van het systeem van verbrekingsvergoedingen voor betaalde sportbeoefenaars (zie hierboven).

Naar het oordeel van het arbeidshof is in casu geen schade bewezen die niet reeds begrepen is in de opzeggingsvergoeding/verbrekingsvergoeding.

Bovendien is niet bewezen dat sprake zou zijn geweest van een doelbewuste mediastrategie die manifest tot doel zou hebben gehad om het voortbestaan van S in het gedrang te brengen en zo te verhinderen dat de heer V A in rechte zou kunnen worden aangesproken voor de onterechte verbreking van zijn arbeidsovereenkomst.

Voor het overige verwijst het arbeidshof naar de overwegingen van de eerste rechters op dit vlak, die dienen te worden bijgetreden.

Alle andere argumentatie van S doet aan het bovenstaande geen afbreuk.

Er kan geen schadevergoeding wegens rechtsmisbruik of misbruik van ontslagrecht worden toegekend.

2.1.8. tegenvordering - incidenteel beroep

De arbeidsovereenkomst van de heer V A voorziet het toekennen van wegpremies overeenkomstig "Annex I". In 2018 behaalde de heer V A naar eigen zeggen een ritoverwinning (tweede rit op 2 augustus 2018) en de eindoverwinning in de R v D (zie stuk 50 van de heer V A). De hiermee overeenstemmende premies (2 x 5.000,00 euro) zijn volgens de heer V A verschuldigd overeenkomstig het addendum bij de arbeidsovereenkomst (stuk 51 van de heer V A).

De eerste rechters waren van oordeel dat de heer V A in dit verband enerzijds niet aantoont dat een eventuele overwinning in de R v D onder dit addendum valt noch enig stuk voorlegt waaruit minstens zou blijken dat hij deze ritoverwinningen heeft behaald en dit op een welbepaald tijdstip.

Het arbeidshof stelt vast dat S eigenlijk niet betwist dat de heer V A de bedoelde overwinningen behaalde.

Welnu, op basis van de voorgelegde stukken 50 en 51 van de heer V A moet worden besloten dat de heer V A wel degelijk aanspraak kan maken op deze premies zodat het bestreden vonnis op dit punt wordt hervormd.

2.1.9. besluit

S heeft recht op een verbrekingsvergoeding ten belope van 15 maanden en 2 weken.

Het jaarloon dat hierbij als berekeningsbasis dient, is het jaarloon zoals vooropgesteld door S in haar beroepsbesluiten randnummer 343, te verminderen met prijzengeld cross, eindklassement cross en startgelden cross, maar te vermeerderen met de 2 premies van 5.000,00 euro zoals vermeld in punt 2.1.8, hetzij dus zoals door de heer V A correct weergegeven op pagina 97 van zijn beroepsbesluiten: 514.104,84 euro, wat neerkomt op een gemiddeld maandloon van 42.842,07 euro en een gemiddeld weekloon van 9.886,63 euro.

Bijgevolg is de verbrekingsvergoeding gelijk aan 642.631,05 euro (15 maanden) + 19.773,26 euro (twee weken) = 662.404,31 euro. Aangezien S hierop geen intresten vordert, worden geen intresten toegekend.

Er is hierbij geen reden om de vordering provisioneel toe te kennen.

S is anderzijds aan de heer V A nog een bedrag van 2 x 5.000,00 euro verschuldigd. De heer V A vordert hierop intresten vanaf 5 augustus 2018 aan de wettelijke intrestvoet, dewelke dienen te worden toegekend.

2.1.10. kosten

De (basis-, minimum- en maximum-)bedragen van de rechtsplegingsvergoeding inzake in geld waardeerbare vorderingen worden in beginsel bepaald op basis van het gevorderde en niet op basis van het aan de in het gelijk gestelde partij toegekende bedrag. Artikel 2 van het KB van 26 oktober 2007 laat geen ruimte voor twijfel over de te hanteren maatstaf.

De heer V A vraagt ondergeschikt om de rechtsplegingsvergoeding verhoudingsgewijs te verminderen naargelang het toegekende bedrag.

Volgens hem heeft S doelbewust haar vordering buitensporig hoog gesteld kennelijk met de bedoeling een rechtsplegingsvergoeding van 18.000,00 euro te kunnen innen en zou het kennelijk onredelijk zijn hem te veroordelen tot betaling van het basisbedrag van een

rechtsplegingsvergoeding overeenstemmend met de waarde van een vordering die deels wordt afgewezen.

Echter uit niets blijkt dat in casu sprake zou zijn van een bewust en/of kunstmatig opgedreven vordering door S zodat dit geen reden is om het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding te verminderen. Er is ook geen sprake van een kennelijke onredelijkheid louter omdat een vordering deels wordt afgewezen.

Aldus is er geen reden om af te wijken van het basisbedrag.

Volledigheidshalve merkt het arbeidshof op dat er evenmin aanleiding is om de kosten om te slaan overeenkomstig artikel 1017 vierde lid Ger.W. nu S principieel en grotendeels in het gelijk gesteld wordt en het omslaan van de kosten een mogelijkheid is maar geen verplichting (vgl. Cass. 18 december 2009, *JT* 2009, 453).

BESLISSING

Het arbeidshof,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en deels gegrond.

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en deels gegrond.

Vernietigt het vonnis van 26 november 2019 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen.

Zegt dat de heer W V A gehouden is tot betaling aan de BV S C van een verbrekingsvergoeding van 662.404,31 euro.

Zegt dat de BV S C gehouden is tot betaling aan de heer W V A van een bedrag van 10.000,00 euro meer de verwijlrenten aan wettelijke intrestvoet vanaf 5 augustus 2018 tot de dag der betaling.

Veroordeelt de heer W V A tot de betaling van de gerechtskosten.

Deze gerechtskosten worden begroot en vereffend aan de zijde van de BV S C:

243,62 euro kosten dagvaarding

18.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank

18.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding arbeidshof

