

rep.nr 2012/2767

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN ZES NOVEMBER
TWEEDUIZEND EN TWAALF.**

3e KAMER

bediendecontract

tegenspraak

definitief

In de zaak : **D** **S**

Appellant op hoofdberoep en geïntimeerde op
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting
wordt vertegenwoordigd door meester Fobe Jean-
Michel advocaat te Brussel en meester Vervaeke Eric,
advocaat te Antwerpen,

tegen : **BRUSSELS AIRLINES N.V.**, met zetel gevestigd te
1050 Brussel, Jaargetijdenlaan 100-102/30 en met
uitbatingszetel gevestigd te 1930 Diegem, Ringbaan
26, Airp. Build.26/1,

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellante op
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting
wordt vertegenwoordigd door meester GIJZEM Bram
loco meester Tilleman Filip, advocaat te Antwerpen.

* * *
*

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

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

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 23^{ste} kamer van de arbeidsrechtbank te Brussel op 17 december 2010;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 22 april 2011;
- de conclusies en aanvullende-syntheseconclusies voor de appellant neergelegd ter griffie op 29 november 2011 en 2 mei 2012;
- de conclusies, aanvullende conclusies en syntheseconclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 1 augustus 2011, 1 maart 2012 en 2 juli 2012;
- de voorgelegde stukken ;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 9 oktober 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op heden.

* *
*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

De heer D. trad op 2-9-1987 als piloot in dienst bij BRUSSELS AIRLINES met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij de sociale verkiezingen van 2000 werd hij door het ACLVB voorgedragen en verkozen als lid van de Ondernemingsraad. Dat was ook het geval bij de sociale verkiezingen van 2008.

Op 25-10-2008 had de laatste vlucht plaats tussen de luchthaven van

Zaventem en deze van Tempelhof in Berlijn. De heer D werd uitgekozen om als gezagvoerder zowel de heenvlucht als de terugvlucht uit te voeren, samen met de heer D copiloot.

Tijdens die vluchten voerde hij op lage hoogte een overvlucht uit boven de luchthaven, zonder de toestemming van de maatschappij te hebben bekomen, waarbij de minimale vlieghoogte niet zou zijn nageleefd en voerde hij een wiegende beweging met de vleugels uit ten teken van afscheid. De auditieve waarschuwings- en veiligheidssystemen werden daarbij uitgeschakeld. Hij voerde eveneens een lage overvlucht uit boven de luchthaven van Zaventem. Verschillende passagiers hadden daarbij angstgevoelens en deelden hun ongenoegen mee aan de maatschappij.

De maatschappij beschouwde dit als ernstige onregelmatigheden en inbreuken op het operatiehandboek Flight Operations Manual (FOM) en voerde hierover nader onderzoek waarvan op 3-11-2008 twee verslagen werden opgesteld.

De maatschappij achtte het eveneens noodzakelijk de Federale overheidsdienst van het Bestuur van de Luchtvaart op de hoogte te stellen daar zij daar wettelijk toe gehouden was. Het Bestuur der Luchtvaart startte op zijn beurt een onderzoek.

De heer D werd over die feiten gehoord op 28-10-2008. De arbeidsovereenkomst werd geschorst met behoud van loon in afwachting van het resultaat van het onderzoek van het Bestuur der Luchtvaart, volgens de maatschappij met het akkoord van de heer D volgens de heer D op eenzijdige wijze.

In ieder geval heeft de heer D zonder verder nog te protesteren geen prestaties meer geleverd van 28-10-2008 tot 29-1-2009. Op die datum stelde hij de maatschappij formeel in gebreke om hem vanaf 1-2-2009 opnieuw op te nemen in de uurroosters van het vliegend personeel.

De maatschappij antwoordde dat er een afspraak was dat hij zijn prestaties niet zou hervatten tot het onderzoek door het Bestuur der Luchtvaart was beëindigd.

De heer D ontkende het akkoord m.b.t. de schorsing van prestaties bij monde van zijn raadsman in een brief van 5-2-2009.

De vennootschap antwoordde op 6-2-2009 dat zij het resultaat van het onderzoek van het Bestuur der Luchtvaart afwachtte.

Op 13-2-2009 besliste het Bestuur der Luchtvaart de vliegvergunning

van de heer D in te trekken tot 30-3-2009 wegens de vastgestelde onregelmatigheden die een overtreding uitmaakten van de voorschriften van de FOM en tevens een wanbedrijf, strafbaar gesteld bij art 14,3° van de Luchtvaartwet.

Die beslissing werd intussen op formele gronden vernietigd door de Raad van State bij arrest van 7-3-2011 wegens schending van het geheim van het onderzoek.

Op 15-2-2008 liet de heer D de maatschappij dagvaarden in kortgeding voor de Voorzitter van de arbeidsrechtbank om haar ertoe te horen veroordelen hem onmiddellijk in de planning op te nemen voor aflegging van zijn sessies CBT (computer based training) en LPC op straffe van een dwangsom, hem in het bestand van het vliegend personeel op te nemen, hem zijn arbeidsprestaties te laten uitvoeren en onmiddellijk de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsovereenkomst te staken onder verbeurte van een dwangsom.

Hij vorderde tevens een schadevergoeding van 40.000 euro voor vergoeding van materiële en morele schade om de financiering van de CPT en LPC sessies te verzekeren.

Bij beschikking van 26-2-2009 verklaarde de Voorzitter van de arbeidsrechtbank zich onbevoegd bij gebreke aan hoogdringendheid. De heer D stelde geen hoger beroep in tegen die beslissing.

Er hadden nog onderhandelingen plaats tussen partijen die echter niets concreets opleverden.

Na het verstrijken van de periode van intrekking van de vliegvergunning nodigde de maatschappij de heer D uit voor een vergadering op 29-4-2009 met het oog op het opleggen van een sanctiemaatregel in het raam van art 23 van de ondernemings-CAO van 9-11-2001, houdende het huishoudelijk reglement van het vliegend personeel.

Deze vergadering had plaats in aanwezigheid van de heer L en van zijn raadsman.

Bij brief van 30-4-2009 bevestigde de maatschappij het verloop van de vergadering en deelde zij mee dat zij zich zou beraden over de te nemen maatregelen.

Met een aangetekende brief van 7-5-2009 deelde de maatschappij haar op grond van art 23 van het huishoudelijk reglement genomen beslissing mee de heer D tot nader order in de rang van First officer tewerk te stellen in plaats van als boordcommandant wegens schending van de elementaire veiligheidsregels die in de beslissing

verder werden gedetailleerd. Hij werd opgeroepen om de CBTraining aan te vatten op 13 mei 2009.

Met een brief van 8-5-2009, antwoordde de raadsman van de heer De Vos dat de brief van 30 april een onjuist beeld gaf van wat op de vergadering van 29 april werd gezegd nu hij bij de aanvang van die vergadering had meegedeeld dat de heer D de beweerde en betwiste feiten slechts zou kunnen beantwoorden:

° nadat de heer D en zijn raadsman inzage hadden verkregen van het volledig dossier en de discrepantie tussen de disciplinaire procedures en de sancties voorzien in de CAO en deze vervat in de individuele arbeidsovereenkomst was toegelicht;

° er een procedure en procedurekalender werd overeengekomen met respect voor de rechten van verdediging;

° er gelet op de aanwezigheid van de heer D zijn hiërarchisch overste, onvoldoende garanties waren voor onafhankelijkheid op de vergadering van 29-4, in toepassing van art 6.1 EVRM.

Hij drong erop aan de heer D vanaf 15 mei in de vliegplanning op te nemen.

De maatschappij bevestigde haar standpunt met een brief van 15 mei, nl.

-dat de heer D werd gehoord en zijn dossier daarbij ten gronde werd besproken waarna hij antwoordde dat hij niets had toe te voegen;

-dat de heer D voldoende informatie had over de hem ten laste gelegde feiten;

-dat ze verplicht was de procedure te volgen zoals voorzien in de ondernemings-CAO.

Zij stelde vast dat de heer D zonder rechtvaardiging afwezig was gebleven op de training van 13-5 waarop hij met aangetekende brief van 7-5-2009 was uitgenodigd en drong erop aan dat hij zich zou aanbieden op 19-5-2009.

Bij brief aan de heer D van 15-5-2009 stelde de maatschappij vast dat hij zich niet had aangeboden op de training van 13-5-2009. Zij verzocht hem die afwezigheid te rechtvaardigen en stelde hem in gebreke zich aan te bieden voor de training op 19-5-2009.

De heer D meldde zich op 19-5-2009 vergezeld van een gerechtsdeurwaarder. Hij liet een brief betekenen waarin hij meedeelde dat hij op 13 mei niet aanwezig kon zijn omdat van hem niet kon verwacht worden dat hij zich zou aanbieden om prestaties uit te voeren die kaderden in de eenzijdige en onrechtmatig opgelegde functiewijziging.

De gerechtsdeurwaarder stelde PV van vaststelling op waarin werd genoteerd:

-"De heer D biedt zich derhalve vandaag op uw zetel aan en is bereid iedere opdracht met inbegrip van een CBTraining te aanvaarden die past in het kader van de uitvoering van zijn functie als boordcommandant."

De reactie van de heer V werd eveneens genoteerd:

"Serge wij hebben u uitgenodigd om op 13 mei de training aan te vatten maar je bent niet opgedaagd. Wij hebben u opnieuw uitgenodigd om op 19 mei de CBTraining aan te vatten, maar als co-piloot. En alles staat klaar om deze training aan te vatten."

Hierop heeft mijn verzoeker niet gereageerd."

Bij brief van 22-5-2009 deelde de heer D mee dat de vennootschap eenzijdig de arbeidsovereenkomst had verbroken op 19 mei en verzocht om zijn re-integratie op basis van de wet van 19-3-1991 houdende ontslagbescherming personeelsafgevaardigden.

De heer D herhaalde zijn verzoek tot re-integratie bij brief van 4 juni met verwijzing naar de contractbreuk op 19 mei.

De maatschappij betwistte bij brief van 12 juni 2009 dat zij eenzijdig een einde had gesteld aan de arbeidsovereenkomst aangezien haar beslissing volledig in overeenstemming was met de CAO houdende het huishoudelijk reglement zodat er geen reden was om in te gaan op zijn verzoek tot re-integratie.

De heer D werd opnieuw opgeroepen om zich op 18 juni aan te bieden op het trainingsdepartement.

Op 18 juni heeft de heer D de training als First officer aangevat doch verliet deze voortijdig.

Op 19 juni bleef hij afwezig, waarop de maatschappij hem bij brief van dezelfde datum met aandrang verzocht de CBT cursus te hernemen.

De heer D antwoordde bij e-mail van 20 juni dat er geen

programma was opgesteld voor de CBTraining. Hij deelde mee de training op 23 juni te zullen afwerken en daarna van 24 juni tot 8 juli afwezig te zullen zijn wegens familiale omstandigheden. De heer D bood zich op 23 juni aan om de training verder te zetten.

De maatschappij protesteerde met brief van 23 juni dat er geen instructies zouden zijn voor de training. Zij stelde dat de heer D had beloofd de training tegen 9 juli af te werken, datum waarop de eerste simulatorsessies waren gepland.

Bij brief van 3-7 vatte de maatschappij de gebeurtenissen van de laatste weken samen en herinnerde de heer D aan zijn belofte de training te doorlopen tegen 9-7.

Bij brief van 8-7 liet de heer D weten dat hij de training niet verder zou volgen daar hij van oordeel was dat zijn arbeidsovereenkomst op 19 mei was verbroken. Hij kondigde aan een vordering te zullen instellen om vergoeding van de geleden schade te verkrijgen.

Volgens de maatschappij bood hij zich op 14 juli aan voor het tweede deel van de training, wat de heer D niet betwist.

Met dagvaarding van 17-7-2009 spande de heer D een geding aan voor de arbeidsrechtbank. Hij vorderde de veroordeling van de vennootschap tot betaling van volgende bedragen:

- een beschermingsvergoeding provisioneel begroot op 689.015,32 euro;
- een vergoeding provisioneel begroot op 516.761,46 euro voor de nog resterende periode van zijn mandaat;
- een vergoeding van 9.750,00 euro provisioneel voor achterstallige/gemiste vliegpremies;
- Een vergoeding van 5.850,00 euro provisioneel voor achterstallige/gemiste basketpoints;
- een maaltijdvergoeding van 8.450,00 euro;
- de achterstallige brutolonen voor de maanden mei-juli 2009 begroot op 22.684,01 euro;
- de terugbetaling van de wedergeldigmaking van de vliegvergunning ten bedrage van 10.439,93 euro;
- de vergoeding van misbruik voor ontslagrecht provisioneel begroot op

5.000,00 euro;

-de wettelijke interesten op de bruto bedragen en de gerechtelijke interesten;

-de kosten van het geding.

De maatschappij stelde een tegenvordering in die ertoe strekte de heer D te horen veroordelen tot betaling van 1 euro wegens onrechtmatig beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en deels gegrond.

Zij veroordeelde de maatschappij tot betaling van 1 euro provisioneel uit hoofde van "basketpunten" en wees de heer D af van zijn overige vorderingen.

Zij verklaarde de tegeneis van de maatschappij ontvankelijk en gegrond en veroordeelde de heer D tot betaling van 1 euro symbolisch.

Zij sloeg de gedingkosten tussen partijen om op die wijze dat iedere partij haar eigen kosten zou dragen.

Met betrekking tot de loonsvorderingen stelde zij vast

-dat tijdens de maanden mei en juni slechts een gedeeltelijk maandloon werd betaald als gevolg van ongewettigde afwezigheid van de heer D en dat hij van 24 juni tot 8 juli 2009 verlof opnam.

-dat het vakantiegeld werd betaald.

Aangezien de heer D op 8 juli de verbreking van de arbeidsovereenkomst vaststelde, oordeelde zij dat er van dan af geen loon meer was verschuldigd.

De vlieg-, verblijfs- en maaltijdvergoedingen achtte zij niet meer verschuldigd vanaf 28-10-2008 daar de heer D geen prestaties meer had geleverd.

Wat de basketpoints betrof meende de rechtbank uit de stukken niet te kunnen afleiden wat deze precies inhielden en of de heer D er al dan niet recht op had tijdens de periode van zijn ongewettigde afwezigheid en zijn verlof, zodat ze slechts 1 euro toekende ten provisionele titel.

De kosten voor het te gelde maken van de vliegvergunning achtte zij

niet bewezen.

Wat de verbreking van de arbeidsovereenkomst betrof, stelde de arbeidsrechtbank vast

-dat de heer D die verder had uitgevoerd na 19 mei 2009, datum waarop hij beweerde de verbreking te hebben vastgesteld en dat ook zijn loon verder werd uitbetaald, behalve tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid.

-dat gelet op de verdere uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, zelfs onder voorbehoud hij verzaakt had zich daarop te beroepen.

-dat de beslissing die de heer D als een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van zijn arbeidsovereenkomst beschouwde, nl. zijn functie, was genomen op 7-5-2009 en dat de vaststelling van de verbreking op 8-7-2009 wegens degradatie niet te gepasten tijde werd ingeroepen.

-dat de heer D door laattijdig de verbreking ten laste van de maatschappij vast te stellen, zelf de arbeidsovereenkomst had verbroken.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

De heer D is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank. Hij vordert dat het hof zijn hoger beroep ontvankelijk en gegrond zou verklaren en het bestreden vonnis zou te niet doen en hervormen, zijn oorspronkelijke vordering gegrond zou verklaren en BRUSSELS AIRLINES ertoe te veroordelen hem volgende bedragen te betalen:

-822.504,36 euro als beschermingsvergoeding

-616.878,27 euro als vergoeding voor de resterende periode van zijn mandaat

-10.398,40 euro als vergoeding voor achterstallige gemiste vliegpremies

-12.492,53 euro als schadevergoeding voor achterstallige gemiste basketpoints

-10.056,75 euro als schadevergoeding wegens gemiste maaltijdvergoedingen

-10.439,93 euro als terugbetaling van het weer geldig maken van de vliegvergunning

-5000 euro als vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht, de wettelijke en gerechtelijke intresten op die bedragen vanaf 19 mei 2009 tot de dag van betaling en tot de kosten van het geding.

In ondergeschikte orde, voor zover nodig, betreffende het gedeelte

premies voor pensioenvoorzieningen deel uitmakend van de berekeningsbasis van de gevorderde vergoedingen, een deskundige actuaris aan te stellen met als opdracht de bedragen te bepalen welke door BRUSSELS AIRLINES ten titel van premies op maandelijkse of jaarlijkse basis of als dotaties in zijn voordeel werden gestort of dienden te worden gestort in de groepsverzekeringen FORTIS INSURANCE D 306, C883, J585 en G997 alsook voor de verzekering gewaarborgd inkomen arbeidsongeschiktheid, minstens het bedrag van de verschuldigde premies te berekenen in overeenstemming met de afgesloten verzekeringsovereenkomsten in de CAO arbeidsvoorwaarden vliegend meester personeel;

-de kosten aan te houden, te antwoorden op de vragen te stellen door partijen
alleszins reeds een provisioneel bedrag toe te kennen in dat geval;

-de tegeneisen van BRUSSELS AIRLINES niet ontvankelijk, ontoelaatbaar, minstens ongegrond te verklaren en haar ervan af te wijzen.

De maatschappij vordert dat het hof het hoger beroep van de heer D toelaatbaar doch ongegrond zou verklaren.

Indien bij het hof twijfel zou bestaan aangaande het technisch aspect van de inbreuken op het operatiehandboek, zoals omschreven door BRUSSELS AIRLINES in haar onderzoeksverslagen (stukken 1 en 2) een deskundige aan te stellen om daarover zijn technisch advies te verschaffen.

Indien het hof zou twijfelen aan de verklaring van de heer S -11-2008, BRUSSELS AIRLINES toe te staan om deze te laten bevestigen door middel van getuigen.

In de meest ondergeschikte orde, indien het hof van oordeel zou zijn dat BRUSSELS AIRLINES de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd op 19 mei 2009 vordert ze terugbetaling van het loon dat de heer C heeft ontvangen na die datum en zijn bruto jaarloon te begroten op 152.957,83 euro bruto.

Zij verzoekt het hof akte te nemen van haar incidenteel hoger beroep tegen het vonnis in de mate dat zij werd veroordeeld tot betaling van een som van 1 euro provisioneel uit hoofde van basketpunten, dit incidenteel hoger beroep toelaatbaar en gegrond te verklaren en de heer D te veroordelen tot het kosten van het geding.

In de meest ondergeschikte orde, de dagvaardingskosten ten laste te leggen van de heer D

BEOORDELING

I. ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep dat regelmatig is naar vorm, binnen de wettelijke termijn werd ingesteld. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

Dit geldt eveneens voor het incidenteel hoger beroep.

II TEN GRONDE

BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De heer D steunt zijn vordering op een verbreking van zijn arbeidsovereenkomst door de maatschappij. Deze verbreking zou erin bestaan dat de maatschappij eenzijdig een belangrijke wijziging heeft aangebracht aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, door hem voor onbepaalde tijd te degraderen van boordcommandant tot First officer wat tevens gepaard ging met loonverlies.

De heer D beroept zich op een verbreking op datum van 19 mei 2009 die hij op 22 mei heeft vastgesteld en niet op de verbreking die hij op 8 juli vaststelde.

Hij vordert niet meer het achterstallig loon voor de periode van mei tot juli 2009, zoals voor de eerste rechter het geval was en legt zich neer bij de beslissing van de arbeidsrechtbank in de mate zijn vordering op dit onderdeel werd afgewezen.

Principes met betrekking tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst door eenzijdige en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Volgens de constante rechtspraak van het Hof van Cassatie is een eenzijdige en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst te beschouwen als een onmiddellijke onregelmatige beëindiging van die overeenkomst (zie o.m. Cass 1-12-1980, Arr . Cass. 1981-82, 361; Cass. 72-1983, Arr.Cass. 1982-83,

nr.324; Cass. 4-2-2002, JTT 2002, 121, noot C.Wantiez).

Het Hof van Cassatie steunt zich hiervoor op art 1134 Burgerlijk Wetboek dat bepaalt dat alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan degenen die ze hebben aangegaan tot wet strekken en niet kunnen worden herroepen dan met wederzijdse toestemming of op gronden door de wet erkend. (ref onder nr. 463, TPR 2006 p 603;; Cass. 29-2-1988. Soc.Kron. '88, p 204; Cass. 11-9-89, JTT'89, p 404; Cass20-12-1993, Soc. Kron.94, p 105)

Het Hof van Cassatie leidt uit die regel af dat een partij die eenzijdig een belangrijke wijziging aan een essentieel bestanddeel van de overeenkomst aanbrengt hierdoor te kennen geeft dat zij de overeenkomst niet verder wil uitvoeren volgens de overeengekomen voorwaarden en die overeenkomst bijgevolg eenzijdig verbreekt, zonder dat het noodzakelijk is dat zij daartoe ook de wil heeft. (o.m.; Cass. 10-2-92, PAS 92 p 508; Cass. 17-5-1993, ref. Cass;23-6-1997, JTT 97, p 333; Cass.30-11-1998, JTT '99,150).

Ook art 20 en 17 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO) houden voor partijen een verplichting in om de overeengekomen arbeidsvoorwaarden na te komen.

Art 25 WAO bepaalt verder dat de werkgever zich niet het recht kan voorbehouden eenzijdig essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst te wijzigen.

De overeen gekomen voorwaarden kunnen bijgevolg enkel bij onderling akkoord worden gewijzigd.

De functie en het loon worden in principe als essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst beschouwd, tenzij anders zou bepaald zijn in de overeenkomst. Dit is zeker het geval wanneer de wijziging van de functie ook een wijziging van het loon voor gevolg heeft.

De verbreking moet echter door de wederpartij worden vastgesteld om uitwerking te hebben. (Cass. 7-5-2007, JTT 2007, p.336) Deze zou er immers ook voor kunnen opteren om de overeenkomst tegen gewijzigde voorwaarden verder te zetten. Zij kan ook actie ondernemen door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst af te dwingen of de ontbinding ervan gerechtelijk te vorderen.

Het slachtoffer van de eenzijdige wijziging moet wel binnen een redelijke bedenktijd standpunt innemen met betrekking tot de doorgevoerde wijziging. (Cass. 7-1-1980, RW 1980-81, 1214; Cass. 28-6-1982, Arr.Cass. 1981-82, 1367; Cass.27-6-2002, JTT 2002, 417, noot)

Zij kan eventueel de wederpartij in gebreke stellen om de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden te herstellen binnen een bepaalde termijn. Indien de werkgever de gewijzigde voorwaarden handhaaft na de gestelde termijn, wordt de arbeidsovereenkomst als onregelmatig beëindigd beschouwd op het ogenblik dat de werknemer de verbreking heeft ingeroepen. (Cass. 7-5-2007)

Wat als een redelijke termijn kan worden beschouwd, wordt door de rechter beoordeeld in functie van de concrete omstandigheden.

Soms is de redelijke termijn de termijn die de werknemer nodig heeft om de nieuwe situatie te kunnen beoordelen, o.m. wat het niveau van verantwoordelijkheid betreft of de hiërarchische positie bvb. (P.Crahay, *modification des conditions de travail et résiliation du contrat de travail*, JTT 1985, o.c . onder voetnoot p 4) .

De voortzetting van de arbeidsrelatie is vaak veroorzaakt door de angst van de werknemer om zijn betrekking te verliezen of de hoop om een regeling te treffen met de werkgever of door het risico dat het onterecht inroepen van de verbreking met zich meebrengt.(P.Crahay, *modification des conditions de travail et résiliation du contrat de travail* o.c. onder voetnoot 25)

Wanneer de arbeidsverhouding wordt verder gezet, zelfs onder voorbehoud, kan dit een stilzwijgende aanvaarding van de nieuwe arbeidsvoorwaarden inhouden en een verzaking aan het recht om de verbreking in te roepen.(Cass. 17-6-2002,JTT 2002;417, noot C.Wantiez; Cass. 7-5-2007, JTT 2007, p 336; Cass. 11-2-2008, JTT 2008, p 250)

Eens de verbreking vastgesteld, neemt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en definitief een einde. (Cass.7-6-1993, JTT '93, p 353; Cass. 28-1-2002, JTT 2002, p 177; Cass.20-12-2004, NJW 2005, 1025;)

De partij die de eenzijdige wijziging ten onrechte heeft doorgevoerd is dan gehouden tot betaling van een beëindigingvergoeding.(Cass.29-2-1988.Soc.Kron, 88, p 204;Cass.11-9-1989, JTT 89, p 404;)

Een partij die ten onrechte de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de wederpartij inroept, beëindigt zelf die overeenkomst onregelmatig.

Analyse van het verloop van de gebeurtenissen

- vanuit de door de heer C verdedigde stelling van een eenzijdige en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst

De heer D heeft zich herhaaldelijk op een eenzijdige wijziging van zijn essentiële -arbeidsvoorwaarden beroepen.

Een eerste maal gebeurde dit, drie maanden na de schorsing van zijn arbeidsprestaties met verdere uitbetaling van loon, waarvoor hij op 15-2-2009 een Kortgeding aanspande om zijn arbeidsvoorwaarden te horen herstellen.

Op 22 mei 2009 stelde de heer D de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de maatschappij vast, op grond van haar op 7-5-2009 getroffen beslissing om hem bij wijze van sanctiemaatregel tot nader order te degraderen van boordcommandant tot First Officer met loonverlies als gevolg.

Wat die wijziging inhield kon de heer D meteen perfect beoordelen. De inhoud van beide functies was hem precies bekend evenals het daarmee overeenstemmend loon. Er was bijgevolg geen reden om de vaststelling van de verbreking uit te stellen tot hij kon evalueren waartoe de wijziging zou leiden.

De heer D stelde de verbreking vast na de maatschappij eerst bij brief van zijn raadsman van 8 mei in gebreke te hebben gesteld om hem opnieuw als gezagvoerder op te nemen in de vliegplanning voor 15 mei, en na op 19 mei samen met een gerechtsdeurwaarder te hebben vastgesteld dat de maatschappij haar beslissing handhaafde.

Door de vaststelling van de verbreking op 22-5-2009 werd de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd. Dit heeft voor gevolg dat de wederzijdse rechten en verplichtingen ophouden te bestaan, met uitzondering van deze die verband houden met de beëindiging.

In de brief van 22-5 vroeg de heer D eveneens zijn re-integratie aan op grond van de wet van 19-3-1991, gelet op zijn hoedanigheid van beschermd werknemer waaruit eveneens blijkt dat hij de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde

Met een brief van 4 juni herhaalde de heer D zijn verzoek tot re-integratie.

Het verloop van de verdere gebeurtenissen toont echter aan dat geen der partijen zich heeft gedragen naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De maatschappij antwoordde met haar brief van 12 juni aan de raadsman van de heer D dat de arbeidsovereenkomst nog bestond daar de terugzetting in functie als sanctiemaatregel in overeenstemming was met het in de ondernemings-CAO overeengekomen huishoudelijk reglement, dat zij zich bijgevolg niet schuldig had gemaakt aan een eenzijdige wijziging en de arbeidsovereenkomst volgens haar was blijven bestaan, zodat er geen reden was om in te gaan op het verzoek tot re-integratie.

Zij stelde de heer D bij brief van dezelfde datum(nogmaals) in gebreke zich aan te bieden om de training van de verplichte aan de vliegdiens voorafgaande training op 18 juni 2008 en deelde hem mee dat zijn verzoek tot re-integratie werd geweigerd. Indien hij geen gevolg gaf aan de ingebrekestelling dreigde zij ermee maatregelen te zullen treffen.

De maatschappij negeerde bijgevolg de gevolgen van de door de heer D vastgestelde verbreking en gaf tevens duidelijk te kennen dat zij niet overwoog om terug te komen op haar beslissing tot terugzetting van de heer D in de functie van First Officer.

De maatschappij kon natuurlijk niet eenzijdig de door de heer D vastgestelde verbreking ongedaan maken.

De heer D heeft zich kennelijk door de houding van de maatschappij laten leiden om uit de door hem op 22 mei vastgestelde verbreking niet de passende gevolgen te trekken en de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te staken.

Hoewel het duidelijk was dat de maatschappij haar beslissing handhaafde, ging hij in op de verschillende ingebrekestellingen. Na de ingebrekestelling van 12 juni bood hij zich op 18 juni aan voor de training.

Aan de ingebrekestelling van de maatschappij bij brief van 19 juni gaf hij eveneens gevolg door zich op 23 juni aan te bieden voor de training.

De maatschappij had er in die brief op aangedrongen de training te hernemen en binnen een aanvaardbare tijd af te werken in afspraak met het trainingdepartement om een verdere concrete planning van de training – met vluchtsimulator- mogelijk te maken. Zij deelde hem mee dat voor de dagen van ongerechtvaardigde afwezigheid geen loon zou worden uitbetaald.

In zijn antwoord van 20 juni beloofde de heer D op dinsdag 23/6 de zomer training ("summer recurrent") te zullen afwerken en

beklaagde er zich over dat er geen programma was opgesteld waarop alle gegevens en data van de simulatortest waren vermeld. Hij kondigde aan dat hij afwezig zou zijn van 24 juni tot en met 8 juli wegens familiale omstandigheden.

Het klopt niet dat de heer D in die brief zou hebben meegedeeld dat hij zich op 18 juni had aangeboden onder alle voorbehoud en zonder nadelige erkenning en onder blijvend protest, zoals hij in zijn aangetekende brief van 8 juli beweerde.

In haar brief van 23 juni bevestigde de maatschappij schriftelijk het verder verloop van de training in zijn geheel –niet enkel van de CBTraining, ingaand op het verzoek van de heer D tijdens het onderhoud van 22 juni en zijn belofte om de CBT training volledig af te werken bij zijn terugkeer uit vakantie zodat onmiddellijk met de simulatortests kon worden gestart.

In een brief van 3 juli vatte de maatschappij de gebeurtenissen van de afgelopen weken samen.

Zij drong erop aan dat de heer D de training zo spoedig mogelijk zou afwerken. Zij weerlegde de bewering van de heer D dat hij de training op 18 juni zgn. niet had kunnen afwerken wegens het ontbreken van schriftelijke instructies aangezien de relevante informatie daarvoor terug te vinden is in de "operations and training manuals" die de heer D sinds jaar en dag gebruikte en hij deze training in het verleden reeds talloze keren, tweemaal per jaar en op eigen houtje had moeten doorlopen.

Zij sprak haar ongenoegen uit over het feit dat de heer D ook op 23 juni het programma slechts gedeeltelijk had afgewerkt.

Zij stond het verlof toe en bevestigde de belofte van de heer D om de CBtraining af te werken tegen 9 juli, zodat de simulatortest werd gepland, de eerste test zou op 9 juli doorgaan. Zij drong erop aan dat de heer D zijn training zoals beloofd zou afwerken tegen 9 juli en stelde geen afwezigheden meer te zullen dulden.

De maatschappij oefende derhalve ten volle haar werkgeversgezag uit. Zij stelde de heer D in gebreke tot het nakomen van zijn verplichtingen, reserveerde de simulatorsessies, stond hem verlof toe en betaalde loon uit. Wel was het duidelijk dat de arbeidsovereenkomst werd verder gezet, zoals gewijzigd door haar beslissing van 7-5. Zij bood de trainingen aan voor de functie van First Officer en betaalde het loon uit voor die functie behoudens voor de dagen van ongewettigde afwezigheid.

Ook de heer D bleef zich als een werknemer gedragen. Hij ging in op de in gebrekestellingen van de maatschappij en werkte het trainingsprogramma gedeeltelijk af, drong aan op het beschikbaar stellen van het programma en van verdere instructies. Hij kondigde aan dat hij een tweetal weken om familiale redenen verlof zou opnemen en beloofde de CBtraining tegen 9 juli te zullen afwerken om met de simulatorsessies te kunnen starten. Hij aanvaardde het loon voor zijn prestaties.

Hij nam ook deel aan de vergaderingen van de ondernemingsraad op 28 mei en op 11 juni 2009 hoewel de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook de beëindiging van zijn mandaat in de ondernemingsraad voor gevolg heeft.

Pas bij brief van 8 juli stelde de heer D vast dat zijn aanvraag tot re-integratie in zijn functie van boordcommandant niet was ingewilligd en dat bijgevolg de arbeidsovereenkomst verbroken werd op 19 mei.

Daarin benadrukte hij zich op 18 juni te hebben aangeboden zonder nadelige erkenning en met blijvend protest tegen de eenzijdige degradatie en dat hij zich op 23 juni onder hetzelfde voorbehoud andermaal had aangeboden. Ook zijn loon zou intussen niet meer correct zijn betaald.

Uit die eenzijdige handelingen leidde hij af dat de maatschappij zijn overeenkomst eenzijdig had verbroken.

Dat de maatschappij de vraag tot re-integratie had geweigerd had zij reeds zeer duidelijk meegedeeld in haar brief van 12 juni 2012 waarin zij tevens duidelijk maakte niet op haar beslissing te zullen terugkomen, toch is de heer D ingegaan op de ingebrekestelling om zich aan te bieden voor de trainingssessie voor First Officer.

Uit de houding van de heer D kan worden afgeleid dat hij van oordeel was dat hij nog steeds onder het gezag stond van de maatschappij m.a.w. dat er een arbeidsrelatie was blijven bestaan. Die houding valt niet te rijmen met het vasthouden aan de verbreking van de arbeidsovereenkomst op 22 mei. Hij heeft toen trouwens geen aanspraak gemaakt op verbrekingsvergoedingen, vakantiegeld einde dienst en dies meer.

Hij vorderde zelfs loonachterstallen voor de twee maanden prestaties na 19 mei 2009.

Daaruit kan slechts afgeleid worden dat de heer D eraan heeft verzaakt zich nog te beroepen op de op 22-mei vastgestelde verbreking en dat hij zich er kennelijk in geschikt had de arbeidsovereenkomst in

de gewijzigde omstandigheden verder te zetten, ook al maakte hij voorbehoud.

Misschien was hij er niet zo zeker dat de ingeroepen eenzijdige wijziging wel zou worden bijgetreden door de rechtbank indien het tot een procedure zou komen of hoopte hij dat de maatschappij, die haar beslissing immers voor een onbepaalde duur had getroffen ("tot nader order") intussen haar beslissing nog zou wijzigen. Dat de heer D de leeftijd van 60 jaar naderde waarop het voor piloten moeilijk werd om nog elders aan de slag te gaan, was daar mogelijks ook niet vreemd aan.

Aangezien de heer D gelet op zijn langdurige inactiviteit niet opnieuw kon vliegen zolang hij de noodzakelijke tests niet had uitgevoerd, was de arbeidsovereenkomst in ieder geval voorlopig herleid tot de verplichtingen i.v.m. de aan de vliegprestaties voorafgaande noodzakelijke tests.

De geschetste hervatting van de arbeidsrelatie kan niet vergeleken worden met deze van een werknemer die tijdelijk de arbeidsovereenkomst verder zet tijdens een bedenktijd die hij nodig heeft om standpunt in te nemen t.a.v. de verbreking op grond van een eenzijdige wijziging of om een gerechtelijke procedure aan te vatten om het herstel van de arbeidsvoorwaarden af te dwingen. De heer D had immers reeds van deze bedenktijd gebruik gemaakt vooraleer hij op 22 mei de verbreking inriep.

In een cassatiearrest van 20-12-2004, meent de heer D steun te kunnen vinden voor zijn stelling dat hij na het invoeren van het impliciet ontslag voorlopig nog kon verder werken onder de door de werkgever gewijzigde omstandigheden, onder voorbehoud van zijn rechten, zonder zijn akkoord hieromtrent en zonder afstand te doen van zijn recht de eenzijdige wijziging van de overeenkomst te laten vaststellen. (Cass.20-12-2004, NJW 2005, 1025)

Het aangehaald arrest behandelt een verschillende situatie aangezien de werknemer in dat geval een procedure had aangevat met het oog op het herstel van zijn arbeidsvoorwaarden. De heer D heeft dergelijke procedure niet ingesteld.

De heer D had zich reeds voordien, in januari 2009 op een eenzijdige wijziging beroepen naar aanleiding van de opschorting van zijn prestaties en met het oog daarop de procedure in kortgeding aangevat zodat hij zich reeds lang had kunnen informeren en beraden over alle consequenties van dergelijke handeling.

De heer D riep pas opnieuw de verbreking van de

arbeidsovereenkomst in op 8 juli, nog steeds wegens de beslissing van de maatschappij hem terug te zetten in de functie van First Officer. Dat is zeker niet binnen een redelijke bedenktijd na de beslissing van de maatschappij van 7-mei 2009 de heer D zoals de arbeidsrechtbank terecht heeft beslist.

Het Hof van Cassatie oordeelt dat de werknemer bij voortzetting van de arbeidsprestaties slechts over een redelijke bedenktijd beschikt om impliciet ontslag in te roepen en dat de overschrijding van die redelijke termijn meebrengt dat hij impliciet afstand heeft gedaan van het recht ontslag door de werkgever in te roepen, zelfs al heeft hij voorbehoud gemaakt ten aanzien van de eenzijdige wijziging. (Cass. 7-1-1980, RW 1980-81, 1214; Cass. 28 juni 1982, Arr.Cass. 1981-82 nr. 649; Cass. 17-6-2002, JTT 2002, 417)

De heer D stelt ten onrechte dat deze beëindiging slechts betrekking had op een volgens hem tot stand gekomen "feitelijke relatie" daar de arbeidsovereenkomst reeds werd beëindigd door de vaststelling van de verbreking op 22-5-2010. De uitvoering van prestaties en de aanspraken op het "contractueel loon" in zijn brief van 8-7-2009 en in de dagvaarding spreken zijn stelling tegen.

Aangezien de heer D intussen de arbeidsrelatie heeft verder gezet onder de gewijzigde voorwaarden heeft hij door laattijdig de verbreking in te roepen, zelf de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigd.

- van uit de hypothese dat er geen sprake was van een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

In de hypothese die de maatschappij verdedigt dat zij er krachtens het huishoudelijk reglement toe gerechtigd was de heer D de getroffen sanctie op te leggen en die maatregel niet kan gelijk gesteld worden met een eenzijdige wijziging de arbeidsovereenkomst, heeft de heer D eveneens de overeenkomst onrechtmatig beëindigd door ten onrechte de verbreking ervan door de maatschappij vast te stellen.

De arbeidsrechtbank heeft zijn vorderingen tot het bekomen van een schadevergoeding, beschermingsvergoeding en opzeggingsvergoeding gesteund op een onrechtmatige beëindiging door de vennootschap terecht afgewezen en de vordering van de vennootschap tot het bekomen van een beëindigingsvergoeding van 1 euro terecht toegekend.

De heer D heeft zich bovendien nogmaals aangeboden voor training op 14 juli.

RESTERENDE VORDERINGEN

Vliegpremies

De heer D stelt dat hij als gevolg van de beslissing van BRUSSELS AIRLINES van 27-10-2008 om zijn prestaties te schorsen niet zijn volledig loon heeft kunnen genieten en meer bepaald geen vliegpremies meer heeft ontvangen.

De heer D verduidelijkt dat die premies overeenstemmen met de vliegvergoedingen voorzien in art 5.3 van de CAO betreffende de loonsvoorwaarden van het stuurpersoneel.

Daarin is bepaald:

Vliegvergoedingen zijn vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever, voortvloeiend uit de dagelijkse verplaatsingen en het verblijf in het buitenland die door de stuurpersoneelsleden uitgevoerd worden. Deze worden op een forfaitaire wijze bepaald op basis van ernstige normen en conform de vigerende fiscale en sociale wetgeving ter zake.

Rekening houdend met de gemiddelde productiviteit per vliegtuigtype worden de normen zoals omschreven in de Parlementaire Vraag Pieters gerespecteerd...

Rekening houdende met de specificiteit der netwerken worden deze als volgt bepaald:

-Netwerk BA 46 operatie: 10,15 euro per blokuur

...

Bij verblijf met overnachting in het buitenland wordt aanvullend op bovenvermelde vliegvergoeding een verblijfsvergoeding van 75 euro voor de vluchten van regionale en middellange afstand en van 96 euro voor de vluchten van lange afstand per overnachting voorzien.

De bloktijden zijn de uren gerekend vanaf de start van de motor van het toestel bij vertrek tot het uitzetten bij aankomst (wegnemen of plaatsen van de blokken) en onderscheiden zich van de vliegtijden.

Uitgaande van de premies die de heer D ontving op 14-7-2008, 14-8-2008 en 14-11-2008, meent hij aanspraak te kunnen maken op een gemiddeld bedrag van 1.365,97 euro per maand wegens verlies aan inkomsten.

Het hof merkt op dat de CAO die vergoedingen bestempelt als vergoedingen voor kosten eigen aan de werkgever.

Wat de blokvergoedingen betreft, blijkt echter niet dat die vergoedingen uitgaven dekken die door de werkgever ten laste moeten worden

genomen en bijgevolg als loon moeten worden beschouwd. Zij maakten kennelijk deel uit van het normaal loon.

De heer D meent dat ook de maatlijd- of verblijfvergoedingen deel uitmaken van het loon. Het hof meent dat deze wel degelijk uitgaven dekken die de werkgever ten laste dient te nemen. De heer D toont niet aan dat de daarvoor voorziene forfaitaire bedragen niet in redelijke verhouding staan tot reële uitgaven en heeft kennelijk ook nooit geprotesteerd tegen het feit dat die bedragen als kosten werden aangegeven.

Die vergoedingen kunnen wel als kosten eigen aan de werkgever worden beschouwd.

Op dit punt kan de vordering niet ingewilligd worden.

Aangezien de maatschappij aan de heer D het loon waarborgde tijdens de periode waarop zijn prestaties werden geschorst is het hof van oordeel dat hij aanspraak heeft op de blokvergoedingen en kan zijn vordering worden ingewilligd voor de periode van 27 oktober 2008 tot 19 mei met uitzondering van de periode van 6 weken tijdens dewelke het Bestuur der Luchtvaart de vliegvergunning had ingetrokken. Tijdens die periode kon de maatschappij de heer D, wegens omstandigheden die haar vreemd waren en waaraan zij geen schuld had niet aan het werk stellen. Dat die beslissing in 2011 werd vernietigd verandert daaraan niets wat de maatschappij betreft. Voor die periode dient bijgevolg geen loon overeenstemmend met blokvergoedingen te worden betaald.

De heer D berekent het gemiddeld maandelijks bedrag van die vergoedingen 1.382, 96 euro.

Er komt hem bijgevolg een bedrag toe van $1.382,96 \text{ euro} \times 5 = 6.914,8 \text{ euro}$

en het vakantiegeld daarop t.b.v. $6.914,8 \text{ euro} \times 15,34\% = 1.060,73 \text{ euro}$

Basketpoints –individuele prestatietoelagen

Stuurpersoneelsleden die op voltijdse basis waren tewerk gesteld, kregen een prestatietoelage op grond van art 5.5.1 van de CAO betreffende de loonvoorwaarden, dat bepaalt:

Voor al de stuurpersoneelsleden tewerkgesteld op voltijdse basis geldt

een individuele prestatietoeslag gebaseerd op een compensatiedrempel en een bovengrens van de referentie-uren. ...

Die toeslag werd opgespaard in een mand ("basket") en aan het einde van het jaar uitbetaald:

Art 5.5.2.1. bepaalt voor vliegtuigtype BA46

De compensatiedrempel bedraagt 60 referentie-uren met een bovengrens van 75 referentie-uren. De vaste factor voor het bepalen van het uurtarief bedraagt 75.

De heer D legt een berekening voor volgens dewelke hij voor de periode van 1-1-2008 tot 31-10-2008 nog recht had op een eindsaldo van 6.524,74 euro.

Hij legt daarvan in stuk 82 een gedetailleerde berekening voor. De maatschappij weerlegt die berekening niet en verklaart zich in ondergeschikte orde akkoord met dat bedrag zodat het hof meent dat de vordering op dit punt kan ingewilligd worden, evenals op het daarop berekende vakantiegeld van 1.000,89 euro.

De heer D rekent tijdens de periode van schorsing van zijn prestaties een bedrag aan in verhouding tot het tijdens de 10 voorafgaande bedragen verdiende bedrag aan basketpunten. Volgens hem vallen deze onder de loongarantie die de maatschappij hem verzekerd heeft.

De maatschappij wijst erop dat er een akkoord was over de schorsing van de prestaties en aangezien de basketpunten een toeslag op vliegprestaties betekenen, deze niet verschuldigd zijn.

In tegenstelling tot de verblijfsvergoedingen die geen deel uitmaken van het loon en kosten eigen aan de werkgever zijn, maken de basketpunten wel deel uit van het loon en kennelijk van het normaal loon, gelet op de regelmaat van hun toekenning.

Aangezien de maatschappij de betaling van het loon tijdens de periode van schorsing had gewaarborgd, zijn naar het oordeel van hof ook de basketpunten verschuldigd.

Bijgevolg kan de heer D aanspraak maken op een gemiddeld bedrag tijdens de schorsingsperiode, met uitzondering van de periode van intrekking van de vliegvergunning.

Bijgevolg is voor die periode een bedrag verschuldigd van $6.524,74 \text{ euro} / 10 \times 5 = 3.267,37 \text{ euro}$ en het vakantiegeld daarop t.b.v.:

$3.267,37 \times 15,34\% = 500,44$ euro

Terugbetaling wedergeldigmaking van de vliegvergunning.

De heer D legt een gedetailleerde kostenstaat vast en de bijhorende facturen voor een totaal bedrag van 10.439,93 euro.

De maatschappij betoogt dat die kosten onnodig waren en zij deze bijgevolg niet hoeft te dragen. Zij verduidelijkt dat het vernieuwen van de bevoegdheidsverklaring Avro RJ/BAe146 en het bijhorende weder geldig maken zowel voor de vervaldatum als erna kan plaatsvinden. Zij wijst erop dat binnen de maatschappij een kader bestaat dat iedere piloot toelaat om na een periode van afwezigheid zijn werk terug te hervatten na de nodige trainingen en examens, onafhankelijk van de reden van die afwezigheid.

De heer D heeft het initiatief genomen om zijn vergunning opnieuw geldig te maken tijdens de periode van schorsing. Zij meent deze bijgevolg niet te moeten dragen. Na de schorsingsperiode heeft zij zelf het nodige ondernomen voor de wedergeldigmaking van de vergunning en bevoegdverklaringen van de heer D te verzekeren.

Gelet op deze toelichting die door de heer D niet wordt weerlegd, is het hof van oordeel dat de heer D niet naar genoeg van recht aantoon dat de maatschappij deze kosten dient te dragen.

OM DEZE REDENEN;

HET ARBEIDSHOF;

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak;

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep beide ontvankelijk. Verklaart het principaal hoger beroep zeer gedeeltelijk gegrond, in volgende mate, het incidenteel hoger beroep ongegrond:

Bevestigt het bestreden vonnis, behalve voor wat het bedrag van de basketpunten en wat de blokvergoedingen betreft;

Veroordeelt Brussels Airlines tot betaling aan de heer D van een bedrag van

-6.914, 8 euro aan achterstallig loon bestaande uit blokvergoedingen

-1.060,73 euro als vakantiegeld daarop

-6.524,74 euro als achterstallige basketpunten voor de periode van 1-1 tot 31-10-2008

-1.000,89 euro als vakantiegeld daarop
-3.267,37 euro als basketpunten voor de periode van 31-10-2008 tot 19-5-2009
-500,44 euro als vakantiegeld daarop
de wettelijke intresten op deze bedragen, behalve op deze verschuldigd als vakantiegeld,
de gerechtelijke intresten op alle bedragen

Legt de kosten van het hoger beroep voor 9/10^{de} ten laste van de heer D en voor 1/10^{de} ten laste van Brussels Airlines.

De proceskosten werden begroot:

In hoofde van de appellant op:

- 16.500, 00 euro als rechtsplegingvergoeding voor het Arbeidshof;

In hoofde van de geïntimeerde op:

- 16.500, 00 euro als rechtsplegingvergoeding voor het Arbeidshof;

Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

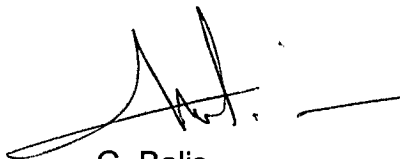
G. Balis, kamervoorzitter;

E. Van Laer, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

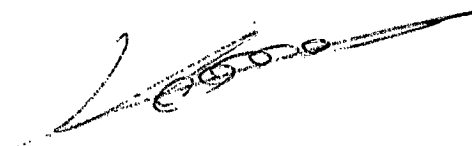
A. Leurs, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door

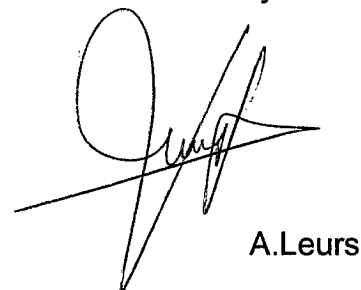
S. Van Landuyt, afgevaardigd griffier.



G. Balis


S. Van Landuyt

E. Van Laer


A. Leurs

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer
van het arbeidshof te Brussel op 6 november tweeduizend en
twaalf door :

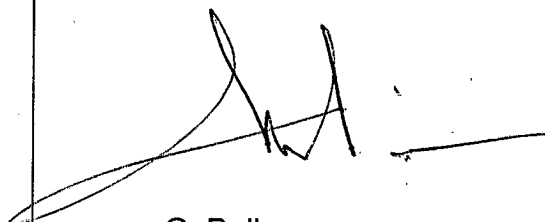
G. Balis

Kamervoorzitter.

Bijgestaan door

S. Van Landuyt

afgevaardigd griffier.



G. Balis


S. Van Landuyt