

Rep.Nr.

2012/2730

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 2 NOVEMBER 2012.

3DE KAMER

Bediendecontract
Tegensprekelijk
Definitief

In de zaak:

C

Appellant, vertegenwoordigd door
Mr T. BIELEN, advocaat te Hasselt.

Tegen:

NV TUI AIRLINES BELGIUM,
met maatschappelijke zetel gevestigd te
1930 ZAVENTEM, Ringweg - Luchthavengebouw 45

Geïntimeerde, vertegenwoordigd door
Mr M. WALRAET loco Mr S. MERTENS, advocaat
te Mechelen.

★

★

★

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het
hiernavolgend arrest uit:

Gelet op de stukken van de rechtspleging, meer
bepaald:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het vonnis gewezen op tegenspraak door de Arbeidsrechtbank van Brussel op 7 februari 2011;
- het verzoekschrift in hoger beroep ontvangen ter griffie van het Arbeidshof te Brussel op 15 november 2011;
- de conclusies en de syntheseconclusies van de geïntimeerde partij;

Gelet op de door partijen neergelegde stukken.

Gehoord de partijen in hun middelen en verdediging ter openbare terechtzitting van 5 oktober 2012 waarna de debatten gesloten werden, waarna de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak gesteld op heden.

★

★

★

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Op 19 januari 2007 ondertekenden de N.V. Tui Airlines Belgium (hierna afgekort als *TUI*) en de heer Peter C een arbeidsovereenkomst voor bedienden van onbepaalde tijd met een proefbeding van 6 maanden, waarbij de heer C met ingang van 1 april 2007 in dienst werd genomen als vliegtuigbestuurder.

Art. 17 van deze overeenkomst luidt:
De werkgever verbindt er zich toe de opleiding van Mixed Fleet Flying, B737 op te starten uiterlijk op 31 december 2008, indien de werknemer minimaal 500 vliegers heeft behaald binnen TUI Airlines Belgium.

De heer C houdt voor dat hij reeds op 19 september 2007 deze 500 vliegers bereikte.

2. Bij aangetekend schrijven van 29 juli 2008 van TUI werd de heer C uitgenodigd om in onderling akkoord bovenvermeld art. 17 te schrappen.

Bij antwoordschrijven van 4 augustus 2008, aangetekend verzonden op 11 augustus 2008, weigerde de heer C dit voorstel tot schrapping en hij wees op het belang van deze bepaling, die een compensatie inhield voor het loonverlies, dat hij leed ten overstaan van zijn vorige betrekking. Hij verklaarde zich wel bereid om te onderhandelen over een

verschuiving van de datum van 31 december 2008 naar later.

3. Bij aangetekend schrijven van TUI van 2 oktober 2008 werd de heer C. ontslagen met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding van 3 maanden.

Op het C4-formulier werd als reden van werkloosheid opgegeven dat hij niet meer voldeed aan de functieverwachtingen.

TUI verwijst daarvoor naar e-mails in verband met wrevelpunten rond het opnemen van vaderschapsverlof en naar het uitvoeren van het vliegplan.

Op 20 oktober 2008 werd hem een ontwerp van dading overgemaakt, waarin een bijkomende opzeggingsvergoeding van 1,5 maanden wordt voorgesteld.

4. Op 10 december 2008 vroeg de raadsman van de heer C. aan TUI een opzeggingsvergoeding van 5 maanden en hij maakte enkele opmerkingen over de zgn. niet nageleefde regels over de opzeggingstermijn; hij verbond het ontslag met de weigering om de opleiding te schrappen en hij riep in dat er misbruik van ontslagrecht was, minstens vroeg hij de naleving van de opleidingsovereenkomst of de opname van de opleidingskost in het basisloon voor de opzeggingsvergoeding.

In een antwoordschrijven van de raadsman van TUI werden deze aanspraken afgewezen en werd verwezen naar de e-mails in verband met de wrevelpunten als reden van ontslag.

5. Partijen kwamen dus niet tot overeenstemming, zodat de heer C. op 8 september 2009 TUI dagvaardde voor de arbeidsrechtbank te Brussel in betaling van

- een aanvullende opzeggingsvergoeding van 5 maanden, later becijferd op € 23.305,36
- € 1 provisioneel voor de gederfde opleiding vermeerderd met intresten en kosten.

6. Bij vonnis van 7 februari 2011 werd deze vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond verklaard en werd TUI veroordeeld tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding van € 18.236,84, vermeerderd met intresten en kosten. De vordering in verband met de opleidingskosten werd verworpen.

7. Bij verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 15 november 2011, tekende de heer C. een beperkt hoger beroep aan in verband met de afwijzing van zijn vordering betreffende de opleidingskosten; de beslissing in verband met de opzeggingsvergoeding wordt door beide partijen aanvaard.

II. BEOORDELING.

1. Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hogere beroep van de heer C. tijdig werd ingesteld. Het is regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan. Het is daardoor ontvankelijk.

De opleidingskosten

2. Art. 17 maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht heeft elke partij de mogelijkheid de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij op te dringen, zonder dat deze laatste het recht heeft de uitvoering van de overeenkomst te vorderen. (Cass. 16 oktober 1969, R.C.J.B. 1970, 527 met noot Jamouille; Cass. 20 juni 1988, TSR 1988, 325)

Men noemt dit de ontslagmacht van de werkgever (P. Humblet en M. Rigaux, *Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem*, RW 1989, 729-743; K. Salomez, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, ICA, Brugge, 2004, 457 p.) Dit komt erop neer dat zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig kunnen beëindigen door middel van ontslag, ongeacht de mogelijke miskennenning van één of meerdere regels van het ontslagrecht. (W. Rauws, *Voorstel van nieuwe arbeidsovereenkomstenwet*, Tegenspraak 28, Brugge, 2011, 211)

Behoudens bijzondere beschermingsbepalingen, kan de ontslagene bij dergelijke miskennenning toepassing maken van art. 39 van de arbeidsovereenkomstenwet en/of de regels over misbruik van ontslagrecht. In dit laatste geval zal de ontslagene andere schade moeten bewijzen dan deze die uit het verlies van de dienstbetrekking voortvloeit. (Cass. 12 december 2005, JTT 2006, 155).

De bij toepassing van art. 39 verschuldigde opzeggingsvergoeding heeft immers een forfaitair karakter en dekt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, zowel de materiële als de morele schade (Cass., 7 mei 2001, JTT 2001, 410).

2. Art. 17 van de arbeidsovereenkomst bevatte een verbintenis van TUI, die tijdens de arbeidsovereenkomst moest worden uitgevoerd volgens de voorwaarden in dit artikel bepaald.

Partijen bepaalden hierbij geen sanctie of beschermingsregel in geval van ontslag voor 31 december 2008.

Door het ontslag van 2 oktober 2008 kwam een einde aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de bepaling in verband met de opleiding, zoals vastgelegd in art. 17.

3. De eerste rechter heeft met toepassing van art. 39 AOW de opzeggingsvergoeding bepaald; het vonnis wordt op dit punt door beide partijen aanvaard. Hierdoor wordt de volledige schade die door het ontslag werd veroorzaakt, op forfaitaire wijze vergoed.

Anders dan aangekondigd in het schrijven van zijn raadsman van 10 december 2008, werd uiteindelijk geen misbruik van ontslagrecht ingeroepen. TUI motiveert het ontslag door verwijzing naar de e-mails in verband met de verlofplanning en het uitvoeren van het vliegplan.

4. Terecht heeft de eerste rechter de gemeenschappelijke bedoeling van partijen m.b.t. art. 17 gelezen in de zin dat de heer C in dienst diende te zijn tijdens de opleiding.

Op 2 oktober 2008 bestond er nog geen contractuele verplichting tot opleiding, daar deze slechts uiterlijk op 31 december 2008 moest starten.

Het feit dat de heer C op 2 oktober 2008 reeds meer dan 500 vliegreuren had, is daarbij irrelevant, gelet op de verwijzing naar *mimimaal* dit aantal en gelet op de duidelijke bepaling dat de opleiding uiterlijk op 31 december 2008 zou opstarten.

Overigens had de heer C in zijn schrijven van 4 augustus 2008, toen hij ook al de 500 vliegreuren had, aangeboden te onderhandelen over een verschuiving van de datum van 31 december 2008 naar later.

Anders dan hij thans voorhoudt, was op 2 oktober 2008 dit voordeel dus niet verworven.

Zijn vordering werd terecht ongegrond verklaard, de eerste rechter heeft de kosten juist begroot.

Het hoger beroep is ongegrond.

★

★

★

OM DEZE REDENEN,

HET ARBEIDSHOF,

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

Rechtsprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk maar ongegrond;

Bevestigt het bestreden vonnis.

Veroordeelt de heer C tot de gerechtskosten van het hoger beroep, deze aan de zijde van TUI vereffend op rechtsplegingsvergoeding hoger beroep basisbedrag (vordering minder dan € 250) € 150

★

★

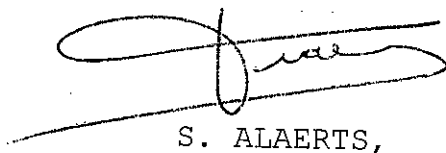
★

Aldus gewezen door de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel en ondertekend door :

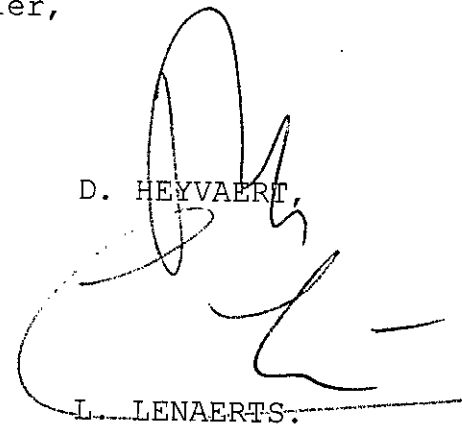
- L. LENAERTS: Raadsheer,
S. ALAERTS: Raadsheer in Sociale Zaken als werkgever,
D. HEYVAERT : Raadsheer in Sociale Zaken als werknemer-bediende,

En bijgestaan door :


- D. DE RAEDT : Griffier,



S. ALAERTS,



D. HEYVAERT

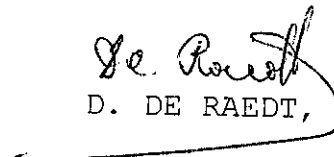


D. DE RAEDT,

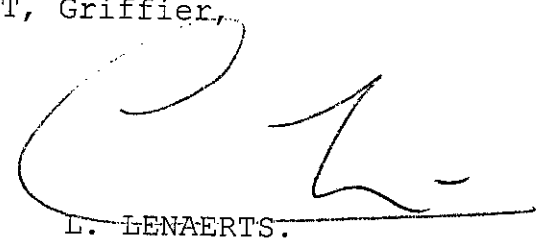


L. LENAERTS.

En uitgesproken op de openbare terechtzitting van de 3de kamer van het Arbeidshof te Brussel op 2 november 2012 door de heer L. LENAERTS, Raadsheer, en bijgestaan door D. DE RAEDT, Griffier,



D. DE RAEDT,



L. LENAERTS.

