

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL VAN 25 NOVEMBER 2025

Derde kamer

S. S. , RRN (...), wonende te (...), die voor deze procedure woonstkeuze doet te (...)
appellant op hoofdberoep,
geïntimeerde op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. BOLLEN Rudi, advocaat te 3000 LEUVEN

tegen

C. I. L. , vennootschap naar Iers recht, met maatschappelijke zetel te Ierland
ondernemingsnummer (...), en ingeschreven in de Belgische Kruispuntbank der ondernemingen onder
het nummer (...).
geïntimeerde op hoofdberoep,
appellante op incidenteel beroep,
vertegenwoordigd door mr. CORBANIE Stefan, advocaat te 1831 DIEGEM

I. De feiten.

De feiten werden uitvoerig uiteengezet in het tussenarrest van 7 juni 2022.

II. Het bestreden vonnis.

1. De vorderingen.

De vorderingen voor de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel waren de volgende:

" 1.1 Hoofdvordering.

Bij inleidende dagvaarding van 19 september 2019 vordert de heer S. S. de veroordeling van C. I. L. vennootschap naar Iers recht met Iers ondernemingsnummer (...) en C. I. L. vennootschap naar Iers

recht met Belgisch ondernemingsnummer (...) (verder aangeduid als C. I. L.) tot betaling van de volgende sommen:

- 1.305,95 euro bruto achterstallig loon voor de periode van tewerkstelling alsmede het daarop verschuldigde vakantiegeld ten bedrage van 175,26 euro bruto,
- 405,65 euro bruto achterstallig loon voor de periode van 1 april tot en met 6 april 2018 alsmede het daarop verschuldigde vakantiegeld ten bedrage van 54,44 euro bruto,
- 1.230,53 euro bruto loon voor september 2018 alsmede het daarop verschuldigde vakantiegeld ten bedrage van 165,14 euro bruto,
- 486,78 euro bruto gewaarborgd loon alsmede het daarop verschuldigde vakantiegeld ten bedrage van 74,67 euro bruto,
- 1.147,98 euro bruto vakantiegeld uitdiensttreding,
- 2.651,40 euro bruto opzeggingsvergoeding.

Hij vordert tevens te zeggen voor recht dat hij niet gehouden is tot betaling van 949,66 euro ten titel van training fee, alsook dat zij gehouden zijn tot terugbetaling van het reeds betaalde bedrag aan training lees van 1.200,00 euro.

Hij vordert eveneens te zeggen voor recht dat gedaagden gehouden zijn tot terugbetaling van 300,00 euro, het bedrag dat hij gespendeerd heeft aan de aankoop/huur van het Ryanair-uniform,

Hij vordert vervolgens te zeggen voor recht dat zij gehouden zijn tot terugbetaling van 2.600,00 euro bedrag dat hij gespendeerd heeft voor het verblijf in Barcelona.

Hij vordert ook te zeggen voor recht dat zij gehouden zijn tot terugbetaling van 50,00 euro, bedrag dat hij gespendeerd heeft aan de ID-kaart.

Hij vordert ook te zeggen voor recht dat gedaagden gehouden zijn tot terugbetaling van 250,00 euro bedrag dat hij gespendeerd heeft als registration fee voor de cursus die hij volgde bij Dalmac Recruitment & Aviation Services,

Hij vordert ook te zeggen voor recht dat zij gehouden zijn tot terugbetaling alle andere kosten eigen aan de werkgever.

Hij vordert de veroordeling van C. I. L. tot betaling van het volgende variabele loon en met name:

- 1.200,00 euro bruto new joiners allowance, alsmede het vakantiegeld hierop ten bedrage van 184,08 euro bruto,
- 900,00 euro bruto pro rata productivity bonus, alsmede het vakantiegeld hierop ten bedrage van 138,06 euro bruto,
- 5.750,00 euro bruto sales bonus op de verkopen die hij deed aan boord van de vluchten, hetgeen overeenstemt met 10 % van de opbrengsten van deze verkopen, alsmede het vakantiegeld hierop ten bedrage van 882,05 euro bruto,

Hij vordert de veroordeling van C. I. L. tot betaling van 42.189,68 euro bruto schadevergoeding naar analogie met de schadevergoeding voorzien in de wet van 19 maart 1991, nl. het equivalent van 2 jaren loon,

Hij vordert eveneens de veroordeling tot betaling van een schadevergoeding wegens krenking van zijn rechten in het kader van de uitoefening van zijn syndicale activiteiten, op basis van de antidiscriminatie wetgeving van 2007 en met name:

- 13.787,27 euro bruto loon ten belope van zes maanden in hoofdorde,
- 6.893,64 euro bruto ten belope van drie maanden loon in ondergeschikte orde,
- 1.300,00 euro bruto in meer ondergeschikte orde,

- In uiterst ondergeschikte orde 650,00 euro bruto.

Hij vordert de veroordeling van C. I. L. tot afgifte van de nodige sociale en fiscale documenten en met name: een formulier C4, een loonfiche september 2018 waarin zowel het loon van september, alsmede alle corrigerende elementen naar aanleiding van het uit te spreken vonnis, voorkomen, een fiscale fiche 281.10, een individuele rekening voor het inkomstenjaar 2018, een vakantieattest en een tewerkstellingsattest en dit onder verbeurte van een dwangsom van 5,00 euro per dag en per ontbrekend document vanaf het moment van opeisbaarheid tot op het moment van de algehele betaling.

Hij vordert ten slotte te veroordelen tot de wettelijke, de moratoire en de gerechtelijke intresten op de verschuldigde bedragen vanaf het moment van opeisbaarheid tot op het moment van de algehele betaling.

Hij vordert te veroordelen tot de kosten van het geding, inclusief dagvaardingskosten, bijdrage Begrotingsfonds voor Juridische tweedelijnsbijstand ten bedrage van 20,00 euro en rechtsplegingsvergoeding begroot op 3.600,00 euro.

Hij vordert ten slotte het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling noch aanbod tot kantonnement.

Bij conclusie van 2 april 2020 breidt de heer S. S. zijn vordering uit en vordert de veroordeling van C. I. L. tot betaling van de volgende sommen:

- 42.189,68 euro bruto schadevergoeding analoog aan de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991,
- 19.053,14 euro bruto schadevergoeding voor discriminatie op grond van syndicale overtuiging (ondergeschikt 9.526,57 euro bruto, meer ondergeschikt 1.300,00 euro bruto, uiterst ondergeschikt 650,00 euro bruto),
- 3.664,07 euro bruto verbrekingvergoeding,
- 1.481,76 euro bruto achterstallig loon (minimumloon) en 227,30 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 413,78 euro bruto achterstallig loon (eerste week) en 63,47 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 1.255,14 euro bruto achterstallig loon (laatste maand) en 192,54 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 1.200,00 euro variabel loon (new joiners allowance) en 184,08 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 1.200,00 euro bruto variabel loon (pro rata productivity bonus) en 184,08 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 8.704,65 euro bruto variabel loon (sales bonus) en 1.364,02 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 441,90 euro netto schadevergoeding niet ontvangen maaltijdcheques,
- 117,91 euro niet ontvangen bruto premie en 66,67 niet ontvangen netto premie,
- 1.158,59 euro bruto gewaarborgd loon en 177,73 euro bruto vakantiegeld daarop,
- 1.149,38 euro bruto vertrekvakantiegeld,
- 250,00 euro netto terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (registration fee)
- 1.200,00 euro netto terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (training fee) en voor recht te zeggen dat gedaagden van hem geen training fees kunnen vorderen,
- 300,00 euro netto terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (uniform), 2.600,00 euro netto terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (trainingsverblijf Barcelona),
- 50,00 euro netto terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (ID kaart).

Hij vordert deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intresten en de kosten van het geding begroot op 430,09 euro dagvaardingskosten, 20,00 euro bijdrage aan het Begrotingsfonds voor Juridische tweedelijnsbijstand en 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding.

Hij vordert vervolgens te veroordelen tot het afleveren van de sociale en fiscale documenten (loonbrief, individuele rekening, C4 formulier, vakantieattest, tewerkstellingsattest en fiscale fiche 281.10) en dit onder verbeurte van een dwangsom van 5,00 euro per document en per dag vertraging te rekenen vanaf de één maand na de betekening van het vonnis.

Hij vordert ten slotte het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling, noch aanbod tot kantonnement.

1.2 Tegenvordering.

Bij conclusie van 2 april 2020 stelt C. I. L. een tegenvordering in en vordert de veroordeling van de heer S. S. tot betaling van 600,00 euro new joiners allowance en 949,66 euro trainingskost.

Zij vordert de heer S. S. te veroordelen tot de kosten van het geding begroot op 3.600,00 euro rechtsplegingsvergoeding."

2. Het vonnis.

Bij vonnis van 19 januari 2021 heeft de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel zich onbevoegd verklaard om kennis te nemen van onderhavig geschil.

Zij heeft de heer S. veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding, begroot in hoofde van C. op een bedrag van 3.600 euro ten titel van rechtsplegingsvergoeding.

III. De vorderingen in hoger beroep.

Het hoger beroep van de heer S..

1.

De heer S. vraagt aan het arbeidshof het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel van 19 januari 2021 te vernietigen.

Hij vraagt, alvorens recht te doen, C. I. L. (afgekort C.) te bevelen een overzicht over te leggen van de persoonlijke verkoopcijfers van de heer S., per vlucht gerangschikt voor alle vluchten die de heer S. maakte.

De heer S. vraagt C. te veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

- 38.106,12 euro bruto schadevergoeding analoog aan de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en de Ierse Unfair Dismissals Act 1977,
- 19.053,14 euro bruto schadevergoeding voor discriminatie op grond van syndicale overtuiging en gezondheidstoestand (ondergeschikt: 9.526,57 euro bruto, meer ondergeschikt: 1 300 euro bruto, uiterst ondergeschikt: 650 euro bruto)
- 2.152,59 euro bruto achterstallig minimumloon en 330,21 euro bruto vakantiegeld daarop
- 413,78 euro bruto achterstallig loon (eerste week), en 63,47 euro bruto vakantiegeld daarop
- 600 euro bruto variabel loon ("new joiners allowance") en 92,04 euro bruto vakantiegeld daarop
- 825 euro bruto variabel loon (pro rata "productivity bonus") en 126,56 euro bruto vakantiegeld daarop
- .446,48 euro bruto variabel loon ("sales bonus") en 1.323,56 euro bruto vakantiegeld daarop
- 441,90 euro netto schadevergoeding voor niet ontvangen maaltijdcheques
- 81,07 euro niet ontvangen bruto premie en 45,83 euro niet ontvangen netto premie
- 1 158,59 euro bruto gewaarborgd loon en 177,73 euro bruto vakantiegeld daarop
- 1 077,50 euro bruto vertrekvakantiegeld
- 3.664,07 euro bruto verbrekinsvergoeding
- 2.549,34 euro netto terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever ("registration fee") ("training fee")

- 350 euro netto terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever (uniform) (ID-kaart)
- 2.600 euro netto terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever (trainingsverblijf Barcelona)
- de kosten van het geding, inclusief de dagvaardingskost van 430,09 euro en voor beide aanleggen de bijdrage aan het tweedelijns bijstandsfonds van 20 euro en de rechtsplegingsvergoeding van 3.900 euro in eerste aanleg en 4.500 euro in graad van beroep
- de wettelijke, gerechtelijke, moratoire en vergoedende interest op bovenstaande bedragen.

De heer S. vraagt tevens C. te veroordelen tot het afleveren van de sociale en fiscale documenten (loonbrief, individuele rekening, , vakantieattest tewerkstellingsattest en fiscale fiche 281.10), onder verbeurte van een dwangsom van 5 euro per document per dag vertraging te rekenen vanaf een maand na de betekening van het arrest.

Het incidenteel hoger beroep van C..

2.

C. verzoekt het arbeidshof het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank te Brussel van 19 januari 2021 te bevestigen.

C. vraagt:

In hoofdorde:

De vorderingen van de heer S. ongegrond te verklaren.

In ondergeschikte orde:

in de mate dat dit Hof de vorderingen gegrond zou verklaren, deze te reduceren in overeenstemming met de respectievelijke voormelde berekeningen en argumenten van C..

In ieder geval:

- De heer S. te veroordelen tot betaling van 600 euro ten belope van New Joiners Allowance en tot betaling van 949,66 euro aan training kost
- De heer S. te veroordelen tot de kosten van het geding, inclusief rechtsplegingsvergoeding, begroot op 3.900,00 euro per aanleg.

IV. Het tussenarrest van 7 juni 2022.

Bij tussenarrest van 7 juni 2022 heeft dit hof als volgt geoordeeld:

"Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en in de huidige stand van het geding deels gegrond.

Stelt vast dat de Nederlandstalige arbeidsrechtbank van Brussel en het Arbeidshof van Brussel territoriaal bevoegd zijn om kennis te nemen van deze zaak.

Stelt vast dat het door partijen gekozen Ierse recht van toepassing is, tenzij deze keuze er toe leidt dat aan de heer S. een grotere bescherming wordt ontnomen, die hem wordt geboden door de dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht.

Verzendt de zaak naar de bijzondere rol voor verdere instaatstelling, waarbij iedere partij voor iedere afzonderlijke vordering, de Ierse en de Belgische wettelijke basis dient mede te delen en aan te geven of de medegedeelde Belgische bepalingen dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht zijn. Tevens dient iedere partij, voor iedere afzonderlijke vordering, een duidelijke berekening op te stellen op basis van enerzijds het Belgische en anderzijds het Ierse recht.

Houdt de kosten aan."

V. De procedure voor het arbeidshof

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

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 16 maart 2021
- het tussenarrest van 19 januari 2021
- de door de partijen neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 28 oktober 2025.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.

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

Het hoger beroep is ontvankelijk.

VI. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof.

1.

Zoals uiteengezet in het tussenarrest van 7 juni 2022, dient eerst te worden onderzocht of de ingeroepen bepalingen van het Belgische arbeidsrecht, dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht zijn, zoals vereist door artikel 8 Rome I Verordening (EG) 593/2008.

Vervolgens dient te worden nagegaan of deze dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht een grotere bescherming bieden aan de heer S. dan de bepalingen van het Ierse arbeidsrecht, dat door partijen hij overeenkomst als toepasselijk recht werd gekozen.

1. Schadevergoeding analoog aan de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en de Ierse Unfair Dismissals Act 1977.

Principes

2.

Artikel 6, 2, a. van de Ierse Unfair Dismissals Act 1977 bepaalt (vrij vertaald):

"Onverminderd de algemeenheid van subsectie (1) van dit artikel wordt het ontslag van een werknemer voor de toepassing van deze wet geacht een onrechtmatig ontslag te zijn indien het geheel of hoofdzakelijk het gevolg is van een of meer van de volgende redenen: (a) het lidmaatschap van de werknemer, of het voorstel dat hij of een andere persoon lid wordt, van, of het feit dat hij namens een vakbond of een uitgezonderd orgaan onder de Trade Union Acts van 1941 en 1971 activiteiten onderneemt, wanneer de tijden waarop hij zich met dergelijke activiteiten bezighoudt buiten zijn werkuren vallen of tijden zijn tijdens zijn werkuren waarin het hem is toegestaan om zich op grond van de arbeidsovereenkomst tussen hem en zijn werkgever op deze wijze bezig te houden".

Artikel 7 van de Act bepaalt de vergoeding (vrij vertaald):

"betaling door de werkgever aan de werknemer van een zodanige compensatie (niet hoger dan 104 weken salaris met betrekking tot de dienstbetrekking waaruit hij werd ontslagen, berekend overeenkomstig de regelgeving krachtens artikel 17 van deze wet) met betrekking tot enig financieel verlies dat door hem is geleden en dat kan worden toegeschreven aan het ontslag, als rechtvaardig en billijk is, rekening houdend met alle omstandigheden."

Artikel 8, 1 van de Act bepaalt (vrij vertaald): "Een claim van een werknemer tegen

een werkgever voor genoegdoening op grond van deze wet voor onterecht ontslag kan door de werknemer worden ingediend bij een rechtencommissaris of de rechtbank en de commissaris of de

rechtbank hoort de partijen en alle bewijsstukken die relevant zijn voor de claim die door hen zijn ingediend en, in het geval van een rechtencommissaris, doet een aanbeveling met betrekking tot de claim en, in het geval van de rechtbank, doet een uitspraak met betrekking tot de claim."

3

Een gelijkwaardige vergoeding biedt artikel 16 van de Belgische dwingende wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden:

"Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding,

Verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van:

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt (...)"

Verder stelt de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaats personeelsafgevaardigden als volgt in het eerste artikel inzake het toepassingsgebied:

"Artikel 1

§ 1 Deze wet is van toepassing:

1° op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen; 2° op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen; 3° op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

§ 2 Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° personeelsafgevaardigde: het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1, 1°; 2° kandidaat-personeelsafgevaardigde: de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;

3° raad: de ondernemingsraad;

4° comité: het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

5° onderneming of technische bedrijfseenheid: de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen;

6° sluiting: elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan."

Toepassing.

4.

Het hof stelt vast dat de vergoeding van beide wetgevende kaders, de Belgische en de Ierse, gelijkaardig is, met name voorzien zij beiden in een vergoeding gelijk aan twee jaar loon.

5.

Verder stelt het hof echter vast dat de heer S. niet de vereiste hoedanigheid bezat, zoals opgelegd door het toepassingsgebied van de Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-) personeelsafgevaardigden en door de Ierse Unfair Dismissals Act 1977.

De heer S. toont niet aan dat hij lid was van een ondernemingsraad of comité voor preventie of bescherming op het werk, noch bewijst dat hij lid was van de syndicale afvaardiging, noch dat hij de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde had.

Hij levert ook niet het bewijs van enig lidmaatschap of het voorstel dat hij lid zou worden, van, of het feit dat hij namens een vakbond of een uitgezonderd orgaan onder de Trade Union Acts van 1941 en 1971 activiteiten ondernam.

De vordering is ongegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

2. Schadevergoeding wegens discriminatie op grond van syndicale overtuiging en gezondheidstoestand.

Principes.

Belgische antidiscriminatiewetgeving.

6.

De wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 is van toepassing binnen de arbeidsbetrekkingen, onder meer op de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking (artikel 5, § 2, 3°).

7.

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, waaronder de beslissingen inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is elke vorm van discriminatie verboden (artikel 14), waaronder deze die is gestoeld op de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de werknemer en de syndicale overtuiging (artikel 4).

Het criterium 'syndicale overtuiging' heeft zowel betrekking op het lidmaatschap van een vakorganisatie, de syndicale overtuiging als op de syndicale activiteit. (vgl. Arbh. Brussel, 19 juni 2018, 2017/AB/448, met referte aan: I. Verhelst en S. Raets, Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen, Or. 2011/4, 118, en GwH, 2 april 2009, 64/2009, overweging B.8.3; GwH, 16 juli 2009, 123/2009, overweging B.4.1; GwH 22 april 2010, 35/2010, overweging B.4.2).

8.

Overeenkomstig artikel 28 van de wet dient, wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria, waaronder de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en syndicale overtuiging, kunnen doen vermoeden, de verweerder, in casu de werkgever, te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

9.

Wanneer de wettelijke voorwaarden voor de omkering van de bewijslast niet zijn verenigd, dient de werknemer de beweerde discriminatie bij toepassing van de gemeenrechtelijke bewijsregels te bewijzen. De loutere bewering dat de werkgever een inbreuk heeft gepleegd volstaat niet.

10.

Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer, bij toepassing van artikel 18, een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Het slachtoffer heeft de keuze tussen een vergoeding gelijk aan een forfaitair bedrag of een vergoeding gelijk aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

De Ierse antidiscriminatiewetgeving.

11.

De Ierse antidiscriminatiewetten, in het bijzonder de "Employment Equality Act 1998" en de "Equal Status Act 2000", beschermen verschillende bijzondere criteria (artikel 6, 2 respectievelijk artikel 3, 2).

Zij bieden geen bescherming wegens ongelijke behandeling op basis van gezondheidstoestand of syndicale overtuiging.

Deze gronden zijn niet vervat in de gronden 'disability' of 'victimisation'.

'Disability' leunt aan bij de onder Belgisch recht beschermde grond 'handicap, fysieke of genetische eigenschap'. Het is beschreven in artikel 2 Equal Status Act 2000 en dekt niet het criterium gezondheidstoestand.

'Victimisation' kent geen tegenhanger onder Belgisch discriminatierecht.

Het begrip staat beschreven in artikel 74, 2 Employment Equality Act 1998 en leunt het meeste aan bij het onder Belgisch recht gereglementeerde kennelijk onredelijk ontslag (wegens vergelding).

Toepassing.

12.

De heer S. houdt voor dat hij ingevolge zijn syndicale overtuiging en/of zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand werd ontslagen.

In casu dient toepassing te worden gemaakt van de Belgische wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007, nu deze dwingende bepaling van het Belgische arbeidsrecht een grotere bescherming biedt aan de heer S. .

13.

Het hof is van oordeel dat de heer S. weldegelijk feiten aanvoert die het vermoeden van het bestaan van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria mogelijk maken, m.n. de syndicale overtuiging.

De heer S. trad in dienst op 6 april 2018.

Tijdens de staking van 25 en 26 juli 2018 stond de heer S. de media te woord over de redenen van de stakingsactie.

Bij brief van 20 september 2018 werd de heer S. met onmiddellijke ingang ontslagen.

Met deze algemene chronologische vaststelling alleen wordt de link tussen het ontslag en de syndicale overtuiging niet afdoende bewezen.

Het hof stelt verder vast dat in de ontslagbrief van de heer S., C. duidelijk verwijst naar het feit dat de heer S. de pers te woord stond over de arbeidsvoorwaarden bij Ryanair (vrij vertaald):

"door op 25 juli 2018 een interview te geven aan een verslaggever over arbeidsomstandigheden, salarisrechten en procedures die van toepassing zijn op uw dienstverband enz. tijdens stakingen, heeft u duidelijk uw arbeidsovereenkomst geschonden

Uit hetgeen voorafgaat besluit het hof dat de heer S. weldegelijk feiten aanvoert die het vermoeden van het bestaan van discriminatie op basis van één van de beschermde criteria mogelijk maken, waaronder de syndicale overtuiging.

Derhalve dient verder te worden onderzocht of C. al dan niet het bewijs levert dat er geen discriminatie op basis van de syndicale overtuiging is geweest bij het ontslag van de heer S. .

Het hof is van oordeel dat C. dit bewijs niet levert, om redenen die hieronder worden uiteengezet.

C. stelt dat zij de heer S. heeft ontslagen omdat hij, door tijdens de staking van 25 en 26 juli 2018 de media te woord te staan, schade toediende aan het imago van zijn werkgever en daarbij ook de arbeidsovereenkomst heeft geschonden, en stelt dat hij niet omwille van zijn syndicale overtuiging werd ontslagen.

In de ontslagbrief van 20 september 2018 wordt daarover het volgende geschreven:

"Bovendien heeft u, door op 25 juli 2018 een interview te geven aan een verslaggever over arbeidsvoorwaarden, salarisrechten en procedures die van toepassing zijn op uw dienstverband etc. tijdens stakingen, duidelijk uw arbeidscontract geschonden waarin staat dat:

"U mag op geen enkel moment tijdens uw opleiding en/of dienstverband, noch na afloop van uw opleiding en/of dienstverband, direct of indirect materiaal verzamelen over enig aspect van de activiteiten van de onderneming voor gebruik door kranten, tijdschriften, websites, televisie- of radiostations, enig ander mediapunt of ander gebruik door derden. Het is uitdrukkelijk verboden om video-, audio-, elektronische of andere opnamen te maken van enig aspect van de activiteiten van de onderneming tijdens of buiten dienstverband zonder de uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderneming. Het niet naleven van de bovenstaande bepalingen wordt beschouwd als een grove fout en u wordt onmiddellijk ontslagen. Daarnaast zal de Onderneming een juridische procedure tegen u en/of een relevante derde partij starten om schadevergoeding (inclusief imagoschade) te eisen voor laster, smaad, schending van de vertrouwelijkheid en inbreuk op de privacy en zal de Onderneming u bovendien vervolgen voor de juridische kosten van de genoemde procedures".

Als recruitingkantoor voor cabinepersoneel moeten we erop kunnen vertrouwen dat ons personeel te allen tijde professioneel handelt en een goed beoordelingsvermogen heeft in de werkomgeving. Wanneer u zich aanmeldt voor werk bij onze klant luchtvaartmaatschappij bent u het gezicht van het bedrijf en bent u verplicht om de onderneming volgens de hoogste normen te vertegenwoordigen. Ik verwijs naar de C. R. G. (globale C. handleiding), waarin een vorm van ernstig wangedrag wordt genoemd waarvoor de sanctie ontslag is, namelijk "Gedrag dat de reputatie van het bedrijf in diskrediet brengt" is. Bij deze gelegenheid vielen uw acties ver onder de verwachtingen van een Customer Service Agent (Le. steward) en ik ben zeer bezorgd dat u het gepast vond om vertrouwelijke bedrijfsinformatie te verstrekken tijdens een interview met een journalist in uw uniform, waarna u tijdens onze vergadering adviseerde dat "[u] het opnieuw zou doen als [u] een kans zou krijgen".

Stakingen en syndicale acties zijn uitingen van een syndicale overtuiging en de communicatie daarover in de pers is gebruikelijk om de eisen kracht bij te zetten.

Deze communicatie met de pers over syndicale acties maken geen fout uit van een werknemer, niettegenstaande wat daarover in de arbeidsovereenkomst wordt voorzien en verboden, tenzij uiteraard deze communicatie met de pers onjuistheden bevat met het doel de reputatie van de werkgever te schaden.

C. toont op geen enkele wijze aan dat dit bij de perscommunicatie van de heer S. het geval was. Het gaat om een videofragment van in totaal ongeveer 1min38sec waarbij de heer S. tweemaal kort het woord krijgt en in beeld komt.

Het hof stelt vast dat de heer S. hierin de arbeidsvoorwaarden aankaart, zonder daarbij schadelijke, noch agressieve uitspraken te doen aan het adres van zijn werkgever.

In de ontslagbrief wordt eveneens verwezen als reden van ontslag dat de heer S., die sinds 6 april 2018 in dienst trad, 4 keer afwezig is geweest van ingeplande taken.

Daarbij zou het probleem erin bestaan dat de heer S. de afwezigheidsprocedures niet correct heeft opgevolgd en de negatieve impact van de afwezigheden op de organisatie van het werk.

Het hof stelt vast dat de afwezigheden van 15 tot 17 mei 2018, 20 juni tot 15 juli 2018 en op 13 augustus 2018 allen afwezigheden zijn, gedekt door een medisch getuigschrift en in overeenstemming met artikel 12 van de arbeidsovereenkomst zijn, dat bepaalt dat bij ziekte ten laatste twee uur voor de vlucht de werkgever dient te worden ingelicht.

C. verwijt de heer S. dat hij zich ziek melde op de dag van 15 mei, terwijl hij die dag een vlucht nam die hij enkele dagen voordien geboekt had. Het wordt niet betwist dat de afwezigheid van de heer S. het gevolg was van een terugkerende aandoening aan de maag. Omdat hij dagen ervoor pijn had en deze pijn niet overging, maakte hij een afspraak bij een maag-darmspecialist in Perpignan. De heer S. bezocht deze specialist in de jaren dat hij in Perpignan gewoond heeft, voor de tijd dat hij in dienst was bij C. . De heer S. kreeg een afspraak op 15 mei. Aangezien op 14 mei het maagprobleem niet was verdwenen, lichtte hij zijn werkgever die dag erover in dat hij om medische redenen de komende dagen niet aanwezig zou zijn. Dit was meer dan tijdig aangezien de werkgever aan zijn personeel vraagt om bij ziekte ten laatste twee uur voor de vlucht de werkgever in te lichten (artikel 12 arbeidsovereenkomst).

Wat de "No Show" betreft (het niet komen opdagen), dit deed zich één keer voor, in het bijzonder op 3 augustus 2018, volgens de heer S. omdat hij 2 gsm-toestellen had en de werkgever belde op het gsm-toestel waarop hij geen stand-byoproep verwachtte.

Dit feit maakt inderdaad een fout uit in hoofde van de heer S. , die bereikbaar moest zijn op de beide opgegeven gsm-nummers, maar is niet van aard om op zich een ontslag te verantwoorden.

Onderaan de ontslagbrief voegt C. de bewering toe dat er zich een tweede 'No Show' voordeed op 25 augustus 2018. Dit wordt door de heer S. betwist en niet door C. bewezen. De heer S. was arbeidsongeschikt en heeft daarvan tijdig zijn werkgever op de hoogte gesteld en een ziekteattest overgemaakt. Ook het door de werkgever intern vereiste afwezigheidsformulier bezorgde de heer S. aan zijn werkgever. De heer S. brengt een kopie van deze verantwoordingsstukken bij.

Wat de negatieve impact van de afwezigheden op de organisatie van het werk betreft, stelt het hof vast dat deze negatieve impact niet wordt aangetoond. Inderdaad, na 15 juli 2018 was de heer S. enkel nog één dag afwezig op 13 augustus 2018 en één dag op 25 augustus 2018. Op het ogenblik van zijn ontslag bestond er derhalve geen organisatorisch probleem wegens de afwezigheden van de heer S. .

Tenslotte roept C. als derde reden van ontslag in dat : "onze klantluchtvaartmaatschappij heeft 9 afzonderlijke rapporten ontvangen van verschillende cabinepersoneel aan boord met betrekking tot uw slechte prestaties en veiligheidskennis aan boord tussen 12 april 2018 en 25 mei 2018".

Het feit dat deze rapporten pas in augustus ter sprake komen, na de tussenkomst in de pers van de heer S. over de slechte werkomstandigheden bij Ryanair, wijst op de niet oprechte aard van dit ontslagmotief. De heer S. legt verschillende van zijn vluchtevaluaties neer uit de betreffende periode en die geven blijk van een positief functioneren.

Het hof besluit uit wat voorafgaat dat C. niet aantoonde dat er geen discriminatie op grond van de syndicale overtuiging is geweest bij het ontslag van de heer S. .

Derhalve dient niet verder te worden onderzocht of de heer S. werd gediscrimineerd wegens zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

14.

Aangezien de heer S. werd ontslagen ingevolge zijn syndicale overtuiging is hij gerechtigd op een beschermingsvergoeding, gelijk aan zes maanden loon, aangezien niet is aangetoond dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet discriminatoire gronden zou zijn getroffen.

De heer S. vordert een beschermingsvergoeding van zes maanden loon voor een bedrag van 19.053,14 euro. Dit bedrag wordt cijfermatig niet door C. betwist.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

3. Achterstallig loon.

A. Minimumloon en vakantiegeld.

15.

De heer S. ressorteert onder het paritair subcomité 315.02 voor de luchtvaartmaatschappijen. Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2010 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 10 mei 1978, van 14 oktober 2003, van 1 oktober 2007 en van 1 juli 2009 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, bepaalt een minimum gemiddeld maandinkomen voor de bedienden, die ressorteren onder voornoemd paritair subcomité. Vanaf 1 januari 2018 bedraagt dat minimumloon 1.793,06 euro bruto. Deze cao werd algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 december 2010 (BS 23 december 2010) en is aldus van dwingend recht.

De Ierse wetgeving biedt een lagere bescherming omdat het een minimumloon bepaalt van 9,55 euro bruto/uur, ofwel $(9,55 \times 164,67 \text{ uren/maand}) = 1.572,57$ euro bruto/maand.

16.

De heer S. leverde voltijdse arbeidsprestaties voor C. en ontving daarvoor:

- Voor de periode 6 - 30 april 2018: 1.479,17 euro bruto, waarvan 300 euro premie
- Voor de maand mei 2018: 1.889,13 euro bruto, waarvan 300 euro premie - Voor de maand juni 2018: 1.422,39 euro bruto,
- Voor de maand juli 2018: 1.227,94 euro bruto, waarvan 194,73 euro vakantiegeld - Voor de maand augustus 2018: 1.474,09 euro bruto,
- Voor de periode 1 - 20 september 2018: 1.184,39 euro bruto, waarvan 240 euro vertrekvakantiegeld
- Voor de periode 1 - 20 september 2018: 66,83 euro bruto.

Onder het Belgische recht behoort niet tot het minimuminkomen, volgens de cao nr. 43, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juli 1988 (BS 26 augustus 1988) en dus bepalingen van dwingend recht (artikel 5, § 4 en 5): enkel en dubbel vakantiegeld en premies waarop de werknemer het recht nog niet heeft verworven.

Deze betalingen in mindering gebracht, ontving de heer S. voor de volledige periode van tewerkstelling een loon gelijk aan 7.709,21 euro bruto ($1.479,17 - 300 + 1.889,13 - 300 + 1.422,39 + 1.227,94 - 194,73 + 1.474,09 + 1.184,39 - 240 + 66,83 = 7.709,21$ euro).

17.

Artikel 5, § 6 van deze cao bepaalt: "Voor de werknemer die niet de hele maand heeft gewerkt, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend tot de duur van zijn normale prestaties."

Voor de maand april betekent dat 25/30ste van een maand, voor de maand september betekent dat 20/30ste van een maand. Samen met de vier volledige maanden geeft dat een periode van tewerkstelling van $(25/30 + 4 + 20/30) = 5,5$ maanden.

De heer S. ontving een gemiddeld maandelijks inkomen gelijk aan $(7.709,21 / 5,5) = 1.401,68$ euro. Dat is $(1.793,06 - 1.401,68) = 391,38$ euro /maand onder het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.

C. is derhalve een bedrag verschuldigd aan de heer S. van $(391,38 \text{ euro} \times 5,5 \text{ maanden}) = 2.152,59$ euro bruto, te vermeerderen met $(2.152,59 \times 15,34 \% =) 330,21$ euro bruto vakantiegeld en de wettelijke en gerechtelijke interest.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

B. Loon voor de eerste week.

19.

De heer S. leverde prestaties tussen 1 april 2018 en de datum die de arbeidsovereenkomst als begindatum vermeldt, m.n. 6 april 2018.

Dat blijkt uit zijn vluchtschema van april 2018, dat 14 vluchten weergeeft in die periode.

20.

C. stelt dat geen loon verschuldigd is omdat deze prestaties deel uitmaakten van de training en de trainingsovereenkomst dd. 13 februari 2018 voorziet dat de trainingsvluchten niet betaald worden.

21.

Artikel 5, deel 3 van trainingsovereenkomst dd. 13 februari 2018 bepaalt (Vrij vertaald): "Deel 3: Vluchten in het buitenland:

Na het succesvol afronden van het eindexamen en met het oog op het afronden van de opleiding is het voor elke opgeleide persoon noodzakelijk om een reeks "supernumerieke vluchten" (oefenvluchten) met ervaren cabinepersoneel dat op Ryanair-vliegtuigen vliegt, af te ronden.

De supernumerieke vluchten worden gedurende drie tot vier opeenvolgende dagen georganiseerd en maken deel uit van de opleiding en zijn dus onbetaald. De basis/luchthaven van waaruit de vluchten worden uitgevoerd, wordt toegewezen op basis van beschikbaarheid en behoort tot de beslissing van Ryanair. Mocht u er niet in slagen om bovenstaande vluchten af te ronden dan zal het aanbod van Employment with Workforce Intl Contractors / C. I. L. . worden ingetrokken.

Te allen tijde hebben de werknemers van Workforce Int! Contractors / C. I. L. het recht om het cabinepersoneel te verplaatsen naar elke Europese basis/luchthaven van Ryanair. Hoewel alle aandacht zal uitgaan naar de voorkeur van elke stagiair, hebben de cabinebemanningsbureaus vanwege de logistieke en operationele eisen het recht om personeel te verhuizen waar de operationele eisen van Ryanair dat vereisen.

Deze familiarisatievluchten maken daarenboven deel van de opleiding die gegeven wordt door Dalmac en voltooid worden bij Dalmac.

De arbeidsovereenkomst gesloten tussen C. en de heer S. treedt effectief in werking na het afronden van een succesvolle voltooiing van alle trainingselementen die hem in staat stellen om de arbeidsovereenkomst aan te vatten.

Krachtens het Iers recht mag dit contractueel tussen partijen geregeld worden. Er zijn geen dwingende bepalingen naar Belgisch recht die een grotere bescherming bieden.

De vordering is ongegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

C. New Joiners loan.

22.

Bij toepassing van de overeenkomst die tussen partijen werd getekend, is de New Joiners loan (vrij vertaald):

"The New Joiners Loan is een lening die onmiddellijk moet worden terugbetaald als uw dienstverband om welke reden dan ook wordt beëindigd voordat u 12 maanden ononderbroken in dienst bent geweest. De lening is bedoeld om u enige financiële steun te bieden tijdens uw eerste zes maanden bij de onderneming. Als u met succes uw proefperiode doorloopt en 12 maanden in dienst blijft, hoeft u de lening niet af te lossen (d.w.z. terug te betalen). Deze lening maakt geen deel uit van uw normale salaris of loon en valt niet onder de Ierse Payment of Wages van 1991."

The New Joiners Loan is dus een individuele lening, die indien bepaalde voorwaarden voldaan zijn, niet terugbetaald moet worden.

De modaliteiten van dergelijke New Joiners Loan bepalen echter dat een persoon 12 maanden in dienst dient te blijven om deze bedragen te mogen behouden en dat, indien de tewerkstelling een einde neemt binnen 12 maanden, zij dit bedrag dienen terug te betalen aan de onderneming.

23.

De heer S. heeft dit document ondertekend op 23 maart 2018 en uitdrukkelijk aanvaard. Er bestaat geen Ierse wetgeving, noch Belgische wetgeving die dergelijke overeenkomst in de weg staat.

De heer S. heeft zowel in de eerste maande als in de tweede maand van tewerkstelling een bedrag gelijk aan 300 euro ontvangen ten titel van New Joiners Loan.

Aangezien de heer S. geen 12 maanden in dienst is gebleven bij C. , is de heer S. 600 euro verschuldigd aan C. .

De heer S. werpt op dat de tegenvordering verjaard is op basis van artikel 15 van de Arbeidsovereenkomstenwet. De verjaringstermijn van één jaar ex artikel 15 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt gestuit door het instellen van de rechtsvordering bij dagvaarding/verzoekschrift. In casu maakt de eis tot terugbetaling een tegeneis uit die eenvoudig verweer uitmaakt tegen de hoofdeis, en bijgevolg kan genieten van de stuiting van de verjaring die voortvloeit uit de dagvaarding/verzoekschrift.

De vordering van de heer S. is ongegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

De tegenvordering van C. is gegrond voor een bedrag van 600 euro.

Het incidenteel beroep is gegrond.

D. Productiviteitsbonus.

24.

De voorwaarden van de niet-contractuele discretionaire bonus bepalen uitdrukkelijk dat de werknemer in dienst dient te zijn op 31 januari 2019 om in aanmerking te komen voor deze bonus.

25.

De heer S. was op deze datum niet langer in dienst van C. en komt daarom niet in aanmerking om deze discretionaire bonus te ontvangen.

Krachtens het Iers recht mag dit contractueel tussen partijen geregeld worden. Het Belgisch recht doet daaraan geen afbreuk. Er zijn geen dwingende bepalingen naar Belgisch recht die een grotere bescherming zouden bieden aan de heer S. .

De vordering is ongegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

E. Sales bonus.

26.

Het wordt tussen partijen niet betwist dat de arbeidsovereenkomst de werknemer recht geeft op een variabele verloning van 10% van de verkoop aan boord (artikel 8 van de arbeidsovereenkomst).

Uit de loonfiches van de heer S. blijkt dat hij volgende sales bonus heeft ontvangen:

- 160,44 euro (maand 6 - juni 2018)
- 183,70 euro (maand 7 - juli 2018)
- 124,27 euro (maand 8 - augustus 2018)
- 76,94 euro (maand 9 - september 2018)
- 191,34 euro (maand 10 - oktober 2018)
- 66,83 euro (maand 11 - november 2018)

Aldus werd hem een totaal aan sales bonus betaald van 803,52 euro.

27.

De heer S. stelt dat zijn verkoopcijfer hem recht geeft op een bonus van 10 % ofwel gemiddeld 50 euro per vlucht en dat hij minimaal 185 vluchten begeleidde als bemanningslid. De heer S. stelt dat hij nog recht heeft op een saldo van minimum $(50 \times 185 \text{ vluchten} - 803,52 =) 8.446,48$ euro bruto, te vermeerderen met $(8.704,65 \times 15,67 \% =) 1.323,56$ euro bruto vakantiegeld en de wettelijke en gerechtelijke interest.

Dit wordt door C. betwist en de heer S. brengt daarvan geen bewijs bij.

28

De Belgische wetgever verplicht de werkgever vakantiegeld te betalen van 15,67 % op veranderlijke premies waarvan de toekenning "gekoppeld is aan een beoordeling van de prestaties van de bediende, aan zijn productiviteit, aan het resultaat van de onderneming of van een afdeling ervan of aan ieder criterium dat de betaling ervan onzeker en wisselend maakt" (artikel 39 juncto en a contrario artikel 46, § 3, vierde lid van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers).

C. is derhalve een bedrag verschuldigd van:
 $803,52 \text{ euro} \times 15,67\% = 125,92 \text{ euro}$

De vordering is deels gegrond.

Het hoger beroep is deels gegrond.

F. Maaltijdcheques

29.

De heer S. vordert de betaling van maaltijdcheques op basis van de sector-CAO van 14 oktober 2003. De CAO van 14 oktober 2003 stelt in artikel 1 dat: "de maatschappijen die niet over een kantine beschikken, die voldoet aan de wettelijke voorschriften, moeten aan hun personeel per effectief gewerkte dag een maaltijdcheque ter hand stellen. Aan werknemers behorend tot het vliegend personeel, wordt

per effectief gepresteerde vliegday een maaltijdcheque ter hand gesteld, tenzij deze reeds genieten van een voordeel per vliegday (vergoeding, maaltijd, ...), waarvan de nettowaarde ten minste 4,91 euro bedraagt".

30.

Het Hof stelt vast dat de heer S. het equivalent van dergelijke vergoeding krachtens de maaltijdcheques heeft ontvangen in het kader van de vliegvergoeding (Flight pay).

De heer S. genoot een vliegvergoeding ("Flight Pay") ten belope van 8 euro per gepland uur, die overeenkomstig artikel 7 van de arbeidsovereenkomst ook een vergoeding voor maaltijd betreft.

De vordering is ongegrond.

Het hoger beroep is ongegrond.

G. Koopkrachtpremie.

31.

De heer S. vordert de betaling van koopkrachtpremies op basis van de sector-CAO van 1 maart 2016. De sector-CAO van 1 maart 2016 geeft de werknemers jaarlijks recht op een bruto- en een nettopremie. De brutopremie bedroeg in 2018, geïndexeerd, 176,87 euro en de nettopremie bedroeg 100 euro.

C. betaalde geen van beide premies aan de heer S. .

32.

In tegenstelling tot wat C. beweert, betreft deze regeling een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde CAO waar bij overeenkomst niet van kan worden afgeweken (KB van 16 februari 2017, BS 27 maart 2017). Het behoort tot de Belgische bepalingen van dwingend recht.

Aangezien C. aangeeft dat Ierland geen gelijkaardig voordeel kent voor de werknemer, beschermt de Belgische wetgeving de werknemer op dit vlak beter dan het gekozen toepasselijke recht.

33.

De Heer S. heeft recht op een pro rata bedrag van $(176,87 \times 5,5/12)$ 81,07 euro brutopremie en $(100 \times 5,5/12)$ 45,83 euro, nettopremie, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interest.

De bruto- en nettopremie dienen geprorateerd te worden met 5/12 aangezien de heer S. 5 maanden in dienst was, met name 73,70 euro brutopremie $(176,87 \times 5/12)$ en 41,67 euro nettopremie $(100 \times 5/12)$.

De vordering is deels gegrond.

Het hoger beroep is deels gegrond.

H. Gewaarborgd loon.

34.

De heer S. was 14 dagen arbeidsongeschikt wegens ziekte:

- 15 mei 2018 tot en met 17 mei 2018: 3 dagen,
- 20 juni 2018 tot en met 15 juli 2018: 9 dagen,
- 13 augustus 2018,
- 25 augustus 2018.

35.

C. heeft de heer S. geen gewaarborgd inkomen betaald tijdens deze afwezigheden wegens ziekte.

36.

Onder Iers recht was er ten tijde dat de heer S. werkzaam was bij C. , geen recht op betaling van gewaarborgd maandloon tijdens ziekte.

De Belgische wetgeving voorziet in de toekenning van een door de werkgever te betalen gewaarborgd loon in artikel 70, eerste lid AOW, dat van dwingend recht is.

Het gemiddeld minimumdagloon van de heer S. bedraagt $(1.793,06 \times 12 \text{ maanden} \div 260 \text{ dagen}) = 82,76$ euro.

Aangezien de heer S. 14 dagen arbeidsongeschikt was, is C. nog $(82,76 \times 14 \text{ dagen}) = 1.158,59$ euro bruto verschuldigd, te vermeerderen met $(1.158,59 \times 15,34\%) = 177,73$ euro bruto vakantiegeld en de wettelijke en gerechtelijke interest.

C. werpt op dat zij niet opdraait voor de schade ontstaan door niet aangevraagde sociale zekerheidsuitkeringen.

De heer S. vordert geen schadevergoeding voor niet genoten sociale zekerheidsprestaties. De heer S. vordert loon voor de eerste dagen van ziekte, een schuld eigen aan de werkgever volgens Belgisch dwingend recht.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

I. Vertrekvakantiegeld.

37.

Op de bedragen die de heer S. als loon uitgekeerd kreeg tijdens de periode van tewerkstelling, is C. vertrekvakantiegeld verschuldigd tegen 15,34 % voor vast loon en 15,67 % voor veranderlijk loon (Titel III, hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 30 maart).

De heer S. ontving bij vertrek een vakantiegeld gelijk aan 240 euro bruto.

De heer S. ontving van C. over de hele tewerkstelling een totaalbedrag van $(1.479,17 + 1.889,13 + 1.422,39 + 1.227,94 + 1.474,09 + 1.184,39 + 66,83) = 8.743,94$ euro bruto.

De daarin vervatte looncomponenten Flight Pay en Sales Bonus zijn veranderlijk loon en bedragen over de hele periode $(609,33 + 670,67 + 160,44 + 475,33 + 183,70 + 382,00 + 124,27 + 632,67 + 76,94 + 362,00 + 191,34 + 66,83) = 3.935,52$ euro.

Het vast loon bedraagt dan $(8.743,94 - 3.935,52 - 240) = 4.568,42$ euro.

Het vertrekvakantiegeld daarop bedraagt $(4.568,42 \times 15,34\% + 3.935,52 \times 15,67\%) = 700,80 + 616,70 = 1.317,50$ euro bruto.

Het ontvangen vertrekvakantiegeld van 240 euro daarmee verrekenend, rest er een saldo van $(1.317,50 - 240) = 1.077,50$ euro bruto, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interest.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

J. Verbrekingsvergoeding.

38.

Artikel 40 van de arbeidsovereenkomstenwet voorziet de mogelijkheid om een overeenkomst van bepaalde duur de eerste zes maanden te beëindigen mits betaling van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd zou zijn voor een overeenkomst van onbepaalde duur. Die opzeggingstermijn bedraagt, volgens art. 37/2 WAO, vijf weken voor een tewerkstelling tussen vijf en zes maanden. De vervangende opzeggingsvergoeding is, volgens art. 39 WAO, gelijk aan het lopend loon, inclusief de voordelen verworven krachtens de overeenkomst, overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn. Deze bepaling is van dwingend recht.

39.

De heer S. en C. sloten een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van twee jaar. C. verbrak de overeenkomst op 20 september 2018, op een moment dat de heer S. tussen vijf en zes maanden dienst telde. C. is daardoor een opzeggingsvergoeding verschuldigd gelijk aan vijf weken loon.

In haar ontslagschrijven van 20 september 2018 meldt C. over te zullen gaan tot betaling van een opzeggingsvergoeding gelijk aan een week loon.

De heer S. heeft evenwel geen opzeggingsvergoeding ontvangen.

Omdat C. de heer S. onder het minimumloon betaalde, dient men de opzegvergoeding te berekenen aan de hand van het minimumloon. Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedroeg in 2018 (na indexering) 1.793,06 euro, volgens de sector-CAO van 10 mei 2010 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen.

De voordelen krachtens de overeenkomst maken eveneens deel uit van het jaarloon.

Het jaarloon is als volgt samengesteld:

Basisjaarloon : $1.793,06 \text{ euro} \times 12,92 = 23.166,34 \text{ euro}$

Sales bonus : $803,52 \text{ euro} + 125,92 \text{ euro vakantiegeld} = 929,43 \text{ euro}$

Jaarlijkse bruto- en nettopremie : $73,70 \text{ euro brutopremie} + 41,67 \text{ euro nettopremie} = 115,37 \text{ euro}$

Ecocheques : 100,00 euro

Bruto jaarloon : 24.311,14 euro

Bruto maandloon (+ 12) 2025,92 euro

Bruto weekloon (+ 52) 467,52 euro

$467,52 \times 5 \text{ weken} = 2.337,60 \text{ euro}$

C. is aan de heer S. een opzegvergoeding verschuldigd van 2.337,60 euro bruto, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intrest.

De vordering is deels gegrond.

Het hoger beroep is deels gegrond

K. Kosten eigen aan de werkgever.

40.

De heer S. vordert de betaling van een aantal kosten die volgens hem ten laste zijn van de werkgever, zijnde:

- 2.549.34 euro netto aan registratievergoeding en aan training fee
- 300 euro netto voor het gebruik van het uniform om zijn arbeid te kunnen uitvoeren
- 50 euro netto voor luchthavenbadge
- 2.600 euro netto trainingsverblijf in Barcelona

41.

Artikel 20 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt :

"De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;"

De partijen in de arbeidsovereenkomst kunnen dienvolgens overeenkomen dat de kosten, verbonden aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en die in beginsel ten laste zijn van de werkgever, door de werknemer dienen te worden gedragen.

De overeenkomst, die ertoe strekt die kosten ten laste te leggen van de werknemer, mag evenwel niet tot gevolg hebben dat door de betaling van die kosten de werknemer niet meer de volledige beschikking heeft over het bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde minimumloon.

De niet-betaling van dit minimumloon is een misdrijf en in strijd met artikel 20,3° van de arbeidsovereenkomstenwet.

Aan het begrip hulp, hulpmiddelen en materialen dient een ruime invulling te worden gegeven (advies Raad van State, Gedr. St. Senaat B.Z., 1974, 381/1, 67-68; Arbh. Brussel 16 januari 2007, AR 46.751, niet gepubliceerd).

42.

Artikel 23 van de Loonbeschermingswet verbiedt op dwingende wijze elke schuldvergelijking tussen het loon van de werknemer en de schuld van deze tegenover zijn werkgever.

Artikel 23 somt enkel op beperkende wijze de bedragen op die bij uitzondering op deze algemene regel wel kunnen aangerekend worden op het loon en die dus toch voorschuldvergelijking in aanmerking kunnen komen.

Toegelaten inhoudingen zijn:

- inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.
- krachtens het arbeidsreglement opgelegde geldboeten.
- door de werknemer verschuldigde vergoedingen en schadeloosstellingen in geval van schade berokkend in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.
- voorschotten in geld verstrekt door de werkgever.
- gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werkgever.

43.

Artikel 26 van de overeenkomst die de heer S. ondertekende met Dalmac Recrutement & Aviation Services stipuleert (vrij vertaald):

"Indien u met succes slaagt voor de training en een arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever, bent u de volledige opleidingskosten verschuldigd aan de werkgever. Indien u de optie uitbetalingsplan kiest, zal het saldo van de opleidingskosten door de werkgever worden ingehouden zoals hierboven uitgelegd in Sectie 16, betalingsoptie 2. De eerste termijn van € 300,00 zal door de werkgever worden ingehouden op uw tweede salarisbetaling. Door ondertekening van deze Cabin Crew Operator Training

Overeenkomst geeft u schriftelijk toestemming aan de werkgever om de volgende bedragen in te houden de maandelijkse terugbetaling van de opleidingskosten op uw salaris zoals beschreven in deze paragraaf. Indien uw dienstverband wordt beëindigd door u of de werkgever voordat de volledige opleidingskosten betaald zijn, wordt het verschuldigde saldo onmiddellijk opeisbaar aan de werkgever en zal door de werkgever worden ingehouden op uw laatste salarisbetaling aan de werkgever. Als uw laatste salarisbetaling de verschuldigde opleidingskosten niet dekt, wordt u geacht het openstaande bedrag onmiddellijk aan Dalmac Recruitment & Aviation Services te betalen, met wie u uw Opleidingsovereenkomst hebt ondertekend. Door ondertekening van deze Cabin Crew Operator Training Agreement geeft u schriftelijk toestemming aan de werkgever om inhoudingen te doen op uw eindsalaris voor het saldo van de verschuldigde opleidingskosten op uw eindsalaris zoals beschreven in deze paragraaf. Het cursusgeld wordt betaalbaar zodra u het laatste conversie-examen hebt afgelegd en uw Wings hebt opgehaald."

Volgens artikel 17 van deze overeenkomst bedraagt de totale training fee (2.999 + 500 =) 3.499 euro.

De heer S. betaalde daarvan 250 euro op 18 januari 2018.

Van het saldo van 3.249 euro hield C. in totaal 2.299,34 euro in op het loon van de heer S.

De door C. ingehouden bedragen op het loon beantwoordt niet aan de toegelaten inhoudingen voorzien in artikel 23 van de Loonbeschermingswet.

In ieder geval kon de werkgever deze kost maar ten laste leggen van de werknemer door het overeenkomen van een geldige scholingsovereenkomst of -beding. In de veronderstelling dat de door de heer S. ondertekende overeenkomst met de opleidingstak van C. dergelijke overeenkomst betreft, stelt zich de vraag of die de geldigheidstoets onder Belgisch dwingend recht doorstaat.

Artikel 22bis AOW somt de geldigheidsvereisten op. De heer S. voldoet niet aan de minimale loonvereisten om een deel van de opleidingskost ten laste te kunnen leggen van de werknemer, zijnde 34.180 bruto/jaar euro (cijfers van 2018).

Niet alleen de inhoudingen op het loon zijn daarom onwettig ook de betaling door de heer S. van 250 euro was niet wettig.

44.

Artikel 15 van de arbeidsovereenkomst stipuleert (vrije vertaling):

"U moet de kosten voor deze ID-kaart (en andere ID-kaarten die tijdens uw dienstverband aan u worden verstrekt) rechtstreeks aan de autoriteit die de kaart heeft afgegeven betalen of via salarisinhouding, afhankelijk van de plaatselijke regelingen".

C. hield 50 euro in voor de luchthavenbadge van het loon van mei 2018.

De door C. ingehouden bedragen op het loon beantwoordt niet aan de toegelaten inhoudingen voorzien in artikel 23 van de Loonbeschermingswet.

Bovendien bedroeg het brutoloon die maand zonder inhoudingen, met de daarin begrepen componenten volgens artikel 5, § 4 en 5 cao nr. 43, al (1.793,06 — 1.589,13) 203,93 euro minder dan het minimumloon.

Het conventioneel ten laste leggen van beroepskosten aan de werknemer is niet mogelijk wanneer zijn inkomen daardoor onder het wettelijke minimum zakt.

45. Artikel 18 van de arbeidsovereenkomst bepaalt: "Je krijgt gratis een klantuniform".

De heer S. betaalde 300 euro voor de aankoop van zijn uniform.

C. is gehouden deze kost terug te betalen.

C. roept in dat de kosten voor uniform gedekt zijn door een per diem vergoeding die C. betaalde voor 13 van zijn opleidingsdagen.

De heer S. ontving 364 euro. C. beweert noch bewijst dat deze betaling van 364 euro de terugbetaling zou zijn van uniform. Deze dagvergoeding staat dus los van de betaling die de heer S. deed voor uniform.

46.

Partijen kwamen niet overeen dat het training verblijf, in beginsel een beroepskost ten laste van de werkgever, door de werknemer moet worden gedragen.

C. verwijst naar artikel 26 van de overeenkomst met Dalmac. Dit artikel stipuleert dat het inschrijvingsgeld het trainingsverblijf niet dekt. Het bepaalt niet dat deze opleidingskost daarom ten laste valt van de werknemer.

Omdat daarover niets is overeengekomen, valt deze kost ten laste van de werkgever C. .

De kost van het trainingsverblijf in Barcelona bedroeg 2.600 euro netto (ofwel 50 per euro dag).

47.

De vordering van de heer S. m.b.t. de vier voormelde bedragen is bijgevolg gegrond en C. is gehouden tot betaling aan de heer S. van voornoemde bedragen.

Het hoger beroep is gegrond.

48. De tegenvordering van C. voor een bedrag van 949,66 euro is ongegrond.

Het incidenteel beroep is ongegrond.

4. De sociale documenten

49.

Artikel 137, paragraaf 1, ten eerste van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering verplicht de werkgever om uit eigen beweging een werkloosheidsbewijs aan de werknemer te overhandigen, genaamd "formulier C4". Dit document is nodig teneinde de werknemers toe te laten werkloosheidsuitkeringen te bekomen.

De werkgever moet op dit document precieze gegevens vermelden met betrekking tot onder andere het motief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de periode die gedekt is door de verbrekingsvergoeding. Deze vermelding is essentieel om het recht van de werknemers op werkloosheidsuitkeringen vast te leggen.

De verplichting voor de werkgever om op dit document bepaalde gegevens in te vullen vereist dat de gegevens met de realiteit overeenstemmen. Indien tijdens een gerechtelijke procedure blijkt dat dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat een dringende reden niet wordt weerhouden of overmacht niet wordt weerhouden, en dat een verbrekingsvergoeding is verschuldigd, dan moet de werkgever de verkeerde gegevens die hij heeft ingevuld op het formulier C4 verbeteren. Concreet moet hij dus een verbeterd formulier C4 afgeven dat met de realiteit overeenstemt.

50.

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

51.

Gelet op wat hierboven werd uiteengezet, moet C. aan de heer S. aangepaste sociale en fiscale documenten afleveren, m.n. loonbrief, individuele rekening, C4 formulier, vakantieattest, tewerkstellingsattest, fiscale fiche 281.10., dit onder verbeurte van een dwangsom van 5 euro per document per dag vertraging vanaf twee maanden na de betekening van dit arrest en met een maximum van 1.000 euro.

52.

De vordering is gegrond.

Het hoger beroep is gegrond.

5. De kosten van het geding

53.

In toepassing van artikel 1017 alinea 1 van het gerechtelijk wetboek worden de kosten ten laste gelegd van de in het ongelijk gestelde partij, in dit geval C. .

54.

De kosten van het geding bedragen 3.900 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 4.500 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de dagvaardingskost van 430,09 euro en de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 20 euro.

VI. De beslissing van het arbeidshof

Het hof verklaart het hoger beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond.

Het hof verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond

Wat betreft de schadevergoeding analoog aan de beschermingsvergoeding van de wet van 19 maart 1991 en de Ierse Unfair Dismissals Act 1977.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer S. S. af van zijn vordering.

Wat betreft de schadevergoeding wegens discriminatie op grond van syndicale overtuiging.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 19.053,14 euro netto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft het minimumloon en het vakantiegeld daarop.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 2.152,59 euro bruto ten titel van loon en 330,21 euro bruto ten titel van vakantiegeld, meer de wettelijke en gerechtelijke interesten.

Wat betreft het loon voor de eerste week.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer S. S. af van zijn vordering.

Wat betreft het new joiners loan.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering ongegrond

Wijst de heer S. S. af van zijn vordering.

Verklaart het incidenteel beroep gegrond.

Verklaart de tegenvordering gegrond.

Veroordeelt de heer S. S. tot betaling aan C. I. L. van het bedrag van 600 euro.

Wat betreft de productivity bonus.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer S. S. af van zijn vordering.

Wat betreft de sales bonus en het vakantiegeld.

Verklaart het hoger beroep deels gegrond.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 125,92 euro ten titel van vakantiegeld, meer de wettelijke en gerechtelijke interesten.

Wat betreft de maaltijdcheques.

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Verklaart de vordering ongegrond.

Wijst de heer S. S. af van zijn vordering.

Wat betreft de koopkrachtpremie.

Verklaart het hoger beroep deels gegrond.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 73,70 euro ten titel van bruto premie en 41,67 euro ten titel van netto premie, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft het gewaarborgd loon.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 1.158,59 euro bruto gewaarborgd loon en 177,73 euro bruto vakantiegeld daarop, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft het vertrekvakantiegeld.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 1.077,50 euro bruto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de verbrekingsvergoeding.

Verklaart het hoger beroep deels gegrond.

Verklaart de vordering deels gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 2.337,60 euro bruto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de registratievergoeding en training fee.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Verklaart het incidenteel beroep ongegrond.

Verklaart de tegenvordering ongegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 2.549,34 euro netto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de kosten van het uniform.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 300 euro netto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de kosten van de luchthavenbadge.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 50 euro netto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de kosten van het trainingsverblijf.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling aan de heer S. S. van het bedrag van 2.600 euro netto, meer de wettelijke en de gerechtelijke intresten.

Wat betreft de sociale en fiscale documenten.

Verklaart het hoger beroep gegrond.

Verklaart de vordering gegrond.

Veroordeelt C. I. L. tot afgifte aan de heer S. S. van de aangepaste sociale en fiscale documenten, m.n. loonbrief, individuele rekening, C4 formulier, vakantieattest, tewerkstellingsattest, fiscale fiche 281.10., dit onder verbeurte van een dwangsom van 5 euro per document per dag vertraging vanaf twee maanden na de betekening van dit arrest en met een maximum van 1.000 euro.

Wat betreft de kosten van het geding.

Veroordeelt C. I. L. tot betaling van de kosten van het geding, begroot op 3.900 euro rechtsplegingsvergoeding in eerste aanleg en 4.500 euro rechtsplegingsvergoeding in graad van beroep evenals de dagvaardingskost van 430,09 euro en de bijdrage bestemd voor het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten belope van 20 euro.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Roland WAEYAERT, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Katrien VAN SINAY, raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,
Bijgestaan door Kelly CUVELIER, griffier

en uitgesproken op de openbare zitting van 25 november 2025 van de 3de kamer waar aanwezig waren :

Alexandra SCHOENMAEKERS, raadsheer,
Kelly CUVELIER, griffier