

ARBEIDSRECHTBANK TE LEUVEN

VAN 14 JULI 2015

Vonnis op tegenspraak
Eindvonnis

INZAKE:

Jozef V. E.. wonende te 3200 Aarschot, (...).

Eisende partij, vertegenwoordigd door Mevr. I. G., syndicaal afgevaardigde, houder van een schriftelijke volmacht en met kantoor te 3010 Leuven, (...).

TEGEN:

HET OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN met zetel te (...) en met KBO nr.(...);

Verwerende partij, vertegenwoordigd door Mr. V. H. loco Mr. L., advocaat te 2800 Mechelen, (...).

Gelet op :

- de inleidende dagvaarding, betekend op 25 februari 2014 door P. H., gerechtsdeurwaarder te 3000 Leuven, (...) om te verschijnen ter zitting van 21 maart 2014.
- de beschikking overeenkomstig artikel 747§2 Ger. W. waarbij conclusietermijnen werden toegestaan en waarbij de zaak werd vastgesteld voor de zitting van 20 februari 2015, datum waarop de zaak in voortzetting werd gesteld op 20 maart 2015.

- de besluiten en synthesebesluiten van verwerende partij neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 30 september 2014, 7 januari 2015 en 26 mei 2015 en de nota van verwerende partij ontvangen ter griffie op 19 maart 2015.
- De besluiten en aanvullende besluiten van eisende partij, neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 30 juli 2014 en 14 november 2014.

De poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 van het gerechtelijk wetboek is mislukt.

De verklaringen en argumenten van partijen werden gehoord op 20 maart 2015 waarna de sluiting van de debatten werd bevolen.

Mevrouw N. H., substituut-arbeidsauditeur legde haar schriftelijk advies neer ter griffie van deze rechtbank op 17 april 2015, waarop partijen konden repliceren uiterlijk op 18 mei 2015 waarna de zaak in beraad werd genomen voor uitspraak op 19 juni 2015, datum waarop de uitspraak werd verdaag naar heden.

Gelet op de replieknota van verwerende partij ontvangen ter griffie van deze rechtbank op 18 mei 2015 en de replieknota van eisende partij ontvangen ter griffie op 15 mei 2015.

Na beraadslaging spreekt de rechtbank volgend vonnis uit.

1. VOORWERP VAN DE VORDERING

Eisende partij vordert de veroordeling van het OCMW, tot betaling van het bedrag van 10.695,84 euro bruto, te verhogen met intresten en kosten.

- In hoofddorde wordt dit bedrag gevorderd op grond van art. 28 § 2 van het Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, verder aangeduid als het GKGB-Decreet
- In ondergeschikte orde wordt hetzelfde bedrag gevorderd op grond van art. 18, § 2, 2° van de Wet van 10 mei 2007, verder aangeduid als de Antidiscriminatiewet.

Het OCMW verzoekt de vordering van de Heer V. E. ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot de kosten van het geding.

2. ONTVANKELIJKHEID

De vordering die tijdig en regelmatig werd ingesteld is ontvankelijk.

De Arbeidsrechtbank is bevoegd op grond van art. 578,13 ° respectievelijk art. 578, 20 " Ger. W. aangezien wordt ingeroepen enerzijds dat het een geschil betreft op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en anderzijds dat het een geschil betreft over discriminatie in de zin van het Vlaamse decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (hierna het VGGB-decreet).

Art. 578 Ger. W. (Vlaamse Gemeenschap)
De arbeidsrechtbank neemt kennis: (...)

13° van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in de zin van artikel 6. § 1, 4° en 5°, van voormelde wet, met uitzondering van de geschillen bedoeld in artikel 581. 9°, en onder voorbehoud van de bevoegdheden van de Raad van State, zoals bepaald door de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State;]

20°

van geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelings-beleid;

Eisende partij was destijds - gedurende een vrij korte periode - tewerkgesteld als gesubsidieerde contractueel bij het OCMW en beoogde, door deelname aan de examens, aangesteld te worden als statutair arbeider bij hetzelfde OCMW.

De vordering strekt ertoe het bestaan te horen vaststellen van een directe discriminatie door het OCMW ten aanzien van eisende partij op grond van diens politieke overtuiging

3. TOEPASSELIJKE WETGEVING

(eigen onderlijning)

3.1. Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids-en gelijkebehandelingsbeleid (VGGB-decreet).

Art. 15

Tenzij anders is vermeld, wordt in dit decreet onder discriminatie verstaan:

1° directe discriminatie;

2° indirecte discriminatie;

3° intimidatie;

4° seksuele intimidatie;

5° opdracht geven tot discrimineren;

6° het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 16

§ 1 Er is sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende,

beschermden kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. (...)

§ 3 De beschermden kenmerken zijn geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Art. 20

Binnen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden is elke vorm van discriminatie verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, met betrekking tot:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

(...)

Art. 25

Als iemand op grond van geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, eerste lid, 1° tot en met 3°, is er sprake van directe discriminatie. (...)

Art. 28

§ 1. In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In de gevallen, vermeld in §2, moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In het laatstgenoemde geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding, vermeld in § 1, wordt als volgt bepaald:

1° als het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie, vastgesteld in artikel 27, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgesteld volgens de bepalingen van punt 2°;

2° in alle overige gevallen wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Art. 36

§ 1 Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikelen 40 en 41, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§ 2 Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een of meer welbepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 40, of bij een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, werden gedaan;

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstiger behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

3.2. De antidiscriminatiewet van 10 mei 2007

De Antidiscriminatiewet, die gelijklopende bepalingen en principes en een gelijkaardige bewijsregeling bevat als het GKGB-Decreet, is in casu niet van toepassing.

De aanwerving en aanstelling van een arbeider in statutair dienstverband bij een OCMW is immers een geregionaliseerde aangelegenheid.

Art. 5 Antidiscriminatiewet

§ 1 Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of van de Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7°het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8°de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

4. FEITEN

4.1. Van 21 mei 2007 tot en met 31 maart 2009 was eisende partij tewerkgesteld in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur (onder het statuut van gesubsidieerde contractueel) als arbeider bij de technische dienst van het OCMW.

Lopende deze overeenkomsten startte het OCMW op 26 november 2007 een selectieprocedure op voor diezelfde functie maar dan in statutair verband.

Een eerste oproep waaraan zestien kandidaten, waaronder ook eisende partij, gevolg gaven, leidde uiteindelijk niet tot de organisatie van een examen.

4.2. Het OCMW schreef op 27 oktober 2008 een nieuwe oproep uit. Eisende partij schreef zich samen met veertien andere kandidaten opnieuw in.

Eén van de "nieuwe" kandidaten, was de Heer Gustaaf M., die zich geen kandidaat had gesteld bij de eerste oproep.

Ditmaal vonden er wel examens plaats waarbij de Heer Gustaaf M. eerste laureaat werd met een totale score van 83 %. De tweede laureaat behaalde 82 % terwijl eisende partij derde werd met een eindtotaal van 75 %,.

Gustaaf M. werd vervolgens op 30 maart 2009 op proef benoemd als statutair arbeider.

De tewerkstelling van eisende partij is daags nadien beëindigd ingevolge het aflopen van zijn contract van bepaalde duur.

Eisende partij diende een klacht in bij de Provinciegouverneur omtrent het frauduleus verloop van de examens. De klacht was gericht tegen "plaatselijke politici" en niet tegen zijn voormalige werkgever het OCMW.

Op 30 maart 2009 schorste de Provinciegouverneur de benoeming van Gustaaf M. omwille van tekortkomingen op het vlak van de motiveringsplicht.

4.3. Het OCMW heeft vervolgens een nieuwe selectieprocedure voor dezelfde statutaire functie georganiseerd. Zowel eisende partij als Gustaaf M. stelden zich kandidaat, samen met zeventien andere gegadigden.

Opnieuw besliste het OCMW om Gustaaf M., die wederom eerste laureaat was (met een score van 78,50 %) aan te stellen. Eisende partij werd tweede en behaalde een score van 7,7 %.

Er volgde een klacht van de vader van eisende partij bij de Provinciegouverneur waarbij verwezen werd naar voorkennis omtrent de inhoud van de examens in hoofde van Gustaaf M. en omtrent interventies van schepen V..

De Provinciegouverneur schorste op 26 januari 2011 de beslissing tot aanstelling van de Heer M. omwille van een gebrekkige motivering.

Ditmaal handhaafde het OCMW haar Besluit tot aanstelling van Gustaaf M. waarop deze aanstelling bij Besluit van 5 april 2011 door de bevoegde Vlaamse Minister werd vernietigd.

De Minister vermeldde inbreuken op de motiveringsplicht en de beginselen van behoorlijk bestuur, er is sprake van sterke aanwijzingen van politieke inmenging in de aanwervingsprocedure.

Daarna werden er geen examens meer georganiseerd zodat de statutaire aanstelling niet werd ingevuld. Tewerkstelling onder het gesco-statuut was ook niet meer mogelijk.

4.4. De klachten die eisende partij indiende bij de Provinciegouverneur waren klachten omtrent het frauduleus verloop van de examens, omtrent de samenstelling van de jury's en de mogelijke beïnvloeding van het OCMW door lokale politici.

De gouverneur heeft de klacht ook overgemaakt aan het parket. Het strafonderzoek resulteerde in een omvangrijk strafdossier dat evenwel, bij gebrek aan bewijzen, zonder gevolg werd gerangschikt.

4.5. Eisende partij diende eveneens in de loop van 2010 klacht in bij het toenmalige Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding, thans het Interfederaal Gelijkekansencentrum, dat zijn dossier mee opvolgde.

Het Centrum is van mening dat er sprake is van discriminatie, (zie mail Centrum dd.19 februari 2015).

5. BESPREKING

De rechtbank sluit zich volledig aan bij het schriftelijk advies van de arbeidsauditeur.

5.1. Is er sprake van directe discriminatie in hoofde van eisende partij op grond van de beschermde criteria "politieke overtuiging" of "geboorte" ?

Artikel 16 van het GKGB-decreet geeft als definitie van directe discriminatie :

Er is sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De beschermde kenmerken zijn geslacht, leeftijd,

seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Eisende partij voert aan dat hij gediscrimineerd werd omwille van politieke overtuiging of geboorte.

De heer Gustaaf M. zou immers, al dan niet bij associatie, een bepaalde politieke overtuiging hebben, hetgeen geleid zou hebben tot een gunstigere behandeling, met name tot zijn benoeming.

De Heer Gustaaf M. is daarenboven de zoon van een bestuurslid van de Open VLD, wat zijn benoeming eveneens zou beïnvloed hebben waardoor eisende partij, die niet benoemd werd, minder gunstig werd behandeld in een vergelijkbare situatie.

5.2. Vooreerst dient opgemerkt dat de antidiscriminatiewetgeving als discriminatie beschouwt : een verschil in behandeling op grond van één van de beschermde criteria dat niet kan gerechtvaardigd worden.

Vooraleer er sprake kan zijn van een discriminatie is er dus steeds een band met een beschermd criterium vereist.

Welnu, noch wat eisende partij betreft, noch wat de heer Gustaaf M. betreft, is er enige zekerheid omtrent het al dan niet hebben van een bepaalde politieke overtuiging.

Eisende partij stelt terzake op 1 april 2009 in een bijlage aan zijn brief aan de gouverneur (strafdossier) :

"Ik ben van op jonge leeftijd steeds Katholiek geweest maar rond de feestdagen van 2008 krijg ik de boodschap of raad van de liberale topmensen als ik liberaal wil worden zij mij wel zouden steunen omdat ik twee jaar ervaring heb, ik doe dit en dan nog schuiven zij de zoon van een bestuurslid naar voor."

Wat Gustaaf M. betreft zijn er geen gegevens voorhanden om te bepalen of en welke politieke overtuiging hij heeft. Het volstaat niet om te stellen dat hij "de zoon" is van een "liberaal bestuurslid" om te besluiten dat hij ook liberaal (door associatie) is en deze politieke overtuiging geleid heeft tot een minder gunstige behandeling van eisende partij.

Noch wat eisende partij betreft, noch wat Gustaaf M. betreft, wordt overtuigend aangetoond dat zij al dan niet dragers zijn van het beschermd criterium "politieke overtuiging".

A fortiori wordt niet aangetoond dat één van beiden omwille van een bepaalde politieke overtuiging anders behandeld werd.

De rechtspraak lijkt trouwens in die zin gevestigd te zijn dat er sprake kan zijn van discriminatie als men daadwerkelijk een welbepaalde politieke overtuiging is toegedaan en dit de oorzaak is van een bepaalde ongunstige behandeling. Zo is er

rechtspraak in het kader van een ontslag omwille van een bepaalde politieke overtuiging of lidmaatschap van een bepaalde politieke partij met een gedachtengoed dat strijdig is met dat van de werkgever (Cfr. VAN HIEL, I., Uitsluiting en ontslag omwille van politieke overtuiging Soc.Kron. 2014, afl. 1,1-8).

De discriminatiegrond "politieke overtuiging" kadert eerder in het recht op vrije meningsuiting en de uitoefening van politieke rechten zoals gewaarborgd door de Grondwet en diverse internationale verdragen.

De rechtbank is samen met de arbeidsauditeur van oordeel dat de band met het beschermd criterium hier onvoldoende wordt aangetoond.

5.3. Wat het beschermd kenmerk geboorte betreft, ontbreekt eveneens een band met een beschermd persoonskenmerk.

Het begrip "geboorte", waarover de voorbereidende werken weinig duidelijkheid verschaffen, lijkt eerder gelinkt aan de bescherming die geboden wordt aan diegenen die behoren tot een bepaalde cultuur of die een bepaalde taal spreken.

5.4. De chronologie en motivering van de diverse schorsingsbeslissingen (van de Provinciegouverneur en de Minister) wijzen duidelijk in de richting van bepaalde ongeoorloofde praktijken, politieke inmenging, mogelijk zelfs examenfraude. In die zin heeft het bestuursrechtelijke toezicht ten volle haar rol gespeeld en werden de benoemingsbeslissingen geschorst/vernietigd.

5.5. De antidiscriminatie-wetgeving lijkt niet de gepaste wetgeving te zijn om dergelijke praktijken bijkomend te sanctioneren of er schadevergoedingen aan te koppelen.

Vooreerst ontbreekt hier een duidelijke band met de beschermde criteria.(zie hoger)

De antidiscriminatie-wetgeving stelt daarnaast duidelijk dat een vergoeding is verschuldigd door de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden.

Uit het dossier komt niet naar voor dat mogelijke laakbare praktijken rechtstreeks toe te schrijven zijn aan het OCMW.

Ook eisende partij heeft in het kader van zijn eerste klacht bij de Provinciegouverneur eerder verwezen naar "plaatselijke politici" dan naar zijn voormalig werkgever. In zijn schrijven dd. 4 juli 2012 aan de behandelend parketmagistraat heeft eisende partij het ook over de discriminatie die wordt toegepast door "de stad ", (stuk 20 strafdossier)

Vermits de antidiscriminatiwetgeving in bepaalde gevallen ook in strafrechtelijke sancties voorziet, lijkt het onontbeerlijk dat een eventuele discriminatoire handeling duidelijk gedefinieerd wordt en aan specifieke personen kan toegeschreven worden, wat niet het geval is in onderhavig geschil.

Eventuele laakbare praktijken lijken niet per se toerekenbaar aan het OCMW, zo werd door het OCMW gepoogd de objectiviteit van het examen te verzekeren, o.a. door vakbonden uit te nodigen, externen in de examenjury te laten zetelen,...

5.6. Overigens zouden in het kader van een eventuele aquiliaanse aansprakelijkheid trouwens problemen rijzen op het vlak van de bewijslast, namelijk het aantonen van een fout, schade en het oorzakelijk verband:

wie werd er eventueel benaderd door wie en op welke wijze ?

wie speelde eventueel de examenvragen door of wie trachtte wie te beïnvloeden?

In dit kader dient ook verwezen naar het schrijven dd. 11 mei 2011 van de Provinciegouverneur aan de Minister - zie stuk 13 strafdossier - bijlage 2 aan PV 5130 van FGP Leuven :

"Het is op basis van het dossier waarover ik nu beschik niet duidelijk welke feiten zijn gepleegd en of bestuurders zich mee schuldig hebben gemaakt aan die feiten. (...) Alleen zou ik in dit dossier vandaag niet kunnen zeggen tegen wie een tuchtzaak zou moeten worden geopend."

Het strafdossier geeft desbetreffend ook een vrij "diffuus" beeld waarbij eisende partij in zijn verhoor van 21 maart 2011 zelf meermaals te kennen geeft dat de OCMW-voorzitter de functie aan hem had "beloofd", hetgeen evenzeer strijdig is met de basisprincipes van een correcte benoemingsprocedure.

De vordering is ongegrond.

6. BESLISSING

De arbeidsrechtbank,

om alle hierboven aangehaalde redenen,

rechtsprekend op tegenspraak,

gelet op het eensluidend schriftelijk advies van mevr. N. H., substituut-arbeidsauditeur,

verklaart de vordering ontvankelijk doch ongegrond,

legt de kosten van het geding ten laste van eisende partij,

vereffent deze kosten op 146,81 euro (dagvaarding), en 1.210 euro (rechtsplegingsvergoeding aan de zijde van verwerende partij).

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.

Aldus geoordeeld en ondertekend door:

Mevr. A. D., rechter, voorzitter van de kamer,
Dhr. B. V. H., rechter in sociale zaken, werkgever,
Dhr. J. C., rechter in sociale zaken, werknemer, arbeider
Bijgestaan door Dhr. J. V., griffier

En uitgesproken in openbare terechtzetting van de eerste kamer A van de Arbeidsrechtbank te Leuven.