

**ARBEIDSHOF TE ANTWERPEN
OPENBARE TERECHTZITTING
VAN 22 JUNI 2011**

Rony T.,
wonende te 2360 Oud-Turnhout, (...),

appellant,
vertegenwoordigd door mr. L. Vermeulen, advocaat te 2230 Herselt,

tegen:

NV I.I.,
met maatschappelijke zetel te 2370 Arendonk, (...), met ondernemingsnummer (...),

geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. D'Haene loco mr. L. Sol, advocaat te 2300 Turnhout.

Na beraad spreekt het arbeidshof in openbare terechtzitting en in de Nederlandse taal het volgend arrest uit.

I. STUKKEN VAN DE RECHTSPLEGING

- het eensluidend verklaard afschrift van het op 28 juni 2010 op tegenspraak gewezen vonnis van de arbeidsrechtbank te Turnhout,
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie van dit arbeidshof op 28 juli 2010,
- de beschikking d.d. 12 oktober 2010 overeenkomstig artikel 747 van het Gerechtelijk Wetboek,
- de conclusies van partijen, ontvangen ter griffie van dit arbeidshof op 21 oktober 2010 en 28 februari 2011 voor de NV I. I. en op 14 februari 2011 voor de heer T.,
- de processen-verbaal van de openbare terechtzitting van 6 september 2010 en 6 april 2011,
- het schriftelijk advies van het openbaar ministerie, neergelegd ter griffie van dit arbeidshof op 6 mei 2011,
- de repliek op het advies van de heer T., neergelegd ter griffie van dit arbeidshof op 3 juni 2011.

II. PROCEDURE IN EERSTE AANLEG

Met verzoekschrift ontvangen ter griffie van de arbeidsrechtbank te Turnhout op 2 april 2009, vorderde de heer T. de veroordeling van de NV I.I., hierna genoemd de NV, tot betaling van het bedrag van 26.100,00 euro, te verhogen met de verwijlintrest vanaf 4 september 2008, de gerechtelijke intrest en de kosten van het geding.

Met conclusie ontvangen ter griffie van de arbeidsrechtbank te Turnhout op 8 december 2009 vorderde de NV de vordering van de heer T. ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hem te veroordelen tot de kosten van het geding.

Uiterst ondergeschikt, de vordering van de heer T. te herleiden als naar recht en zoals in conclusie uiteengezet.

Met vonnis van 28 juni 2010 werd de vordering van de heer T. toelaatbaar doch ongegrond verklaard en werd de heer T. veroordeeld tot de kosten van het geding.

III. EISEN IN HOGER BEROEP

De vordering in hoger beroep van de heer T. strekt ertoe het bestreden vonnis te horen teniet doen en, opnieuw rechtsprekend, de NV te veroordelen tot betaling van 26.100,00 euro, te verhogen met de verwijlintrest vanaf 4 september 2008, de gerechtelijke intrest en de kosten van het geding.

Met conclusie ontvangen ter griffie van dit arbeidshof vordert de NV het hoger beroep ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en de heer T. te veroordelen tot de kosten van beide aanleggen.

In ondergeschikte orde, de vordering van de heer T. minstens te herleiden tot 1,00 euro provisioneel.

IV. ONTVANKELIJKHEID

Het hoger beroep werd tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte ingesteld, zodat het ontvankelijk is.

V. TEN GRONDE

1. De feiten

Eind augustus 2008 werd er door de NV een vacature geplaatst in verschillende kranten voor de functie van "*accountmanager (intern)*".

Uit de functieomschrijving bleek dat van de kandidaat onder meer verwacht werd dat hij als contactpersoon fungeerde tussen klant en binnendienst, dat hij contracten diende op te volgen, dat hij onder meer analyses van de omzet diende te maken en dat hij diende te rapporteren aan de "Sales Director".

Als profiel werd vermeld:

- *Graduaat Hoger technisch onderwijs of Bachelor Sales & Marketing.*
- *Polyvalente technische kennis en ervaring in een commercieel team.*
- *Sterke persoonlijkheid met analytisch vermogen en probleemoplossend handelen.*
- *Goede communicatieve vaardigheden met kennis van Duits en Engels.*
- *Woonachtig in de regio" (stuk 1, bundel T. en bundel NV),*

Op 2 september 2008 solliciteerde de heer T. voor de aangeboden functie waarna de NV in een e-mail van 4 september 2008 antwoordde in volgende bewoordingen: "*Gelet op de positie en de verantwoordelijkheden binnen de functie en de inpasbaarheid op de afdeling Sales geven wij momenteel de voorkeur aan jonge kandidaten met eerder beperkte ervaring. We spreken zogenaamd over een 'junior' functie. Uw loopbaan, ervaring en waarschijnlijk ambities gaan eerder in de richting van een "senior" job*" (stuk 4 bundel NV en stuk 3, bundel T.).

De heer T. diende vervolgens een klacht in bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding dat na ontvangst van een schriftelijk verweer van de NV van mening is dat er nog steeds aanleiding is om te vermoeden dat de weigering tot aanwerving een discriminatie op grond van leeftijd inhoudt (stuk 6, bundel T.).

Omdat partijen niet tot overeenstemming kwamen, vorderde de heer T. bij verzoekschrift een bedrag van 26.100 euro in toepassing van artikel 18, §2, 2^o van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,

2. De beoordeling

De heer T. meent dat hij het slachtoffer is geworden van een leeftijdsdiscriminatie. Hierbij wordt niet betwist dat een directe of indirecte discriminatie op basis van leeftijd verboden is hetgeen niet alleen neergelegd is in de wet van 10 mei 2007 maar ook in de Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

2.1. Bewijslast

Artikel 28, §1 van de wet van 10 mei 2007 bepaalt:

"§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium 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 welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

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

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt."

Het betreft hier een verdeling van de bewijslast waarbij de eiser feiten moet aanreiken die kunnen leiden tot een vermoeden van discriminatie waarna de verweerder vervolgens dit vermoeden moet weerleggen.

In deze zaak dient vastgesteld dat de heer T. een antwoord voorlegt van de NV waaruit blijkt dat hij ondermeer niet aangeworven werd omwille van de voorkeur van jonge kandidaten. Dit wijst op een vermoeden van discriminatie waardoor de NV moet bewijzen dat de weigering om de heer T. niet aan te werven, niet ingegeven was door een discriminatie op grond van leeftijd.

2.2. Geen directe discriminatie

Artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 bepaalt: *"Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe*

onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn".

Directe discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden kan, in afwijking van artikel 7, toch gerechtvaardigd zijn, op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Hiervan is sprake, aldus artikel 8, §2 van de wet van 10 mei 2007 wanneer:

" - een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;

- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling."

De NV stelt dat er geen sprake is van enige discriminatie op basis van leeftijd hetgeen door de heer T. wordt tegengesproken.

Tekst vacature

Vooreerst dient vastgesteld dat in de vacature nergens melding wordt gemaakt van enige leeftijdsvereiste. Wel worden kandidaten gezocht die in het bezit zijn van een grauaat hoger technisch onderwijs en een polyvalente technische kennis en ervaring hebben in een commercieel team.

Nadat de heer T. zijn kandidatuur gesteld heeft, antwoordt de NV dat zij een persoon op het oog hadden die een "junior functie" zou vervullen terwijl uit de cv van de heer T. (stuk 2, bundel T.) werd afgeleid dat deze eerder op zoek was naar een "senior" job.

Uit dit cv blijkt dat de heer T. inderdaad reeds vele jaren ervaring heeft als "account manager" en zelfs als "senior account manager" en dat hij tevens een bachelordiploma heeft en dus overgekwalificeerd is.

Verder blijkt uit de vacature dat de NV op zoek was naar een persoon met een grauaat hoger technisch onderwijs en de heer T. een regentaatsdiploma Frans-Engels-geschiedenis en dus geen technisch diploma heeft. Evenmin blijkt uit de vacature dat de NV op zoek was naar een ervaren account manager, wel integendeel, er wordt enkel vermeld dat de kandidaat ervaring moest hebben in een commercieel team en een polyvalente technische ervaring moest hebben waarbij deze technische kennis niet blijkt uit de cv van de heer T. en ook niet gesteld wordt dat hij over de vereiste technische kennis beschikte. Bovendien had de heer T. weliswaar 24 jaar ervaring maar dan wel in een andere dan de industriële sector.

De NV mocht de kandidatuur van de heer T. voor deze specifieke functie dan ook weigeren aangezien hij niet aan het vereiste profiel voldeed.

De heer T. laat gelden dat uit het feit dat de NV een "junior account manager" zoekt zoals de NV in latere brieven verduidelijkte,, kan afgeleid worden dat de NV een jonger iemand zoekt aangezien "junior" in het Latijn jongere betekent. Het loutere feit

dat de NV op zoek was naar een "junior account manager" betekent evenwel niet dat ze op zoek waren naar een jonge persoon maar wel naar een persoon die nog niet veel ervaring had als "account manager" en die onder leiding van een "senior account manager" moest werken. Het feit dat de heer T. reeds "senior account manager" was geweest sloot hem dan ook uit voor de job. Dit heeft niets met leeftijd te maken zoals verder zal vastgesteld worden.

Hoewel in de vacature niet uitdrukkelijk wordt vermeld dat de NV op zoek was naar een "junior account manager" kon uit de diplomavereisten en uit de vraag naar ervaring van het werken in een commercieel team, afgeleid worden dat de NV op zoek was naar een persoon die niet veel ervaring had als "account manager" waardoor mocht geoordeeld worden dat de heer T. door zijn ervaring van 24 jaar als account manager en komende uit een andere sector, niet de geschikte kandidaat was.

Leeftijd geen criterium voor afwijzing

In de afwijzing van de kandidatuur vermeldt de NV dat ze momenteel de voorkeur geven aan jonge kandidaten met een beperkte ervaring.

Evenwel levert de NV het bewijs dat zij niet discrimineren op basis van leeftijd en dit een eerder ongelukkige formulering was.

Een andere kandidaat, met name de heer B., die wel het juiste profiel en diploma had en 49 jaar was, werd immers wel uitgenodigd voor een verder gesprek (stukken 8 en 9, bundel NV) waaruit blijkt dat leeftijd geen criterium was bij de NV.

Het loutere feit dat de heer B. uiteindelijk niet werd weerhouden als kandidaat, wijzigt dit niet nu nergens blijkt dat de heer B. omwille van zijn leeftijd werd afgewezen. Blijkbaar waren er kandidaten die nog beter aan het profiel beantwoordden maar hieruit kan alvast afgeleid worden dat de leeftijd geen criterium was voor het niet weerhouden van de kandidatuur van de heer T.. De NV had immers een minder ervaren, minder gekwalificeerde persoon voor ogen en bewijst dit ook door de stukken en door het toelaten tot een volgende ronde van een andere kandidaat die ongeveer even oud was als de heer T..

Het loutere feit dat er een jonge werknemer werd aangeworven die op zijn beurt ook zou opgevolgd zijn door een andere jonge werknemer zoals de heer T. in zijn repliek op het advies van het openbaar ministerie stelt, wijzigt dit niet. Nergens wordt immers aangetoond dat de heer B. op basis van zijn leeftijd niet weerhouden zou zijn.

Vervanging van een "junior account manager"

Verder legt de NV stukken voor dat de functie van interne "account manager" werd open verklaard naar aanleiding van het ontslag van de heer D. die het bedrijf heeft verlaten.

In het organigram dat wordt voorgelegd (stuk 2, bundel NV) en dat niet betwist wordt, blijkt dat de "sales-afdeling" bestaat uit een "senior accountmanager", een administratieve kracht en een "junior account manager" (de ondertussen aangeworven W.) waardoor de NV aannemelijk maakt dat de vacature specifiek gericht was op een "junior account manager" en de heer T. hiervoor, door zijn ervaring en kwalificaties niet in aanmerking kwam.

Ook uit andere, niet betwiste elementen, blijkt dat er bij de NV een grote diversiteit is van werknemers en dat er werknemers van alle leeftijden werken.

Loon geen element

De heer T. laat tevergeefs gelden dat hij niet zou aangeworven zijn omwille van louter financiële motieven hetgeen nooit een legitieme reden kan zijn om iemand nadeliger te behandelen omwille van zijn leeftijd.

Vooreerst dient opgemerkt dat bij gebrek aan enige directe discriminatie zoals in deze zaak wordt vastgesteld, niet moet onderzocht worden of er sprake is van een legitieme reden om toch te discrimineren.

Ten overvloede kan uit het loutere feit dat de NV in een brief aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (stuk 5, bundel T.) stelt dat de heer T. niet werd aangeworven na een onderzoek op basis van opleiding, technische kennis, inpasbaarheid op de afdeling en niet te vergeten de kostprijs van de kandidaat, dit niet afgeleid worden.

Uit dit schrijven blijkt enkel dat de NV op basis van een aantal elementen heeft geoordeeld dat de heer T. niet in aanmerking kwam voor de functie.

Hierbij mocht de NV uitgaan van het feit dat gelet op de vorige functies van de heer T., zijn ambities "waarschijnlijk" groter waren dan de functie van "junior account manager" zoals nog uitdrukkelijk vermeld in de e-mail van 4 september 2008 waardoor hij, gelet op zijn hoge diploma en rijke ervaring als onder meer "senior account manager" niet in aanmerking kwam voor deze functie.

Hieruit kan evenwel niet afgeleid worden dat hij niet werd aanvaard omwille van financiële motieven en kan er evenmin afgeleid worden dat het leeftijds criterium hierbij enige rol speelde.

Aan welk loon de nieuwe werknemer wordt tewerkgesteld is dan ook niet relevant nu niet blijkt dat de heer T. op basis van zijn looneisen zou afgewezen zijn.

Besluit

Hoewel de NV in haar antwoord aan de heer T. ongelukkig spreekt van het feit dat ze op zoek waren naar een jongere kandidaat, kan uit de voorgelegde stukken afgeleid worden dat de NV eigenlijk bedoelde een lager opgeleide kandidaat voor een lagere functie met een technische ervaring in de industriële sector.

Dit wordt afgeleid uit het feit dat er voor die functie een persoon van 49 jaar werd uitgenodigd die wel aan het profiel voldeed, dat de functie een "junior functie" was met een lager loon en dat er nergens andere aanwijzingen zijn dat de NV discrimineert op basis van leeftijd.

De NV levert dus het bewijs dat zij de heer T. niet aangeworven heeft omwille van het feit dat hij door zijn ervaring en kwalificaties niet paste in het gezochte profiel zoals dit ook blijkt uit de vacature maar dat de weigering niet was ingegeven door de leeftijd van de heer T..

Aangezien er geen sprake is van enige directe discriminatie op basis van leeftijd, dient niet onderzocht te worden of de diplomavereiste een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is in de zin van artikel 8, §2 wet van 10 mei 2007. Dit onderzoek moet immers maar plaats vinden als er sprake is van enige directe discriminatie dat hierdoor gerechtvaardigd kan worden maar dit is hier niet het geval.

2.3. Geen indirecte discriminatie

De heer T. stelt vervolgens dat er sprake is van een indirecte discriminatie.

Artikel 9 van de wet van 10 mei 2007 bepaalt: *"Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,*

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,

- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden."

De heer T. stelt dat de eerste rechters er vanuit zouden gegaan hebben dat de NV zou gezocht hebben naar personen met een geringe ervaring. Hierdoor zou de NV zich schuldig maken aan indirecte discriminatie aangezien vooral jongere personen minder ervaring zullen hebben.

Evenwel dient vastgesteld dat nergens blijkt dat de NV op zoek is gegaan naar een minder ervaren en dus jonge persoon maar wel naar een persoon die weinig ervaring heeft als "account manager".

Zo blijkt uit de vacature dat er gezocht werd naar een werknemer die ervaring heeft in een commercieel team en een polyvalente technische ervaring heeft. Van "geringe ervaring" is geen sprake. Aangezien er vervolgens een lager diploma wordt vereist, kan afgeleid worden dat de NV niet zocht naar een jonge persoon maar wel naar werknemers met enige ervaring maar niet met de kwalificaties van een "senior account manager". Er werkte immers al een "senior account manager" bij de NV.

Dit wordt bevestigd door het feit dat een 49 jarige man wel voor een verder gesprek werd uitgenodigd omdat deze persoon wel het juiste profiel had.

Hieruit blijkt dat de NV niet op zoek is gegaan naar "jongere" werknemers maar wel naar werknemers die de functie van "junior account manager" het best konden invullen en de heer T. kwam hiervoor, gelet op zijn ruime ervaring onder meer als "senior account manager", zijn hogere kwalificaties en zijn ervaring in andere dan industriële sectoren, niet in aanmerking.

Weliswaar vermeldt de NV in haar e-mail naar de heer T. vrij ongelukkig dat zij op zoek was naar *"jonge kandidaten met eerder beperkte ervaring"* maar hier wordt aan toegevoegd dat ze spreken over "een *"junior"functie"* waarbij de loopbaan, ervaring en waarschijnlijk ambities van de heer T. eerder gaan in de richting van een "senior" job" (stuk 3, bundel T.). Hoewel de NV derhalve stelt dat ze op zoek zijn naar jonge

kandidaten met een eerder beperkte ervaring, kan uit de samenlezing met de zin die daarop volgt, met de tekst van de vacature en met de uitnodiging van de heer B. (49 jaar) afgeleid worden dat de NV bedoelde dat ze op zoek was naar personen met eerder weinig ervaring als "account manager" aangezien de aangeworven persoon onder een "senior account manager" diende te werken maar wel met ervaring in een commercieel team en een technische ervaring.

Er is dan ook geen sprake van enige indirecte discriminatie nu de NV aannemelijk maakt dat zij op zoek was naar een werknemer met een ander profiel zonder dat leeftijd of geringe ervaring van belang waren. Dat er geen melding was van een "junior" of "senior" functie in de vacature is opnieuw ongelukkig maar uit het geheel van de stukken kan afgeleid worden dat de niet- aanwerving van de heer T. niet is gebeurd op basis van de leeftijd.

Er moet dan ook niet nagegaan worden of er een rechtvaardiging bestaat hiervoor waardoor het "driestappenonderzoek", met name het nagaan of de neutrale maatregel ingegeven is door een legitiem doel en deze maatregel geschikt en noodzakelijk is om dit doel te bereiken, niet moet gevoerd worden.

De NV levert immers het bewijs dat zij op zoek was naar een lager opgeleide "junior account manager" die enkel ervaring in een commercieel team en technische ervaring moest hebben zonder dat leeftijd hierbij enige rol speelde.

Aangezien de NV aantoont dat zij, ondanks een ongelukkig geformuleerd antwoord op de kandidatuurstelling van de heer T., geen directe noch indirecte discriminatie heeft gepleegd door de kandidatuur van de heer T. niet te aanvaarden, moet niet ingegaan worden op liet verweer van de heer T. dat er geen specifieke rechtsvaardigingsgronden zijn in de zin van artikel 12 van de wet van 10 mei 2007.

Voormeld artikel bepaalt: "*§' 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, en in afwijking van artikel 8 en onverminderd de andere bepalingen van titel II vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.*"

Nu er geen sprake is van enige discriminatie, moet evenmin onderzocht worden of er een redelijke rechtvaardiging is door een legitiem doel.

2.4. Besluit

De NV levert het bewijs dat zij de heer T. niet omwille van zijn leeftijd niet aangeworven hebben. Er worden voldoende stukken neergelegd waaruit blijkt dat de NV op zoek was naar een "junior account manager", dit betekent een persoon die ervaring had in een commercieel team en een technische ervaring had zonder ervaren te zijn als "account manager".

Met leeftijd had de afwijzing niets te maken maar enkel met de vaststelling dat de heer T., met zijn ervaring van 24 jaar als "account manager" in andere sectoren, niet de geschikte man voor de functie was.

Er is dan ook geen sprake van directe of indirecte discriminatie.

Gelet op het bovenstaande kan er geen inbreuk vastgesteld worden op de wet van 10 mei 2007 en moet niet onderzocht worden of er sprake was van een legitiem doel of van een objectieve en redelijke rechtvaardiging, steunend op doelstellingen van algemeen belang.

Om die reden moet ook niet ingegaan worden op de discussie over het bedrag van de gevorderde vergoeding.

BESLISSING OP TEGENSPRAAK,

De voorschriften van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werden nageleefd.

Het arbeidshof heeft kennis genomen van het schriftelijk advies, uitgebracht door de heer H. Vanderlinden, substituut-generaal, neergelegd ter griffie op 6 mei 2011.

Het hoger beroep is ontvankelijk doch ongegrond.

Het vonnis van de arbeidsrechtbank te Turnhout van 28 juni 2010 wordt bevestigd zij het op deels andere gronden.

De heer T. wordt veroordeeld tot de kosten van het hoger beroep die als volgt worden vereffend:

Voor de heer T. begroot op:

rechtsplegingsvergoeding hoger beroep 2.200,00 euro

Voor de NV I. begroot op:

rechtsplegingsvergoeding hoger beroep 2.200,00 euro

Aldus gewezen door:

de heer D. Torfs, raadsheer, voorzitter van de kamer,
de heer C. Spaepen, raadsheer in sociale zaken als werkgever,
de heer F. Lingier, raadsheer in sociale zaken als werknemer-bediende, bijgestaan door mevrouw M. Dockx, griffier met opdracht (art. 330 ter § 2 Ger.W.).

C. SPAEPEN

F. LINGIER

M. DOCKX

D. TORFS

en uitgesproken door voormelde voorzitter van de tweede kamer van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, zitting houdend te Antwerpen in openbare terechtzitting van 22 juni 2011.

M. DOCKX

D. TORFS