

A.R. 2020161

ARBEIDSHOF TE ANTWERPEN
AFDELING HASSELT
ARREST van 3 JUNI 2004

In de zaak:

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING, met zetel gevestigd te 1000
Brussel, Keizerslaan nr. 7,

appellant,
verschijnend bij mr. B. KNAEPS, advocaat te Hasselt,

tegen :

Zehide S.,
wonende te 3580 Beringen, (...),

geïntimeerde,
verschijnend bij mr. F. HOREN loco mr. H. WARNANTS, advocaat te Hasselt.

Gezien de stukken van het dossier van rechtspleging, inzonderheid:

- het bestreden eindvonnis van de Arbeidsrechtbank te Hasselt gewezen op tegenspraak tussen partijen op 27 maart 2002 en hen behoorlijk ter kennis gebracht bij gerechtsbrief van 2 april 2002 conform artikel 792 van het Gerechtelijk Wetboek;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie van het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, op 26 april 2002;
- de conclusies van appellant ontvangen ter griffie op 19 juli 2002 en de conclusies van geïntimeerde ontvangen ter griffie op 28 mei 2002;
- het tussenarrest van 12 december 2002 inhoudende bevel tot plaatsopneming in de sociale werkplaats "De Posthoorn" te Beringen op 27 februari 2003;
- het proces-verbaal van plaatsopneming van 27 februari 2003;
- de conclusies van appellant na plaatsopneming neergelegd ter griffie op 16 januari 2004 en de conclusies van geïntimeerde na plaatsopneming ontvangen ter griffie op 15 juli 2003.

Na het mondeling advies van het openbaar ministerie verklaart appellant hieromtrent geen opmerkingen te hebben. Op haar verzoek verleent het Hof aan geïntimeerde toestemming om een conclusie over het advies ter griffie neer te leggen en bepaalt de termijn daartoe op tien dagen. Het Hof stelt echter vast dat geïntimeerde geen conclusie ter griffie neerlegde.

Gelet op de processen-verbaal van de openbare terechtzittingen.

Gehoord de partijen in hun middelen en voordracht hunner conclusies ter zitting van 1 april 2004.

I. Feiten en voorafgaande procedure

De feiten en voorafgaande procedure werden reeds voldoende omstandig uiteengezet in het tussenarrest van 12 december 2002 en behoeven hier geen herhaling; het Hof verwijst dienaangaande naar dit tussenarrest.

II. In rechte

A. Nopens de eis van de werkgever tot verwijdering van de hoofddoek tijdens het werk.

Met voormeld tussenarrest heeft het Hof een plaatsopneming bevolen in de sociale werkplaats "De Posthoorn" te Beringen, zijnde de werkgever waarvan het werkaanbod uitging dat volgens appellant door geïntimeerde ten onrechte als niet-passend zou geweigerd zijn geweest.

Het Hof wenste met name te weten of de door de werkgever gestelde eis tot verwijdering van de islamitische hoofddoek een redelijke en gerechtvaardigde eis was en niet ingegeven was door andere motieven dan de door hem vooropgestelde veiligheidsredenen.

Na het plaatsbezoek staat voor het Hof vast dat de eis van de werkgever zeker niet door racistische motieven was ingegeven. In de werkplaats waren immers op een globaal personeelsbestand van 23 personen, 7 personen van allochtone afkomst tewerkgesteld. Verder kon de visu vastgesteld worden dat van alle op het ogenblik van de plaatsopneming aanwezige allochtone arbeidsters geen enkele een hoofddoek droeg. Tenslotte is gebleken uit de aard van het uitgevoerde werk en de hiertoe benodigde machines dat het dragen van de hoofddoek inderdaad een veiligheidsrisico inhield.

Conform artikel 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet is de werkgever verplicht "als een goed huisvader" te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

De werkgever mag en kan bevelen geven inzake de technische verwezenlijking van het werk. Deze bevelen beperken zich niet tot het louter materiële aspect maar strekken zich eveneens uit tot het recht van de werkgever om te bevelen zich op een bepaalde manier te kleden. Kortom, het is de werkgever die de bedrijfscultuur bepaalt (P. M. en R.C. "Le voile islamique ou 'l' éternel' conflit entre un impératif religieux et une norme étatique, noot onder Arbrb. Hasselt, 1 maart 1995, Soc. Kron. 1996, 409-410).

Van de werkgever kan niet worden gevraagd dat hij in naam van de godsdienstvrijheid afwijkingen moet toestaan op het algemeen arbeids- en veiligheidsregime. Het belang van de onderneming en haar werknemers moet steeds het uitgangspunt zijn. Wanneer de werkgever omwille van godsdienstige principes de veiligheid van zijn werknemers in het gedrang zou brengen pleegt hij een inbreuk op artikel 9 § 2 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, alsook op artikel 20, 2° van de Arbeidsovereenkomstenwet. Dit risico mag de werkgever niet nemen.

Rekening houdend met het voorgaande is het Hof van mening dat de vraag van de werkgever, "De Posthoom" , om zijn personeel te zien werken zonder hoofddoek in casu mag worden aangemerkt als een gerechtvaardigde en redelijke eis. Overigens wordt zulks ook niet betwist door geïntimeerde (cfr. beroepsbesluiten geïntimeerde ontvangen ter griffie van het Hof op 28.05.2002, p. 3, alinea 6).

B. Nopens de weigering van werk.

Geïntimeerde, hierin gevolgd door de eerste rechter, stelt dat zij de aangeboden dienstbetrekking niet heeft geweigerd. Zij zou enkel naar waarheid de vraag van de werkgever in verband met het afzetten van de hoofddoek voor de stiktest hebben beantwoord. Het feit dat zij terzelfder tijd een voorbehoud geformuleerd heeft waaruit een onverenigbaarheid bleek tussen de eigen vrije godsdienstbeleving en de gestelde

jobvereisten, betekent nog niet dat uit haar verklaringen een haar verwijtbare werkweigeren vermag te worden afgeleid, aldus geïntimeerde en de eerste rechter.

Het Hof is het niet eens met voormeld standpunt.

Immers bij werkweigeren kan het gaan om een directe/expliciete of om een indirecte/impliciete werkweigeren.

Bij een directe of expliciete werkweigeren deelt de werkloze met zoveel woorden rechtstreeks - direct, onomwonden - mee dat hij het aangeboden werk niet wil aannemen of uitvoeren.

Dergelijke situatie heeft zich in casu inderdaad niet voorgedaan; geïntimeerde heeft op geen enkel ogenblik expliciet meegedeeld het werk niet te willen accepteren.

Bij een indirecte of impliciete werkweigeren gaat het om verklaringen van de werkloze - of eventueel om een gedraging of handelwijze - waaruit onrechtstreeks kan worden afgeleid dat de werkloze het werk niet wil aannemen of uitvoeren.

In functie van de aan geïntimeerde verweten inbreuk op de werkloosheidsreglementering, dient hier te worden beoordeeld of zij ten overstaan van de werkgever een voorbehoud, interpreteerbaar als impliciete werkweigeren, geformuleerd heeft.

Door de werkgever werd op het desbetreffende formulier als reden van niet - aanwerving van geïntimeerde het volgende vermeld:

*"Na gesprek niet op stikproef toegelaten:
reden: wenst hoofddoek niet af te zetten tijdens het werk."*

Uit de processen-verbaal van verhoor van de directeur van "De Posthoorn" en van geïntimeerde respectievelijk op 10 april 2001 en 12 april 2001 evenals uit het verhoor van geïntimeerde bij de directeur van het werkloosheidsbureau Hasselt d.d. 22 mei 2001, blijkt naar het oordeel van het Hof afdoende dat geïntimeerde zich op het sollicitatiegesprek aanbod getooid met een hoofddoek - hetgeen weliswaar haar volste recht is - doch ook dat zij met zoveel woorden te kennen heeft gegeven dat zij deze hoofddoek niet wenste te verwijderen tijdens het werk.

Zoals hoger reeds vermeld mag de werkgever aan zijn personeel bepaalde eisen stellen inzake het dragen van kledij tijdens het werk en dient meer specifiek de vraag van de werkgever om zijn personeel te zien werken zonder hoofddoek in huidig geval aangemerkt te worden als een gerechtvaardigde en redelijke eis (zie sub A).

Echter, door tijdens het eerste en enige sollicitatiegesprek te verklaren dat de hoofddoek niet zou worden verwijderd, heeft geïntimeerde haar aanwerving onmogelijk gemaakt.

De werkgever die zich tijdens een sollicitatiegesprek geconfronteerd weet met een sollicitant die, in reactie op de niet onredelijke vraag om zich qua kledij te conformeren aan de wensen van de werkgever, onmiddellijk een weigerachtige houding inneemt, zal niet geneigd zijn om over te gaan tot een aanwerving van bedoelde sollicitant.

De door geïntimeerde verstrekte verklaring en ingenomen houding dienen als een impliciete werkweigering te worden aangemerkt.

C. Nopens het passend karakter van de aangeboden dienstbetrekking.

1. Volgens geïntimeerde was de aangeboden dienstbetrekking niet passend omdat het aanvaarden ervan in strijd was met de vrije beoefening van haar godsdienst die gewaarborgd wordt door de Grondwet en ook beschermd wordt door internationale verdragen.

Geïntimeerde is een aanhangster van de islam welke voorschrijft dat de vrouwen een hoofddoek dienen te dragen en gezien de aangeboden dienstbetrekking vereiste dat er zonder hoofddoek diende gewerkt, kon zij dit werk niet aannemen zonder het voorschrift van haar godsdienst te schenden.

2. In art. 22 tot 32bis van het Ministerieel Besluit van 26 november 1991 ter uitvoering van het Werkloosheidsbesluit, zijn een aantal objectieve criteria opgesomd voor de beoordeling van een passende dienstbetrekking. Deze criteria zijn echter niet limitatief (Cass. 12 december 1983, Arr. Cass. 1983-84, 430 en Cass. 30 januari 1984, An- Cass. 1983- 84, 643). Zo mogen religieuze motieven ook in aanmerking genomen worden om het passend karakter van een dienstbetrekking te beoordelen, hetgeen volgt uit de grondwettelijke bepalingen en de bescherming door Internationale verdragen.

Zo bepaalt artikel 19 van de Grondwet het volgende:

"De vrijheid van eredienst, de vrije openbare uitoefening ervan, alsmede de vrijheid om (op) elk gebied zijn mening te uiten, zijn gewaarborgd, behoudens bestraffing van de misdrijven die ter gelegenheid van het gebruikmaken van die vrijheden worden gepleegd"

Verder is er ook artikel 9.2 E.V.R.M. dat luidt als volgt:

"Vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst.

"1. Eenieder heeft het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als in zijn particuliere leven zijn godsdienst of overtuiging te belijden door de eredienst, door het onderwijzen ervan, door de praktische toepassing ervan en het onderhouden van de geboden en voorschriften.

"2. De vrijheid van godsdienst of overtuiging te belijden kan aan geen andere beperkingen zijn onderworpen dan die welke bij de wet zijn voorzien, en die in een

democratische samenleving nodig zijn voor de openbare orde, gezondheid of zedelijkheid of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen."

Deze bepaling heeft verticale directe werking in de Belgische rechtsorde. Net als artikel 19 van de Grondwet dient zij door de openbare overheid - en inzonderheid door appellant - in diens betrekkingen met de bestuurde - en inzonderheid met geïntimeerde - te worden gerespecteerd (zie C., D., De K., M., M., C., "Culturele minderheden in het sociaal recht", in *Recht en verdraagzaamheid in de multiculturele samenleving*, Antwerpen, Maklu, 1993, 269-270; G., P., en P., D., "Expressievrijheid en werkloosheid", T.S.R 1982, 335-336).

3. Blijkens zijn beroepsakte en beroepsbesluiten betwist appellant ook niet dat een werkloze een passende dienstbetrekking kan weigeren op grond van religieuze bezwaren. Tevens erkent appellant het voorschrift van de islam dat vrouwen hun schoonheid niet aan vreemde mannen mogen tonen derhalve dat zij hun hoofd moeten bedekt houden.

Appellant kan, naar de mening van het Hof, ook moeilijk anders nu artikel 9 E.V.R.M. de overheden van de Verdragstaten verbiedt om zich in te laten met de legitimiteit zelf en de modaliteiten van de geloofsuitingen (E.H.R.M., 26 september 1996 inzake Manoussakis e.a. t/ Griekenland, Publ. Cour Eur. D.H.; Serie A, 1996, 1365, overweging nr. 47).

Volgens appellant moet de rechter echter nagaan of de vrijheid van godsdienstbeleving in het gedrang komt door het aanvaarden van de betrekking, doch hierbij is volgens appellant de oprechtheid en de graad van overtuiging of godsdienstbeleving niet relevant. Wat volgens appellant moet beoordeeld worden is het algemene en gewone gedrag van de moslimbevolking in België, waarbij hij vaststelt dat de meerderheid van de vrouwelijke moslims er geen probleem van maakt om zonder hoofddoek te werken wanneer specifieke arbeidsomstandigheden dit vereisen.

4. Het Hof is het niet eens met de argumentatie van appellant.

Het is juist dat de rechter moet oordelen over de vraag hoe fundamentele rechten en vrijheden met de werkloosheidsreglementering kunnen worden verzoend. Dit heeft dan ook tot gevolg dat in bepaalde gevallen een werknemer een aangeboden dienstbetrekking kan afwijzen wegens zijn religieuze opvattingen, meer bepaald wanneer vanuit deze motieven een morele dwang op het handelen van het betrokken individu uitgaat en hij geen andere regelingen had kunnen treffen om aan zijn religieuze verplichtingen te voldoen. In de praktijk komt het hierop neer dat de gemeenschap de gelovigen toestaat bij het beoordelen van het passend karakter van de hen aangeboden dienstbetrekking de hen voorgeschreven regels en leer te eerbiedigen voor zover zulks geen overmatige belasting voor de samenleving meebrengt.

Bij deze beoordeling wordt een dubbele toets gehanteerd: die van de ernst en die van de proportionaliteit.

a) Wat de ernst betreft van het godsdienstige bezwaar is het noodzakelijk dat de betrokkene in het verleden en het heden de principes waar hij achter staat even ernstig heeft genomen als hij thans verlangt van de gemeenschap.

Deze toets naar de ernst betekent geenszins dat de rechter zich als theoloog moet gedragen maar moet voorkomen dat de godsdienst als alibi wordt gebruikt om zich te onttrekken aan maatschappelijke verplichtingen.

Het moet gaan om "een oprechte en ernstige overtuiging die noodzakelijk verbonden is met een objectieve en absolute norm die door een georganiseerde groep wordt aangekleefd."

Van de weigerende werkloze wordt een principiële belijdenis en een praktische consequentheid verwacht.

Het onderzoek naar de ernst van de redenen mag evenwel niet afglijden naar een evaluatie naar de getoetste mening zelf. Een verwijzing naar "andere vreemdelingen", die zich wel "aanpassen" gaat niet op en miskent de essentie van een fundamentele geloofs- of gewetensovertuiging. Wanneer de rechter zich als theoloog gaat gedragen en het geloof op eigen gezag gaat onderzoeken, gaat hij zijn rol te buiten. Men verglijdt alsdan naar een zuivere redelijkheidstoetsing, die geen enkel verschil meer maakt tussen ernstige geloofs- en gewetensovertuiging en andere motieven. Daarom is het fout gewetensproblemen te beoordelen zoals praktische bezwaren. Het resultaat van deze gelijkshakeling is dat gewetensproblemen worden gebanaliseerd, zodat ze als irrelevant en uitermate onpraktisch terzijde worden geschoven. Door dergelijke banalisering verliezen grondrechten alle betekenis en worden ze geschonden. Binnen het systeem van de sociale zekerheid hebben de klassieke liberale grondrechten, waaronder de geloofsvrijheid, de gewetens- en de meningsvrijheid, hun plaats. Er anders over oordelen zou al snel de sociale zekerheid herleiden tot een bureaucratische aangelegenheid, waarbij het respect voor de menselijke persoon verloren gaat. Het bestaan van een "duale" rechtsorde, waardoor men bij de berechting van sociale geschillen in mindere mate rekening moet houden met fundamentele rechten, dient kordaat te worden afgewezen (D. C., Werkloosheid; passende dienstbetrekkingen en godsdienst, noot onder Arbh. Gent, afd. Brugge, 24 december 1998, R.W. 1998-1999, nr. 25 p. 852 en volg.).

Blijkens een arrest van het Europees Hof van de Rechten van de Mens moeten de Verdragstaten zich ervan onthouden om door starre administratieve procedures feitelijk iedere afwijkende godsdienst onmogelijk te maken (E.H.R.M., 26 september 1996 inzake Manoussakis e.a. t/Griekenland, Publ. Cour Eur. D.H., Serie A, 1996, 1364 e.v.).

Maatschappelijke tolerantie en de bescherming van religieuze minderheden vereisen dat in de mate van het mogelijke rekening wordt gehouden met hun godsdienstige verplichtingen (D. C., M. K. en C. M., "Culturele minderheden in het sociaal recht", in *Recht en verdraagzaamheid in de multiculturele samenleving*, Antw. Maklu, 1993, 269 e.v.).

Een maatschappij die zich beroept op beginselen van menselijke waardigheid en vrijheid kan een enkeling niet om zelfs dringende materiële redenen verplichten tot het aanvaarden van een dienstbetrekking waarvan de aard zelf hem noopt tot handelen tegen zijn diepste overtuiging in. Een dienstbetrekking die tegen een overtuiging ingaat verliest haar passend karakter wanneer zij een eerlijke en ernstige overtuiging

schenkt, die noodzakelijk teruggaat op een objectief en absoluut voorschrift (Arbh. Bergen, 8 november 1985, J.T.T. 1986, blz. 293-296).

In casu toont geïntimeerde, die zich beroept op de Islam, vooreerst aan dat het dragen van een hoofddoek één van de dwingende voorschriften is voor de islamitische gelovige vrouwen, zoals blijkt uit het door haar bijgebrachte uittreksel uit de Koran (stuk 3 geïntimeerde), hoofdstuk 24, Annoer, verzen 1, 2 en 32, waar het volgende te lezen staat:

"1. In naam van Allah, ...

2. Dit is een hoofdstuk, dat Wij hebben geopenbaard en verplichtend gesteld...

32. En zeg tot de gelovige vrouwen dat zij ook haar ogen neergeslagen houden en hun passies beheersen, en dat zij haar schoonheid niet tonen dan hetgeen ervan zichtbaar moet zijn, en dat zij haar hoofddoeken over haar boezem laten hangen, en dat zij haar schoonheid niet tonen behalve aan haar echtgenoot of haar vader of de vader van haar echtgenoot, of haar zonen of de zonen van haar broeders, of de zonen van haar zusters of haar vrouwen, ..."

Verder bewijst zij dat zij iemand is die op ernstige wijze het islamitisch geloof belijdt.

Uit de door geïntimeerde bijgebrachte gegevens blijkt namelijk dat geïntimeerde in meerdere gerechtelijke procedures betrokken is geweest naar aanleiding van een eerdere weigering van de gemeente (stad) Beringen om haar in 1999 een nieuwe identiteitskaart af te leveren omdat zij op de bijhorende foto afgebeeld wenste te worden met een hoofddoek (zij brengt stukken bij van een procedure tegen de stad Beringen in kortgeding bij de Rechtbank van Eerste aanleg te Hasselt - stukken 5, 6 en 7 geïntimeerde).

Dit heeft voor haar zelfs geleid tot een verlies van het recht op werkloosheidsuitkeringen vanaf 9 september 1999 (wegens het niet langer beschikken over een geldige verblijfsvergunning), RV.A.-beslissing waartegen door haar beroep werd ingesteld bij de Arbeidsrechtbank te Hasselt en die door deze rechtbank vernietigd werd (vonnis van 22.03.2000 - AR 993631 - een kopie werd bijgebracht door geïntimeerde - niet geïnventariseerd).

Uit deze gegevens blijkt dat geïntimeerde op strijdbare wijze wenst op te komen voor haar godsdienstvrijheid- en beleving; uit de bewoordingen van de beschikking in kortgeding van de Rechtbank van Eerste Aanleg blijkt daarenboven dat het dragen van een hoofddoek om godsdienstige redenen bevestigd werd door de Iman van de moskee te Beringen (stuk 5 geïntimeerde).

b) Wat de proportionaliteit betreft dient nagegaan of de eis die de werkloze stelt niet buiten verhouding staat tot de maatschappelijke solidariteit. De rechter dient na te gaan of de werkloze door een onredelijk voorbehoud de mogelijkheden tot arbeidsbemiddeling en tewerkstelling te zeer hypothekeert.

De mate van niet-beschikbaarheid is derhalve relevant (I. C., Werkloosheid; passende dienstbetrekking en godsdienst, noot onder Arbh. Gent, afd. Brugge 24 april 1998, R. W. 1998-1999, nr. 25, p. 855).

Het Hof is in casu van oordeel dat het godsdienstig gebod om een hoofddoek te dragen in aanwezigheid van vreemde personen de islamitische vrouw niet onbeschikbaar maakt voor de algemene arbeidsmarkt, gezien de meeste werkzaamheden perfect verenigbaar zijn met het dragen van een hoofddoek.

Het voormelde wordt overigens ook door appellant erkend nu uit de oproeping voor verhoor bij de diensten van het werkloosheidsbureau te Hasselt blijkt dat geïntimeerde zich diende te verantwoorden voor haar eventuele onbeschikbaarheid voor de algemene arbeidsmarkt en uit de bestreden administratieve beslissing van appellant blijkt dat deze dit feit zelf niet weerhouden heeft. Geïntimeerde werd uiteindelijk enkel uitgesloten van de uitkeringen voor een periode van 18 weken wegens het weigeren van een passende dienstbetrekking d.w.z. op grond van artikel 51 Werkloosheidsbesluit.

Geïntimeerde werd niet geacht in overtreding te zijn met artikel 56 van het zelfde besluit.

Het is zeker zo dat het in casu gaat om een beperkte niet-beschikbaarheid die de overgrote meerderheid van de betrekkingen onberoerd laat. De eis die geïntimeerde stelt, namelijk het mogen blijven dragen van de hoofddoek tijdens het werk, is niet als buiten-proportioneel te bestempelen.

Verder is ook gebleken dat geïntimeerde geen andere regelingen heeft kunnen treffen om aan haar religieuze verplichtingen te voldoen en aan het gestelde probleem een andere oplossing te geven. Uit haar verklaringen blijkt dat zij voorstelde af te zien van de verzekering waarop de werkgever zich beriep om het verwijderen van de hoofddoek te eisen, doch de werkgever weigerde dit. Ook stelde geïntimeerde voor elders werk te zoeken als stikster.

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat de aangeboden dienstbetrekking niet passend was voor geïntimeerde zodat haar niet ten kwade kan geduid worden dat zij deze geweigerd heeft.

Het hoger beroep is ongegrond.

OP DIE GRONDEN, HET HOF,

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

Gehoord het Openbaar Ministerie, vertegenwoordigd door de heer R. Nelissen, Advocaat-generaal, in zijn andersluidend mondeling advies op de openbare terechtzitting van 1 april 2004.

Na beraadslaging, recht doende op tegenspraak.

Het tussenarrest van 12 december 2002 verder uitwerkend,

Verklaart het hoger beroep ongegrond.

Bevestigt om deels andere motieven het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Hasselt van 27 maart 2002.

Verwijst appellant, conform artikel 1017, 2^{de} lid van het Gerechtelijk Wetboek, in de kosten van de huidige beroepsprocedure; deze in hoofde van geïntimeerde vereffend op 55,77 EUR aanvullende rechtsplegingsvergoeding plaatsopneming en 136,84 EUR rechtsplegingsvergoeding hoger beroep. Laat deze kosten in hoofde van appellant onvereffend bij gebreke aan afgifte van kostenstaat.

Aldus gewezen en uitgesproken door de vierde kamer van het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt, zitting houdend te Hasselt in openbare terechtzitting van drie juni tweeduizend en vier, waar aanwezig waren:

dhr. G. VERSCHUEREN, Kamervoorzitter,

dhr. R. GIJBELS, Raadsheer in sociale zaken, werkgever,

dhr. J. SCHILDERMANS, Raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

mevr. L. KIREJEW, e.a. Adjunct-griffier,