

**ARBEIDSRECHTBANK
VAN BRUSSEL
6 FEBRUARI 2006**

kamer zetelend in kortgeding — openbare zitting van 6 februari 20.06

BESCHIKKING

Nr 70/05 van het Kortgeding

IN ZAKE:

Mevrouw Maria V.
wonende (...), te 1080 Sint-Jans-Molenbeek, in persoon verschenen,

Het (...) VAKVERBOND,
representatieve werknemersorganisatie, vertegenwoordigd door haar voorzitter de heer Luc C., met burelen (...), te 1030 Brussel,

eisende partijen, resp. bijgestaan en vertegenwoordigd door Mter Rudi BOLLEN door de heer Peter T. en Mevrouw Hilde V., syndicaal afgevaardigden, volmachtdrager.

TEGEN :

De N.V. F., voorheen B.,
met zetel te Brucargo, (...), te 1830 Mechelen,
verwerende partij,
vertegenwoordigd door Mier Chris ENGELS en Mter Maarten SIMON,

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtzaken,

1. Rechtspleging

Het inleidend verzoekschrift in toepassing van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie werd ter griffie neergelegd op 16 december 2005.

Verweerster legde conclusie en syntheseconclusie neer respectievelijk op 5 en 19 januari 2006. Eiseressen legden besluiten neer op 12 januari 2006.

Partijen werden gehoord ter openbare zitting van 23 januari 2006. Zij legden elk een bundel neer.

Mevrouw Micheline CASSIERS, substituut-arbeidsauditeur, werd op dezelfde zitting

gehoord in de voorlezing van haar schriftelijk advies waarbij zij tot ongegrondheid van de vordering concludeert. Partijen legden een schriftelijk repliek neer op 31 januari 2006.

II. Voorwerp van het geschil

De vordering strekt er toe:

- het bestaan te horen vaststellen van discriminatoire praktijken uitgaande van de n.v. B. tegenover eisende partijen, waaronder de inhouding van de badge, de verhindering van de mandaten van personeelsafgevaardigde, de verhindering van de toegang tot de werkomgeving, de verhindering van de uitoefening van de bedongen arbeid;
- de staking ervan te horen bevelen onder verbeurte van een dwangsom van 10.000 € per dag;
- verweerster te horen veroordelen om het derhalve opgelegde stakingsbevel gedurende één week aan te plakken in de onderneming, en het gedurende één dag te publiceren in drie verschillende Nederlandstalige, en drie verschillende Franstalige Belgische dagbladen.

Verweerster werpt de exceptie van aanhangigheid op met de zaak die Wij bij beschikking dd. 17 november 2005 naar de 4^{de} kamer van Onze rechtbank zetelend ten gronde (A.R. nr. 55/05 KG, A.R. nr 20.91.5/05) verwezen hebben ; ondergeschikt werpt zij de exceptie van samenhang op. Zij laat bovendien gelden dat de vordering hoe dan ook ongegrond is omdat de aangeklaagde feiten de automatische gevolgen zijn van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, er geen discriminatie is, de stakingsvordering niet kan toegepast worden en geen wettelijke grondslag heeft in geval van beëindiging van de overeenkomst, deze beëindiging trouwens definitief en onherroepbaar is, en niet nietig kan verklaard worden, en uiteindelijk geen dwangsom kan opgelegd worden voor de gedwongen uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

III. De feiten

Maria V. trad op 1 oktober 2002 als arbeidster in dienst voor de n.v. B. SERVICES, thans F. genaamd, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij werd belast met het schoonmaken van vliegtuigen, een taak die zij van 1983 tot 2001 had uitgeoefend in dienst van de n.v. S..

Bij de sociale verkiezingen van 2004 werd zij verkozen als personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Zij werd tevens door het V. aangeduid als vakbondsafgevaardigde.

Op 12 juli 2005 werd haar arbeidsovereenkomst beëindigd wegens overmacht in de volgende bewoordingen :

" Spijtig genoeg moeten wij vaststellen dat de waarschuwing van 27 juni 2005 niet het gewenste effect heeft gehad. Het B. luchthavenidentificatiebadgereglement stelt dat de B. badges worden ingetrokken bij overtreding van het reglement. Op 12 juli 2005 overtrad u opnieuw dit reglement. Tengevolge hiervan werd uw B. badge ingetrokken zodat de verdere uitvoering van uw arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk is. Het einde van uw arbeidsovereenkomst op basis van overmacht wordt vastgesteld heden, 13 juli 2005".

IV. Bespreking

1. Voorafgaande opmerkingen

1.1.

Met hun repliek op het advies van het openbaar ministerie vragen eisende partijen het verhoor van de heer Luc V. als getuige "teneinde duidelijkheid te verkrijgen over de exacte omstandigheden waarin de toegangsbadge van mevrouw werd ingetrokken". Zij leggen twee bijkomende stukken neer.

Wanneer het openbaar ministerie advies uitbrengt, dan zijn de debatten gesloten. De repliek wordt alleen in aanmerking genomen in zoverre ze antwoordt op het advies van het openbaar ministerie (Ger. W., art. 767, § 3), Naar aanleiding van een repliek kan de vordering bijgevolg niet uitgebreid worden en kunnen er ook geen stukken neergelegd worden. Eisende partijen vragen ook geen heropening der debatten. De uitbreiding van de vordering en de bijkomende stukken moeten bijgevolg geweerd worden.

1.2.

In dezelfde repliek halen eisende partijen scherp uit naar de advocaten van verweester en stellen zij dat deze zich ter zitting van 23 januari 2006 "nog manifest anti-syndicaal uitlieten".

Het woord ter openbare zitting is vrij. De advocaten oefenen hun beroep vrij uit ter verdediging van het recht en van de waarheid (Ger. W., art, 444). Met die aanval kan bijgevolg geen enkele rekening worden gehouden.

2. Wat de aanhangigheid en de samenhang betreft

2.1.

In Onze beschikking dd. 17 november 2005 hebben Wij geoordeeld dat de dagvaarding in kortgeding dd. 17 oktober 2005 niet tot voorwerp had een stakingsvordering op grond van de Discriminatiewet van 25 februari 2003 in te leiden.

Zoals Mevrouw de Arbeidsauditeur het stelt, werd de stakingsvordering voor het eerst ingesteld met het verzoekschrift dd. 16 december 2005. Derhalve is er geen sprake van aanhangigheid in de zin van artikel 29 van het Gerechtelijk Wetboek; de vorderingen hebben immers niet hetzelfde voorwerp.

2.2.

Het antwoord op de vraag of de door eisende partijen gelaakte handelingen discriminatoir zijn en gestaakt moeten worden, heeft geen invloed op het geschil ten gronde aangaande de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Maria V. ingevolge overmacht. Er bestaat geen risico op onverenigbare oplossingen en derhalve is er evenmin sprake van samenhang zoals bedoeld in artikel 30 van het Gerechtelijk Wetboek.

Het onderscheid tussen de bevoegdheid van de Voorzitter van de rechtbank om de staking van een discriminatoire handeling te bevelen en de bevoegdheid van de rechtbank om zich ten gronde uit te spreken over de geschillen inzake discriminatie vloeit bovendien uit de wet van 25 februari 2003 zelf voort, in het bijzonder uit de artikelen 578, 13D en 597 bis, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek, zoals gewijzigd bij de Discriminatiewet.

3. Wat de ingeroepen discriminatie betreft

3.1

Eisende partijen roepen een discriminatie in bestaande in de "beleidsbeslissing van verweerster om Maria V. omwille van haar syndicale activiteiten uit de onderneming te weren" (zie inleidend verzoekschrift, p, 13).

Krachtens de artikelen 21, § 5, van de wet van 20 september 1948 en 64 van de wet van 4 augustus 1996 mag het mandaat van de personeelsafgevaardigde voor de betrokkene noch nadelen noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

Krachtens artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 moeten de leden van de syndicale afvaardiging over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven opdrachten en activiteit collectief of individueel uit te oefenen en die moeten als arbeidstijd bezoldigd worden.

In artikel 6.8 van de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 23 september 2002 betreffende de vakbondsafvaardiging en in de artikelen 2 en 6 van het bedrijfsakkoord dd. 23 mei 2005 worden de voorwaarden bepaald waaronder verweerster die tijd en faciliteiten zal geven :

- elke vakbondsafgevaardigde krijgt een krediet van minimum 20 en maximum 30 uren per maand voor de uitoefening van zijn syndicaal mandaat, boven de tijd nodig voor het uitoefenen van de mandaten in de ondernemingsraad en het comité;
- de onderneming moet minstens één dag voorafgaand aan het gebruik van de uren voor de verschillende mandaten op de hoogte worden gebracht, buiten gewettigde en onvoorziene gevallen; het gebruik ervan vermag de goede werking van de onderneming niet verstoren.
-

Wanneer een werknemersafgevaardigde zich bijgevolg de visu van bepaalde toestanden of feiten wil vergewissen moet hij dit ofwel tijdens de werkuren doen indien dit verenigbaar is met zijn werk ofwel buiten die uren maar telkens niet naleving van de geijkte procedures en veiligheidsmaatregelen.

Dezelfde bedrijfs-CAO en bedrijfsakkoord acteren bovendien de verbintenis voor zowel de werkgever als de vakbondsafgevaardigden om in alle omstandigheden blijk te geven "van hun zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening", welke nodig zijn voor de goede sociale relaties binnen de onderneming.

Artikel 8 van deze beide teksten verklaart de wederzijdse verbintenis tot sociale vrede en zin voor verzoening nader als volgt:

" 8.1. Wanneer in de onderneming een geschil ontstaat of dreigt te ontstaan, wendt de vakbondsafvaardiging alle mogelijke middelen aan om dat geschil door overleg en onderhandeling op te lossen. Indien men hierin niet slaagt op het vlak van de onderneming, wordt er onmiddellijk beroep gedaan op de secretarissen van de representatieve vakorganisaties die deze CAO ondertekenen.

8.2. De partijen nemen formeel de verplichting op om geen enkele actie te starten zonder dat het geschil eerst door de meest diligente partij voor het verzoeningsbureau van het paritaire comité is gebracht en daar werd besproken."

Artikel 8.2. geldt duidelijk voor beide partijen. Dit is ook het geval voor artikel 8.1., ook al wordt er formeel enkel een verbintenis aangegaan door vakbondsafvaardiging. Anders zou het wederzijds karakter van de bij dit akkoord aangegane verbintenis aangetast worden.

Wanneer in de onderneming een geschil ontstaat of dreigt te ontstaan, in het bijzonder betreffende een vakbondsafgevaardigde of personeelsvertegenwoordiger in de raad of het comité, moet bijgevolg ook de werkgever alle mogelijke middelen aanwenden om dat geschil door overleg en onderhandeling op te lossen en indien men hierin niet slaagt op het vlak van de onderneming moet er onmiddellijk een beroep gedaan worden op de secretarissen van de representatieve vakorganisaties die deze CAO ondertekend hebben.

Het gaat hier om een echt verzoenings- of bemiddelingsbeding dat perfect geldig is (zie naar analogie : artikel 1725 van het Gerechtelijk Wetboek, zoals ingelast door de wet van 21 februari 2005 ; Fr. Cass., 14 februari 2003, *Soc. Kron.*, 2004, 20).

Verweerster mocht bij gevolg uit de zelfs herhaalde overtreding van de veiligheidsmaatregelen van toepassing op de luchthaven en de intrekking van de B. badge niet automatisch overmacht afleiden zonder eerst alle middelen aan te wenden om het geval door overleg en onderhandeling op te lossen, eventueel door een beroep te doen op de betrokken secretaris van het V.

3.3.

Discriminatie bestaat ofwel wanneer mensen die in dezelfde toestand verkeren verschillend behandeld worden, ofwel wanneer mensen die in verschillende toestanden verkeren op dezelfde wijze behandeld worden.

Door de arbeidsovereenkomst van een vakbondsafgevaardigde en personeels-vertegenwoordiger als beëindigd te beschouwen zonder rekening te houden met de letter en de geest van het toepasselijk bedrijfsakkoord dat in een verzoeningspoging voorziet, heeft verweerster niet enkel voornoemd akkoord geschonden, maar heeft zij ook Maria V. behandeld als een gewone werknemer en niet als een volwaardige vakbondsafgevaardigde en personeelsvertegenwoordiger. Dit maakt een discriminatie uit op grond van de syndicale activiteiten van Maria V., wat ook door

de artikelen 21 § 5 van de wet van 21 september 1948 en 64 van de wet van 4 augustus 1996 verboden wordt : het mandaat mag geen nadeel tot gevolg hebben. Het mandaat mag uiteraard ook geen voordeel opleveren maar de bijzondere regels zijn juist ingegeven door de bekommernis om de mandaten van personeels- afgevaardigde te beschermen.

Verweerster erkende dit trouwens zelf tijdens de bemiddeling, na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van Maria V. en ter gelegenheid van het sociaal conflict dat hieruit bij verweerster is ontstaan; de sociale bemiddelaar, de heer B. L., acteerte immers:

“De partijen betrokken bij het conflict onderschrijven het oordeel van de sociale bemiddelaar dat het begrip overmacht zijn plaats niet heeft binnen het raam van de problemen die zich kunnen voordoen met beschermde werknemers. Zij gaan ermee akkoord om hiervan in de toekomst geen gebruik meer te maken. Dergelijke problemen zullen in de toekomst, zoals trouwens bepaald in de desbetreffende reglementering voorafgaandelijk ter kennis gebracht worden van de betrokken werknemersorganisatie en dienen via overleg tot een oplossing te leiden. Bij gebrek aan akkoord zal de meest gereede partij een beroep doen op de verzoeningsinstantie van het paritair comité.”

Wat voor de toekomst geldt, geldt a fortiori ook voor het verleden.

3,4.

Eisende partijen leggen bovendien een fax-bericht neer dd. 13 juli 2005 om 17 u 10, uitgaande van de Personeelsdienst van F. en bestemd voor de Badgedienst van B. met als "subject: desactivatie B.-badge — dringend" en het volgende bericht "In aansluiting op ons telefoongesprek van zoëven volgt hier de naam van de persoon uit dienst: V. Maria" (zie stuk 14 bundel eiseressen). Hieruit blijkt duidelijk dat niet B. met F. doch F. zelf met B. contact heeft opgenomen met het oog op de "desactivatie" van de badge en F. al de beslissing had genomen om de arbeidsovereenkomst van Maria V. te beëindigen. Er wordt immers gesproken van "een persoon uit dienst" en niet van een "persoon die een overtreding op de B.-reglementering heeft begaan".

Dit stemt overeen met de verklaring van dhr Luc V., gedelegeerd bestuurder van B. aan een VTM-Journaal van Julie 2005 waarin hij elk initiatief van B. ontkent: "In de mate dat hij dat beweert is mijnheer V. (HR-manager bij verweerster) grof aan het liegen" (zie stuk 14bis bundel eiseressen).

Overmacht is een vreemde oorzaak die de uitvoering van de verbintenis absoluut onmogelijk maakt en waar de schuldenaar van de verbintenis niets mee te maken heeft (zie R., DEKKERS, *Handboek Burgerlijk Recht*, t. II. p. 70-71).

In de gegeven omstandigheden kan bezwaarlijk sprake zijn van overmacht, nu verweerster zelf mede aan de basis ligt van de ontslagbeslissing.

4. Wat Onze bevoegdheid betreft in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

4.1. De arbeidsovereenkomst van Maria V. werd op 13 juli 2005 beëindigd.

De vordering strekt er dan ook toe deze beëindiging ongedaan te horen maken of tenminste te horen schorsen, en voor recht te horen bevelen dat de arbeidsovereenkomst verder zal worden uitgevoerd; zoals eisende partijen het als volgt uitdrukken zij vorderen de staking van de daad bestaande in "de verhinderende van de uitvoering van de bedongen arbeid".

4.2.

Welnu, een overeenkomst die in de tijd gespreide prestaties inhoudt en voor een onbepaalde duur is gestoten, kan op elk ogenblik door iedere partij worden beëindigd indien deze beëindiging niet uitgesloten is door een bijzondere wetsbepaling. ongeacht of de partij die opzegt gehouden is om iets te doen of om iets niet te doen (zie Cass., 9 maart 1973, *Arr. Cass.*, 1973, 671).

Dit beginsel wordt beschouwd als zijnde van openbare orde omdat het op de vrijheid van handel en nijverheid, en uiteindelijk op de individuele vrijheid steunt (zie P. VAN OMMESLAGHE, in *R.C.J.B.*, 1988, nr. 148, p. 39).

Dit beginsel wordt bijzonder streng opgevat inzake arbeidsovereenkomsten. De vrijheid om éézijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen bestaat immers ook voor de overeenkomsten van bepaalde duur en kan ook uitgeoefend worden wanneer een wetsbepaling het ontslagrecht begrenst of verbiedt (zie J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, 1992, nr. 5, p. 20-21).

Volgens de overgrote meerderheid van rechtsleer en rechtspraak houdt dit verband met artikel 1142 (verbod om te dwingen om iets te doen) en met artikel 1780 van het Burgerlijk Wetboek (verbod van levenslange arbeid).

Hoe weinig voldoening gevend de algemene grondslagen van de absolute ontslagmacht ook mogen zijn (zie hieromtrent *Arbrb.* Brussel, kortg., 2 april 2002, *Soc. Kron.*, 2003, 46), toch wordt vrijwel algemeen aangenomen dat de rechter onbevoegd is — of beter gezegd zonder jurisdictie is — om een ontslag te schorsen of te vernietigen. Ontslag is een definitieve en onherroepelijke daad (zie Cass., 16 oktober 1969, *Arr. Cass.*, 1969-70, 167; 26 september 1973, *Arr. Cass.*, 1974, 96 23 maart 1981, *Arr. Cass.*, 1980-81, 817 20 juni 1988, *Arr. Cass.*, 1987-88, 1368).

Onrechtmatig ontslag geeft enkel aanleiding tot schadevergoeding. Hetzelfde geldt voor andere beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst.

4.3.

Er werd in die zin geoordeeld dat artikel 133 van de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978 het niet toelaat dat de rechter, in kort geding of ten gronde, de werkgever zou bevelen om een werknemer in de onderneming te reïntegreren wanneer hij onrechtmatig ontslagen zou zijn als gevolg van een discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (zie Cass., 20 juni 1988, aangeh.).

Op 7 mei 1999 werd een nieuwe wet "op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid" uitgevaardigd. Artikel 21 van deze wet neemt bijna letterlijk het vroegere artikel 133 over. Er werd enkel gepreciseerd dat de rechter ambtshalve kan bevelen dat de werkgever een einde stelt aan de discriminerende toestand "inzake ontslag" en niet enkel aan de discriminerende toestand "in verband met de voorwaarden en criteria voor ontslag". Volgens de memorie van toelichting kan de rechter een injunctie geven ook wanneer de discriminatie in een ontslag bestaat (zie *Parl. St.*, Kamer, 199 -99, nr. 2057/1, p. 15 : "Het woord 'ontslag' slaat op het ontslag zelf, alsook op de voorwaarden en criteria van het ontslag"; en J. JACQMAIN, in *Soc. Kron*, 2000, 115).

Het is echter zeer de vraag of artikel 2.1 van de wet van 7 mei 1999 de rechtspraak volgend uit het cassatie-arrest dd. 20 juni 1988 zo duidelijk omkeert en of die bepaling het echt toelaat dat de rechter een werkgever beveelt om een werknemer verder in dienst te nemen. Dit werd in ieder geval niet uitdrukkelijk vermeld in de wettekst zelf.

4.4.

Ook bij de Discriminatiewet van 25 februari 2003 heeft de wetgever het niet aangedurfd om dit uitdrukkelijk te stellen.

Deze wet stelt enkel dat de discriminatie op de "arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag" kan slaan (art. 2 § 4) en de rechter de staking van een "daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden" kan bevelen (art. 19 § 1). De wet bepaalt niet uitdrukkelijk dat de rechter een ontslag of de beëindiging van een overeenkomst ongedaan kan maken noch dat hij kan bevelen dat de werknemer weer in dienst zal worden genomen.

4.5.

Zowel de Discriminatiewet als de wetten van 4 augustus 1978 en 7 mei 1999 zijn trouwens voor een andere interpretatie vatbaar wat de draagwijdte betreft van het stakingsbevel in geval van ontslag of een andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze interpretatie wordt door bedoelde wetten zelf aangegeven, wanneer zij het hebben over het geval dat de werknemer ontslagen wordt omdat hij een klacht heeft ingediend omtrent discriminerende arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag (wet van 4 augustus 1978, art. 136; wet van 7 mei 1999, art. 23; wet van 25 februari 2003, art. 21).

In dat geval mag de werknemer die in strijd met bovenvermelde bepalingen ontslagen werd de werkgever vragen om opnieuw in de onderneming te worden opgenomen. De werkgever moet zich binnen een bepaalde termijn over het verzoek uitspreken en indien hij de werknemer niet opnieuw opneemt, dan moet hij een bijzondere vergoeding betalen.

Er is geen reden om de werknemer die een klacht heeft ingediend en de werknemer die voor elke klacht ontslagen wordt in strijd met de beschermingsbepalingen anders te behandelen.

In casu hebben Maria V. en het A.C.V. bij brieven dd. 15 en 19 juli 2005 de reïntegratie aangevraagd. Zij steunden echter op de mandaten als personeels-vertegenwoordiger en als vakbondsafgevaardigde, niet op de Discriminatiewet als dusdanig.

De rechter vermag dan ook de discriminerende toestand of daad vast te stellen, de werkneemster de kans te geven om de werkgever de wederindiensttreding te vragen — wat zij eigenlijk met huidige vordering doet — en de werkgever ook de kans te geven een standpunt in te nemen over dit bijzonder verzoek (zie in die zin Arbrb. Brussel, 23 december 1986, *Soc. Kron.*, 1987, 190).

5. Wat de gevorderde publiciteitsmaatregelen betreft

Er bestaat geen aanleiding toe om nog bijkomende publiciteit te maken over dit geschil.

6. Wat de dwangsom betreft

De vordering betreft duidelijk de uitvoering zelf van de arbeidsovereenkomst. Derhalve kan de dwangsom niet opgelegd worden (Ger. W., art. 1385bis).

OM DEZE REDENEN,

Wij. Henri FUNCK, Voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel,
bijgestaan door Sabine DE BRUYCKER. Griffier-hoofd van dienst,

Rechtdoende op tegenspraak,
Op andersluidend advies van het openbaar ministerie,

Verklaren de vordering in de hierna bepaalde mate gegrond,

Zeugen voor recht dat de n.v. F. een discriminerende daad heeft gesteld en een discriminerende toestand heeft gecreëerd door Maria V. wegens overmacht te ontslaan zonder rekening te houden met haar syndicale activiteiten en statuut,

Zeggen voor recht dat huidige vordering van Maria V. als een. aanvraag tot reïntegratie moet worden beschouwd zoals bedoeld door artikel 21, § 3, eerste lid, van de Discriminatiewet van 25 februari 2003,

Bevelen dat de n.v. F. binnen de 30 dagen na de kennisgeving van huidige beschikking zich over dit verzoek zal uitspreken,

Verklaren de vordering ongegrond voor het overige,

Veroordelen verweester tot de kosten van het geding, tot op heden begroot op 214,18 € en door Ons herleid op 35, 69 € als rechtsplegingsvergoeding voor eisende partijen (K.B. van 30 november 1970. art. 2, 1°).

Aldus gevonnist en uitgesproken ter openbare zitting van 6 februari 2006 door de Voorzitter zetelend in Kortgeding van de Arbeidsrechtbank van Brussel.

De Griffier-hoofd
van dienst,

S. DE BRUYCKER

De Voorzitter,

H. FUNCK