

ARBEIDSHOF TE ANTWERPEN VAN 8 SEPTEMBER 2009

NV General, met maatschappelijke zetel gevestigd te 2060 Antwerpen, (...), met ondernemingsnummer (...),

appellante,
vertegenwoordigd door mr. A. M. loco mr. E. T., advocaat te 2000 Antwerpen,

tegen

A. N. wonende te geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. K. V. C., advocaat te 2000 Antwerpen.

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 17 april 2008 op tegenspraak gewezen vonnis van de arbeidsrechtbank te Antwerpen,
- het verzoekschrift tot hoger beroep, neergelegd ter griffie van dit arbeidshof op 25 juli 2008,
- de beschikking d.d. 9 september 2008,
- de conclusies voor A.N. ontvangen ter griffie van dit arbeidshof op 19 november 2008,
- de conclusie voor NV General, ontvangen ter griffie van dit arbeidshof op 5 januari 2009,

- de conclusie voor A. N. ontvangen ter griffie van dit arbeidshof op 20 februari 2009,
- de processen-verbaal van de openbare terechtzitting van 2 september 2008 en 9 juni 2009.

II. FEITEN EN VOORAFGAANDE RECHTSPLEGING

Mevrouw N. is op 18 december 2002 in dienst getreden van de NV General, hierna de NV genoemd, als schoonmaakster.

De NV is een schoonmaakbedrijf waarvan de werknemers arbeidsprestaties leveren buiten de onderneming, in kantoren en fabrieksgebouwen.

Mevrouw N. werd tewerkgesteld op verschillende werven:

- van 18 december 2002 tot einde februari 2005 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur op de werf te Morstel met een arbeidsregime van 16 u 30
- vanaf 17 maart 2003 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur op de werf D. met een arbeidsregime van 8 uren per week
- vanaf 15 september 2003 met een vervangingsovereenkomst op de werf A. NV met een arbeidsregime van 7 u 30 uur per week
- vanaf 10 mei 2004 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur op de werf D. met een arbeidsregime van 9 u per week.

Van maart 2003 tot 17 februari 2005 was mevrouw N. een 8-tal maal gedurende korte periode afwezig wegens ziekte (variërend van 3 tot 7 dagen).

Van 18 februari 2005 tot 1 maart 2005 was mevrouw N. arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval (zij werd het slachtoffer van een overval op de parking te Morstel)

Over de periode van 15 juni 2005 tot 25 juni 2005 was mevrouw N. opnieuw (gewettigd) afwezig.

De NV verzond op 22 juni 2005 een aangetekende brief aan mevrouw N. waarbij zij in kennis werd gesteld dat zij veelvuldig afwezig was en dat deze frequente perioden van arbeidsongeschiktheid de werkorganisatie van de NV bemoeilijkte; er werd een standvastigere samenwerking vooropgesteld bij gebreke waaraan een verdere samenwerking niet langer meer zou verantwoord zijn.

Met aangetekende brief van 6 juli 2005 betekende de NV een opzeggingstermijn aan mevrouw N. van 35 dagen, ingaand op 11 juli 2005 om te eindigen op 14 augustus 2005.

Op de door de NV aan mevrouw N. verzonden C4-formulieren werden economische redenen als oorzaak van werkloosheid opgegeven.

Op 7 oktober 2005 dagvaardde mevrouw N. de NV voor de arbeidsrechtbank te Antwerpen in betaling van 3.205,02 EUR schadevergoeding wegens willekeurig ontslag, ondergeschikt wegens discriminatoir ontslag, meer ondergeschikt wegens misbruik van ontslagrecht, te vermeerderen met de wettelijke interest, de verwijlminstens de vergoedende interest vanaf data van opeisbaarheid, de gerechtelijke interest en de kosten van het geding.

Bij vonnis van 17 april 2008 werd de vordering van mevrouw N. ontvankelijk en gegrond verklaard.

De NV werd veroordeeld tot betaling van 3.205,02 EUR schadevergoeding wegens willekeurig ontslag, te verminderen met de wettelijke verplichte inhoudingen en te vermeerderen met de wettelijke interest sedert de eisbaarheid en de gerechtelijke interest vanaf 7 oktober 2005.

Tegen dit vonnis stelde de NV op 25 juli 2008 hoger beroep in.

III. EISEN IN HOGER BEROEP

Met beroepsconclusie van 5 januari 2009 vordert de NV de vordering van mevrouw N. ontvankelijk maar ongegrond te verklaren en haar te veroordelen tot de kosten van beide instanties.

Met beroepsconclusie van 20 februari 2009 vordert mevrouw N. het hoger beroep van de NV onontvankelijk minstens ongegrond te verklaren en het bestreden vonnis te bevestigen.

Ondergeschikt vordert zij , in zover wordt geoordeeld dat er geen willekeurig ontslag is, de door haar ondergeschikte vorderingen wegens discriminatoir ontslag, minstens wegens misbruik van ontslagrecht gegrond te verklaren en de NV te veroordelen tot betaling van 3.205,02 EUR schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag, ondergeschikt wegens misbruik van ontslagrecht. Ten slotte de NV te veroordelen tot de kosten van beide instanties en voor zover de vordering van mevrouw N. ongegrond zou zijn, haar te veroordelen tot betalen van de minimumrechtsplegingsvergoeding ten bedrage van 325 EUR.

IV. ONTVANKELIJKHEID

Mevrouw N. werpt de onontvankelijkheid van het hoger beroep op wegens gebrek aan opgave van enige grief tegen het bestreden vonnis.

Anders dan mevrouw N., is het arbeidshof van oordeel dat de NV in haar verzoekschrift tot hoger beroep duidelijk en ondubbelzinnig aanduiding heeft gegeven van haar bezwaren tegen de bestreden uitspraak.

Zo haalde de NV aan dat het vonnis a quo niet verenigbaar is met de wettelijke bepalingen van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet omdat het loutere feit dat een werkmans arbeidsongeschikt is, volstaat om het ontslag dat hem om die reden werd gegeven, als niet willekeurig te beschouwen.

Deze grief in de appelakte werd voorafgegaan door herhaling van eerder ingenomen standpunten omtrent feiten dewelke opnieuw ter beoordeling aan het arbeidshof worden voorgelegd.

Deze feitelijke uiteenzetting in de beroepsakte laat mevrouw N. toe zich te verweren en stelt het arbeidshof in staat de draagwijdte van de bezwaren te beoordelen.

Er is derhalve voldaan aan de motiveringsplicht van artikel 1057,7° van het Ger.W. zodat het hoger beroep, dat tijdig en met een naar de vorm regelmatige akte werd ingesteld, ontvankelijk is.

V. TEN GRONDE

1. Nietigheid van het bestreden vonnis

Partijen werden op de openbare zitting van 9 juni 2009 in de gelegenheid gesteld te pleiten over de door dit arbeidshof ambtshalve opgeworpen exceptie van nietigheid van het bestreden vonnis en zij verklaarden hieromtrent geen geschreven conclusies te nemen (cfr. PV van terechtzitting van dezelfde datum).

Het arbeidshof oordeelt ter zake als volgt.

Volgens artikel 764 van het Gerechtelijk Wetboek worden, uitgenomen voor de vrederechter, voor de rechter zitting houdend in kort geding en voor de beslagrechter, op straffe van nietigheid aan het openbaar ministerie meegedeeld:

.. .12° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Artikel 578,13° van het Gerechtelijk Wetboek voorziet dat de arbeidsrechtbank kennis neemt van de geschillen op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en die betrekking hebben op de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor de sociale zekerheid, in de zin van artikel 5, § 1, 4° en 5° van voormelde wet, met uitzondering van (...).

Volgens artikel 780,1° en 4° van het Gerechtelijk Wetboek bevat het vonnis, op straffe van nietigheid, de naam van de magistraat van het openbaar ministerie die zijn advies heeft gegeven, en de vermelding van het advies van het openbaar ministerie.

Hoewel mevrouw N. in ondergeschikte orde deed gelden dat het gegeven ontslag in strijd is met de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007, hebben de eerste rechters daarvan geen mededeling gedaan aan het openbaar ministerie.

De sanctie daarvan is de absolute nietigheid (Cass. 6 februari 1984, A.C. 1983 - 1984).

Het vonnis vermeldt evenmin dat het openbaar ministerie advies heeft uitgebracht en het vermeldt (uiteeraard) evenmin de naam van de magistraat die zijn advies zou hebben gegeven.

Uit de stukken waarop het arbeidshof thans acht kan slaan, blijkt ook niet dat het openbaar ministerie advies heeft uitgebracht.

Het vonnis is dan ook nietig.

2. Geen willekeurig ontslag

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet is een ontslag willekeurig wanneer het werd gegeven om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen, bij ontstentenis waarvan hij gehouden is tot betaling van de in artikel 63, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalde vergoeding.

Dit bewijs kan door alle middelen van recht worden geleverd, getuigen en vermoedens inbegrepen.

De NV doet in graad van beroep gelden dat mevrouw N. meermaals afwezig was wegens ziekte en dat deze ziekte-toestand volstaat om het ontslag dat om die reden werd gegeven, als niet willekeurig te beschouwen. Verder herhaalt de NV de door haar voor de eerste rechters ontwikkelde argumentatie dat de regelmatige afwezigheid van mevrouw N. bijzonder hinderlijk was voor de goede werking van de onderneming nu de arbeidsprestaties werden geleverd bij klanten buiten de onderneming wat een minutieuze planning m.b.t. de samenstelling van de teams vergt.

Het arbeidshof oordeelt als volgt.

Uit het door de NV over de tewerkstellingsperiode van mevrouw N. bijgebrachte overzicht van afwezigheden wegens ziekte en/of arbeidsongeval blijkt dat mevrouw N. vóór 2005 korte perioden van arbeidsongeschiktheid heeft gekend en dat zij in februari 2005 en juni 2005 langduriger afwezig is geweest.

Uit de feitelijke uiteenzetting sub II van dit arrest blijkt eveneens dat de NV zich met aangetekende brief van 22 juni 2005 beklaagde over de veelvuldige afwezigheden wegens ziekte van mevrouw N.

Het ontslag gegeven in deze omstandigheid is niet willekeurig maar steunt op een afwezigheid van geschiktheid van mevrouw N. voor het bedongen werk.

Met zijn arrest van 18 februari 2008 heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat een ontslag niet willekeurig is, wanneer het gegrond is op een reden die verband houdt met de geschiktheid van de werkman, ongeacht de gevolgen van zijn ongeschiktheid

op de werkverdeling (www.juridat.be, op datum), standpunt waarbij het arbeidshof zich volledig kan aansluiten (in dezelfde zin: Cass. 24 maart 1997, Soc. Kron. 437).

Het voorgaande impliceert dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet uitsluit dat een ontslag willekeurig is wanneer het verantwoord wordt door de ongeschiktheid van de werkmans om de overeengekomen arbeid uit te voeren zonder dat door de werkgever bovendien moet worden aangetoond dat de afwezigheden wegens ziekte en/of arbeidsongeval als zodanig de werking van de onderneming hebben bemoeilijkt en derhalve de economische noodwendigheden uitmaakten die het ontslag kunnen verklaren.

Nu het niet ter discussie staat tussen partijen dat de afwezigheden van mevrouw N. voorafgaand aan het door de NV gegeven ontslag te wijten zijn aan haar gezondheidstoestand, houdt het ontslag verband met de geschiktheid van mevrouw N. hetzij haar vermogen om de overeengekomen arbeid te verrichten.

De overige door partijen aangevoerde feiten en middelen doen naar het oordeel van het arbeidshof geen afbreuk aan bovenstaande overwegingen en besluitvorming.

De vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens willekeurig ontslag is bijgevolg niet gegrond.

Het hoger beroep van de NV is wat dit punt betreft gegrond.

3. Schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag

Ondergeschikt doet mevrouw N. gelden dat het gegeven ontslag door de NV een inbreuk vormt op de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (cfr dagvaarding), opgeheven bij wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (B.S. 30 mei 2007) (cfr. beroepsconclusie van 20 februari 2009), hierna de nieuwe Antidiscriminatiewet genoemd, en vordert zij een bijzondere vergoeding gelijk aan zes maanden loon.

Op grond van eerst voornoemde wet was er sprake van directe discriminatie indien er een verschil in behandeling was op basis van bijvoorbeeld de huidige of toekomstige gezondheidstoestand die niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd (cfr. artikel 2, § 1 van deze wet, met deze bemerking dat deze wetsbepaling gedeeltelijk werd vernietigd bij arrest van het toenmalige Arbitragehof van 6 oktober 2004, 157/2004, www.arbitrage.be).

In de nieuwe Antidiscriminatiewet is er eveneens sprake van een verbod tot het maken van een direct onderscheid op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand waarvoor geen rechtvaardiging bestaat, met dien verstande dat in de wet nauwkeurig wordt omschreven wat onder rechtvaardiging voor een direct (of indirect) onderscheid kan in aanmerking genomen worden (cfr. Titel II van deze wet).

In deze wet wordt vervolgens bepaald dat een direct onderscheid op grond van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand een directe discriminatie vormt, tenzij dit onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

De wetgever heeft duidelijk willen maken dat een discriminatie op grond van objectieve en redelijke gronden toegelaten is.

Uit wat voorafgaat blijkt dat in de oude als in de nieuwe Antidiscriminatiewet er geen sprake is van discriminatie als het verschil in behandeling op objectieve en redelijke wijze wordt gerechtvaardigd.

Naar het oordeel van het arbeidshof maakt de NV in haar beroepsconclusie aannemelijk dat de afwezigheden van mevrouw N., die aan haar gezondheidstoestand dienden te worden toegeschreven, organisatorische aanpassingen met zich meebrachten (zoeken van collega's -vervangers die haar taken bovenop hun eigen taken moesten uitvoeren met noodzakelijke mutaties naar andere werven, aanpassingen van de werkplanningen op de verschillende werven buiten de onderneming) - gegeven dat schijnbaar ook niet wordt tegengesproken door mevrouw N., zelf (cfr. blz. 10 beroepsconclusie van 20 februari 2009).

Aldus geeft de NV op afdoende wijze aan dat de afwezigheden van mevrouw N. de goede werking van de onderneming ernstig bemoeilijkten.

Het ontslag gegeven in die omstandigheden dient hoe dan ook beschouwd te worden als een motief tot ontslag dat volgens diezelfde wetgever objectief en redelijkerwijze te verantwoorden is.

Het is slechts ten overvloede dat het arbeidshof opmerkt dat de wetgever in beide voornoemde discriminatiewetten enkel een verschil in behandeling verbiedt op basis van zowel de huidige als de toekomstige gezondheidstoestand, of anders gesteld, elke differentiatie die gesteund is op een gezondheidstoestand uit het verleden is toegestaan (Memorie van Toelichting, Parl. St. Kamer, 2006 -2007, nr. 51-2722/001; vgl. C. B., Discriminatie tegenover differentiatie, Larcier, 2004, p.391).

Dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van mevrouw N. is

4. Schadevergoeding wegens rechtsmisbruik

Meer ondergeschikt vordert mevrouw N. de betaling van een schadevergoeding ex aequo et bono begroot op 1 EUR wegens misbruik van ontslagrecht.

Anders dan de NV voorhoudt, doet het bepaalde in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet geen afbreuk aan de mogelijkheid voor een arbeider om een vergoeding te bekomen voor de bewezen, werkelijk geleden schade als gevolg van misbruik van ontslagrecht wanneer de werkgever het bewijs kan leveren dat het ontslag werd gegeven omwille van de in het eerste lid van die bepaling bedoelde redenen.

Artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet sanctioneert de willekeurige uitoefening door de werkgever van zijn ontslagrecht, waarbij willekeurig ontslag werd gedefinieerd als het ontslag dat geen verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Deze bepaling viseert bijgevolg niet elke vorm van kennelijk onredelijk gedrag bij de uitoefening van het ontslagrecht.

De vaststelling dat het gegeven ontslag niet willekeurig is, in de zin van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet, sluit dan ook geenszins uit dat de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan andere vormen van misbruik van ontslagrecht en er is geen enkele wettelijke bepaling die aan de niet willekeurig ontslagen arbeider het recht ontzegt op vergoeding van de ingevolge dergelijk misbruik geleden schade.

Dit wordt als zodanig ook bevestigd door het hierboven aangehaalde arrest van het Hof van Cassatie van 18 februari 2008 waarin ondubbelzinnig werd gesteld: " de bepaling van artikel 63, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet verbiedt de werkman, die geen beroep doet op de toepassing ervan, niet om aan te voeren dat zijn ontslag, zelfs als het gegrond is op redenen die verband houden met zijn geschiktheid of zijn gedrag, aangetast is door rechtsmisbruik, omdat het ontslagrecht werd uitgeoefend op een wijze die de grenzen kennelijk te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bedachtzaam werkgever en verbiedt zij de rechter die van een dergelijk geschil kennisneemt, evenmin om die omstandigheden te onderzoeken ".

Om aanspraak te kunnen maken op een dergelijke vergoeding moet mevrouw N. het bewijs leveren dat de NV bij de uitoefening van haar ontslagrecht heeft gehandeld op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een redelijke en voorzichtige werkgever, geplaatst in dezelfde omstandigheden.

Bovendien moet mevrouw N. het bewijs leveren van het bestaan en de omvang van de schade die zij als gevolg van dit misbruik heeft geleden, schade die moet verschillen van de schade die op forfaitaire wijze wordt vergoed door de opzeggingsvergoeding.

In dit verband dient eraan herinnerd te worden dat de opzeggingsvergoeding op forfaitaire wijze alle schade dekt die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit, zowel de materiële als de morele, terwijl de vergoeding wegens rechtsmisbruik buitengewone schade dekt die niet veroorzaakt is door het ontslag zelf (cfr. Cass., 7 mei 2001, S.00.0047.N, <http://www.cass.be>).

Het arbeidshof is van oordeel dat mevrouw N. volkomen faalt in deze op haar rustende bewijslast.

Sub V.2. van dit arrest werd beslist dat het ontslag van mevrouw N. werd gegeven om een reden die verband houdt met haar geschiktheid om de overeengekomen arbeid uit te voeren.

Dat de NV naar een reden heeft gezocht om haar te ontslaan, waarbij wordt geïnsinueerd dat de NV een verborgen agenda zou hebben gehad (welke?), is een niet bewezen bewering waarvan niet het geringste bewijs wordt voorgebracht en die bovendien door de NV wordt tegengesproken.

Verder bewijst mevrouw N. niet dat de NV haar ontslagrecht heeft uitgeoefend op een manier die kennelijk afwijkt van het gedrag dat van een voorzichtig en bedachtzaam werkgever mag worden verwacht en dat op foutieve wijze werd gehandeld.

Het staat de werkgever immers vrij om tot ontslag van een personeelslid over te gaan om redenen die verband houden met de persoon (zoals de geschiktheid) van de werknemer of wegens bedrijfseconomische overwegingen wanneer niet blijkt dat het ontslag of de omstandigheden ervan gebeurden op een voor de werknemer krenkende wijze.

Bovendien heeft de NV, zoals hoger al aangehaald sub V.3. van dit arrest, aannemelijk gemaakt dat de afwezigheden van mevrouw N. tot bijkomende organisatorische aanpassingen binnen de onderneming noopten waardoor de goede werking van het bedrijf in het gedrang kwam.

Dat het aan mevrouw N. toekomende gewaarborgd loon werd uitbetaald door de arbeidsongevallenverzekeraar van de NV zodat het bedrijf geen economische schade zou hebben geleden, doet aan voorgaande vaststelling evenwel geen afbreuk.

Of de (verdere) afwezigheid van mevrouw N. op de werkvloer nu te wijten was aan ziekte of aan de gevolgen van een door haar opgelopen arbeidsongeval, is zonder enig belang, nu het ontslag steunt op haar geschiktheid, zijnde het vermogen om de bedongen arbeid uit te voeren.

Mevrouw N. bewijst daarenboven evenmin dat zij ingevolge de handelswijze van de NV een andere schade leed dan deze vergoed door de beëindigingsvergoeding.

Dit onderdeel van de oorspronkelijke vordering van mevrouw N. bijgevolg niet gegrond. is

5. De rechtsplegingsvergoeding

Vermits mevrouw N. de in het ongelijk gestelde partij is en zij juridische tweedelijnsbijstand geniet, dient de rechtsplegingsvergoeding te worden vastgesteld op het minimumbedrag, hetzij in deze 375 EUR (cfr. artikel 1022, vierde lid van het Ger.W.)

BESLISSING OP TEGENSPRAAK,

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

Gehoord de heer H. V. substituut-generaal, in zijn eensluidend mondeling advies op de openbare terechtzitting van 9 juni 2009.

Het vonnis van 17 april 2008 van de arbeidsrechtbank te Antwerpen wordt vernietigd.

Het arbeidshof verklaart de oorspronkelijke vordering van mevrouw tot betaling van een schadevergoeding wegens willekeurig ontslag ontvankelijk maar ongegrond.

Het arbeidshof verklaart de in ondergeschikte orde door mevrouw gestelde vorderingen tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatoir ontslag en wegens misbruik van ontslagrecht ontvankelijk maar eveneens ongegrond.

Mevrouw N. wordt veroordeeld tot de kosten van beide instanties die als volgt worden vereffend:

Voor de NV GENERAL begroot op 375 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 375 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

Voor mevrouw N. begroot op 86,38 EUR dagvaardingskosten, 375 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidsrechtbank en 375 EUR rechtsplegingsvergoeding arbeidshof.

Deze beslissing is genomen door de derde kamer van het arbeidshof te Antwerpen, afdeling Antwerpen, samengesteld uit:

mevrouw H. C., raadsheer, voorzitter van de kamer,
de heer R. D. B., raadsheer in sociale zaken als werkgever,
de heer C. H., raadsheer in sociale zaken als werknemer-arbeider:
bijgestaan door mevrouw S. V. D. E., griffier

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van 8 september 2009 door mevrouw H. C., raadsheer en in aanwezigheid van mevrouw S. V. D. E., griffier.