



Repertoriumnummer 2019/
Datum van uitspraak donderdag 11 april 2019
Rolnummer 18/457/A

Niet aan te bieden aan de ontvanger

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

Hoger beroep

Verzet

--	--

ARBEIDSRECHTBANK LEUVEN

eerste kamer B

Vonnis

Op tegenspraak
Eindvonnis

Aangeboden op
Niet te registreren

Arbeidsovereenkomst bediende

In de zaak van:

X, met adres te YYY,

eisende partij op hoofdeis, verwerende partij op tegeneis,
vertegenwoordigd door de heer S. VAN RYMENANT (ABVV), syndicaal afgevaardigde te 3000 LEUVEN,
Maria-Theresiastraat 119-121.

Tegen:

Z bvba, met adres te YYY,

verwerende partij op hoofdeis, eisende partij op tegeneis,
vertegenwoordigd door L. VERMEULEN, advocaat te 2230 Herselt, Kerkstraat 65.

Procedure

De rechtbank nam kennis van:

- het verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd ter griffie op 6 augustus 2018 en de oproeping van partijen bij gerechtsbrief conform art. 1034 sexies Ger. W. van 6 augustus 2018, om te verschijnen op de openbare terechtzitting van 6 september 2018,
- de beschikking overeenkomstig artikel 747 Ger. W. waarbij conclusietermijnen werden toegestaan en de pleitdatum werd bepaald op 14 maart 2019,
- de besluiten van eisende partij van 7 december 2018,
- de besluiten van verwerende partij van 30 november 2018 en 4 februari 2019,
- het dossier van de rechtspleging en het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 14 maart 2019;
- de stukken van partijen.

Partijen werden gehoord na de poging tot verzoening op de openbare terechtzitting van 14 maart 2019, waarna de debatten werden gesloten en de rechtbank de zaak in beraad nam.

De rechtbank spreekt na beraadslaging volgend vonnis uit.

Voorwerp van de vordering

De hoofdvordering

De bij besluiten van 7 december 2018 gewijzigde vordering strekt ertoe verwerende partij te horen veroordelen tot de betaling van

- 18.053,15 euro bruto, achterstallig loon,
 - 2.769,35 euro bruto, verhoogd vakantiegeld,
- bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten.

De vordering strekt er tevens toe verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, dit alles bij vonnis dat uitvoerbaar bij voorraad dient te worden verklaard.

De tegenvordering

De tegenvordering strekt er toe :

- stuk 15 te weren uit de debatten wegens schending van bedrijfsgeheimen;
- de vordering ex contractu van eisende partij tot betaling van achterstallig loon voor de periode van 17 januari 2011 tot 6 augustus 2013 onontvankelijk te verklaren wegens verjaring;
- de overige vorderingen van eisende partij ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren;
- eisende partij te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding, ex aequo et bono begroot op 5.000 euro;
- eisende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, aan de zijde van Y begroot op 2.400 euro rechtsplegingsvergoeding;
- en in ondergeschikte orde de kosten van het geding om te slaan in functie van de geschilpunten waar partijen in het gelijk dan wel in het ongelijk zijn gesteld.

Samenvatting van de feiten

Verwerende partij is een familiebedrijf actief in de sector van de interieurbouw op maat van de klant. Beide partijen zijn samen met de VDAB een IBO-overeenkomst aangegaan voor de periode van 20 september 2010 tot en met 16 januari 2011. Deze IBO-overeenkomst werd met vrucht beëindigd.

Een hierop volgende arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor bedienden werd ondertekend op 18 januari 2011. De arbeidsovereenkomst nam aanvang op 17 januari 2011.

Verzoeker werd aangeworven voor de taak: "productie voorbereiden".

In artikel 5 van de arbeidsovereenkomst werd verzoeker ingeschakeld in klasse C 8 jaar Bouw volgens het functieclassificatiesysteem van het voormalige P.C. 218.

Op 17.1.2012 vroeg eisende partij ouderschapsverlof aan en dit werd goedgekeurd waarbij partijen een deeltijdse arbeidsovereenkomst sloten met tevens de vermelding van de functie van productievoorbereider.

Op 30 maart 2017 werd een functieclassificatieverhoging toegekend door verweerster. Deze omvatte een 'dubbele' verhoging:

1. Vanaf april 2017: naar loonschaal 2 - PC 200 - klasse D +17 jaar ervaring (concreet: €2.603,88 bruto)
2. Vanaf juli 2017: naar loonschaal 2 - PC 200 - klasse D +18 jaar ervaring (concreet: € 2.641,45 bruto)

Verwerende partij kende dit toe omdat eisende partij een bijkomende opleiding 'WOODCADCAM' tekenen en productie voorbereidingssoftware had gevolgd.

Dit document werd niet ondertekend door de heer X aangezien deze van mening was dat hij al sinds de aanvang van de overeenkomst kon ressorteren onder categorie D.

De heer X was van mening dat zowel zijn functieclassificatie als zijn anciënniteit niet correct werden berekend. Hij heeft dit mondeling aangekaart bij zijn leidinggevende, doch deze wilde geen aanpassing doen. Hierop heeft de heer X zijn vakorganisatie, BBTK Turnhout, gecontacteerd.

Per aangetekend schrijven van 16 mei 2017 verliet eisende partij de onderneming en werd door de heer Ivan Luyten (Diensthoofd BBTK Turnhout) verweerster aangemaand om het loon van de heer X te regulariseren voor de gehele tewerkstelling: *"De beschrijving van de functie laat toe om te bepalen dat deze dient ingeschaald onder cat 4, binnen pc 200, ipv onder cat 3 waaronder deze nu is ingeschaald. Ondertussen deed u éézijdig een aanpassing in het voordeel van de heer X door zijn dienstjaren mee te nemen in de bepaling van zijn basiswedde alsook de categorie werd aangepast. Dit diende u reeds te doen bij aanvang van de overeenkomst."*

Op 23 mei 2017 antwoordde verweerster per aangetekend schrijven dat zij niet akkoord konden gaan omdat de functieclassificatieverhoging slechts een gevolg was van het behalen van de opleiding 'WOODCADCAM - Teken en Productie Voorbereidingssoftware'.

Op 14 juni 2017 werd verweerster opnieuw aangemaand. In deze brief werd eveneens verduidelijkt dat de heer X ontwerptekeningen had gemaakt gedurende zijn volledige periode van tewerkstelling. De stelling dat de heer X pas na de opleiding WOODCADCAM aanspraak zou maken op een functieclassificatieverhoging kan hierdoor niet worden weerhouden.

Op 19 oktober 2017 werd een laatste brief verstuurd door de heer Ivan Luyten (BBTK Turnhout). Hierin werd aangehaald dat verweerster ten onrechte de functie van de heer X minimaliseerde en dat de overstap naar het programma WOODCADCAM het werk van de heer X efficiënter deed verlopen, doch de inhoud van zijn job hierdoor niet veranderde.

Inzake het verkeerd berekenen van de anciënniteit werd verduidelijkt dat verweerster deze barema's niet naar eigen goeddunken mocht gebruiken.

Ontvankelijkheid/Verjaring

De vordering wordt duidelijk ex delicto gesteld op basis van opeenvolgende misdrijven die uit eenzelfde opzet voortsporen, nl. het niet betalen van het correcte loon op basis van functie en anciënniteit, zodat zij ontvankelijk is en het eisende partij toekomt het bewijs te leveren van de aangeklaagde misdrijven.

Bespreking

Stelling eisende partij:

Voor de correcte functieclassificatie wordt verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten binnen het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende de beroepsindeling.

Verwerende partij verwijst in haar aangetekende brief van 23 mei 2017 naar artikel 3, § 2:

"Artikel 3, §2 van de cao van 9 juni 2016 betreffende de beroepsindeling bepaalt dat de werkgever de verantwoordelijkheid draagt voor de indeling in klassen van de functies op basis van de reële functie-inhoud in de onderneming. [...] Wij hebben de heer X bij zijn in-dienst-name ingedeeld in deze categorie C".

Evenwel dient te worden verwezen naar artikel 3 § 4:

"§4 Inschaling van de concrete functies. Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de niveau-onderscheidende criteria en de functie-inhoud van de voorbeeldfunctie.

Bij vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

a) [...]

b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de functie-inhoud en de niveau-onderscheidende criteria van de voorbeeldfunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

> de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de voorbeeldfunctie, wordt aangetast;

> de afwijkingen bij één of meerdere beoordelingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid, leidinggeven enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie."

Verweerster verwijst in haar eerste besluiten naar de cao van 28 september 2009 tot wijziging van de cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden. Deze cao was inderdaad van toepassing op het moment van indiensttreding en was de voorloper van de cao van 9 juni 2016 waarnaar hierboven wordt verwezen.

Verweerster verwijst in de (oude) cao naar art. 3, §1 en §3 met onderstreping van de woorden '*richtlijn*' en '*slechts als indicatie*' om te doen uitschijnen dat verweerster enige vrijheid had bij het bepalen van

de functieclassificatie. Dit is echter een foute gevolgtrekking. Verweerster was verplicht om de juiste functieclassificatie te gebruiken naar aanleiding van de realiteit van de functie die wordt uitgeoefend. Dit werd reeds bevestigd in art. 3, §2 van de cao van 28 september 2009 die stelde dat: *De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van de reële functie-inhoud in de onderneming.*"

Daarenboven stelt verweerster ten onrechte dat de functie van productievoorbereider niet werd opgenomen in de sectorale functieclassificatie, waardoor dient te worden gekeken naar de niveau-onderscheidende criteria.

Eiser is niet akkoord met deze analyse daar huidig dispuut betrekking heeft over het toekennen van de functieclassificatie van ontwerptekenaar, wat wel werd opgenomen in de cao van 28 september 2009 en ressorteerde onder categorie D. De niveau-onderscheidende criteria dienen enkel voor functies die niet zijn opgenomen in de cao.

Toepassing

Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst werd een anciënniteit toegekend van 8 jaar. Deze anciënniteit werd volgens eisende partij met opzet laag gehouden aangezien de heer X in feite een beroepservaring van 10 jaar en 6 maanden bezat.

Verweerster minimaliseert ten onrechte de draagwijdte van het begrip 'beroepservaring' om de 8 jaar te rechtvaardigen. Haar interpretatie beperkt zich echter tot 'relevante beroepservaring', wat niet de finaliteit is van dit begrip. In realiteit omvat het begrip 'beroepservaring' de gepresteerde arbeid die verworven werd tijdens de loopbaan én een aantal gelijkgestelde periodes.

Dit wordt bevestigd met de toepasselijke sector cao van 09 juni 2016 tot vaststelling van de sectorale minimumloonschakel op basis van beroepservaring die stelt:

Artikel 3:

§1: Onder beroepservaring wordt verstaan de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

§2: Voor de bepaling van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§3: De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld:

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder van 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar.

De overstap naar WoodCADCAM ging volgens eisende partij niet gepaard met het aanleren van een nieuwe vaardigheid, namelijk 3D sketchen maken en ontwerpen. De heer X bezat deze vaardigheden al vanaf indiensttreding zo stelt hij. Enkel de software is gewijzigd tijdens de tewerkstelling.

Om te staven dat hij effectief gebruik maakte van deze software heeft verzoeker een USB-stick toegevoegd met verschillende van zijn projecten. (stuk 15)

Voor de projecten tot 2016 bevatten deze projecten veelal SKP-bestanden. Die verwijzen naar de software 'Sketch Up'. Voor de projecten na 2016 bevatten deze projecten DWG-bestanden, dewelke verwijzen naar de software 'WoodCADCAM'.

In het productieproces, zoals hieronder gedetailleerd wordt beschreven, was verzoeker een essentieel onderdeel. Zonder zijn ontwerptekeningen konden geen producten worden afgewerkt zo vervolgt hij.

In de eerste fase werd er een offerte verstuurd door de administratie naar de klant. Na akkoord zal de werfleider ter plekke gaan om de ruimtes nauwkeurig op te meten en deze informatie toe te voegen aan het dossier. Deze gegevens kwamen terecht bij de heer X dewelke op basis van deze gegevens een productietekening maakt. Deze productietekening werd voorgelegd aan de klant en aangepast indien nodig.

Na akkoord van de klant maakt verzoeker een zaaglijst (alle afzonderlijke houtonderdelen), een CNC-programma (instellingen voor de CNC-machine: automatisch boren en uitfrezen) en een bestellijst (alle andere materialen). Op basis van beide lijsten plaatst de administratie een bestelling bij de leverancier.

Wanneer het project in productie gaat, worden er door verzoeker samen met twee ateliermedewerkers de productietekeningen overlopen waarbij verzoeker hen inlicht over de te gebruiken materialen, speciale opties, de vorm en noodzakelijke verbindingen. Na het atelierwerk zal de werfleider het project plaatsen bij de klant.

Verwerende partij probeerde steeds de verantwoordelijkheden van verzoeker te minimaliseren. Het valt echter niet te ontkennen dat de heer X wel degelijk 3D-ontwerptekeningen maakte, bestellijsten opstelde en mee coördineerde in het atelier.

Verzoeker wil het belang van zijn stuk 15 onderstrepen.

Deze 3D-ontwerptekeningen bewijzen dat de heer X voldeed aan de voorwaarden om te worden gekwalificeerd als ontwerptekenaar klasse D. Ter volledigheid worden alle voorwaarden nogmaals overlopen:

(1) Bestuderen van ontwerpen, teneinde deze binnen de kaders van het projectplan en de begrote kosten te kunnen realiseren. & (2) Maken van schema's en werktekeningen voor wijzigingen op en nieuwbouw van (delen van) installaties en apparatuur, teneinde de constructie van de ontwerpen mogelijk te maken. Hiertoe o.m.:

Verzoeker kreeg van de werfleider het dossier waarvan hij een ontwerptekening moest opstellen dewelke werd overgemaakt aan de klant ter akkoord. Elk project bevatte verscheidene Sketch-Up documenten dewelke de ontwerptekeningen van verzoeker bevatten. In elke projectmap is eveneens een PDF-file te vinden met een foto van het ontwerp.

(3) Opmaken van bestellijsten en specificaties voor inkoopopdrachten, zodanig dat deze binnen de projectplannen voldoen aan de gestelde eisen en voorschriften.

Elke projectmap bevatte twee excelfiles: materialen.xlsx en werkvoorbereiding.xlsx. Voor elk project werd er een bestellijst en een zaaglijst opgesteld, dewelke werd overgemaakt aan de administratie voor te bestellen.

(4) Geven van toelichtingen op tekeningen en aandragen van oplossingen bij uitvoeringsproblemen in het stadium van de fysieke realisatie, zodanig dat de installaties en apparatuur volgens plan kunnen worden gebouwd.

Wanneer het project in productie gaat, overloopt verzoeker, samen met twee ateliermedewerkers, de productietekeningen, waarbij verzoeker hen inlicht over de te gebruiken materialen, speciale opties, de vorm en noodzakelijke verbindingen.

Uit de vele mails blijkt ontegensprekelijk dat verzoeker zijn ontwerpen doorstuurde naar de klant voor hun opmerkingen en eventueel akkoord.

Uit de grote lijst van mails blijkt duidelijk dat verzoeker de ontwerptekeningen overlegde aan de opdrachtgever om hun akkoord te krijgen voor productie of om nog aanpassingen te laten doen.

Eiser ontkent niet dat architecten of projectleiders ook ontwerpen maken, doch dit bewijst niet dat de heer X geen ontwerptekenaar was. De heer X heeft ook nooit gezegd dat hij een architect was. Dit is ook een volledig andere job en staat volledig los van de kwestie.

Uiteindelijk spreekt stuk 15 boekdelen aangezien hieruit duidelijk blijkt dat de heer X ontwerptekeningen heeft gemaakt. Als verweerster zich in haar besluiten beperkt tot het minimaliseren van elke verantwoordelijkheid van de heer X en steeds de nutteloze vergelijking blijft herhalen met een architect, dan kent zij haar eigen dagelijkse werking niet. Het verbaast eiser niet dat de wering van dit stuk (ten onrechte weliswaar) wordt gevraagd.

Daarenboven was de functie van de heer X niet repetitief, noch nam software het ganse proces over. Software optimaliseert nu eenmaal en maakt de productie efficiënter. Aangezien elk project bij Y uniek is, heeft men nog steeds een ontwerptekenaar nodig die de productie in goede banen kan leiden.

Verweerster tracht de discussie te verleggen naar het verschil tussen klasse C en klasse D. Dit is echter niet aan de orde. Eiser vordert dat hij een ontwerptekenaar was. Hierdoor dient de arbeidsrechtbank te oordelen of deze kwalificatie van toepassing is. In bevestigend geval ressorteert eiser automatisch onder klasse D. Slechts wanneer de arbeidsrechtbank zou oordelen dat eiser geen ontwerptekenaar was, quod non, moet in ondergeschikte orde worden gekeken of de functie ressorteert onder klasse C of klasse D.

Als we herhalen wat het doel is van een ontwerptekenaar, dan valt snel op dat hiermee geen architect of projectleider (die eerder ressorteert onder functiecategorie 'vertegenwoordiger') wordt bedoeld. Verweerster tracht de arbeidsrechtbank onterecht op het verkeerde spoor te brengen.

Doel van de functie

Uitwerken en in tekening brengen van technische plannen t.b.v. aanpassingen aan bestaande of creatie van nieuwe installaties zodat het project optimaal kan verlopen.

Gezien art. 3, §4 van de CAO van 9 juni 2016 betreffende de beroepsindeling bepaalt dat wanneer de taken binnen de onderneming grotendeels hetzelfde zijn als de taken opgenomen in de CAO, en dit verschil in taken de doelstelling van deze functie beschreven in de cao niet aantast, dat de sectorclassificatie moet worden toegepast.

Ongeacht hoe verweerster de functie categoriseerde, het komt de rechtbank toe te oordelen over de correct toepasselijke classificatie.

Verweer van eisende partij tegen aanspraken verweerster

Stuk 15 dient niet uit de debatten te worden geweerd

Verweerster neemt een vrij drastische houding aan en stelt onmiddellijk het slachtoffer te zijn geworden van het verspreiden van bedrijfsgeheimen. Eiser betwist een schending te hebben begaan op basis van art. 17 arbeidsovereenkomstenwet en art. XI.336/5 WER.

Om van een bedrijfsgeheim in art. XI.336 WER te kunnen spreken, moet voldaan zijn aan drie voorwaarden:

- a) de informatie is geheim
- b) de informatie bezit handelswaarde omdat ze geheim is
- c) de informatie werd door de persoon die er rechtmatig over beschikt, onderworpen aan redelijke maatregelen, rekening houdende met de omstandigheden, om ze geheim te kunnen houden.

Ten eerste valt te betwisten of stuk 15 bedrijfsgeheimen bevat die onrechtmatig kunnen worden gebruikt. Bij een grondige analyse van stuk 15 zou men bijvoorbeeld kunnen vaststellen dat geen enkele factuur werd opgenomen.

Dus buiten het feit dat deze informatie tekeningen omvat van de bestelde goederen, als de naam van de klant aangevuld met het jaartal waarin het project werd uitgevoerd, bevat stuk 15 geen andere informatie. Dit valt moeilijk te categoriseren als geheime informatie, laat staan als geheime informatie die handelswaarde bezit.

Misschien moet verweerster verduidelijken hoe deze informatie handelswaarde bezit en op welke manier deze informatie van nut kan zijn voor een andere firma. Laten we evenwel niet vergeten dat aan huidige informatie geen ruchtbaarheid is gegeven, noch dat iemand anders buiten de arbeidsrechtbank en de betrokkene partijen kennis hebben van deze informatie.

Als verweerster eerlijk is, kan zij ook vaststellen dat deze informatie niet ten nadele van haar kan worden gebruikt, noch dat hieraan enige handelswaarde kan worden toegekend. Deze informatie voldoet niet aan de voorwaarden om te worden beschouwd als een bedrijfsgeheim.

Daarenboven is het absoluut onduidelijk welke schade verweerster hierdoor zou hebben geleden. Op welke andere manier diende de heer X dan het bestaan van zijn functieclassificatie te bewijzen?

Vooreerst verwijst eiser naar art. 737 Ger. W. dat stelt dat partijen de stukken neerleggen ter griffie en aan de andere partijen in het geding. De openbaarheid van deze stukken beperkt zich derhalve tot de rechtbank en verweerster.

Van een rechtbank kan men terecht verwachten dat zij met de nodige voorzichtigheid omgaat met stukken. Verweerster staat uiteraard zelf in voor het zorgvuldig gebruik van haar eigen informatie.

Verweerster verwijst ten onrechte naar art. XI.336/5, §3 WER waarbij een schadevergoeding ex aequo et bono mag worden begroot. In het onwaarschijnlijke geval uw rechtbank zou oordelen dat er een schending heeft plaatsgevonden, dan zou de feitelijke schade eveneens gemakkelijk kunnen worden begroot.

Eiser nodigt verweerster uit om in haar synthesebesluiten toe te lichten welke schade zij heeft geleden. Art. XI.336/5, §3 WER duidt op situaties waarbij de schade niet valt te meten, maar waarbij vaststaat dat er schade werd geleden. Het feit dat er hier geen schade valt te meten, is louter omdat er geen schade is geweest, en niet omdat deze niet te meten zou zijn. Een bedrag van € 5.000,00 is uiterst onrealistisch.

Daarenboven verwijst eiser naar art. XI.332/5 WER waarbij een verzoek om de toepassing van maatregelen, procedures en rechtsmiddelen inzake het onrechtmatig verkrijgen, gebruiken of openbaar maken van een bedrijfsgeheim, wordt afgewezen wanneer het vermeende verkrijgen, gebruiken of openbaar maken van het bedrijfsgeheim heeft plaatsgevonden met het oog op de bescherming van een rechtmatig belang dat erkend is in het recht van de Europese Unie of het nationale recht.

Dat eiser deze documenten heeft gekopieerd, met de enige bedoeling om zijn vordering voor de arbeidsrechtbank kracht te kunnen bijzetten, ressorteert ontegensprekelijk onder een rechtmatig belang dat erkend wordt door het nationale recht. Art. 162 juncto art. 189 sociaal strafwetboek bestraffen het

niet correct uitbetalen van de lonen overeenkomstig de toepasselijke cao-bepalingen. De gestelde handeling, louter in het kader van een burgerrechtelijke en strafrechtelijke verdediging, kan derhalve kaden in dit rechtmatig belang.

Eiser verzoekt de arbeidsrechtbank de tegenvordering, schadevergoeding ex aequo et bono van € 5.000,00, af te wijzen aangezien deze elke grondslag mist.

Argumenten van verwerende partij tevens gevolgd door deze rechtbank

Stuk 15 (“USB stick: projecten 2013 – 2017”) van tegenpartij dient uit de debatten te worden geweerd.

Het hoeft geen betoog dat stuk 15 bedrijfsgeheimen bevat. Vele klanten van Y in de periode van 2013 tot en met 2017 worden zonder ook maar de minste schroom kenbaar gemaakt. Alle projecten worden met naam en toenaam vermeld. Ook de technologische kennis wordt zonder meer bekendgemaakt (productsamenstelling, productieprocedé, standaardisaties...), evenals:

- de gebruikte software;
- aanbestedingen;
- overeenkomsten;
- ...

Er valt niet uit te sluiten dat eisende partij ook leverancierslijsten onrechtmatig heeft bekomen, net zoals prijslijsten, marges, productiekosten, enzovoort.: dit is thans des te ernstiger te nemen nu uit de website blijkt dat eisende partij inmiddels een concurrerende activiteit startte onder de naam WECO.

Hier werd tijdens de pleidooien naar verwezen maar de huidige zaak zelf is niet gericht op enige daad van concurrentie.

De gegevens die eisende partij wenst te bewijzen via zijn stuk 15 betreffen duidelijk bedrijfsgeheimen van de onderneming. Informatie die aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet, wordt beschouwd als een bedrijfsgeheim (art. I.17/1 WER):

- ze is geheim in die zin dat zij, in haar geheel dan wel in de juiste samenstelling en ordening van haar bestanddelen, niet algemeen bekend is bij of gemakkelijk toegankelijk is voor personen binnen de kringen die zich gewoonlijk bezighouden met de desbetreffende soort informatie;
- ze bezit handelswaarde omdat zij geheim is;
- ze is door de persoon die rechtmatig daarover beschikt onderworpen aan redelijke maatregelen, gezien de omstandigheden, om deze geheim te houden;

Aan alle voorwaarden is (cumulatief) voldaan.

Enkel werknemers hebben toegang tot de documenten. Van werknemers mag verwacht worden dat zij de vertrouwelijkheid ervan respecteren.

Bovendien hebben de documenten net handelswaarde omdat ze geheim zijn.

Artikel 17 Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt: “ *de werknemer is verplicht: (...) zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden een bedrijfsgeheim in de zin van artikel l.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken (...), alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken*”.

Op geen enkel moment heeft zijn werkgever eisende partij de toelating gegeven om een kopie te maken van de gerealiseerde projecten.

Stuk 15 kan dan ook niet als bewijs in aanmerking worden genomen, aangezien het op onrechtmatige wijze verkregen werd. Onder onrechtmatige verkrijging wordt immers begrepen: “*onbevoegde toegang tot of het zich onbevoegd toe-eigenen of kopiëren van documenten, voorwerpen, materialen, substanties of elektronische bestanden waarover de houder van het bedrijfsgeheim rechtmatig beschikt en die het bedrijfsgeheim bevatten of waaruit het bedrijfsgeheim kan worden afgeleid.*” (Cf. art. XI.332/4, 1° WER –t)

Ook het feit dat eisende partij gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsgeheimen, is onrechtmatig.

Indien eisende partij op dergelijke vertrouwelijke en bedrijfseigen documenten een beroep wenste te doen volstond het de eventuele relevantie ervan op te geven en aan tegenpartij of via de rechtbank de overlegging ervan verzoeken, waarbij de werkgever dan nog de kans had de nodige anonimiteit en privacy van klanten te waarborgen. Het gebruik is onrechtmatig wanneer dit, zonder de toestemming van de houder, gebeurde door een persoon die aan één van de volgende voorwaarden voldoet (art. XI.332/4 WER):

- hij heeft het bedrijfsgeheim op onrechtmatige manier verkregen (wat *in casu* het geval is);
- hij maakt een inbreuk op een geheimhoudingsovereenkomst of een andere verplichting tot het niet openbaar maken van het bedrijfsgeheim;
- hij maakt een inbreuk op een contractuele of andere verplichting tot beperking van het gebruik van het bedrijfsgeheim (voor een werknemer wordt die verplichting opgelegd door de Arbeidsovereenkomstenwet, zie *supra*).

Er kan dan ook niet betwist worden dat eisende partij stuk 15 niet alleen onrechtmatig verkregen heeft, maar het ook onrechtmatig gebruikt heeft.

Stuk 15 dient derhalve uit de debatten te worden geweerd.

Verwerende partij vordert tevens – in toepassing van paragraaf 3 van artikel XI.336/5 WER – afgifte van de USB-stick.

Ook vraagt zij een schadevergoeding van in billijkheid 5.000 €.

Met verwijzing naar wat hierboven reeds werd aangehaald is de huidige vordering niet in verband gebracht met eventuele daden van (oneerlijke) concurrentie zodat binnen het bestek van dit geding er geen schade is aangetoond en dat door de wering uit de debatten elk verdere indiscretie vanuit huidige procedure onmogelijk is gemaakt.

Met betrekking tot de functieclassificatie:

Er dient uitgegaan te worden van de cao van 28 september 2009 tot wijziging van de cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden. Dat was de toepasselijke cao bij indiensttreding.

Eisende partij dient te bewijzen dat zijn functie over de ganse duur van de tewerkstelling beantwoordde aan alle criteria van een functie van klasse D, die in de cao zijn beschreven en hierboven geciteerd.

Zelfs indien stuk 15 niet uit de debatten wordt geweerd, zo stelt verwerende partij, levert het niet het bewijs dat eiser onder klasse D viel. Uit dit stuk kan niet afgeleid worden dat hij ontwerptekeningen maakte.

Om uit te klaren welke werkzaamheden eiser precies uitoefende, is het van belang de werking van de onderneming te omschrijven. Verwerende partij zal daarbij vertrekken vanuit de beschrijving die eisende partij gaf in zijn tegensprekelijk verzoekschrift (p. 5-6) en zal de nodige commentaar geven bij de elementen die niet stroken met de werkelijkheid.

*“In de eerste fase werd er een offerte verstuurd door de administratie naar de klant. Na akkoord zal de werfleider ter plekke gaan om de ruimtes nauwkeurig op te meten en deze informatie toe te voegen aan het dossier. Deze gegevens kwamen terecht bij de heer X dewelke op basis van deze gegevens een **productietekening** maakt. Deze productietekening wordt voorgelegd aan de klant en aangepast indien nodig.”*

Vooraleer eisende partij zijn werkzaamheden startte werd er reeds een ontwerptekening opgesteld, ofwel door een architect ofwel door één van de projectleiders. Eisende partij vertrok dus nooit van een leeg blad maar kwam tussen nadat er reeds een ontwerptekening was gemaakt en er met de klant een offerte was overeengekomen.

De verdere uitvoering ervan in het kader van de productie stemt volledig overeen met wat onder productvoorbereiding wordt begrepen: nl. een zaaglijst opstellen, een CNC-machine instellen voor automatisch boren en frezen, een bestellijst om door te spelen aan de administratie en vervolgens bij de productie zelf bijstand verlenen inzake materialen, opties edm.

De volgende zin van eisende partij is dan ook veelzeggend: *“In het productieproces (...) was verzoeker een essentieel onderdeel. Zonder zijn ontwerptekeningen konden geen producten worden afgewerkt.”* In tegenstelling tot wat hij beweert, was eiser geen ontwerptekenaar. Hij kreeg een ontwerp en werkte het verder uit binnen duidelijk afgesproken lijnen. Vervolgens werden de werktekeningen doorgegeven aan de productieafdeling.

Ook het argument dat er *‘zonder zijn ontwerptekeningen geen producten konden worden afgewerkt’* houdt geen steek. Het waren net de projectleiders (P. C., M. Van G. en B. Van G.) die de tekeningen ontwierpen. eiser voerde ze verder uit.

Eisende partij maakt kennelijk geen onderscheid tussen ontwerptekeningen en uitvoerings- (of productie)tekeningen. Dat betreft een essentieel verschil.

Hij werd dan ook terecht ingedeeld in klasse C. Klasse C betreft een beherende functie: *“functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen”*. De

taken die hij uitoefende waren uitvoerend en ondergeschikt aan de ontwerpen die met de klanten waren overeengekomen.

Eisende partij toont dus hoegenaamd niet aan waarin het materieel element van een onheuse klassificatie voor hem in kan schuilen.

Beroepservaring

Dit element wordt door eiser samen verrekend in de loonaanpassing die hij vordert, zodat ook dit onderdeel dient te worden besproken en toegelicht in het kader van de eis gesteld als voortgezet misdrijf, nl. onjuiste inschaling anciënniteit vanaf indiensttreding...

Eiser beroept zich op de bepalingen van cao (pc 218) 28 september 2009 tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring (KB 21 februari 2010, BS 12 april 2010), waarin loonschalen zijn bepaald die evolueren naargelang de ervaring van de werknemer. Hij beweert dat hij bij aanvang van de tewerkstelling 10,5 jaar beroepservaring had.

Verwerende partij toont aan dat zowel de cao 28 september 2009 als het KB 21 februari 2010 onwettig zijn wegens schending van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd en niet mogen toegepast worden.

Krachtens artikel 9 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna 'CAO-wet') zijn de bepalingen van een cao die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en bindende internationale verdragen en verordeningen, nietig. Artikel 159 Grondwet verplicht de rechter ertoe KB's alleen toe te passen in zoverre zij met de wetten overeenstemmen.

A Indirecte discriminatie op grond van leeftijd

De bepalingen van de cao van 28 september 2009 m.b.t. de in aanmerking te nemen anciënniteit, opgenomen onder meer in artikel 3, houden een indirecte discriminatie op grond van leeftijd in.

Artikel 3 van die cao bepaalt:

"§ 1. Onder beroepservaring wordt verstaan de période van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de périodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

§ 2. Voor de bepaling van de période van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§ 3. De hierna bepaalde périodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld:

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte*
- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar*
- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4, § 3 van het KB van 12 december 2001, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins-of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar*
- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen met een maximum van 1 jaar*
- de periodes van zwangerschapsverlof*
- de periodes van profylactisch verlof*
- de periodes van vaderschapsverlof*
- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009.*

De overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de Wet van 3 juli 1978, welke gepaard gaan met behoud van loon.

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar."

De cao van het pc 200 van 9 juni 2016 (KB 27 januari 2017, BS 14 februari 2017), van toepassing vanaf 1 juli 2016, bevat in dat verband identieke bepalingen.

- *algemeen*

Een indirect onderscheid op grond van leeftijd vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling gesteund op beroepservaring die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In een arrest van 3 oktober 2006 moest het Hof van Justitie een beloningssysteem op grond van ervaring beoordelen, weliswaar naar conformiteit met het principe van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In dat arrest stelt het Hof vast dat het belonen van beroepservaring, die de werknemer in staat stelt zijn werk beter te verrichten, een legitiem doel is bij het bepalen van het loon.

In het arrest Hütter van 18 juni 2009 erkende het Hof voor het eerst dat ook m.b.t. de discriminatiegrond leeftijd het belonen van ervaring een legitiem doel is.

In zijn arrest van 8 september 2011 in de zaak Hennigs en Mai heeft het Hof bevestigd dat een beloningsstelsel waarin de beroepservaring van de werknemer in aanmerking wordt genomen een legitiem doel kan hebben. Ook in die zaak ging het om discriminatie op grond van leeftijd: "Er zij aan herinnerd dat het Hof heeft erkend dat het belonen van door een werknemer verworven beroepservaring, die hem in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten, in de regel een legitiem doel van loonbeleid is (...). Daaruit volgt dat dit doel „legitiem” is in de zin van die bepaling." (die bepaling zijnde art. 6, lid 1, eerste alinea van Richtlijn 2000/78.)

De Vos schreef terecht dat evidenties uit den boze zijn en dat de wetgever, de overheid of de sociale partners niet alleen een aantoonbaar legitiem doel moeten bewijzen, maar ook een concrete en nauwe band van proportionaliteit die nagenoeg uitmondt in een vereiste van noodzakelijkheid. (M. De Vos, R.W. 2006-2007, p. 332).

Men staat bij het in aanmerking nemen van beroepservaring (eventueel via anciënniteit) in principe voor een indirect onderscheid, zijnde de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen (zie artikel 4, 8° Antidiscriminatiewet). Een jongere werknemer heeft immers in de meeste gevallen minder beroepservaring dan een oudere werknemer. Als hij of zij pas op de arbeidsmarkt komt, zal hij in de regel niet dezelfde beroepservaring hebben als iemand die 50 of 60 jaar oud is.

Dergelijk indirect onderscheid op grond van leeftijd vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling gesteund op beroepservaring 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 (zie artikel 9 Antidiscriminatiewet).

- *toepassing*

Zoals hierboven is beschreven, stelt artikel 3 cao 28 september 2009 zowat alles gelijk met “beroepservaring”:

- elke tewerkstelling
- in om het even welk beroep
- en van om het even welke omvang, ook als dat slechts deeltijdse tewerkstelling van enkele uren per week betrof.

Maar het gaat nog veel verder. Ook lange tot zeer lange periodes van inactiviteit worden gelijkgesteld met beroepservaring, en met name inactiviteit:

- als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte (onbeperkt!);
- als gevolg van ziekte of ongeval (tot 3 jaar);
- bij thematisch tijdscrediet (tot 3 jaar);
- bij volledige werkloosheid (tot 1 of 2 jaar naargelang de “beroepservaring”).

Waar het definiëren van om het even welke (voltijdse of deeltijdse) tewerkstelling zonder enig verband met de uitgeoefende functie als “beroepservaring” al voorbijgaat aan de vereiste gesteld door de rechtspraak van het Hof van Justitie (“*beroepservaring, die hem in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten*”), maken de zeer verre gaande gelijkstellingen duidelijk dat de bepalingen van artikel 3 cao 28 september 2009 geen enkele redelijke verantwoording kunnen bieden voor het indirect onderscheid op grond van leeftijd dat het gevolg is van die bepalingen.

Eisende partij erkent in zijn conclusie dat de door hem in rekening gebracht “beroepservaring” periodes van tewerkstelling omvatten die niet van die aard waren dat zij hem in staat stelden zijn werkzaamheden beter te verrichten. Op p. 7 (randnummer 14) schrijft hij: “*Het begrip beroepservaring is geen synoniem voor ‘relevante beroepservaring’.*” Hij erkent ook dat “*dit (de anciënniteit) ongeveer gelijkloopt met zijn leeftijd*” (conclusie, p. 7, randnummer 16).

De concrete situatie van eiser illustreert manifeste indirecte discriminatie zonder redelijke verantwoording.

Eisende partij had tijdens de gesprekken voor de aanwerving aangegeven dat enkel zijn tewerkstelling bij L. te Geel als relevante ervaring gold. Zelfs dat kan dan nog betwist worden. Bij L. – actief in de chemie en petrochemie – werkte hij als ‘*Supervisor productie*’. Zijn job omschreef hij als volgt: “*verantwoordelijk voor het gehele productie proces planning van orders uitvoeren van onderhoud aan het machinepark tijdregistratie van de arbeiders.*” Het hoeft geen betoog dat deze job geen uitstaans heeft met zijn werkzaamheden bij Y. Van een relevante beroepservaring was dus allerminst sprake. Het feit dat Y dit alsnog in rekening bracht bij het bepalen van de anciënniteit, kan dan ook enkel gezien worden als een gunst.

Eiser houdt nu – geruime tijd na het einde van zijn tewerkstelling – voor dat hij op het moment van indiensttreding (18 januari 2011) een relevante beroepservaring had van 10 jaar en 6 maanden. Dat zou betekenen dat hij vanaf juni 2000 relevante beroepservaring heeft opgedaan.

Eiser is geboren op 21 augustus 1978. In juni 2000 was hij dus 21 jaar oud. Bij zijn bewering dat hij op het moment van indiensttreding een relevante beroepservaring had van 10 jaar en 6 maanden, heeft hij de barema’s dus toegepast op zijn leeftijd. Daarmee is de indirecte discriminatie op grond van leeftijd vastgesteld.

Dat blijkt des te meer uit het feit dat hij voor zijn indiensttreding bij verwerende partij een individuele beroepsopleiding volgde via de VDAB. In tegenstelling tot wat eiser laat uitschijnen, zou een beroepsopleiding volkomen nutteloos zijn geweest indien hij reeds de nodige of minstens enige beroepservaring had.

In onderling overleg – én bij wijze van gunst en onderling overeengekomen – kende verwerende partij hem een conventionele anciënniteit toe van 8 jaar.

Hoewel eiser solliciteerde voor de job als schrijnwerker, bood de zaakvoerder van Y hem de kans om zich te ontplooiën tot productievoorbereider.

B *Onwettigheid van de cao*

Zoals gezegd zijn de bepalingen van de cao 28 september 2009 (pc 218) en die van de cao 9 juni 2016 (pc 200) nietig in toepassing van artikel 9 CAO-wet.

De rechter aan wie een geschil tussen particulieren wordt voorgelegd, moet krachtens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie de naleving verzekeren van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, en daarbij indien nodig elke strijdige bepaling van de nationale regeling buiten beschouwing laten.

Zoals gezegd blijkt uit het arrest Mangold dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd een algemeen principe is van het Europese gemeenschapsrecht.

Het is aan de nationale rechter om de volle werking van het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd te verzekeren door elke strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten, ook wanneer de termijn voor omzetting van deze richtlijn nog niet is verstreken.

Naar Belgisch recht zijn krachtens artikel 15 Antidiscriminatiewet de bepalingen die strijdig zijn met de wet nietig. Artikel 4, 3° vermeldt bij die bepalingen letterlijk "*bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten*". "*Het betreft een expliciete gedeeltelijke imperatieve nietigheid. Dit betekent dat de nietigheidssanctie enkel betrekking heeft op het discriminatoire onderscheid en bijgevolg niet de volledige discriminatoire bepaling treft.*"

In verband met een discriminatie op grond van geslacht oordeelde het Hof van Cassatie dat die nietigheid er enkel toe strekt dat een bepaling die een discriminatie inhoudt geen uitwerking heeft en de slachtoffers van de discriminatie een gelijke behandeling krijgen. De nietigheid laat de rechten van de werknemers die zij niet krenkt, onverkort.

De nietigheid leidt dus op basis van beide wettelijke bepalingen ertoe dat enkel het discriminatoire onderscheid tussen jongere en oudere werknemers nietig is en dat voor het overige de bepalingen van de cao's overeind blijven.

C *Niet-toepassing KB algemeenverbindendverklaring* - De Koning moet de algemeenverbindendverklaring weigeren wanneer een cao onwettige bepalingen bevat met als klassiek voorbeeld discriminatoire bepalingen. De Koning is immers verantwoordelijk voor de wettigheid van zijn besluiten. Indien hij een cao goedkeurt die onwettig is, gaat hij zijn bevoegdheid te buiten. De Koning kan een cao niet gedeeltelijk algemeen verbindend verklaren. De cao is immers ondeelbaar zoals blijkt uit de parlementaire voorbereiding van de cao-wet.

Lenaerts schrijft daarover dat het toetsingsrecht van de overheid in geen geval tot gevolg mag hebben dat zij eigenmachtig enige wijziging in de cao aanbrengt. "*De overeenkomst blijft het werk van de contracterende partijen en moet worden aangezien als een ondeelbaar geheel, dat integraal algemeen verplichtend moet worden of waaraan de algemeen verbindend verklaring integraal moet worden ontzegd. (...) Is één beding onwettig, dan moet de algemeen verbindend verklaring aan de ganse overeenkomst worden ontzegd.*" (H. Lenaerts, Inl. tot het Sociaal Recht, CED Samson, 2001).

Artikel 159 Grondwet verplicht de rechter ertoe KB's alleen toe te passen "*in zoverre zij met de wetten overeenstemmen*". Indien een rechter vaststelt dat een KB een cao met onwettige bepalingen algemeen verbindend verklaart, zal hij dat KB buiten toepassing moeten laten. Een "gedeeltelijke" toepassing van het KB, beperkt tot de algemeenverbindendverklaring van de "overblijvende" bepalingen na levelling up,

is niet mogelijk, zoals het ook niet mogelijk is dat de Koning de cao gedeeltelijk – dus met een impliciete levelling up – algemeen verbindend verklaart.

Krachtens artikel 14 gecoörd. Wetten op de Raad van State kan die Raad het KB tot verbindendverklaring vernietigen. Die vernietiging kan evenmin beperkt worden. De Koning verklaart immers een cao in zijn geheel algemeen verbindend. Een gedeeltelijke vernietiging van het KB is onmogelijk.

De vernietiging zal enkel betrekking hebben op de algemeenverbindendverklaring. De cao zelf blijft bestaan.

Die vaststellingen leiden tot de conclusie dat deze rechtbank de KB's die de cao's met discriminatoire bepalingen algemeen verbindend verklaren, zijnde de KB's van resp. 21 februari 2010 en 27 januari 2017 buiten toepassing moet laten.

Daarna moet zij de cao's van 28 september 2009 en 9 juni 2016 beschouwen als niet algemeen verbindend verklaarde cao's, die hetzij rechtstreeks bindend zijn voor de gedingvoerende partijen krachtens artikel 19 cao-wet, hetzij suppletief bindend in toepassing van artikel 26 cao-wet.

Bij het "buiten toepassing" laten van het KB tot algemeenverbindendverklaring zal uiteraard ook de strafbaarheid op grond van artikel 189 Sociaal Strafwetboek wegvallen.

Verwerende partij is dus niet rechtstreeks gebonden door de cao, zodat partijen krachtens 26 CAO-wet bij individuele schriftelijke overeenkomst ervan konden afwijken. Dat deden zij in artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 18 augustus 2011. Verwerende partij heeft de verplichting m.b.t. het loon van eiser zoals opgenomen in die overeenkomst, steeds nageleefd.

In de mate dat de vorderingen van eiser steunen op een groter aantal jaren "beroepservaring" dan degene die verwerende partij hem heeft toegekend, zijn die vorderingen ongegrond.

**Om deze redenen,
beslist de arbeidsrechtbank op tegenspraak als volgt:**

verklaart de vordering ontvankelijk doch ongegrond,

Veroordeelt eisende partij tot de kosten van het geding.

Begroot deze op 2.400 euro rechtsplegingsvergoeding ten voordele van verwerende partij.

Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand wordt eisende partij veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20,00 euro;

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

Aldus beraadslaagd, geoordeeld en ondertekend door:

Y. D., rechter, voorzitter van de kamer

G. C., rechter in sociale zaken als werkgever,

A. P., rechter in sociale zaken als werknemer-bediende,

bijgestaan door J. V., griffier,

J. V.

A. P.

G. C.

Y. D.

Dit vonnis werd uitgesproken in de openbare zitting van de **eerste kamer B** van de arbeidsrechtbank te Leuven op **donderdag 11 april 2019** door Y. D., rechter, voorzitter van de kamer bijgestaan door J. V., griffier,

J. V.

Y. D.