ARBEIDSRECHTBANK VAN BRUSSEL

24 ste kamer –openbare zitting van 16 december 2010

VONNIS

A.R. nr 3772/09

Aud nr 09/7/12/013

Arbeidsovereenkomst-bediende

Rep. nr **10/** 028055

IN ZAKE :

[redacted]
wonende te [redacted]
eisende partij op hoofdvordering,
vertegenwoordigd door meester Philip KEMPENEERS, advocaat, te 10190 Brussel, Brugmannlaan 82 ;

TEGEN:

De N.V. [redacted] met maatschappelijke zetel te [redacted]
verwerende partij op hoofdvordering en op tussenvordering,
vertegenwoordigd door meester Inger VERHELST, advocaat, te 2600 Antwerpen, Generaal Lemanstraat 74 ;

IN AANWEZIGHEID VAN :

[redacted]

HET CENTRUM V[redacted] GEL[redacted] KANSEN EN RACISMEBESTRIJDING, openbare instelling, met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Koningsstraat 138;
eisende partij in vrijwillige tussenkomst,
vertegenwoordigd door meester Luc WALLEYN, advocaat, te 1030 Brussel, Paleizenstraat 154 ;

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

Gelet op de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek;

I. Procedure

De rechtbank nam kennis van de volgende procedurestukken:

- de inleidende dagvaarding d.d. 5 maart 2009 ;
- het verzoekschrift in vrijwillige tussenkomst door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding d.d. 12 mei 2009;
- de beschikking overeenkomstig artikel 747 § 2 van het Gerechtelijk Wetboek d.d 18 juni 2009;
- de conclusies voor verwerende partij d.d. 2 november 2009;
- de conclusies voor eisende partij d.d. 12 februari 2010;
- de conclusies voor de vrijwillig tussenkomdende partij d.d. 15 februari 2010;
- de syntheseconclusies voor verwerende partij d.d. 12 april 2010;
- de syntheseconclusies voor de vrijwillig tussenkomende partij d.d. 2 juni 2010;
- de syntheseconclusies v[redacted]
- de tweede syntheseconc[redacted] d.d. 28 juli 2010;
- de bundels van partijen;

De verzoeningspoging op de zitting van 9 september 2010 mislukte.

Partijen hebben gepleit waarna de debatten werden gesloten.

Mevrouw S. SABLON heeft schriftelijk advies neergelegd ter griffie op 5 oktober 2010, waarop het Centrum [redacted] strijding een replieknota heeft neergelegd ter griffie op 21 oktob[redacted] partij hebben niet gerepliceerd.

De rechtbank heeft de zaak in beraad genomen op 22 oktober 2010.

II. De feiten

Verweerster maakt deel uit van de [redacted] Haar personeel beantwoordt de oproepen van (potentiële) cliënten van de [redacted] voor informatie, advies, formaliteiten, vandaar de naam [redacted] afgekort [redacted]

Eiseres (° 20 juni 1967) heeft twee universitaire diploma's: een eerste als licentiate jounalistiek (ULB 1997) en een tweede als "Master administration publique (Master openbaar bestuur)" (ULB 2006).

Zij was vanaf 19 september 2007 voltijds in dienst van verweerster:

- als "administratief medewerkster" op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 19 september 2007 tot 31 december 2007; het loon bedroeg 1.819,35 euro bruto;
- vervolgens als "advisor" op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 januari 2008 tot 31 december 2007; het loon bedroeg 1.965,12 euro bruto.

Zij werkte in een stelsel van opeenvolgende en afwisselende ploegen tussen 6 u 45 en 22 u 15.

Vanaf 6 augustus 2008 oefende eiseres de functie van "Mail Officer" in de dienst "Click and Call" uit. Verweerster wenste echter niet in te gaan op haar verzoek om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten zolang ze niet slaagde in de "[redacted] test" (emails van 12 juni 2008 en 4 juli 2008).
Eiseres had destijds de test afgelegd op 4 september 2007 maar zou niet geslaagd zijn.
In diezelfde periode (augustus 2008) kregen twee collega's van eiseres (de dames [redacted] en [redacted]) wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ook al waren zij niet geslaagd in de test en hadden zij ook geen diploma middelbaar onderwijs, wat volgens verweerster eveneens een voorwaarde was om in aanmerking te komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Eiseres en twee collega's (de dames S[redacted] N[redacted] en N[redacted] M[redacted]) drongen aan om ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te krijgen. Zij mochten, ten uitzonderlijke titel, in oktober 2008 de test nogmaals afleggen maar enkel mevrouw N[redacted] zou geslaagd zijn en bekwam een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (stuk 22 van verweerster).

In een aangetekende brief van 12 november 2008 zette eiseres uiteen dat zij meende het slachtoffer te zijn van een discriminerende behandeling:

"*Ik noteer Uw beslissing om mij geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur toe te kennen wegens mijn mislukte [redacted]test.*

Het is werkelijk jammer om onze contractuele relatie te willen beëindigen op basis van dergelijke potestatieve voorwaarde die U ertoe leidt een discriminerende beslissing te nemen.

Uw houding lijkt mij inderdaad onjuist. Zoals medegedeeld aan de heer [redacted] op zaterdag 8 november 2088 begrijp ik nog steeds niet op welke basis U kan beslissen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te weigeren aan bepaalde kandidaten omdat zij niet geslaagd zijn in de [redacted]test terwijl anderen dergelijke arbeidsovereenkomst gekregen hebben zonder ooit een test te hebben afgelegd. Bij wijze van voorbeeld verwijs ik naar de situatie van G[redacted] B[redacted] en M[redacted] P[redacted] Zij beantwoorden op geen enkele wijze aan de voorwaarden die thans worden vooropgesteld om dergelijke overeenkomst te kunnen verwerven, namelijk houder zijn van een diploma van het hoger middelbaar onderwijs en de [redacted]test succesvol afleggen. Bestaan er objectieve en redelijke rechtvaardigingen voor dergelijke maatregel? Waarom worden dergelijke tests gebruikt wanneer zij kennelijk niet van doorslaggevend belang zijn om jullie injuncties t.a.v. sommigen te rechtvaarden?

Tijdens de vergaderingen van 16 juli 2008 n.a.v. talrijke vragen van collega's die het slachtoffer waren van dergelijke discriminatie, onder wie ikzelf, heeft de heer [redacted] uitgelegd dat andere externe factoren betreffende de productiviteit doorslaggevend waren bij Uw beslissing. Welke deze elementen dan wel waren, werd niet verduidelijkt. Welke zijn dan wel de factoren waaraan zij niet beantwoorden?"
(door eiseres in conclusies vrij vertaald uit de oorspronkelijke Franse tekst).

Eiseres verwees in haar brief naar de wet van 25 februari 2003 "ter bestrijding van discriminatie"en de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers en naar de deontologische code van de banksector.

Eiseres benadrukte hoe graag ze in aanmerking kwam voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de openstaande plaatsen.

Tenslotte vermeldde zij dat kopie van haar brief werd verzonden aan meerdere personen bij verweerster, waaronder drie syndicaal afgevaardigden, naar haar raadsman en naar het "Centrum voor Gelijkheid van Kansen".

Op 18 november 2008 was er een buitengewone vergadering van de ondernemingsraad aan[redacted]t pr[redacted]n [redacted]waarden voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd besproken.

Op 3 december 2008 zond de vakorganisatie van eisere[redacted]getekende brief aan verweerster waarin deze op haar beurt schreef dat het verschil in behandeling "deed denken" aan een discriminatie en verwees naar voormelde wet en CAO.

Verweerster reageerde met een brief van 15 december 2008 op de brieven van eiseres en van haar vakorganisatie. Zij betwistte dat er sprake was van discriminatie en schreef: "*Aldus wensen wij niet in te gaan op de strikt uitzonderlijke omstandigheden die geleid hebben tot de aanwerving van t[redacted]ersonen waarvan U de naam hebt vermeld. Desgevallend zouden wij het privéleven van beide personen schenden. De aanwerving in deze omstandigheden had overigens niet tot doel om onze selectieprocedure in vraag te stellen.*"
(door eiseres in conclusies vrij vertaald uit de oorspronkelijke Franse tekst).

[redacted] Verder verweet verweerster aan eiseres dat zij druk probeerde uit te oefenen door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen aan te schrijven en door haar vakorganisatie te laten schrijven en besloot zij om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen en aan eiseres een "compenserende ver[redacted]ng" gelijk aan het loon voor de resterende termijn te betalen.

[redacted]

Per email van 16 december 2008 schreef de vakorganisatie dat eiseres haar ontslag als onwettig beschouwde omdat het de reactie was op haar klacht tegen de werkgever en dat zij daarom verzocht om de reïnteg[redacted]n haar functie.

Met een aangetekende brief van 23 december 2008 verwees de vakorganisatie naar artikel 15 van de wet van 30 juli (*lees 30 juli 1981*) tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en riep in dat eiseres beschermd was tegen ontslag omwille van haar klacht. De vakorganisatie vroeg opnieuw de reïntegratie van eiseres in haar [redacted] functie.

Verweerster weigerde de reïntegratie met een brief van 30 december 2008 en schreef dat eiseres er enkel op uit was om een abusieve toepassing te maken van artikel 15 §6 van de wet van 10 mei 2007 (dit is de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden), met betaling van een vergoeding van 6 maanden loon.

In een brief van haar raadsman van 19 februari 2009 maakte eiseres aanspraak op schadevergoeding "wegens schending van de Antidiscriminatiewet".

Uiteindelijk liet eiseres verweerster dagvaarden.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding kwam vrijwillig tussen in het geding.

III De vorderingen

1. De vordering van mevrouw Murekatete

Mevrouw [redacted] vordert *"14.051,47 € ten titel van schadevergoeding wegens schending van de Antidiscriminatiewet en wegens schending van de Antiracismewet, te vermeerderen met de moratoire interesten vanaf de vraag tot reïntegratie, hetzij vanaf 23 december 2008, en met de gerechtelijke interesten vanaf de dagvaarding, hetzij vanaf 5 maart 2009."*

Zij maakt niet langer aanspraak op de bonus gevorderd in de dagvaarding omdat deze inmiddels is betaald.

2. De vordering van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding hierna "het Centrum" genoemd

Het Centrum vordert *"vast te stellen dat verweerster in haar selectie-en aanwervingsprocedure voor het bekomen van een contract van onbepaalde duur, discriminatie heeft gepleegd ten opzichte van eiseres op grond van haar huidskleur, haar nationale of etnische afstamming, en/of haar fysieke of genetische kenmerken;*

Vast te stellen dat eiseres werd ontslagen met overtreding van de regels inzake de rechtsbescherming, zodat haar vordering tot het bekomen van een schadevergoeding gegrond is;

Vast te stellen dat het Centrum ook een eigen schade heeft opgelopen en zodoende verweerster te veroordelen tot een schadevergoeding van 1 € en publicatie van het tussen te komen vonnis in de kranten De Standaard, De Morgen, Het Nieuwsblad, Het Laatste Nieuws en De Tijd binnen de maand na de betekening van het vonnis en dit onder een dwangsom van 250 € per dag;

Verweerster tenslotte te veroordelen tot de kosten van het geding inbegrepen de rechtsplegingsvergoeding begroot op 1.200 €."

Verweerster betwist de vorderingen en vraagt in ondergeschikte orde *"om met alle middelen van recht, waaronder het getuigenverhoor, te bewijzen dat er enkel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd aangeboden aan mevrouw [redacted] en mevrouw [redacted] omwille van hun uitzonderlijke inzet en prestaties in het kader van de actie rond de [redacted]"*

IV. Bespreking

1. De taal van de sociale betrekkingen

De arbeidsauditeur wijst op de bepalingen van het Decreet van de Nederlandse Cultuur Raad van 19 juli 1973 "tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de vorderingen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen".

Dit Decreet bepaalt:

Artikel 1:
"Dit decreet is van toepassing op de natuurlijke personen en rechtspersonen die een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied hebben. Het regelt het taalgebruik voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en [redacted]ers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen (...)"

Artikel 2:
"De te gebruiken taal voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, is het Nederlands."

Artikel 3:

"De "sociale betrekkingen" omvatten zowel de mondelinge als schriftelijke individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling."

Artikel 10:
"De stukken of handelingen, die in strijd zijn met de bepalingen van dit decreet, zijn nietig.
De nietigheid wordt ambtshalve door de rechter vastgesteld.
De bevoegde arbeidsauditeur, de ambtenaar van de Vast Commissie voor Taaltoezicht of iedere persoon of vereniging die van een rechtstreeks of onrechtstreeks belang kan doen blijken, kan de nietigverklaring vorderen voor de arbeidsrechtbank van de plaats waar de werkgever gevestigd is.
Het vonnis beveelt ambtshalve de vervanging van de betrokken stukken.
De opheffing van de nietigheid heeft slechts uitwerking vanaf de dag van de vervanging voor geschreven stukken vanaf de dag van de indiening van de vervangende stukken bij de griffie van de arbeidsrechtbank.
De nietigverklaring kan geen nadeel berokkenen aan de werknemer en laat de rechten van derden onverminderd. De werkgever is aansprakelijk voor de schade veroorzaakt door zijn nietige stukken of handelingen ten nadele van de werknemer of van derden (...)"

Eiseres werkte in de exploitatiezetel van verweerster te Groot-Bijgaarden.

Deze was dus gelegen in het Nederlandse taalgebied.

[redacted] Alle door de partijen neergelegde briefwisseling tussen eiseres en verweerster die dateert van tijdens de tewerkstelling was in het Fra[redacted]ge[redacted]

Voor deze brieven diende nochtans het Nederlands gebruikt te worden, zelfs indien de werknemer Franstalig is.

De brieven die [redacted] het Frans werden opgesteld zijn dus nietig, zonder dat dit nadelig mag zijn voor eiseres. De rechtbank zal dus zonodig rekening moeten houden met de inhoud van deze brie[redacted]

De arbeidsovereenkomst is inmiddels beëindigd en eiseres heeft z[redacted] stukken waarop zij zich steu[redacted] conclusies in het Nederlands vertaald. Een volledige vertaling van de stukken is dus niet meer zinvol ge[redacted] owel de partijen als de rechtbank de stukken begrijpen en ook het arbeidsauditoraat in zijn advies de vertaling niet meer nuttig acht.

2. De aanwervings-en selectieregels die verweerster hanteert.

Verweerster en de andere vennootschappen van de [redacted] doen voor de selectie van de vele kandidaten (duizenden per jaar) blijkbaar beroep op allerhande (psychotechnische en redenerings)proeven zoals ondermeer blijkt uit de interne nota die eiseres als stuk 14 neerlegt. Deze proeven laten toe bepaalde kandidaten zonder meer te weren, zij het dat de nota vermeldt dat de [redacted] verkgever bij de beoordeling van de tests een ruime marge [redacted] nteert om te vermijden dat goede kandidaten louter op basis van de test zouden worden geëlimineerd.

Voor het [redacted] waar eiseres werkte, konden personeelsleden blijkbaar worden aangeworven zonder te slagen voo[redacted] test maar dan op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die verlengd kon worden overeenkomstig de bepalingen van artikel 10 bis §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (" Er kunnen maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder d[redacted]rie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overee[redacted]nsten twee jaar mag overschrijden.").

Voor de aanwerving op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, stelde verweerster dat er vaste regels golden.[redacted]

Zij verwijst naar[redacted]e verslagen van de ondernemin[redacted]l waarin de voorwaarden ter sprake kwamen:

1° ondernemingsraad van 18 december 2007:

« *Wie mag/moet de [redacted]est afleggen (personeelsvertegenwoordigers).*
Wie bij het [redacted]wil worden aangeworven, kan de [redacted]-test afleggen (en moet voor deze test slagen voordat een COD kan worden ondertekend).
Daarvoor moet de kandidaat [redacted]inste een diploma van middelbaar onderwijs hebben en moet hij voldoen aan de taalvereisten van de functie waarvoor hij solliciteert. »

2° ondernemingsraad van 13 maart 2008:

«- [redacted] en [redacted] test
Men kan slechts om de twee jaar deelnemen aan de [redacted]-test. Op dit moment moet men in deze test slagen om een COD te krijgen.
Alain merkt op dat bepaalde medewerkers met een [redacted], die reeds de [redacted] test hebben afgelegd – zonder succes – de [redacted] test niet opnieuw kunnen afleggen voor hun laatste [redacted] is afgelopen
Met andere woorden: deze medewerkers die graag bij [redacted] willen blijven, moeten [redacted] verlaten bij het aflopen van hun laatste [redacted] d w z aan het einde van hun tweede jaar.
Is er geen alternatief?
Philippe en Muriel raden de betrokken personen aan om hun best te blijven doen en de hoop te bewaren.
Er is sprake van om het huidige systeem voor de aanwerving, gekoppeld aan het slagen in de [redacted]-test volledig te herzien. »
[redacted]

3° ondernemingsraad van 18 november 2008:

« CBD-COD (voorwaarden)
Nieuwe regels [redacted]
De nieuwe regels worden door onze nieuwe Communication Officer, A[redacted] M[redacted], op het intranet geplaatst

a) *De voorwaarden om een COD te krijgen, zijn de volgende:*
- *diploma secundair onderwijs*
- *slagen voor de selectieprocedure van [redacted] (tests en gesprek met HR)*
- *goede evaluatie*

b) *kandidaten kunnen eventueel een CBD krijgen zonder deze procedure te doorlopen, maar voor een termijn van maximum 6 maanden.*
Een tweede CBD kan alleen door te slagen voor de [redacted]-tests.

Het betreft de testen die ook de commerciëlen niveau één bij [redacted] moeten afleggen.
Ze gaan in principe door bij [redacted] vanaf januari 2009
Opmerking:
Eén regel bestond reeds bij [redacted] (verslag OR van 18.11.2007, punt 5):
Wie mag/moet de [redacted] test afleggen (personeelsvertegenwoordigers)
Wie bij het [redacted] wil worden aangeworven, kan de [redacted]-test afleggen (en moet voor deze test slagen voordat een COD kan worden ondertekend).
Daarvoor moet de kandidaat ten minste een diploma van middelbaar onderwijs hebben en moet hij voldoen aan de taalvereisten van de functie waarvoor hij solliciteert.
Aangezien er sindsdien twee uitzonderingen zijn – die heel wat gewoel opleverden – hebben de personeelsvertegenwoordigers op [redacted]mber 2008 een voorstel aan de directie gedaan waarvan d[redacted]e voornaamste punten zijn: [redacted]
We stellen voor:

- *dat de aanwervingsregels voor [redacted] en in het bijzonder voor het verkrijgen van een COD, duidelijk worden opgesteld en meegedeeld (bijgevoegd bij het AR en na te lezen op het [redacted]-intranet)*
- *dat die regels vanaf een vastgelegde datum van toepassing zijn en voor elk nieuw personeelslid bij [redacted] gelden*
- *dat de [redacted]-werknemers voor deze datum niet aan die regels worden onderworpen MAAR dat ze een COD krijgen op basis van de beoordeling van hun werk door hun oversten en uiteraard op voorwaarde dat di[redacted] positief is.*

De directie heeft punt drie van dit voorstel verworpen aangezien het slagen voor de tests en het in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs al voorwaarden waren om in aanmerking te komen voor een COD.
Ze benadrukt nogmaals dat het strikt uitzonderlijk karakter van deze twee afwijkingen op de regels voor het verkrijgen van een COD te maken hebben met het gedrag en de prestaties van de twee betrokkenen die sterk boven het gemiddelde liggen, om niet nog eens het woord "uitzonderlijk" in de mond te moeten nemen.
Het feit dat er twee overigens goed gemotiveerde uitzonderingen zijn op de regel, is in haar ogen geen afdoende reden om de betreffende regel te wijzigen.»

Het blijkt dus dat verweerster in de praktijk had afgeweken van de regels voor wat betreft G[redacted] B[redacted] en M[redacted] P[redacted] Dit was in de periode voor de ondernemingsraad van 18 november 2008. Zo hadden overigens ook eiseres, S[redacted] N[redacted] en N[redacted] M[redacted] in afwijking van de regel, in oktober 2008 de test een tweede keer mogen afleggen en niet pas na een tussentijd van twee jaar. Bovendien had verweerster op 8 november 2008 bevestigd dat eiseres in aanmerking kwam voor een laatste hernieuwing van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 19 september 2009.
(p 14 conclusies eiseres en p 5 syntheseconclusies verweerster).

Tegenover het personeel van het [redacted] stelde verweerster het echter reeds vanaf de eerste ondernemingsraad voor alsof er vaste regels golden om te worden aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke regels op iedereen zonder onderscheid van toepassing waren.

Waar verweerster dan in de praktijk minstens twee flagrante uitzonderingen op die regels had gemaakt, werkte zij zelf in de hand dat de andere personeelsleden zich "verongelijkt" zouden voelen.

3. De klacht van eiseres.

Om de onder twee hierboven vermelde redenen, was het begrijpelijk dat eiseres, die zeer graag voor onbepaalde tijd wenste in dienst genomen te worden en die ook zeer positief geëvalueerd werd, het *onrechtvaardig* vond dat zij niet kon genieten van de vrijstelling van de tests terwijl zij van oordeel was dat zij zich in een vergelijkbare situatie bevond als de twee betrokken collega's. Er was dus zeker geen sprake van een abusieve klacht zoals verweerster beweerde.

In haar aangetekende brief van 12 november 2008 aan verweerster heeft eiseres uiteengezet waarom er volgens haar sprake was van discriminatie van werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevonden.

Deze brief vormde een klacht als bepaald in artikel 17 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna "de Antidiscriminatiewet" genoemd).
Dit artikel bepaalt immers:
"§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.
§ 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.
§ 3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :
- een met redenen omklede kla[redacted] door de [redacted] vlak van de [redacted] ng of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures,
- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het [redacted]rum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het Centrum
De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.
§ 4 Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.
Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.
§ 5 Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.
Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten
Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen
§ 6. Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.
§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen.
1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;(....)".

De brief van eiseres voldeed zowel formeel als inhoudelijk aan de wettelijke voorwaarden.

Eiseres verwees weliswaar naar 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) die inmiddels vervangen was door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Artikel 21 van de wet van 25 februari 2003 bevatte alleszins een zelfde regeling inzake bescherming tegen ontslag nadat een klacht werd ingediend met recht op een forfaitaire vergoeding als deze in hoger geciteerd artikel 17 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

In die omstandigheden diende de klacht beschouwd te worden als een klacht op basis van de op dat ogenblik geldende Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Verder roept verweerster in dat eiseres in haar klacht niet concreet vermeldde op basis van welk criterium zij meende gediscrimineerd te zijn.
De rechtbank sluit niet uit dat eiseres ervan uitging dat de wet elke vorm van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen verbood. Dit was overigens het geval in de versie van de wet van 25 februari 2003 nadat deze gedeeltelijk vernietigd was door het Arbitragehof (inmiddels omgevormd tot het Grondwettelijk Hof). Eiseres bevestigt ook in conclusies dat zij discriminatie op eender welke grond bedoelde. Zo sprak zij in haar brief van het "Centrum voor *gelijkheid van kansen*" zonder de toevoeging "en racismebestrijding".

De wet v[redacted] mei 2007 bepaalt alleszins niet als voorwaarde dat in de klacht concreet vermeld wordt op basis van welk criterium de aangeklaagde discriminatie gebeurt.

Verweerster ging er overigens in haar brief van 30 december 2008 ook zelf van uit dat eiseres *een klacht wegens discriminatie* had ingediend, zij het volgens verweerster op grond van artikel 15§6 van de wet van 10 mei 2007 (dit is de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden). Ook deze bepalingen zijn inhoudelijk nagenoeg dezelfde als de hoger geciteerde bepalingen van artikel 17 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en artikel 21 van de oude wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie.

Eiseres heeft op 16 en 23 december 2008 verzocht om opnieuw in dienst te worden genomen. In de brief van de vakorganisatie van 23 december 2008 werd verwezen naar artikel 15 van de wet van 30 juli (*lees 30 juli 1981*) tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Verweerster weigerde dit in haar brief van 30 december 2008.

De rechtbank houdt er rekening mee dat hoogstwaarschijnlijk de opeenvolgende wetswijzigingen waarbij verschillende wetten dan nog dezelfde datum dragen aan de basis lagen van de verwarring die blijkt in de briefwisseling tussen de partijen over de precieze wettelijke verwijzingen.

Hoe dan ook staat vast dat eiseres een klacht wegens discriminatie had ingediend en dat dergelijke klacht in de wet was geregeld en dat zij vervolgens had verzocht om opnieuw in dienst te worden genomen zoals eveneens in de wet was geregeld (zowel artikel 17 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 als artikel 15 van de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, die telkens voorzien in een zelfde forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon).

De rechtbank kan slechts vaststellen dat verweerster, als rechtstreeks gevolg van de klacht, de lopende arbeidsovereenkomst voortijdig heeft verbroken en bovendien beslist heeft om ook de hernieuwing van de arbeidsovereenkomst niet langer te overwegen.
De arbeidsovereenkomst liep normaal gezien pas af op 31 december 2008 en werd dus 15 dagen eerder verbroken. Bovendien had verweerster voordien bevestigd dat eiseres in aanmerking kwam voor een laatste hernieuwing van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 19 september 2009 (zie onder 2 hierboven).

Verweerster heeft zelf in haar brief van 15 december 2008 duidelijk het verband gelegd tussen het ontslag en de klacht en toont ook helemaal niet aan zij de arbeidsovereenkomst om een andere reden zou hebben verbroken. Zij schreef immers:

"*Totaal los van de grond van deze zaak betreuren wij tenslotte Uw werkwijze om druk op ons uit te oefenen, weze het via een brief van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen of weze het via een brief met gelijkaardige inhoud van de* [redacted] *op een ogenblik dat nog geen volledige duidelijkheid bestond over Uw toekomst bij ons.*

Wij kunnen inderdaad niet aanvaarden dat een medewerker, met wie een vertrouwensband tot stand was gekomen, op basis waarvan een langdurige arbeidsverhouding tot stand kon komen, op dergelijke wijze druk op ons uitoefent om uiteindelijk over te gaan tot een aanwerving. Bovenop de negatieve ondertoon die ongetwijfeld snel verspreid zou raken binnen het bedrijf, in de veronderstelling dat wij een gunstig gevolg zouden verlenen aan Uw initiatief, zal U ongetwijfeld willen begrijpen dat een arbeidsverhouding op lange termijn zeker niet tot stand kan komen op basis van enige dwang.

Gelet op al het voorgaande zien wij ons verplicht U langs deze weg te bevestigen dat wij beslist hebben onze arbeidsverhouding niet langer verder te willen zetten na vandaag
Wij zullen een opzeggingsvergoeding betalen gelijk aan het verschuldigde loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, hetzij t.e.m. 31 december 2008

Deze beslissing is het logisch gevolg van de definitieve vertrouwensbreuk die veroorzaakt werd door Uw initiatief."
(door eiseres in conclusies vrij vertaald uit de oorspronkelijke Franse tekst). Waar verweerster eiseres verweet "druk" uit te oefenen, ging het om niets anders dan de klacht vanwege eiseres en haar vakorganisatie en de kopie van die klacht aan het Centrum dat juist als wettelijke opdracht heeft in dergelijke geschillen te bemiddelen.

Anders dan verweerster stelt in conclusies, heeft zij in haar brief van 15 december 2008 wel degelijk te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst onmiddellijk en dus voor het verstrijken van de bepaalde duur verbrak.

In het C4-formulier en de loonstaat heeft verweerster het achteraf voorgesteld alsof de arbeidsovereenkomst werd verder gezet tot 31 december 2008 en het loon tot die datum werd betaald, zij het met vrijstelling van prestaties. Dit alles belet echter niet dat door de brief van 15 december 2008 verweerster de arbeidsovereenkomst op definitieve en onherroepelijke wijze had beëindigd en dat zij vervolgens in haar brief van 30 december 2008 ook geweigerd heeft om eiseres opnieuw in dienst te nemen en overigens bevestigde dat zij de arbeidsovereenkomst 15 dagen eerder had verbroken.

Ter vergelijking kan verwezen worden naar het arrest van het Hof van Cassatie van 25 november 1991 waarin beslist werd:

"(...) Dat het definitieve karakter van de opzegging bijgevolg niet uitsluit dat de partij die de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn heeft beëindigd, die tijdens die termijn nog kan be[redacted] wege[redacted]gende reden en dat de beëindiging, in voorkomend geval, voor de onder die omstandigheden ontslagen werknemer nog het recht op de in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenweg van 3 juli 1978 bepaalde vergoeding wegens willekeurige ontdanking kan doen ontstaan. (...)" (www.juridat.be)

[redacted] t feit dat de arbeidsovereenkomst van eiseres hoe dan ook kort nadien zou aflopen, belette dus niet dat verweerster deze overeenkomst[redacted] verbroken waardoor eiseres recht had op de bijzondere beschermingsvergoeding.

4. De vergoeding die eiseres vordert

Alleen reeds op basis van artikel 17§ 6 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 heeft eiseres recht op de gevorderde vergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

Het is juist zoals verweerster opmerkt dat eiseres in het motiverend gedeelte van de dagvaarding en haar conclusies de indruk wekt dat zij vooral een vergoeding vordert wegens ontslag in strijd met het verbod op discriminatie.

Daartegenover staat echter dat eiseres telkens heeft vermeld dat verweerster bij het ontslag duidelijk "de link" heeft gelegd naar de klacht wegens discriminatie (ondermeer p 36-39 van haar conclusies) en zij in het dispositief van de dagvaarding en haar conclusies aanspraak maakt op "*schadevergoeding wegens schending van de Antidiscriminatiewet en wegens schending van de Antiracismewet*", zonder dat de vordering beperkt wordt tot een vergoeding wegens discriminatie.

Eiser berekent de vergoeding correct als volgt:

(2.018,89 € x 13,92) : 12 x 6 = 14.051,47 €

5. De vordering van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding

5.1. De ontvankelijkheid

Het Centrum is een publiekrechtelijke instelling met rechtspersoonlijkheid (artikel 1 van de Wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding).

Artikel 3 van deze wet bepaalt uitdrukkelijk:

"*Het Centrum is bevoegd (...)*
5° om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de volgende wetten aanleiding kan geven :
- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; (...)
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie."

Zoals het Centrum uiteenzet in conclusies en door partijen wordt bevestigd in pleidooien zijn *eiseres alsook de werknemers N[redacted] en M[redacted] dragers van een welbepaald beschermd criterium met name een buitenlandse afstamming, een andere huidskleur en andere fysieke en genetische kenmerken dan de werknemers van Belgische origine die wel een promotie kregen zonder voorafgaande test te moeten afleggen (...)*"

Het geding tussen eiseres en verweerster, waar eiseres in de dagvaarding inriep dat zij het slachtoffer was van discriminatie vergeleken bij haar collega's G[redacted] en M[redacted], was *een rechtsgeschil waartoe elk van de beide in artikel 3 van de wet van 15 februari 1993 vermelde wetten aanleiding konden geven.*

Verweerster verwijst naar het feit dat de raad van bestuur van het Centrum op 22 april 2009 het volgende besliste:

"De Raad van Bestuur van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding beslist, bij geheime stemming, om vrijwillig tussen te komen in de zaak ingeleid door Mevrouw D[redacted] M[redacted] tegen de naamloze vennootschap [redacted] BELGIUM voor de Arbeidsrechtbank op grond van de wet van 30 juli 1981 strekkende tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden."

De raad van bestuur had dus alleszins beslist om tussen te komen in het (enige) geding dat eiseres tegen verweerster had ingesteld. Eiseres had op dat ogenblik in de dagvaarding enkel een schadevergo[redacted] wegens schending van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 gevorderd. Dit belette haar niet om later bij conclusies haar vordering tot schadevergoeding mede te steunen op een schending van de Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden gezien deze vordering hoe dan ook gesteund was op de in de dagvaarding vermelde feiten van discriminatie (vgl. artikel 807 Gerechtelijk Wetboek).

Het Centrum kon dus vrijwillig tussenkomen

5.2. De vordering tot staken

Het Centrum vordert:

- vast te stellen dat verweerster in haar selectie-en aanwervingsprocedure voor het bekomen van een contract van onbepaalde duur, discriminatie heeft gepleegd ten opzichte van eiseres op grond van haar huidskleur, haar nationale of etnische afstamming, en/of haar fysieke of genetische kenmerken.

- staking van alle verdere discriminatie op straffe van een dwangsom van 2.500 € per elke nieuwe vastgestelde overtreding.

Artikel 19 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en artikel 17 van de Antiracismewet van 30 juli 1981 bepalen dat de rechter ondermeer op verzoek van het slachtoffer of van het Centrum diegene die de discriminatie heeft gepleegd, kan veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt.
Artikel 20 van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 en artikel 18 van de Antiracismewet van [redacted] juli 1981 bepalen dat *de voorzitter van de rechtbank* ***het bestaan vaststelt van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en hij de staking ervan beveelt; de voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.***

Verweerster pleegt momenteel alleszins geen discriminatie ten overstaan van eiseres. Eiseres is sinds december 2008 bij verweerster uit dienst getreden en maakt op niets anders aanspraak dan op de vergoeding gelijk aan zes maanden loon.

Het Centrum zet in conclusies uiteen:

"Gelet op het voorgaande [redacted] aanwervings-en selectieprocedure binnen de schoot van verweerster, voor werknemers met een [redacted] willen aanspraak maken op een contract van onbepaalde duur, gekenmerkt wordt door willekeur en discriminatie.

In theorie zijn de voorwaarden om een contract van onbeperkte duur te bekomen immers tweevoudig: enerzijds in het bezit zijn van een diploma van hoger middelbaar onderwijs en anderzijds het slagen voor de zogenaamde [redacted]test. In de praktijk blijkt dat:

- *bepaalde (Belgische van Belgische origine) werknemers toch niet aan de gestelde voorwaarden moeten voldoen om een contract van onbepaalde duur te worden aangeboden;*
- *de regels omtrent deze tests, voor zover ze al bestaan, geen dergelijke uitzonderingen voorzien;*
- *aan andere werknemers (van niet-Belgische origine) dergelijke uitzonderingen niet worden toegestaan terwijl er voor het verschil in behandeling geen verantwoording wordt gegeven die voldoet aan de wettelijke voorwaarden van objectiviteit en noodzakelijkheid.*

(...)

Deze discriminerende praktijk dient te worden gestaakt en dit overeenkomstig de bepalingen van artikel 18, §1 van de Antiracismewet en artikel 20, § 1 van de Antidiscriminatiewet."

De hoger geciteerde notulen van de ondernemingsraad van 18 november 2008 lijken erop te wijzen dat verweerster zich ervan bewust was dat het bestaande systeem en in het bijzonder de uitzonderlijke behandeling van twee personeelsleden niet houdbaar was. De werkgeversvertegenwoordigers hebben de nieuwe regels duidelijk uiteengezet en deze zouden op het intranet worden geplaatst. Het blijkt niet dat verweerster deze regels sindsdien niet strikt zou toepassen en uitzonderingen zou maken die in strijd zouden zijn met een wettelijk discriminatieverbod. De email van een collega (de heer P[redacted] waarnaar eiseres verwijst betreft een situatie uit het verleden; anderzijds werd reeds op 8 november 2008 en dus voor de bewuste ondernemingsraad van 18 november 2008 nog een laatst bekende uitzondering gemaakt betreffende de hernieuwing van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van eiseres en mevrouw M[redacted] niettegenstaande zij niet geslaagd waren voor de test.

De rechtbank gaat daarom niet in op deze vorderingen van het Centrum.

5.3. De vordering tot 1 euro schadevergoeding en bekendmaking van het vonnis.

Het Centrum zet uiteen dat *"het tussenkomen in een vordering ingeleid door een persoon die slachtoffer is van discriminatie tot zijn wettelijke opdracht behoort. Dit sluit niet uit dat het Centrum in casu ook zelf een eigen schade heeft geleden, nu in het schrijven van 15 december 2008 van verweerster uitdrukkelijk wordt gesteld dat een einde wordt gesteld aan een arbeidsovereenkomst van eisende partij een beroep had gedaan op het Centrum.*

Dergelijke praktijken brengen het risico met zich mee dat personen die in dit bedrijf het slachtoffer menen te zijn van discriminatie zich niet langer durven te wenden tot het Centrum uit vrees voor ontslag waardoor de wettelijke opdracht van het Centrum in gevaar komt, hetgeen een eigen schade is.

Het Centrum beroept zich op artikel 1382 van het Burgerlijk Wetboek, en begroot zijn schade op een symbolische 1 € en vordert de publicatie van het tussen te komen vonnis in de kranten De Standaard, De Morgen, Het Nieuwsblad, Het Laatste Nieuws en De Tijd binnen de maand na de betekening van het vonnis en dit onder een dwangsom van 250 € per dag vertraging. Deze laatste publicatieverplichting moet worden gezien als een herstel in natura "

De rechtbank kan niet anders dan vaststellen dat verweerster in haar brief van 15 december 2008 ondubbelzinnig heeft gesteld dat het feit dat eiseres kopie van haar klacht had gezonden aan het Centrum voor gelijkheid van kansen (en een gelijkaardige brief door haar vakorganisatie liet sturen aan verweerster), door verweerster werd beschouwd als een ongeoorloofde wijze van druk en een reden was om de arbeidsovereenkomst voortijdig te beëindigen.

De rechtbank sluit niet uit dat de personeelsdirectie van verweerster te goeder trouw handelde en de selectie-en [redacted]nder enige vorm van discriminatie op grond van afkomst of huidskleur toepaste zoals geloofwa[redacted]dt gemaakt door de stukken die verweerster neerlegt met betrekking tot haar diversiteitsbeleid. Het is ook opmerkelijk dat eiseres zelf pas voor het eerst in conclusies heeft ingeroepen dat er discriminatie op basis van haar vreemde afkomst zou zijn geweest.

Het is mogelijk dat verweerster er eveneens ter goeder trouw van overtuigd was dat zij als werkgever naar eigen goeddunken een uitzondering op de aanwervingsregels mocht maken voor kandidaten met uitzonderlijke kwaliteiten (of bijvoorbeeld kandidaten die van een bepaalde voorspraak genieten), in de mate dat zij geen wettelijke bepalingen inzake discriminatie overtreedt. Ondermeer het feit dat eiseres en de twee andere personen van vreemde afkomst (volgens eiseres is mevrouw M[redacted] van Turks-Libanese afkomst en mevrouw N[redacted] van Rwandese afkomst), in afwijking van de regels, de tests een tweede maal mochten aflegg[redacted]nwerving zoals blijkt in het geval van mevrouw N[redacted], lijkt daarop te wijzen.

Het kan dus zijn dat verweers[redacted] goeder trouw was, bijzonder ontstemd was over het feit dat eiseres ha[redacted]eming beschuldigde van discriminatie en de onderneming aanklaagde bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

Blijft echter dat de impulsieve reactie van verweerster met een ontslag op staande voet inderdaad van aard was om eiseres en andere werknemers af te schrikken om gebruik te maken van hun recht om het Centrum in te lichten wanneer zij menen het slachtoffer van een discriminerende behandeling te zijn.
Dit ontslag maakte een fout uit gezien het in strijd was met een wettelijk ontslagverbod (artikel 17 van de Antidiscriminatiewet en artikel 15 Antiracismewet zoals hierboven besproken). Het Centrum lijdt door dit ontslag bij wijze van represaille een eigen schade doordat haar opdracht bemoeilijkt wordt

De vordering tot een schadevergoeding van 1 euro is gegrond.

Omdat de rechtbank niet uitsluit dat verweerster te goeder trouw heeft gehandeld, is er geen voldoende reden om de publicatie van het vonnis in de pers te bevelen.

OM DEZE REDENEN,

DE RECHTBANK,

Rechtdoende op tegenspraak en in eerste aanleg;

Gelet op het schriftelijk advies van Mevrouw S. SABLON, Substituut-arbeidsauditeur, neergelegd ter griffie op 5 oktober 2010.

1°- Wat betreft de hoofdvordering

Verklaart de hoofdvordering in de volgende mate gegrond:

Veroordeelt de n.v. [redacted] Belgium tot het betalen aan mevrouw D[redacted] M[redacted] van 14.051,47 € bruto, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen die aan de bevoegde instanties zouden moeten betaald worden, ten titel van wettelijke forfaitaire schadevergoeding wegens schending van de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

te vermeerderen met de moratoire interest vanaf de vraag tot reïntegratie, hetzij vanaf 23 december 2008, en met de gerechtelijke interest van de dagvaarding, hetzij vanaf 5 maart 2009.

2°- Wat betreft de tussenvordering

Verklaart de t[redacted]dering in de volgende mate gegrond:

Veroordeelt de n.v. [redacted] tot het betalen aan het Centrum van 1 € ten titel van schadevergoeding.

Veroordeelt de n.v. [redacted] Belgium tot de kosten van het geding, begroot in hoofde van Mevrouw M[redacted] op 120,14 € dagvaardingskosten en 1.100,00 € rechtsplegingsvergoeding en begroot in hoofde van het Centrum op 1.200,00 € rechtsplegingsvergoeding.

Aldus gevonnist door de 24ste kamer van de Arbeidsrechtbank van Brussel, waar zitting hielden:

C. CORBISIER, Rechter,
P. DE RUYVER, Rechter in sociale zaken - werkgever,
F. BUGGENHOUDT, Rechter in sociale zaken - werknemer,
en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 16 december 2010
alwaar aanwezig waren:

Mevrouw C. CORBISIER, Rechter,
bijgestaan door T. DUBELLOY, Griffier,

de griffier, de Rechters in sociale zaken, De Rechter,

T. DUBELLOY F. BUGGENHOUDT P. DE RUYVER C. CORBISIER