

# ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 27 JANUARI 2025

## Afdeling Hasselt

In de zaak:

INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN RACISME EN DISCRIMINATIE, KBO: 0548.895.779, 1060 BRUSSEL (SINT-GILLIS), Victor Hortaplein 40 bus 40, vertegenwoordigd door N. R. en L. P., juridisch adviseurs;

Eisende partij,

Hierna "Unia" genoemd;

Bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. Jurgen GOYVAERTS en Mr. Hanne GIELENS, advocaten te 3000 LEUVEN, die pleiten;

tegen

1. S. P. nv, KBO: (...), (...),  
vertegenwoordigd door C. C., bedrijfsjurist en K. W., Legal Manager;

Eerste verwerende partij,

Bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. Inger VERHELST, advocaat te 2600 BERCHEM (ANTWERPEN) die pleit;

Hierna "S. P." genoemd;

2. N. E.H. bv, vennootschap naar Nederlands recht; KBO: (...), met maatschappelijke zetel te (...), en Belgisch bijkantoor te (...);

Tweede verwerende partij,

Bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. Kato AERTS en Mr. Alexandra STOICA loc<sup>o</sup> Mr. Jan HOFKENS, advocaten te 2000 ANTWERPEN, die pleiten;

Hierna "N." genoemd;

## 1 Procedure

De rechtbank past volgende wetten toe:

- de wet van 15.06.1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken;
- de wet van 10.10.1967 houdend het Gerechtelijk Wetboek (Ger.W.).

De rechtbank houdt rekening met de stukken van het geding, gevoegd bij het dossier van de rechtspleging en vermeld op de inventaris ervan, behalve met de pleitnota van Unia, neergelegd op 8 januari 2025.

Op basis van artikel 747 §4 Gerechtelijk Wetboek is de rechtbank immers verplicht om conclusies die na het verstrijken van het overeengekomen tijdsverloop ter griffie worden neergelegd ambtshalve uit de debatten te weren tenzij de partijen in onderlinge overeenstemming afgeweken zijn van het overeengekomen tijdsverloop, of een partij wegens het ontdekken van een nieuw en ter zake dienend stuk of feit heeft verzocht om een nieuwe conclusietermijn ten laatste 30 dagen voor de rechtsdag in toepassing van artikel 748 §2 Gerechtelijk Wetboek.

In dit dossier heeft Unia nog een pleitnota neergelegd op 8 januari 2025, na het verstrijken van de laatste conclusietermijnen. Ter zitting vroeg de raadsman van N. de wering van dit stuk. Er ligt dus geen akkoord van de partijen voor om rekening te houden met de pleitnota. Unia heeft ook niet gevraagd om een nieuwe conclusietermijn, maar lichte integendeel toe dat zij de pleitnota had neergelegd om degelijke aanvraag te vermijden. De pleitnota, die dus werkelijkheid een conclusie is, wordt dan ook uit de debatten geweerd.

De rechtbank wijst er verder ook op dat het openbaar ministerie op 19 december 2024 meldde geen advies te zullen geven in deze zaak.

De partijen werden gehoord op de zitting van 20 januari 2025 waarna de debatten werden gesloten en de zaak in beraad werd genomen voor uitspraak.

## 3 Relevante feiten

N. E.H. bv (N. ) maakt deel uit van een internationale groep van vennootschappen die sportkledij- en schoenen ontwerpen, ontwikkelen, produceren en verkopen. In België stelt N. werknemers te werk in onder meer het logistiek centrum N. E. L. C. in Laakdal (N. E.). N. E. omvat twee distributiecentra: schoenenmagazijn E. W. en sportkledingmagazijn E. T. C.

Op de site van N. E. te Laakdal heeft HR-dienstverlener S. P. nv (S. P.) een kantoor ("inhouse afdeling") van waaruit het uitzendkrachten selecteert die voldoen aan de specifieke noden van N. E..

Van 15 juni 2020 tot 20 januari 2021 werkte F. K. via S. P. bij N. E. als magazijnmedewerker ("operations associate") op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid (st. 8 Unia). Zij werd in die periode ingezet

in sportkledingmagazijn T. C..

Na deze periode kon zij enkele maanden niet aan de slag bij N. wegens een tijdelijke werkafname als gevolg van de Covid- 19 gezondheidscrisis (st. 10 Unia).

Per brief van 26 maart 2021 meldde de Vlaamse overheid, departement Werk & Sociale Economie aan S. P. dat de aanvraag tot toekenning van een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP-premie) voor F. K. was goedgekeurd voor de periode van 01.01.2021 tot 01.01.2026 (st. 7 Unia).

Per e-mail van 16 maart 2021 meldde F. K. aan S. P. dat ze vanaf 5 april 2021 terug kon werken bij N. en dat de VOP-premie was toegekend (st. 11 Unia).

Op 29 april 2021 hernam F. K. haar werk als magazijnmedewerker bij N. via S. P. , dit keer in schoenenmagazijn W. (st. 13 en 31 Unia).

Per e-mail van 7 juni 2021 vroeg F. K. aan S. P. om overgeplaatst te worden naar T. C., waar ze voordien werkte (st.15 Unia):

"Ik werk momenteel bij W., maar ik zou graag terug willen bij C..

Ik heb bij C. 6 maanden gewerkt, daar vond ik het fijner om te werken.

Zoals jullie al weten, heb ik een VOP-premie wegens arbeidsbeperking. Bij C. was het afwisselende werk veel minder belastend voor mijn schouders. Daar kon ik veel makkelijker mijn targets halen."

Per e-mail van 9 juni 2021 antwoordde S. P. (st. 16 Unia):

"Helaas is het niet mogelijk om een wissel te maken.

Het is de bedoeling dat je overal inzetbaar bent als je bij N. tewerkgesteld bent. Wat is de reden dat je het fijner vond in T. C. ?"

Per e-mail van 15 juni 2021 antwoordde F. K. (st. 16 Unia):

"Ik voel me benadeeld in W.. Er wordt daar verwacht van mij om de doelstellingen 100% te behalen of ik word niet meer opgeroepen.

En dat terwijl ik recht heb op een VOP-premie wegens mijn arbeidsbeperking. Zoals jullie weten, dient deze premie om mijn lagere productiviteit te compenseren...

Dat is wel een beetje oneerlijk, aangezien 20% tot 40% van mijn loon gecompenseerd wordt door de Vlaamse Overheid.

Bij C. werd mijn inzet gewaardeerd. Ik werd daar niet voor niets een half jaar lang opgeroepen.

Zie bijlage voor VOP-Premie.

Ik had een aantal weken terug een email ontvangen van de overheid waarin vermeld stond dat N. een aanvraag had gedaan op deze premie.

Ik hoop dat ik met deze mail heb kunnen verduidelijken waarom ik de doelstellingen niet voor 100% kan behalen."

Op 9 juli 2021 ontving F. K. van haar ploegbaas een negatieve evaluatie, die leidde tot de niet-verlenging van haar overeenkomst van uitzendarbeid (st. 20 Unia).

Op 15 juli 2021 verstuurde F. K. per e-mail een klacht naar de VDAB en vakorganisatie ACLVB omdat zij zich gediscrimineerd voelde door de niet-verlenging van haar overeenkomst voor uitzendarbeid (st. 17 Unia).

De dossierbeheerder van ACLVB Limburg vroeg hierover advies aan Unia (stuk 21 Unia).

Per brief van 14 februari 2022 meldde Unia dat er onvoldoende informatie was om een finaal advies te formuleren en verzocht enkele vragen te beantwoorden en bijkomende stukken te bezorgen. Bij gebrek aan die informatie stelde Unia voor om via haar een gemotiveerde onderzoeksvraag te stellen aan "de Inspectie" (st. 22 Unia).

Per aangetekende brieven met ontvangstbewijzen van 30 juni 2022 stelde F. K. via haar vakorganisatie S. P., N. E. en N. in gebreke voor discriminatie op basis van handicap, afkomst en het weigeren van redelijke aanpassingen, en vorderde drie schadevergoedingen van telkens zes maanden loon (st. 23, 24, 25, 26 Unia)

S. P. betwistte de inhoud van de ingebrekestelling per brief van 15 juli 2022 (st. 27 Unia; st. 3 S. P. )

Op 25 augustus 2022 legt F. K. klacht neer tegen S. P. bij de arbeidsinspectie (algemene directie Toezicht op de sociale wetten) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (st. 29 Unia).

Op 4 oktober 2022 bezochten twee leden van de arbeidsinspectie het inhouse kantoor van S. P. en N. E.. Op 6 oktober 2022 bezochten zij N. E. C.t en ondervroegen enkele werknemers en leidinggevenden van F. K.. Zij concludeerden: "Er werd nooit rekening gehouden met de VOP-premie van de Vlaamse overheid. Bij N. was niemand op de hoogte van de premie. F. K. diende dezelfde doelstellingen te halen als alle andere werknemers en werd hierop beoordeeld. Ze werkte volgens de coaches bij N. W. te traag. De coach bij N. C. die wel een positieve beoordeling gaf verklaarde ook dat ze trager werkte dan andere werknemers. Volgens hem werkte ze echter wel nog op een aanvaardbaar tempo. Bij N. W. waren ze van mening dat ze 50% trager werkte dan gemiddeld." (st. 14 Unia).

Op 13 juni 2023 dagvaardde F. K. zowel S. P. als N. voor deze rechtbank om betaling te krijgen van de drie forfaitaire schadevergoedingen vermeld in haar ingebrekestellingen van 30 juni 2022 (st. 28 Unia) (AR 23/632/A). Deze zaak is op de inleidingszitting van 5 september 2024 naar de bijzondere rol verzonden(st. 30 Unia).

Op 19 maart 2024 heeft Unia een verzoekschrift neergelegd ter bescherming van slachtoffers van de discriminatie op grond van handicap bij N. en S. P., met de casus van F. K. als voorbeeld.

#### 4 Vorderingen en verweer

De partijen hebben de volgende vorderingen en verweermiddelen geformuleerd in hun syntheseconclusies.

##### 4.1. Vordering van Unia

Unia vordert in haar syntheseconclusie van 28 oktober 2024 in hoofdorde dat de Voorzitter van de arbeidsrechtbank:

1. de discriminaties vaststelt, met name vaststelt dat N. en S. P. , minstens de ene bij gebreke aan de andere, zich schuldig maken aan discriminatie van personen met een handicap in het kader van de arbeidsbetrekkingen, doordat zij zich schuldig maken aan discriminatie:

- op het vlak van de beslissing tot niet-aanwerving dan wel de beslissing tot niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd,
- bij de evaluatie van de arbeid,

- bij de beslissing tot beëindiging van de samenwerking,
- door het feit dat zij weigeren om de redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap,
- door het feit dat zij de overheidssubsidies die zij ontvangen om de redelijke aanpassingen te treffen niet hiervoor aanwenden.

2. de staking van de discriminaties beveelt, en dus N. en S. P. verbiedt om criteria te hanteren verbonden aan handicap in het kader van de arbeidsbetrekkingen, en oplegt om de redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap en overheidssubsidies voor redelijke aanpassingen effectief en correct aan te wenden voor dat doel, en positieve maatregelen oplegt:

a. Inzake het activity tracking systeem bij N. E. , oplegt aan N. om:

- het gebruik ervan te staken binnen 30 kalenderdagen na mededeling van het vonnis door de griffie;
- de technologie ervan aan te passen dan wel adequate begeleidende maatregelen te nemen opdat elke persoon met een handicap daadwerkelijk kan genieten van relevante redelijke aanpassingen;
- de technologie ervan aan te passen of adequate begeleidende maatregelen te nemen opdat geen persoon met een handicap nog geconfronteerd zou worden met een voor hem nadelige evaluatie waarbij geen rekening is gehouden met de beperkingen bij de uitvoering van de arbeid;
- het gebruik slechts te hervatten nadat deze organisatorische en/of technologische aanpassingen zijn doorgevoerd en mits dit op de ondernemingsraad van N. E. toegelicht is, en het bewijs hiervan per aangetekende post aan Unia is bezorgd.

b. Staking van elke vorm van automatische besluitvorming bij N. E. zonder betekenisvolle menselijke tussenkomst die de groep van personen met een handicap bijzonder kan benadelen in vergelijking met de groep van personen zonder handicap, binnen 30 kalenderdagen na mededeling van het vonnis door de griffie;

c. Aanpassing van de werking van het inhouse kantoor van S. P. bij N. E. binnen 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie en een opleiding van minstens één halve dag van de werknemers te houden, opdat:

- haar aangestelden zich in de toekomst ervan zouden vergewissen dat er geen uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld van gebruikers die geen specifieke welzijnsmaatregelen in acht nemen, aangepast aan de handicap van de uitzendkracht (o.a. het verstrekken van een correcte en volledige en actuele werkpostfiche zodat de uitzendkracht met een handicap de impact van de handicap op het werk en vice versa correct kan inschatten);
- haar aangestelden erop toezien dat de wetgeving omtrent de redelijke aanpassingen correct wordt toegepast;
- alle bijzondere communicaties aan de gebruiker die specifiek betrekking hebben op de handicap/redelijke aanpassingen correct en doeltreffend gebeuren en er gecontroleerd wordt dat die informatie binnen de gebruiker correct doorstroomt naar de leidinggevenden die in contact komen met de uitzendkracht.

d. Aanpassing van de interne organisatie van N. E. binnen 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie de interne organisatie aan te passen, opdat:

- haar aangestelden zich er in de toekomst van bewust zijn wanneer een werknemer een handicap heeft;
- alle bijzondere communicaties met de gebruiker die specifiek betrekking hebben op de handicap/redelijke aanpassingen correct en doeltreffend gebeuren en gecontroleerd wordt dat die informatie correct doorstroomt naar de leidinggevenden die in contact komen met de werknemer;

- de leidinggeevenden op de hoogte zijn van het interne aanspreekpunt bij vragen over de samenwerking met een persoon met een handicap.

e. Bewustmaking van de leidinggeevenden van N. E. door hen binnen 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie een interne nota te bezorgen tegen ontvangstbevestiging, in het Nederlands, met een heldere en pertinente uiteenzetting over de houding die zij moeten aannemen ten overstaan van een persoon met een handicap in het team en door N. E. op te leggen deze nota in de toekomst tegen ontvangstbevestiging te overhandigen aan elke nieuwe leidinggevende uiterlijk op de eerste werkdag van indiensttreding als of promotie tot leidinggevende;

f. Aanpassing van de website van N. E. binnen 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie zodat alle informatie over de samenwerking van de N. groep met personen met een handicap in het leader van een arbeidsbetrekking in het Vlaamse Gewest, België, in het Nederlands ter beschikking is gesteld en dat contactpunten of -personen aanspreekbaar zijn in het Nederlands.

g. Verbod voor N. en S. P. om het sluiten van enige overeenkomst met een persoon die slachtoffer stelt te zijn van discriminatie te verbinden aan enige voorwaarde die een invloed heeft of zou kunnen hebben op de verhouding en de communicatie van deze persoon ten aanzien van Unia of enige andere belangenvereniging.

3. De ondernemings-cao van N. E. dd. 2 maart 2023 nietig verklaart wegens strijdigheid met de Antidiscriminatiewet, of in ondergeschikte orde, de voorwaarde vermeld onder artikel 1, nl. "Om een eindevaluatie te krijgen, is een activiteitsgraad van 65% een voorwaarde" nietig te verklaren wegens de strijdigheid ervan met de Antidiscriminatiewet.

4. N. en S. P. veroordeelt een dwangsom te betalen aan Unia van 500 euro bij elke niet-naleving van enig stakingsbevel, c.q. nieuwe overtreding op een verbod, per dag dat de niet-naleving c.q. overtreding voortduurt, vanaf de betekening van vonnis in toepassing van artikel 19 van de Antidiscriminatiewet;

5. De aanplakking beveelt van het vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis, gedurende één maand in de lokalen en werkplaatsen van N. en S. P. op een plaats die goed zichtbaar en toegankelijk is voor de medewerkers, bestuursleden en bezoekers met weglating van de persoonsgegevens van F. K. en de betrokken werknemers en/of N. en S. P. te bevelen om een samenvatting van de beslissing bekend te maken in drie regionale kranten (regio Hasselt), met weglating van de persoonsgegevens van F. K. en te zeggen voor recht dat Unia hiervoor het nodige dient te doen, waarbij alle kosten ten laste worden gelegd van N. en S. P. , onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering, in toepassing van artikel 20 §3 Antidiscriminatiewet,

6. N. en S. P. veroordeelt tot betaling van de gerechtskosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van Unia begroot op 14.000 euro, en de kosten van neerlegging van de conclusie (24 euro).

Unia vordert in haar syntheseconclusie van 28 oktober 2024 in ondergeschikte orde alvorens recht te doen, dat de voorzitter het getuigenverhoor beveelt van de volgende personen, om de ten laste gelegde feiten aan te nemen als feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van handicap kunnen doen vermoeden:

- N. R.
- J. W.
- K. M.
- R. T.

4.2. Verweer van S. P.

S. P. vordert in haar syntheseconclusie van 16 december 2024 in hoofdorde;

- de vorderingen van Unia onontvankelijk minstens ongegrond te verklaren;
- het verzoek tot staking en het publicatieverzoek af te wijzen;
- Unia te veroordelen tot betaling van kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, vastgesteld op 1.800 euro;
- Als Unia in het gelijk wordt gesteld de rechtsplegingsvergoeding te herleiden tot het basisbedrag van 1.800 euro.

In ondergeschikte orde vordert S. P. om het verzoek om alvorens recht te doen, de getuigen N. R., J. W., K. M. en R. T. onder ede te verhoren, af te wijzen.

#### 4.3. Verweer van N. E.H. bv

N. vordert in haar syntheseconclusie van 16 december 2024 in hoofdorde;

- De vorderingen van Unia onontvankelijk te verklaren;
- Unia verwijzen in de kosten van de procedure, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.800,00 euro.

N. vordert voorts in ondergeschikte orde om

- Het verzoek tot getuigenverhoor van Unia af te wijzen;
- De vorderingen van Unia ongegrond te verklaren;
- Unia verwijzen in de kosten van de procedure, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.800,00 euro.

En tenslotte in uiterst ondergeschikte orde om:

- Alvorens recht te doen, als het getuigenverhoor wordt toegekend, toe te staan dat N. een lijst bijbrengt met getuigen die kunnen worden verhoord met het oog op de bespreking van de aantijgingen van Unia jegens N. ;
- De stakingsvorderingen van Unia wegens discriminatie op grond van handicap en gezondheidstoestand, waaronder het opleggen van positieve maatregelen en dwangsommen en de aanplakking en publicatie van het vonnis ongegrond te verklaren, minstens te herleiden;
- De gerechtskosten om te staan in functie van de geschilpunten waar de partijen in het gelijk dan wel in het ongelijk worden gesteld en minstens het basisbedrag van 1.800 euro aan te houden.

## 5 Beoordeling

Unia heeft een vordering tot staking van een discriminatie ingesteld op grond van artikel 20 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (de Antidiscriminatiewet), juncto artikel 587 bis, 2° Gerechtelijk Wetboek.

Tussen de partijen bestaat betwisting over de ontvankelijkheid van de vordering, het bestaan van de aangevoerde discriminatie en de gevraagde stakings- en positieve maatregelen.

### 5.1 Ontvankelijkheid van de vordering

Volgens N. en S. P. is de vordering van Unia onontvankelijk omdat Unia geen schriftelijke instemming kan voorleggen van F. K., het geïdentificeerd slachtoffer van de aangevoerde discriminatie, hoewel die instemming nodig is op basis van artikel 31 van de Antidiscriminatiewet.

Unia voert aan dat haar vordering wel degelijk ontvankelijk is en zij geen instemming moet bewijzen omdat zij (ook) optreedt voor een ongedefinieerde groep van niet-geïdentificeerde slachtoffers.

• Artikel 31 § 1 Antidiscriminatiewet : onderscheid tussen twee gevallen

Artikel 31 § 1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt: "Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het Centrum en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers hebben gekregen."

Uit deze bepaling blijkt dat Unia ("het Centrum") kan optreden in rechte in twee gevallen waarop verschillende voorwaarden van toepassing zijn:

1. Als de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon treft: In dat geval moet Unia aantonen dat deze persoon instemt, met haar optreden in rechte;
2. Als de discriminatie ongeïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen treft. Een bewijs van instemming is dan niet vereist (want per definitie onmogelijk te verkrijgen).

Over dit onderscheid werd in de parlementaire voorbereiding bij de Antidiscriminatiewet het volgende vermeld:

"Vooraf is een precisering nodig: de instemming van het slachtoffer is slechts vereist wanneer die een «geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon» is. A contrario is geen instemming vereist wanneer het gaat om een gedrag dat een ongedefinieerd aantal personen treft.

Indien het geïdentificeerd slachtoffer in de volstrekte onmogelijkheid verkeert zijn instemming te geven (bijvoorbeeld wegens overmacht), kan men niet anders dan besluiten dat het recht van de institutionele actoren om een vordering in te stellen —Centrum en Instituut— en van de belangengroeperingen niet kan worden uitgeoefend. Toch moet eraan worden herinnerd dat de voorliggende wetsontwerpen eveneens een vorderingsrecht geven aan het openbaar ministerie en het arbeidsauditoraat, in burgerlijke en in strafzaken, en dat dit vorderingsrecht geenszins de instemming van het slachtoffer vereist."<sup>1</sup>

Het bestaan van het onderscheid is ook bevestigd in de parlementaire voorbereiding bij de recente wijziging van artikel 31 van de Antidiscriminatiewet, waarin tevens werd verwezen naar Europese en Belgische rechtspraak:

"Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft evenwel verduidelijkt dat een staat organen of rechtspersonen kan machtigen om gerechtelijke of administratieve procedures in te leiden "zonder dat zij namens een bepaalde klager optreden of zonder dat er een identificeerbare klager is" (HJEU, 10 juli 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma F. NV, C-54/07, punt 27). De Belgische wet wordt als dusdanig geïnterpreteerd. Het Hof van Cassatie heeft eveneens verduidelijkt dat de vordering van een gelijkheidsorgaan of een belangenvereniging ontvankelijk is zonder dat zij de instemming van een geïdentificeerd slachtoffer hoeft te vragen wanneer de discriminatie betrekking heeft op een onbepaald aantal personen (Cass. (ide k.), 11 juni 2018, R.G. 5.15.0072.N, Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme/H.H)"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Verslag namens de Commissie voor de Justitie, Kamer 2006-2007, 19 maart 2007, nr. 51 2720/009, 47.

<sup>2</sup> Wetsontwerp houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen', Kamer 2022-2023, 15 mei 2023, nr. 55 - 3366/001, 15.

Ook de partijen putten in hun conclusies argumenten uit de geciteerde arresten van het Europees Hof van Justitie van 10 juli 2008 en van het Hof van Cassatie van 11 juni 2018.

- Arrest van het Hof van Justitie van 10 juli 2008

in het geciteerde arrest van 10 juli 2008<sup>3</sup> sprak het Europees Hof van Justitie zich uit over prejudiciële vragen, gesteld door het arbeidshof te Brussel in het leader van een geding tussen Unia<sup>4</sup> en de Firma F. NV, gespecialiseerd in de verkoop en de installatie van kantel- en sectionale poorten.

Unia had de voorzitter van de Brusselse arbeidsrechtbank verzocht om de staking te bevelen van het discriminerend aanwervingsbeleid van F. NV, dat volgens Unia bleek uit de publieke verklaringen van haar directeur in de krant en op tv dat zijn onderneming geen allochtone monteurs in dienst kon nemen omdat de klanten hen niet in huis wilden. De voorzitter had het verzoek afgewezen met als motief dat Unia niet had aangetoond dat iemand zich voor een betrekking had aangemeld en was geweigerd op grond van zijn etnische afstamming.

In hoger beroep stelde het arbeidshof een aantal prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie.

Het Hof van Justitie verduidelijkte dat de publieke verklaring van de werkgever dat hij geen allochtone monteurs in dienst zou nemen, directe discriminatie vormde in de zin van richtlijn 2000/43/EG<sup>5</sup>. Dergelijke verklaringen kunnen immers voor bepaalde kandidaten een ernstige reden zijn om niet te solliciteren en vormen dus een beletsel voor hun toegang tot de arbeidsmarkt. Die directe discriminatie kan bestaan zonder dat er een klager wordt geïdentificeerd die beweert het slachtoffer van de discriminatie te zijn geweest. Dit stond echter los van de vraag naar de rechtsmiddelen om de discriminatie te doen vaststellen en bestraffen. De richtlijn legde enkel op dat die rechtsmiddelen moesten openstaan voor de personen die zich benadeeld achtten door een discriminatie, maar lidstaten konden verder gaan en verenigingen of organen die hiervoor waren opgericht ook het recht verlenen om procedures in te stellen zonder dat zij namens een bepaalde klager optraden, of zonder dat er een identificeerbare klager was. De nationale rechter moest beoordelen of zijn wetgeving die mogelijkheid bood.

In zijn eindarrest van 28 augustus 2009<sup>6</sup> beval het arbeidshof van Brussel uiteindelijk de staking van het discriminatoir aanwervingsbeleid van F. en de publicatie van het arrest. Impliciet erkende het hof hiermee het recht van Unia om op basis van artikel 31 van de Antidiscriminatiewet, bij gebrek aan geïdentificeerd slachtoffer, op te treden namens een collectiviteit van ongeïdentificeerde slachtoffers.

- Arrest van het Hof van Cassatie van 11 juni 2018

In het geciteerde arrest van 11 juni 2018<sup>7</sup> sprak het Hof van Cassatie zich uit naar aanleiding van een geding tussen Unia en de firma Z., een werkgever die op de VDAB website en in kranten personeelsadvertenties had geplaatst waarin werknemers werden gevraagd die aan specifieke leeftijdsvereisten moesten voldoen, namelijk

---

<sup>3</sup> H.v.J. (2e k.) nr. C-54/07, 10 juli 2008 (Feryn), CML Rev. 2010 (weergave KRAUSE, R.), afl. 3, 917 en <http://www.kluwerlawonline.com/> (9 juli 2010), noot KRAUSE, R.; Juristenkrant 2008 (weergave DEBEL, R.), afl. 173, 3; <http://curia.europa.eu> (16 juli 2008); JDE 2008 (samenvatting), afl. 151, 224; Pb C 30 augustus 2008 (dispositief), afl. 223, 11 en <http://eur-lex.europa.eu> (1 september 2008); Rec.CJCE 2008, afl. 7 (A), I, 5187, concl. POIARES MADURO, M.; Soc.Kron. 2009 (samenvatting), afl. 2, 118, noot MARKEY, L.; T.Vreemd. 2008 (weergave VERSCHUEREN, H.), afl. 4, 291

<sup>4</sup> Toen nog aangeduid als "het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

<sup>5</sup> Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, PB L 180, 22

<sup>6</sup> Arbh. BrusSél 28 augustus 2009, N-20090828)1 {KG 292), <https://www.stradaleX.com/h1/s1/src/pu/bl/iur/be/document/ArbeidsH/N-20090828-1>

<sup>7</sup> Cass. 11 juni 2018, <https://juportal.be> (30 juli 2018); RW 2018-19 (samenvatting), aff 35, 1377 en <http://www.rwle/> (20 Mei '2019), noot -; RW 2018-19, afl. 41, 1629 en <http://vww.riv.be/> (2 juli 2019), concl. GENICOT, J.; Soc.Kron. 2018 (samenvatting), afl. 5-6, 249, noot JACQMAIN, J

- hoofd financiële administratie: leeftijd 25 tot 30 jaar;
- regiomanager: leeftijd vanaf 30 jaar;
- magazijnmedewerkers: leeftijd 18 tot 40 jaar;
- shopmanager: leeftijd 25 tot 40 jaar;
- verkoopster: leeftijd 18 tot 35 jaar.

Een man had gemeld aan de VDAB dat hij zich als oudere werkzoekende gediscrimineerd voelde door deze advertentie, waarna de VDAB aan Unia had gevraagd de zaak over te nemen.

Het arbeidshof van Antwerpen besliste in een arrest van 9 januari 2012 dat het niet was omdat ook andere niet-geïndividualiseerde personen mogelijk slachtoffer konden zijn van de leeftijdsdiscriminatie, dat Unia naar aanleiding van een klacht van een geïndividualiseerd slachtoffer het recht zou verworven hebben om een stakingsvordering te stellen ten voordele van een niet-identificeerbare collectiviteit. Het arbeidshof verklaarde de vordering van Unia onontvankelijk bij gebrek aan bewijs van toestemming, vermits een klacht werd geformuleerd door een geïdentificeerde natuurlijke persoon.

Het Hof van Cassatie heeft dit arrest vernietigd omdat het "niet naar recht verantwoord" was.

· Draagwijdte van artikel 31 §1 Antidiscriminatiewet in het licht van de arresten van het Hof van Justitie en het Hof van Cassatie

De beoordeling in het cassatiearrest van 11 juni 2018 in de zaak Z. is in lijn met de beoordeling in het eindarrest van het arbeidshof van Brussel in de zaak F. van 28 augustus 2009, gewezen op basis van het arrest van het Hof van Justitie van 10 juli 2008.

Publiceert een werkgever discriminerende vacatures op de publieke website van de VDAB (zaak Z.), dan treft die discriminatie per definitie een niet-identificeerbare collectiviteit van personen, namelijk alle werkzoekenden die de vacature lezen en die afzien van sollicitatie omwille van de discriminerende leeftijdsvoorwaarden, waardoor zij kansen op tewerkstelling missen die zij zonder de discriminatie wel hadden gehad.

Dit is vergelijkbaar aan het geval van een werkgever die op de openbare omroep en in nationale kranten verklaart dat hij geen allochtonen aanwerft omdat klanten die niet in huis wensen (zaak F.). Ook die publieke aankondiging werd geacht een ontradend effect te hebben op werkzoekenden van allochtone afkomst om te solliciteren bij deze firma, zo stelde het Hof van Justitie.

In beide zaken bestond er dus een ongedefinieerde collectiviteit van slachtoffers van directe discriminatie van wie de identiteit en het aantal onmogelijk te achterhalen viel. In beide gevallen is dan ook terecht geoordeeld dat Unia namens deze collectiviteit in rechte kon optreden en de staking van de discriminatie kon vorderen. Het enige verschil tussen beide zaken was dat naar aanleiding van de advertentie van de firma Z. blijkbaar één persoon zich was gaan beklagen bij de VDAB, terwijl niemand zich als slachtoffer had gemanifesteerd na de publieke verklaringen van de directeur van F.. Door aan de VDAB te melden dat hij zich als oudere persoon gediscrimineerd voelde door de leeftijdsvoorwaarden in de advertenties van Z., had de klager zich als het ware losgemaakt uit de niet-identificeerbare collectiviteit van slachtoffers, maar zoals terecht geoordeeld door het Hof van Cassatie, deed dit feit geen afbreuk aan het verder bestaan van de collectiviteit van (andere) ongeïdentificeerde slachtoffers die zich niet hadden gemanifesteerd en namens wie Unia nog altijd kon optreden zonder instemming te hoeven voorleggen.

Het enige scenario van discriminatie waarin Unia de toestemming moet kunnen voorleggen van een geïndividualiseerd slachtoffer, is dus, samengevat, dat waarin zij haar vordering louter baseert op de discriminatie van een of meer geïdentificeerde personen, die op dat moment niet ook nog andere, ongeïdentificeerde personen treft.

Samengevat:

Vorderingsrecht Unia	Minimum een geïdentificeerd slachtoffer	Geen geïdentificeerd slachtoffer
Collectiviteit van ongeïdentificeerde slachtoffers.	Unia kan optreden voor ongeïdentificeerde collectiviteit en staking vorderen, ook al geeft het individu geen toestemming.  Cfr. Cass 11 juni 2018	Unia kan optreden voor ongeïdentificeerde collectiviteit en staking vorderen. Geen toestemming nodig.  Cfr. Arbh Brussel 28 augustus 2009 na HvJ 10 juli 2008
Geen ongeïdentificeerde slachtoffers	Unia kan enkel optreden met de toestemming van geïdentificeerd(e) slachtoffer(s)	Geen slachtoffers – geen vorderingen

- Toepassing principes van artikel 31 §1 Antidiscriminatiewet op deze zaak

In deze zaak is de sleutelvraag dus wie getroffen is door de discriminatie die door Unia wordt aangeklaagd: louter een of meerdere geïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen (standpunt S. P. en N. ), of ook ongeïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen, naast F. K. (standpunt Unia)?

De rechtbank stelt vast dat Unia in haar verzoekschrift en conclusies gedetailleerd beschreven heeft wat F. K. overkomen is tijdens haar tewerkstelling bij N. via S. P. in 2020 en 2021 en waarom dit volgens Unia een discriminatie wegens handicap vormde, en op basis daarvan haar stakingsvorderingen en vorderingen tot het opleggen van positieve maatregelen gesteld heeft. In haar inleidend verzoekschrift kwalificeerde Unia F. K. als partij "tussenkomen op vordering door Unia tot gedwongen tussenkomst met eis tot bindendverklaring van het te wijzen vonnis".

Het antwoord op deze vraag is dan ook dat deze procedure werd opgestart door Unia namens of ter ondersteuning van F. K., een geïdentificeerde natuurlijke persoon, zodat de toestemming van F. K. noodzakelijk was voor de ontvankelijkheid van de vordering op grond van artikel 31 §1 Antidiscriminatiewet.

De rechtbank volgt dus niet het argument van Unia dat, hoewel de zaak van F. K. aan de basis ligt van haar vordering, zij geacht moet worden ook op te treden namens een ongedefinieerde groep ongeïdentificeerde personen, omdat uit een welbepaalde discriminatie tegenover een welbepaalde persoon afgeleid zou kunnen worden dat gelijkaardige discriminaties ook andere personen in de toekomst zouden kunnen treffen. Dat een dader van een discriminatie ten aanzien van een welbepaald individu mogelijk in de toekomst ook anderen zal discrimineren, betekent immers niet dat de aangevochten discriminatie op dat moment ook reeds ongeïdentificeerde anderen treft. Het is op het moment van het instellen van de vordering dat er al ongeïdentificeerde slachtoffers van de aangevochten discriminatie moeten bestaan opdat Unia wordt vrijgesteld van de voorwaarde om de toestemming van een of meer geïdentificeerde slachtoffers voor te leggen.

Die vrijstelling van de voorwaarde van toestemming kan op dit moment niet gegeven worden omdat er op dit moment geen groep bestaat van ongeïdentificeerde slachtoffers die zich gediscrimineerd kunnen

voeren door de feiten die Unia in deze procedure heeft aangehaald en die specifiek F. K. overkomen zijn.

Dit zou mogelijk anders zijn als N. of S. P. , net zoals de firma's F. of Z., op hun website of op een andere publieke manier zouden hebben aangekondigd dat zij werknemers met een handicap zouden evalueren zonder rekening te houden met hun arbeidsbeperking. Dergelijke verklaring zou potentiële werknemers met een handicap kunnen afschrikken om te solliciteren voor een betrekking bij N. of S. P. . Dit is niet gebeurd. Integendeel blijkt uit de stukken van beide vennootschappen dat zij een inclusief antidiscriminatiebeleid voeren dat zij op allerlei manieren publiek bekend maken, om minderheden er juist toe aan te zetten te solliciteren voor een betrekking. Kortom: de feiten aangehaald ter staving van de discriminatie in deze zaak, treffen geen ongedefinieerde groep van geïdentificeerde slachtoffers.

De conclusie hierboven blijft dus overeind: de aangehaalde discriminatie trof enkel de geïdentificeerde persoon F. K.. Om die reden had Unia dus, in toepassing van artikel 31 §1 Antidiscriminatiewet, de toestemming van F. K. nodig voor het opstarten van deze procedure (cfr scenario in het schema op rij 2, kolom 1).

Die toestemming ontbreekt. F. K. heeft op 30 augustus 2023 enkel schriftelijk toestemming gegeven aan Unia voor het inleiden van een procedure wegens discriminatie tegen een andere werkgever (st. 1 Unia) en heeft finaal zelfs uitdrukkelijk elk mandaat aan Unia ingetrokken (st. 12 N. ). F. K. heeft ervoor gekozen om zonder hulp van Unia zelf een procedure tegen S. P. en N. aanhangig te maken bij deze rechtbank, procedure die gekend is onder AR 23/632/A. Dit wordt op zich trouwens ook niet door Unia betwist.

Derhalve is de vordering van Unia onontvankelijk.

Aangezien de vordering is afgewezen als onontvankelijk, is het niet nodig om te beoordelen of er sprake was van discriminatie, noch of de gevraagde maatregelen tot staking en positieve maatregelen konden opgelegd worden.

## 5.2 Gedingkosten

Ieder eindvonnis verwijst, zelfs ambtshalve, de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van het geding (artikel 1017, eerste lid Ger.W.).

Unia wordt dan ook, als in het ongelijk gestelde partij ten aanzien van zowel S. P. als N. veroordeeld tot de kosten van het geding.

De gestelde vorderingen zijn niet in geld waardeerbaar zodat de rechtsplegingsvergoedingen vastgesteld moeten worden op het basisbedrag van 1.800 euro (artikel 3 van het Koninklijk besluit van 26 oktober 2007), zoals ook door S. P. en N. gevraagd.

## 6 Beslissing (beschikkend gedeelte)

De afdelingsvoorzitter beslist in eerste aanleg en op tegenspraak wat volgt.

De vordering van Unia is niet ontvankelijk.

Unia wordt veroordeeld tot betaling van de kosten van het geding:

- in hoofde van S. P. begroot op 1.800 euro rechtsplegingsvergoeding;
- in hoofde van N. begroot op 1.800 euro rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis is uitvoerbaar bij voorraad niettegenstaande alle verhaal en zonder borgstelling.

Dit vonnis werd gewezen en op 27 januari 2025 in openbare terechtzitting uitgesproken door:

An DREESEN, afdelingsvoorzitter in de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt, voorzitter van de kamer met bijstand van B. VANGEEL, griffier.