24/296/A

ARBEIDSRECHTBANK
TE BRUSSEL
VAN 5 MEI 2025

Kamer 2

1. INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME (UNIA), onafhankelijke openbare instelling onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, KBO nr. 0548.895.779, met maatschappelijke zetel te 1060 Sint-Gillis, Victor Hortaplein 40 bus 40

eerste eisende partij

vertegenwoordigd door mevrouw S. V., dossierbeheerder van mevrouw N. T. B. bij UNIA en bijgestaan door mr. Johan Heymans, advocaat

2. N.T.B. , RRN (…), wonende te (…)

tweede eisende partij

verschenen in persoon en bijgestaan door mr. Johan Heymans, advocaat

TEGEN:

A. B. BV, KBO nr. (…), met maatschappelijke zetel te (…)

verwerende partij

vertegenwoordigd door mr. Narcy Larsson loco mr. Christiaan Luyckx

1 Procedure

De rechtbank neemt kennis van en houdt rekening met:

- de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken
- de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek
- het geding inleidend verzoekschrift neergelegd ter griffie op 8 februari 2024
- de beschikking conform artikel 747 §2 van het Gerechtelijk Wetboek van 11 april 2024
- de conclusies en de stukken van partijen.

Deze zaak werd medegedeeld aan het Openbaar Ministerie. Met toepassing van artikel 764 Ger. W., heeft het Openbaar Ministerie bevestigd dat het niet tussenkomt in deze zaak en bijgevolg de openbare terechtzitting niet bijwoont en geen advies uitbrengt.

De verzoeningspoging op de openbare terechtzitting van 10 maart 2025 is mislukt. De partijen hebben vervolgens gepleit, waarna de rechtbank de debatten heeft gesloten en de zaak in beraad heeft genomen voor vonnis op 7 april 2025, uitspraak die werd uitgesteld naar 5 mei 2025.

2 Vordering

Bij conclusie vorderen eerste en tweede eisende partij:

· Hun vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren;
· Voor recht te zeggen dat tweede eisende partij het slachtoffer is geworden van een cumulatieve directe discriminatie op grond van haar huidskleur, wat in strijd is met de Antiracismewet, en op grond van haar leeftijd, wat in strijd is met de Antidiscriminatiewet;
· de verwerende partij, overeenkomstig artikel 18 §1 en §2, 2° en 3° Antidiscriminatiewet en artikel 15 §1 en §2, 2° en 3° Antiracismewet te veroordelen tot het betalen van de forfaitaire schadevergoeding, vastgesteld op 12 maanden brutoloon aan de tweede eisende partij;
· de verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rolrechten, dagvaardingskosten, alsook de rechtsplegingvergoeding dewelke langs de kant van de eisende partijen wordt begroot op het geïndexeerde basisbedrag van 3000, 00 euro.

Bij conclusie vordert verwerende partij:

· De vordering van eisende partijen ontvankelijk doch ongegrond te verklaren en hen daarin af te wijzen;
· Dienvolgens eisende partijen te veroordelen tot betaling van de kosten van het geding, langs de zijde van verwerende partij begroot op het geïndexeerde basisbedrag van 3.000,00 euro rechtsplegingsvergoeding;
· Te zeggen dat de rolrechten ten laste te worden gelegd van eisende partijen.

3 De feiten

Verwerende partij is een boekhoudkantoor, actief sedert 1997, en heeft in april 2022 via Actiris een vacature uitgeschreven voor een voltijdse betrekking van een assistent- boekhouder M/V/X met ervaring voor een contract van bepaalde duur.

Op 25 februari 2022 solliciteerde tweede eisende partij per e-mail voor deze vacature als volgt:

"Suite á la publication de l'offre d'emploi d'employé comptable que vous avez mise sur le site d'Actiris, je pose ma candidature pour le poste. Vous trouverez ci-joint mon CV ainsi que ma lettre de motivation. »

Vrije vertaling eisende partijen:

"Naar aanleiding van de publicatie van de vacature voor een boekhoudkundige medewerker die u op de website van Actiris hebt geplaatst, solliciteer ik naar de functie. In bijlage vindt u mijn CV en mijn motivatiebrief. »

Tweede eisende partij bezorgde aan verwerende partij tevens een kopie van haar CV en een motivatiebrief.

Diezelfde dag ontving tweede eisende partij een e-mail van verwerende partij met verzoek om de volgende bijkomende informatie te bezorgen: haar geboortedatum, haar nationaliteit en haar financiële verwachtingen. De e-mail werd verzonden vanuit het e- mailadres fiscaliste@a.be en getekend door 'EG'.

Tweede eisende partij gaf diezelfde dag per e-mail de volgende informatie door aan verwerende partij, doch zonder verder gunstig gevolg:

"Ma date de naissance: (…)
Nationalité Beige
Prétentions salariales: entre 2.000 €- 2.200 € brut par mais. (...)"

Vrije vertaling eisende partijen:
« Mijn geboortedatum: (…)
Belgische nationaliteit
Financiële verwachtingen: tussen 2.000 € - 2.200 € bruto per maand (...)"

Onder de e-mail waarin bijkomende informatie werd gevraagd aan tweede eisende partij was nog een voorgaande e-mail van diezelfde dag gevoegd met interne communicatie tussen de zaakvoerster van verwerende partij en haar fiscalist, met de volgende inhoud betreffende de kandidatuur van tweede eisende partij:
"pas trap mauvais mais noire et ou âge"

Vrije vertaling eisende partijen:
"niet zo slecht, maar zwart en oud"

Tweede eisende partij voelde zich gediscrimineerd op basis van haar huidskleur en leeftijd en contacteerde de anti-discriminatiedienst van Actiris. Brussels, die een brief verstuurde naar verwerende partij op 4 mei 2022 en als sanctie het account van verwerende partij definitief blokkeerde met vermelding van de mogelijkheden tot beroep. Door partijen werd niet medegedeeld aan de rechtbank of beroep tegen voormelde beslissing van Actiris werd aangetekend.

Tweede eisende partij contacteerde eveneens eerste eisende partij, die verwerende partij per brief van 21 juni 2022, namens tweede eisende partij, verzocht om een reactie op de klacht van de vermeende discriminatoire behandeling op basis van huidskleur en leeftijd.

Per brief van 25 juli 2022 betwistte verwerende partij dat er sprake is van discriminatie, stellende enerzijds, dat tweede eisende partij nooit zou geantwoord hebben op de door het bedrijf gestelde vragen, en anderzijds, dat zij niet racistisch is aangezien andere personen met andere roots werden aangeworven door het bedrijf.

Per brief van 22 augustus 2022 deelde eerste eisende partij aan verwerende partij mede dat de elementen, die naar voren werden geschoven, niet afdoende zijn om de discriminatoire behandeling te rechtvaardigen en werd verwerende partij uitgenodigd om de wettelijk bepaalde schadevergoeding te betalen.

Er volgde nadien nog briefwisseling tussen eerste eisende partij en de raadsman van verwerende partij, waarbij elk der partijen op zijn standpunt bleef. Eerste en tweede eisende partij zijn vervolgens de procedure opgestart via verzoekschrift, neergelegd op 8 februari 2024.

4. Materiële en territoriale bevoegdheid

Krachtens de artikelen 578, 13° en 15° van het Gerechtelijk Wetboek neemt de arbeidsrechtbank kennis van voorliggend geschil. Het geschil heeft namelijk betrekking op de arbeidsbetrekkingen en valt onder het toepassingsgebied van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna: Antidiscriminatiewet) en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden (hierna: Antiracismewet).

Overeenkomstig artikel 624, 1° van het Gerechtelijk Wetboek is de rechtbank bevoegd om voorliggend geschil te behandelen.

5 Beoordeling ten gronde

5.1 Standpunt van partijen

5.1.1

Verwerende partij stelt kort samengevat:

- dat de bewuste interne communicatie per e-mail van 25 februari 2022 waarnaar verwezen wordt niet voor tweede eisende partij was bestemd en dat de auteur ervan niet bevoegd was om verwerende partij te vertegenwoordigen;

- dat zij in al die jaren personen heeft tewerkgesteld van allerlei origine, zowel mannen als vrouwen, van verschillende leeftijden en dat, nog voor zij in deze kwestie aangesproken werd door eisende partijen omtrent de vermeende discriminatie, een mannelijke kandidaat van Kameroense afkomst heeft aangeworven, die later opgevolgd werd door een dame van Marokkaanse origine;

- dat zij uit het CV van tweede eisende partij al onmiddellijk kon afleiden dat de kandidaat van Afrikaanse origine was, dat aan de hand van de studiejaren vermeld in het CV gemakkelijk de leeftijd kon worden afgeleid ; dat zij voor de goede orde en teneinde het dossier op administratief vlak te vervolledigen naar de ontbrekende gegevens op het CV heeft gevraagd en naar de financiële verwachtingen, wat iemand die niet de intentie heeft om een sollicitatie tot enig resultaat te laten leiden, niet zou doen;

- dat de e-mail van 25 februari 2022, gevoegd onder de e-mail van diezelfde dag aan tweede eisende partij, een ongelukkige communicatie binnen het kantoor betrof, maar waarbij de informatie die daarin wordt gestuurd geen enkele rol heeft gespeeld bij de uiteindelijke beslissing in zoverre dezelfde informatie (vermelding van de huidskleur en leeftijd) op zich al als discriminatoir kan worden beschouwd.

Volgens verwerende partij is het op grond van het voorgaande duidelijk dat nergens uit blijkt dat tweede eisende partij omwille van haar origine of leeftijd niet werd weerhouden voor de vacante betrekking.

5.1.2

Eerste en tweede eisende partij volharden in hun standpunt:

- dat tweede eisende partij het slachtoffer is geworden van een cumulatieve directe discriminatie: zij werd in dezelfde context, met name tijdens de sollicitatieprocedure, door dezelfde dader, in casu verwerende partij, het slachtoffer van twee vormen van discriminatie, met name discriminatie op basis van haar zwarte huidskleur en discriminatie op basis van haar leeftijd;

- dat het als een paal boven water staat dat tweede eisende partij niet weerhouden werd voor de functie omwille van haar huidskleur en haar leeftijd en deze twee beschermde criteria aldus op een negatieve manier meespeelden in het sollicitatieproces;

- dat de discriminatoire behandeling niet gerechtvaardigd wordt op basis van de wettelijk bepaalde rechtvaardigingsgronden.

5.2 Wettelijk kader

De Antiracismewet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van raciale kenmerken, onder meer huidskleur.

De Antidiscriminatiewet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie onder meer op grond van leeftijd.
De Antiracismewet is, overeenkomstig artikel 5 §1, 5° van deze wet, van toepassing op de arbeidsbetrekkingen in de particuliere sector. Artikel 5 §2, 1° verduidelijkt dat, wat betreft de arbeidsbetrekking, de wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing is op:
"de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
· de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
· de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
· de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of benoeming. (...)"

De Antidiscriminatiewet heeft hetzelfde toepassingsgebied als de Antiracismewet, zoals blijkt uit de artikelen 5 §1, 5° en 5 §2, 1° Antidiscriminatiewet.

Beide voormelde wetten definiëren een direct onderscheid en directe discriminatie als volgt:

· Direct **onderscheid is "de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een a**nder in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria";
· Directe discriminatie is "direct onderscheid op basis van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden".

Meervoudige discriminatie wordt sinds de wet van 28 juni 2023 tot 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 mannen en vrouwen (B.S. 30 juli 2023) uitdrukkelijk erkend door de wetgever. Er is sprake van een meervoudige discriminatie indien de discriminerende behandeling voortvloeit uit meer dan één beschermd criterium.

Cumulatieve discriminatie wordt gedefinieerd als: "de situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven".

De Antiracismewet verbiedt op het vlak van de arbeidsbetrekkingen elk direct onderscheid op grond van iemands huidskleur (artikel 7, 1° juncto artikel 4, 40) tenzij dit onderscheid gerechtvaardigd wordt op

basis van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (artikel 8 §1), of tenzij het direct onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt (artikel 10) of tenzij het direct onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet (artikel 11 §1).

De Antidiscriminatiewet verbiedt op haar beurt op het vlak van de arbeidsbetrekkingen elk direct onderscheid op grond van iemands leeftijd (artikel 8, §1) tenzij dit onderscheid gerechtvaardigd wordt op basis van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (artikel 8 §1 in fine).

Voor vorderingen op grond van beide voormelde wetten heeft de wetgever, ter omzetting van de Europese richtlijnen, voorzien in een verschuiving van de bewijslast. Van zodra een persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatie, feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria (in casu huidskleur en leeftijd) kunnen doen vermoeden, dient de verwerende partij te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.

De bewijslast dat er geen sprake van discriminatie is rust dan op de verwerende partij.

De Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel oordeelde in een vonnis van 13 juni 2016 dat het een verdeling van bewijslast betreft (Arbrb. Brussel, 3de Kamer, 13 juni 2016, J,T.T., 2018, pag. 10 — 16, met noot) (vrije vertaling):

"Dit is dus een verdeling van de bewijslast (afwijkingsregime) bedoeld om een effectieve bescherming van slachtoffers te garanderen, maar die veronderstelt dat het vermeende slachtoffer een deel van de bewijslast draagt.
De klager moet dus de realiteit aantonen van de feiten waarop hij zich beroept (Cass., 18 december 2008, J.L.M.B., 2009/15, p. 677) en deze feiten moeten toelaten om het bestaan van discriminatie te laten vermoeden (Rea Brussel, Kort geding, 16 juli 2014, JT, 2015, p.20).
Inderdaad, volgens de dames F. en B.:
"Moet het ingeroepen feit leiden tot het vermoeden van discriminatie. Vermoedens zijn dus gevolgen die de wet of de magistraat trekt uit een gekend feit naar een ongekend feit (artikel 1348 B.W.). Een vermoeden heeft (dus) als uitgangspunt een gekend feit, d.w.z. een vaststaand feit, en niet louter beweerd" (F. Bouquelle en A. Fry, "Les actions en cessation en droit soda'", in Actions Orphelins en rechtsmiddelen in het sociaal recht, Lima!, Anthemis, 2012, p. 72).

Het Franstalige Arbeidshof te Brussel oordeelde in een arrest van 25 mei 2021 (Arbh. Brussel, 4de Kamer, 25 mei 2021, J.T.T., 2022, pag. 22tot 24) eveneens als volgt:

" De persoon die meent het slachtoffer te zijn van een discriminatie heeft de bewijslast van de feiten die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden. Een vermoeden heeft als vertrekpunt een bekend feit, dit is een bewezen feit en niet een feit dat enkel wordt aangevoerd."

Conform artikel 18, § 2, 2° van de Antidiscriminatiewet kan het slachtoffer in geval van discriminatie een forfaitaire vergoeding voor materiële en morele schade vorderen gelijk aan het brutoloon voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, in welk geval de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt wordt tot 3 maanden brutoloon.

De Antiracismewet bevat een spiegelbepaling met artikel 15 § 1 en §2,2°.

5.3 Toepassing concreet

5.3.1 Wat betreft de cumulatieve discriminatie op grond van huidskleur en leeftijd

De bewuste e-mail van 25 februari 2022, gevoegd onder de e-mail waarin bijkomende informatie werd gevraagd aan tweede eisende partij, en die een interne communicatie tussen de zaakvoerster van

verwerende partij en haar fiscalist betreft omtrent de kandidatuur van tweede eisende partij, is een voldoende duidelijk en bewezen feit om het bestaan te doen vermoeden dat er sprake is van discriminatie op grond van huidskleur en leeftijd.

Op grond van de verschuiving van bewijslast, zoals voorzien in de artikelen 30 en 28 van de voormelde toepasselijke wetten, komt het aan verwerende partij toe aan te tonen dat er geen sprake is van discriminatie.

Doch verwerende partij blijft ter zake in gebreke.

De discriminatoire behandeling van tweede eisende partij wordt niet gerechtvaardigd op basis van de wettelijk bepaalde rechtvaardigingsgronden.

Ten eerste, is er geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste die rechtvaardigt dat iemand met een zwarte huidskleur of iemand van 34-jarige leeftijd niet in staat zou zijn om te werken als accountant-assistent. Beide wetten specifiëren dat er slechts sprake kan zijn van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer een bepaald kenmerk, dat in casu verband houdt met de huidskleur of de leeftijd, wezenlijk en bepalend is vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit, in casu assistent-accountant, of vanwege de context waarin deze worden uitgevoerd.

Daarnaast moet de beroepsvereiste berusten op een legitieme doelstelling en evenredig zijn ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling. In het geval van tweede eisende partij, is er geen enkele indicatie dat er een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is die het onmogelijk maakt voor haar om de functie van accountant-assistent uit te voeren.

Ten tweede, is er in casu tevens geen sprake van een maatregel van positieve actie, zoals voorzien in artikel 10 antiracismewet.

Tenslotte is het onderscheid ook niet voorzien bij wet (artikel 11 §1).

De bewuste e-mail van 25 februari 2022 tussen de zaakvoerster van verwerende partij en haar fiscalist met vermelding (vrije vertaling eisende partijen): "niet zo slecht, maar zwart en oud" is duidelijk en wordt niet weerlegd door verwerende partij.

Wat betreft het argument van verwerende partij dat de e-mail niet voor tweede eisende partij was bestemd en dat de auteur ervan niet bevoegd was om het bedrijf te vertegenwoordigen, blijkt uit de door eerste en tweede eisende partij geciteerde rechtspraak dat interne e-mails, die niet bestemd waren voor de betrokkene in het kader van een sollicitatieprocedure, wel degelijk aanleiding kunnen geven tot een strafrechtelijke of burgerrechtelijke veroordeling wegens discriminatie en dergelijke interne e-mail een ontvankelijk bewijsstuk uitmaakt in discriminatiedossiers. Tweede eisende partij verwees in dit verband naar het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg Oost-Vlaanderen, afdeling Gent van 17 februari 2021, dat werd bevestigd in graad van beroep op 6 januari 2022, waarin een interne e-mail tussen de werkgever en de VDAB per abuis naar de sollicitant werd gestuurd met daarin de expliciete vermelding dat er "geen vreemdelingen" dienden te worden doorgestuurd. De werkgever werd strafrechtelijk veroordeeld wegens inbreuken op de Antiracismewet. In dezelfde zin, weerhield ook het Arbeidshof te Antwerpen in een arrest van 16 januari 2019 een schending van de Antiracismewet.

Waar verwerende partij in haar conclusie zelf stelt dat zij uit het CV van tweede eisende partij al onmiddellijk kon afleiden dat de kandidaat van Afrikaanse origine was en dat aan de hand van de studiejaren vermeld in het CV gemakkelijk de leeftijd kon worden afgeleid, is het onbegrijpelijk dat verwerende partij op deze twee punten nog bijkomende informatie is blijven vragen.

Het argument van verwerende partij dat andere personen met andere roots worden aangeworven door het bedrijf is zeer algemeen en niet afdoende om te rechtvaardigen dat de weigering om tweede eisende partij aan te werven gesteund zou zijn op andere overwegingen dan leeftijd en huidskleur.

Het argument van verwerende partij dat er, nog voor zij in deze kwestie aangesproken werd door eisende partijen omtrent de vermeende discriminatie, een mannelijke kandidaat van Kameroense afkomst werd aangeworven, die later opgevolgd werd door een dame van Marokkaanse origine, overtuigt eveneens niet:

- het voorgelegde contract van de mannelijke aangeworven kandidaat van Kameroense afkomst, is een contract van bepaalde duur voor de periode vanaf 11 mei 2022 tot en met 20 juli 2022, waarop de datum van het opstellen van het document niet is vermeld. De datum van aanwerving situeert zich bovendien een week nadat Actiris op 4 mei 2022 als sanctie definitief het account van verwerende partij had geblokkeerd;

- het voorgelegde contact van de dame van Marokkaanse origine, die voormelde mannelijk aangeworven kandidaat opvolgde, is een contract van bepaalde duur voor de periode vanaf 1 december 2022 tot en met 31 augustus 2023 en situeert zich nadat verwerende partij per brief van 21 juni 2022 door eerste eisende partij namens tweede eisende partij werd aangesproken.

Eerste eisende partij werpt overigens terecht op dat door verwerende partij geen enkele verduidelijking wordt gegeven waarom expliciet verwezen wordt naar de leeftijd en huidskleur van tweede eisende partij.

Gelet op al hetgeen voorafgaat, staat vast dat tweede eisende partij het slachtoffer is geworden van een niet-gerechtvaardigde cumulatieve directe discriminatie op grond van haar huidskleur, wat in strijd is met de toepasselijke bepalingen van de Antiracismewet, en op grond van haar leeftijd, wat in strijd is met de toepasselijke bepalingen van de Antidiscriminatiewet, en dit in het kader van de sollicitatieprocedure bij verwerende partij.

5.3.2 Wat betreft de gevorderde schadevergoeding ten belope van de brutovertoning voor 12 maanden (2 x 6 maanden)

Tweede eisende partij vordert overeenkomstig artikel 18 §1 en §2, 2° en 3° Antidiscriminatiewet en artikel 15 §1 en §2, 2° en 3° Antiracismewet de veroordeling van verwerende partij tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding, vastgesteld op 2 x 6 maanden brutoloon, hetzij in totaal 12 maanden brutoloon.

Eerste en tweede eisende partij voegen daaraan toe in conclusie dat met de wetswijziging van 28 juni 2023 de wetgever echter een opportuniteitsbeoordeling heeft toegekend aan de rechter: nieuw artikel 18 §2, 3° Antidiscriminatiewet en nieuw artikel 15 §2, 3° stellen dat indien er een schadevergoeding wordt gevorderd wegens een cumulatieve discriminatie, het de rechter is die oordeelt over de opportuniteit van de cumulatie van de forfaitaire schadevergoedingen.

Zij verwijzen evenwel naar de parlementaire voorbereidingen, waaruit volgens hen blijkt dat de wetgever het aangewezen vindt om in de regel de vergoedingen te cumuleren en dat er bij deze beoordeling bijzondere aandacht moet zijn voor de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden en de kwetsbare positie waarin de gediscrimineerde persoon zich bevindt, meer bepaald als volgt:

"De invoering van het begrip meervoudige discriminatie heeft ook een impact op het stelsel voor schadevergoeding van het slachtoffer van discriminatie. Het behoort tot de beoordelingsvrijheid van de rechter of een cumulatie van de schadevergoedingen toegepast zal worden. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden. In gevallen van meervoudige discriminatie zal het, gezien de kwetsbare situatie waarin de gediscrimineerde persoon zich kan bevinden en onverminderd de beoordelingsvrijheid van de rechter, veelal aangewezen zijn om de volledige forfaitaire schade vergoeding toe te kennen, en niet slechts de halve."

De rechtbank is van oordeel dat op deze vordering kan worden ingegaan. Verwerende partij toont overigens niet aan dat de ongunstige of nadelige behandeling ook op niet discriminerende gronden zou zijn genomen.

De schade van beide discriminaties, enerzijds op basis van huidskleur en anderzijds op basis van leeftijd, valt niet samen, doch is telkens een andere aantasting van de persoonlijke integriteit van tweede eisende partij.

Blijft de raming qua cijfers van de gevorderde schade, waarbij tweede eisende partij ter zitting van 10 maart 2025 op vraag van de rechtbank tot verduidelijking verwees naar haar e-mail van 25 februari 2022, meer bepaald de bijkomende informatie die zij aan verwerende partij gaf omtrent haar financiële verwachtingen: "tussen 2.000 € - 2.200 bruto per maand".

Tweede eisende partij argumenteert dat in casu de morele schade die dit incident heeft veroorzaakt niet te onderschatten is en verwijst dienaangaande in conclusie onder meer naar een eigen verklaring van 1 november 2023 (die niet als onpartijdig kan worden beschouwd), naar diverse getuigenverklaringen, studies en adviezen en haar indiensttreding (voltijds) vanaf 4 juli 2022 bij de Onafhankelijke Ziekenfondsen op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur vanaf 4 juli 2022 tot en met 3 oktober 2022 (zijnde ongeveer 4 en een halve maand na de sollicitatie bij verwerende partij).

Verwerende partij weerlegt dit niet.

Rekening houdende voornamelijk met het feit dat een financiële verwachting geen concreet gegeven is en het brutoloon voor de aangeworven mannelijke kandidaat van Kameroense afkomst, die volgens verwerende partij in de plaats van tweede eisende partij werd aangeworven, een vaststaand gegeven is, namelijk 1.804,00 euro bruto per maand, begroot de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding ex aequo et bona op 1.804,00 euro bruto x 6 x 2 = 21.648,00 euro bruto.

6 Kosten van het geding

Overeenkomstig artikel 1017, lid 1 van het Gerechtelijk Wetboek dient de in het ongelijk gestelde partij tot de gerechtskosten te worden veroordeeld.
Aangezien de vordering van eerste en tweede eisende partij voor het grootste deel gegrond is, is er geen reden de kosten overeenkomstig artikel 1017, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek om te slaan, wat ook niet wordt gevorderd door partijen.

Verwerende partij dient over te gaan tot betaling van de volgende kosten van het geding aan eisende partijen:

- de vergoeding voor het Fonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten bedrage van 24,00 euro

- het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding, begroot door eisende partijen op 1 x 3.000,00 euro, doch door de rechtbank bepaald op 3.139,53 euro (zoals geïndexeerd).

7 Beslissing

Rechtsprekend in eerste aanleg en op tegenspraak.

Verklaart de vordering van eerste en tweede eisende partij ontvankelijk en gegrond in de volgende mate:

Zegt voor recht dat tweede eisende partij het slachtoffer is geworden van een cumulatieve directe discriminatie op grond van haar huidskleur, wat in strijd is met de Antiracismewet, en op grond van haar leeftijd, wat in strijd is met de Antidiscriminatiewet.

Veroordeelt verwerende partij, overeenkomstig artikel 18 §1 en §2, 2° en 3° Antidiscriminatiewet en artikel 15 §1 en §2, 2° en 3° Antiracismewet tot het betalen van een forfaitaire schadevergoeding, vastgesteld op 21.648,00 euro bruto aan de tweede eisende partij.

Veroordeelt verwerende partij tot betaling van de volgende kosten van het geding aan eisende partijen:

- de vergoeding voor het Fonds voor juridische tweedelijnsbijstand ten bedrage van 24,00 euro
- het basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding, zoals begroot door eisende partijen op 1 x 3.000,00 euro , doch door de rechtbank bepaald op 3.139,53 euro (zoals geïndexeerd).

Verklaart de vordering voor het overige ongegrond.

Vonnis gewezen door:

K. DE CUYPER, plaatsvervangend rechter, voorzitter van de kamer
F. LAMONT, rechter in sociale zaken-werkgever
W. SEYNNAEVE, rechter in sociale zaken, werknemer-bediende
met bijstand van T. MATHIJS, griffier

en uitgesproken op 5 mei 2025 in openbare terechtzitting van de 2de kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel door K. DE CUYPER, plaatsvervangend rechter, voorzitter van de kamer
met bijstand van T. MATHIJS, griffier