

**ARBEIDSRECHTBANK
TE ANTWERPEN
VAN 17 MAART 2026**

In de zaak :

B. J. , RRN (...) wonende te (...);

eisende partij —tijdens de zitting vertegenwoordigd door mr. Gielens Manne, advocaat, kantoorhoudende te 3000 Leuven;

INTERFEDRAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME (UNIA), met maatschappelijke zetel gevestigd te 1060 Brussel (Sint-Gillis), Victor Hortaplein 40 B40, KBO 0548.895.779;

eisende partij —tijdens de zitting vertegenwoordigd door mr. Goyvaerts Jurgen, advocaat, kantoorhoudende te 3000 Leuven;

tegen

A.S. NV, met ondernemingsnummer (...), met maatschappelijke zetel gevestigd te (...);

verwerende partij —tijdens de zitting vertegenwoordigd door mr. De Wortelaer Pieter loco mr. De Wortelaer Joris, advocaat, kantoorhoudende te 3210 Linden;

B. BV, KBO (...), met maatschappelijke zetel gevestigd te (...);

verwerende partij —tijdens de zitting vertegenwoordigd door mr. Van Mellaert Gieljan loco mr. Tilleman Filip, advocaat, kantoorhoudende te 2180 Antwerpen.

1 Procedure

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De partijen werden gehoord tijdens de terechtzitting van 6 januari 2025.

De afdelingsauditeur, M. V. B., gaf schriftelijk advies op 21 januari 2026. A.S. nv diende een repliek in op 13 februari 2026. B. bv, Unia en J. B. legden een repliek neer op 16 februari 2026.

2. Feiten

J. B. sloot op 21 maart 2022 een raamovereenkomst met B. bv voor het leveren van diensten in onderaanneming. In de voorafgaande overwegingen omschrijft B. zichzelf en licht zij het doel van de samenwerking toe:

B. is een vennootschap actief in de IT-sector. Zij heeft verschillende klanten voor wie zij IT-projecten mag uitvoeren, waarbij profiel en ervaring van de consultants zeer bepalend zijn om een bijzondere overeenkomst toegekend te krijgen. Voor het vervullen van specifieke I.T.-bijzondere overeenkomsten en projecten, wenst B. een beroep te doen op de Onderaannemer.

Iedere keer dat een concreet project wordt gegund aan de Onderaannemer zal dit het voorwerp uitmaken van een bijzondere overeenkomst.

Nog op 21 maart 2022 sloten J. B. en B. een eerste, en meteen laatste, bijzondere overeenkomst. J. B. zou als OPS¹ Engineer van 28 maart 2022 tot en met 30 juni 2022 worden tewerkgesteld bij klant A. in Antwerpen.

A. en B. werkten al een aantal jaren samen via een raamovereenkomst voor dienstverlening. Op basis van deze overeenkomst kon A. expertise-opdrachten uitbesteden aan B., die dan geschikte consultants voorstelt.

Op 28 maart 2022 bood J. B. zich aan bij A.. Aan het onthaal kreeg hij een epilepsieaanval. De onthaalmedewerkers van A. belden de hulpdiensten en J. B. werd met een ambulance naar een nabijgelegen ziekenhuis gebracht.

Het opnameverslag van de dienst neurologie van 29 maart 2022 vermeldt het volgende:

Patiënt B. J. H. werd gehospitaliseerd op de dienst neurologie van 28/03/2022 tot 29/03/2022.

Reden van opname:

Gegeneraliseerd epileptisch insult met tongbeet en urineverlies.

in de namiddag ontslag van de dienst spoedgevallen, herpresentatie na 1 uur wegens nieuw epileptisch insult.

Op 29 maart 2022 stuurde B. de volgende e-mail aan J. B.:

Beste J.,

Ik hoop dat je ondertussen aan de beterhand bent en spoedig hersteld.

Gezien je niet kon opstarten en er niet onmiddellijk een vervanger met dezelfde kwalificaties kon worden aangeduid, heeft de overeenkomst geen aanvang kunnen nemen.

De klant is bereid gevonden om dit te aanvaarden en heeft dienvolgens de bestelling geannuleerd.

Onze excuses voor het ongemak.

Gelieve deze annulatie te bevestigen voor ontvangst aub

J. B. deed onmiddellijk de volgende melding bij Unia:

ik ben gisteren beginnen aan een ict-consultancyopdracht op de hoofdzetel van A. in Antwerpen. tijdens de presentatie en overhandiging van de laptop heb ik echter een epilepsieaanval gehad -de eerste sinds jaren- waarna mij werd gemeld dat het contract per direct werd stopgezet. Kan dit zomaar?

Hij reageerde op de e-mail van B. op 4 april 2022:

¹ OPS staat voor operations.

dag k.,
daar de mogelijkheid van een 'annulatie van de bestelling' niet in het contract opgenomen is, kan ik die ook niet aanvaarden.
iedereen kan eens een paar dagen ziek zijn, dat is geen reden tot onmiddellijke, eenzijdige verbreking van een contract.
woensdag was ik overigens terug op de been.
indien geen correcte oplossing kan afgesproken worden zal ik niet nalaten de nodige juridische stappen te ondernemen.
met vriendelijke groeten,

Op 21 april 2022 nam Unia telefonisch contact op met B. . In een e-mail van diezelfde dag bezorgde Unia volgend verslag:

U heeft ons het volgende meegedeeld:

Dhr. B. heeft twee aanvallen gehad, waarvan een op de parking van A.. NA zijn eerste aanval heeft dhr. B. zich opnieuw aangeboden, maar zou echter opnieuw een aanval hebben gehad. Er zou ook bloed zijn geweest. Hierdoor meende A. dat dhr. B. niet kan starten, omdat de contractuele verplichting mais voorzien in de raamovereenkomst niet nageleefd kan worden.

U sprak zelf van een vertrouwensbreuk vanwege A., hoewel A. hier niet noodzakelijk naar verwees. De reden van de annulatie is duidelijk, nl. de opdracht niet kunnen aanvatten. Het feit dat dhr. B. een aanval kreeg, werd gelijkgesteld met een no- show. De startdatum is heilig en niet kunnen starten, wat de reden ook mag zijn, heeft een annulatie tot gevolg.

Verder geeft u aan dat de situatie sowieso niet aangenaam is geweest voor dhr. B., en dat het niet evident zou zijn om op die manier op te starten.

Indien u aanvullingen heeft bij het verslag van ons telefonisch gesprek, dan mag u dit ons laten weten.

B. stuurde diezelfde dag nog de volgende aanvullingen:

In deze is het gewoon een feit dat wat zich heeft voorgedaan, gelijk kan gesteld worden met een niet aanvatten van de opdracht door een zelfstandig ondernemer op de gestelde datum.

Conform de afgesproken voorwaarden, werd in deze om schade voor alle betrokken partijen te voorkomen, besloten om de opdracht te beëindigen met onmiddellijke ingang wegens gebrek aan opstart.

Laat ons zeer duidelijk zijn dat noch B. noch de klant van B. enige kennis hadden van enige chronische aandoening op dat ogenblik; de feiten zoals ze zich voordeden leken duidelijk ernstig en met een onmogelijkheid voor onbepaalde duur om te opdracht aan te vatten. Op generlei wijze konden wij ook maar veronderstellen dat het om een chronische aandoening of handicap ging.

Wij zijn uiteraard zeer blij dat de Heer B., vervolgens toch zeer snel hersteld is. Maar bij gebrek aan informatie over één en ander (u zal het met ons eens zijn dat dit geen zichtbare aandoening is en de betrokkene evenmin dit aan ons diende te melden), waren wij genoodzaakt om te handelen.

ik vraag bovendien om uw specifieke aandacht voor de uitzonderlijke omstandigheden waarbij iemand tweemaal op dezelfde dag wordt weg gevoerd met de MUG als hij zich aandient om de uitvoering van een opdracht aan te vatten; zonder dat een van de betrokkenen enige indicatie of kennis had van een chronische aandoening van de Heer B.; zonder dat ons na de eerste aanval werd gemeld dat het om een epilepsie-aanval ging).

Wij betreuren het dat één en ander dus wordt herkaderd alsof B. zich zou bezondigen aan discriminatie. B. had absoluut geen kennis van enige bijzondere gezondheidstoestand van de heer B.. Br deed zich duidelijk een ernstig voorval (calamiteit) voor dat op dat ogenblik redelijkerwijze liet veronderstellen dat de opdracht voor lange duur niet zou kunnen aangevat worden door de zelfstandig ondernemer, wat

een beëindiging ai. in alle redelijkheid en op basis van de contractuele afspraken tussen partijen en in het belang van alle partijen rechtvaardigde.

Daarnaast is er als zodanig geen rechtstreeks contact of een "hiërarchisch verantwoordelijke" bij de klant; de opdracht werd toegekend door B. voor dienstverlening bij de klant van B. . U zal begrijpen dat wij de afhandeling hiervan dan ook op ons nemen.

Wij vragen hiervoor uw begrip, gezien wij de klant-relatie niet wensen te bemoeilijken, dit is onze verantwoordelijkheid.

Kan U hier voor begrip brengen aub

In een brief van 24 mei 2022 vroeg Unia of B. gereid is om schadevergoeding te betalen en structurele maatregelen te treffen ter voorkoming van discriminatie.

Unia verduidelijkte dat de eenzijdige beëindiging een direct onderscheid op grond van handicap is. B. en A. zouden dit onderscheid enkel kunnen rechtvaardigen door te bewijzen dat het niet hebben van epilepsie wezenlijk en bepalend is cm de ICT opdracht uit te voeren en door aan te tonen dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk waren.

Op 2 juni 2022 stuurde Unia een brief met dezelfde inhoud naar A..

B. reageerde in een uitgebreid gemotiveerde brief van 7 juni 2022 dat er geen sprake kan zijn van discriminatie aangezien zij niet op de hoogte was van enige chronische aandoening of handicap. Wel erkende B. dat J. B. had gevraagd om een parkeerplaats dichtbij de gebouwen van A. te krijgen. B. vermeldde in haar brief de term mindervalide parkeerplaats.

Unia en B. hadden een nieuw gesprek op 24 november 2022. Unia mailde een gespreksverslag de volgende dag. B. vulde het verslag opnieuw aan in een e-mail van 21 december 2022. De advocaat van B. meldde zijn tussenkomst met e-mail van 7 februari 2023.

Met een aangetekende brief van hun advocaat van 29 oktober 2024 stelden J. B. en Unia A. in gebreke om een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van handicap te betalen.

Op 13 december 2024 legden J. B. en Unia een tegensprekelijk verzoekschrift neer bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen.

3 Eis

J. B. en Unia vorderen:

- vast te stellen dat J. B. gediscrimineerd werd door B. en A., op grond van de criteria handicap of gezondheidstoestand;
- de staking te bevelen van elke vorm van discriminatie op grond van handicap of (vermeende) gezondheidstoestand in het kader van de arbeidsbetrekkingen;
- B. te verplichten om in haar contracten met klanten en consultants een paragraaf op te nemen rond het verbod op discriminatie en de mogelijkheid van het indienen van klachten over discriminatie;
- B. en A. te verplichten om minstens één persoon aan te duiden die de online leermodules wet en handicap zal volgen;

- B. en A. te veroordelen om, bij niet-naleving van deze stakingsbevelen, aan J. B. een dwangsom te betalen van 500 euro per nieuw vastgestelde overtreding en per dag dat de overtreding voortduurt, en dit vanaf de betekening van het vonnis;
- A. en B. te veroordelen tot de betaling van de gerechtskosten.

J. B. vordert bijkomend om A. en B. beide te veroordelen tot de betaling van:

- een forfaitaire schadevergoeding van 69.300 euro provisioneel;

- de vergoedende en gerechtelijke intresten.

Unia vordert bijkomend om binnen de 60 dagen na de uitspraak een geanonimiseerd uittreksel van het vonnis als volgt aan te plakken in de onderneming:

- op plaatsen waar het personeel gebruikelijk dienstnota's en andere personeelsinformatie consulteert;
- op onlinekanalen via dewelke de ondernemingen gewoonlijk hun medewerkers informeren;
- met verwijzing naar de website van Unia en ediv.be voor meer duiding.

B. verzoekt in hoofdorde om de eis af te wijzen, en J. B. en Unia te veroordelen tot de betaling van de gerechtskosten. Ondergeschikt vraagt zij om de schadevergoeding wegens discriminatie te beperken tot drie maanden bon.

A. vraagt in hoofdorde om de eis af te wijzen als onontvankelijk, minstens ongegrond, en J. B. en Unia te veroordelen tot de betaling van de gerechtskosten. Ondergeschikt vraagt zij om de schadevergoeding wegens discriminatie te beperken tot drie maanden loon.

4 Beoordeling

4.1 Rechtsmacht/bevoegdheid

Over de rechtsmacht en de bevoegdheid van de rechtbank bestaat geen betwisting. De rechtbank stelt geen middelen vast die zij ambtshalve moet opwerpen.

4.2 Toelaatbaarheid

A. en B. voeren samen drie middelen van ontoelaatbaarheid aan, die de rechtbank hierna zal onderzoeken.

4.2.1 Toepassingsgebied Antidiscriminatiewet²

Dit middel zal de rechtbank bespreken bij de gegrondheid.

De procespartij die aanvoert houder te zijn van een subjectief recht, heeft hoedanigheid en belang om de vordering in te stellen, ook al wordt dit recht betwist. Het onderzoek naar het bestaan of de draagwijdte van het subjectief recht dat wordt ingeroepen betreft niet de toelaatbaarheid maar de gegrondheid van de vordering.³

4.2.2 Belang bij een stakingsvordering

A. meent dat enige handeling die als discriminatoir zou kunnen worden aangemerkt, in elk geval onherroepelijk is geëindigd. Zij benadrukt dat de onderneming J. B. failliet werd verklaard en dat het faillissement op 13 december 2024 werd afgesloten. Bijkomend werpt A. op dat zij nooit een contractuele band heeft gehad met J. B..

Ook B. meent dat J. B. geen stakingsvordering kan instellen omdat de handeling voltrokken is. B. haalt verder aan dat de stakingsvordering bijna drie jaar na de feiten werd ingesteld.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank stelt op verzoek van het slachtoffer het bestaan van discriminatie vast en beveelt de staking ervan.⁴ De voorzitter van de rechtbank heeft ook de mogelijkheid om positieve

² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, kart Antidiscriminatiewet

³ Cass. 28 februari 2025, AR C.23.0482.N, <https://juportal.be/>.

⁴ Artikel 20, § 1, lid 1 Antidiscriminatiewet

maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van de Antidiscriminatiewet vormen, te voorkomen.⁵ Op vraag van het slachtoffer kent de voorzitter van de rechtbank een forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe,⁶

De Antiracismewet⁷ bevat een stakingsvordering die identiek is aan deze in de Antidiscriminatiewet.⁸ Het verslag namens de commissie voor de justitie bij die laatste wet verwijst dan ook zonder meer naar het verslag opgesteld bij de Antiracismewet.

De bevoegde minister lichtte in dat verslag terecht toe dat het begrip stakingsvordering eigenlijk te eng is.

Volgens het verslag kan het slachtoffer in het kader van de procedure bij de voorzitter verzoeken:

- vast te stellen dat er sprake is van discriminatie;
- de staking daarvan te bevelen;
- een forfaitaire schadevergoeding toe te kennen.⁹

De rechtbank moet de toelaatbaarheid en gegrondheid van elk van de vorderingen afzonderlijk beoordelen.¹⁰

De toelaatbaarheid van de eis om discriminatie vast te stellen en een schadevergoeding toe te kennen, wordt niet in vraag gesteld. De betwisting is beperkt tot de vordering tot staking in de enge zin. Deze vordering heeft de bedoeling om een einde te maken aan de discriminatie en ervoor te zorgen dat die zich in de toekomst niet meer voordoet.

Het bestaan van een belang wordt beoordeeld op het ogenblik dat de eis wordt ingesteld.¹¹ Maar de eisende partij moet tijdens de procedure over het vereiste belang blijven beschikken.

Een vordering tot staking kan worden ingesteld als de discriminatie is geëindigd, voor zover een gevaar voor herhaling bestaat.¹² Alleen wanneer een soortgelijk gevaar is uitgesloten, heeft de eiser niet het vereiste belang om die vordering in te stellen.

De rechtbank oordeelt dat het gevaar op herhaling ten aanzien van J. B. niet bestaat. Het faillissement van J. B. werd afgesloten.

In die omstandigheden zat J. B. geen nieuwe samenwerking met B. kunnen aangaan. Hij zal evenmin in het kader van een zelfstandige samenwerking kunnen worden uitgezonden naar A..

De beoordeling is anders voor Unia. Dit centrum kan in rechte optreden in de geschillen waartoe de Antidiscriminatiewet aanleiding kan geven.¹³

⁵ Artikel 20, § 1, lid 3 Antidiscriminatiewet

⁶ Artikel 20, § 2 Antidiscriminatiewet

⁷ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenophobe ingegeven daden

⁸ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Memorie van Toelichting, Pari. St. Kamer 2006-2007, DOC 51 2722/001

⁹ Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, Verslag namens de Commissie voor Justitie, Pari. St. Kamer 2006-2007, 51-2720/009, p. 43 - 44

¹⁰ Zie: Arbh. Antwerpen, afd. Antwerpen 16 januari 2019, 2017/AA/581 — 2017/AA/582, p. 18

¹¹ zie: Cass. 4 december 1989, Arr. Cass. 1989-90, 467; Cass. 4 november 1986, Arr. Cass. 1986-87, 349,

¹² Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, Verslag namens de Commissie voor Justitie, Pari. St. Kamer 2006-2007, 51-2720/009, p. 43 - 44

¹³ Artikel 29, § 1 Antidiscriminatiewet

Discriminatie is in essentie een collectief probleem van een groep die wordt benadeeld.¹⁴ Wanneer er een geïdentificeerd slachtoffer is, moet Unia wel de toestemming van het slachtoffer krijgen. Aan deze voorwaarde is voldaan.

Ook wanneer Unia optreedt met toestemming van het slachtoffer, handelt zij echter niet als gemandateerde, maar heeft zij een eigen vorderingsrecht.¹⁵ Zij handelt daarbij in het collectief belang van de maatschappij¹⁶

Het gevaar dat B. en A. in de toekomst discrimineren in het kader van arbeidsbetrekkingen kan niet objectief worden uitgesloten. Dat zou enkel het geval zijn als deze ondernemingen geen activiteit meer voeren of op definitieve wijze geen personeel meer aanwerven en tewerkstellen.¹⁷ Unia heeft bijgevolg nog wel belang bij het instellen van de stakingsvordering.

4.2.3 Algemeen discriminatieverbod strijdig met artikel 6 Gerechtelijk Wetboek

Volgens A., hierin gevolgd door B. , kan Unia geen algemeen discriminatieverbod vorderen. Dit zou in strijd zijn met het verbod voor rechters om uitspraak te doen bij wege van algemene en als regel geldende beschikking.¹⁸ De rechtbank mag volgens A. geen wettelijk verbod uit te spreken.

De rechtbank oordeelde dat Unia hoedanigheid en belang heeft om een stakingsvordering in te stellen.

Of de gevraagde staking al dan niet kan worden toegekend, betreft een beoordeling over de grond van de zaak.

4.3 Gegrondheid

4.3.1 Directe discriminatie op grond van handicap / gezondheidstoestand

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden.¹⁹ De wet is onder meer van toepassing op arbeidsbetrekkingen.²⁰

Discriminatie houdt een onderscheid in op grond van een beschermd criterium, dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van de Antidiscriminatiewet.²¹

De Antidiscriminatiewet maakt een opsplitsing tussen een direct en een indirect onderscheid:

- een direct onderscheid bestaat wanneer iemand omwille van een beschermd criterium ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.²²
- een indirect onderscheid bestaat wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een of meer beschermde criteria bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere personen.²³

¹⁴ K. GOOSSENS, "De non-discriminatie van andersvaliden", oriëntatie 2005, nr. 3, 20

¹⁵ Vgl. Vgl. P. TAELMAN, "De Stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", NJW 2004, 511.

¹⁶ Zie: G. VANDE WALLE, "Conflictafhandeling bij collectieve schade: op zoek naar herstel", Orde van de dag, afl. 54, juni 2011, 51 e.v

¹⁷ Zie: Arbh. Antwerpen, afd. Antwerpen 28 juni 2021, AR 2020/AA/417, p.15.

¹⁸ Art. 6 Ger. W,

¹⁹ Artikel 14 Antidiscriminatiewet

²⁰ Artikel 5 Antidiscriminatiewet

²¹ Artikel 4, T en 9° Antidiscriminatiewet

²² Artikel 4, 6° Antidiscriminatiewet. ". 24

²³ Artikel 4, 8° Antidiscriminatiewet

Gezondheidstoestand en handicap zijn beschermde criteria.²⁴

Met de Antidiscriminatiewet werd Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep omgezet, hierna De Richtlijn. De rechtspraak van het Hof van Justitie in verband met de Richtlijn is dus relevant voor de toepassing van de Antidiscriminatiewet.

De rechtbank onderzoekt hierna:

- of de samenwerking tussen Jean B. en B. /A. valt binnen het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet (titel A),
- of J. B. zich kan beroepen op het beschermd criterium handicap (titel B),
- of er voldoende feiten zijn die discriminatie kunnen doen vermoeden (titel C),
- of het vermoeden van discriminatie kan worden weerlegd (titel D),
- of er een rechtvaardiging kan worden gegeven voor het onderscheid (titel E).

A Toepassingsgebied Antidiscriminatiewet: arbeidsbetrekkingen versus levering goederen en diensten

Volgens A. en B. is de Antidiscriminatiewet niet van toepassing op eender welke vorm van zelfstandige samenwerking. De beroepsactiviteit moet reëel zijn en worden uitgeoefend in een duurzame relatie. Zij benadrukken dat aan deze voorwaarden niet is voldaan: de samenwerking zou volgens de overeenkomst slechts drie maanden lopen en werd nooit effectief aangevat.

De Antidiscriminatiewet is van toepassing op arbeidsbetrekkingen. Dit begrip wordt gedefinieerd als: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

De Richtlijn heeft als doel het wegnemen, om redenen van sociaal en algemeen belang, van alle op discriminatiegronden gebaseerde belemmeringen van het vermogen om door arbeid een bijdrage te leveren aan de samenleving, ongeacht de rechtsvorm waarin die arbeid wordt verricht²⁵

De begrippen van de Richtlijn, waaronder arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en beroep moeten ruim worden opgevat, rekening houdend met het doel van de Richtlijn en de fundamentele waarden die daarin worden beschermd.²⁶ De Richtlijn wil een breed scala aan beroepsactiviteiten bestrijken, waaronder de beroepsactiviteiten die door zelfstandigen worden verricht om in hm levensonderhoud te voorzien.

Het bouwer leveren van goederen of verrichten van diensten aan een of meer afnemers valt niet binnen de werkingssfeer van de Richtlijn.

Het Hof van Justitie heeft afgebakend welke beroepsactiviteit onder de werkingssfeer valt: de activiteit moet reëel zijn en worden uitgeoefend in het kader van een rechtsbetrekking die door een zekere stabiliteit wordt gekenmerkt.²⁷

²⁴ Artikel 4, 4e Antidiscriminatiewet

²⁵ HvJ 12 januari 2023, nr. C-356/21, <http://Z/curia.europa.eu>, punt 42; HvJ 2 juni 2022, 1-1K/Danmark en HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, punt 34

²⁶ HvJ 23 april 2020, C-507/18, punt 39.

²⁷ HvJ 12 januari 2023, nr. C-356/21, 12 januari 2023, <http://curia.europa.eu>

De activiteit die J. B. verrichtte bij A., valt volgens de rechtbank ander het toepassingsgebied van de richtlijn:

- J. B. en B. sloten een raamovereenkomst om samen te werken bij het vervullen van specifieke IT projecten. Deze overeenkomst werd afgesloten voor onbepaalde duur.
- J. B. en B. sloten ook een bijzondere overeenkomst voor de opdracht bij A.. Deze was evenmin vrijblijvend of eenmalig. J. B. zou van 28 maart 2022 tot en met 30 juni 2022 gedurende vijf dagen per week en acht uur per dag werken op de zetel van A..
- Het profiel en de ervaring van J. B. waren zeer bepalend voor het toekennen van het project bij A..
- J. B. heeft zich op 28 maart 2022 effectief aangeboden bij A. om het project uit te voeren. Dat hij werd afgevoerd met een ambulance, waarna de samenwerking werd beëindigd, leidt er niet toe dat de Antidiscriminatiewet plots niet meer van toepassing is.

Ook het begrip werkgever moet zeer ruim worden geïnterpreteerd.²⁸ Aangezien J. B. zijn activiteit moest uitvoeren bij A., is de wetgeving van toepassing, ook al sloten zij niet rechtstreeks een overeenkomst af met elkaar.

B Beschermd criterium handicap van toepassing?

A. en B. betwisten dat de aandoening epilepsie valt onder het begrip handicap. Volgens A. bewijst J. B. zelf dat hij niet lijdt aan een handicap, door aan te geven dat hij maar enkele malen in zijn leven een aanval heeft gehad, zodat hij geschikt blijft voor een professionele activiteit. Ook B. benadrukt dat J. B. toegeeft dat de impact van een epilepsieaanval op zijn dagelijks leven zeer beperkt is.

Het begrip handicap in de zin van de Richtlijn moet volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie worden gedefinieerd als een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.²⁹

Deze definitie is gesteund op het Verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap, dat werd goedgekeurd door de Europese Unie.³⁰

Enkel de in deze definitie vermelde elementen zijn relevant. Zo is niet van belang:

- of een ziekte kan worden genezen,
- of men geschikt is om deeltijds het werk te hervatten,³¹
- of men nog beperkt arbeid kan verrichten,³²
- of men heeft bijgedragen tot het ontstaan van zijn handicap.³³

Het al dan niet bestaan van een handicap, moet worden beoordeeld op het tijdstip van de beweerde discriminatie.³⁴

²⁸ Vgl. Cass. 24 maart 2025, RW 2025-26, afl. 16, 622

²⁹ HvJ 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, HIC Danmark; HW 18 december 2014, C-354/13, F0A; 1-1vJ 11 september 2019, C-397/18, Nobel Plastiques Ibérica; HvJ 10 februari 2022, C-485/20, HR Rail

³⁰ Besluit van de Raad van 26 november 2009 betreffende de sluiting door de Europese Gemeenschap van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, 2010/48/EG.

³¹ zie: HvJ 11 april 2013, C-335/11 en C-337/11, HIC Danmark

³² HvJ nr. C-363/12, 18 maart 2014 (2.), PT 2014, afl. 1188, 213, noot P. GOSSERIES en HvJ nr. C-354/13, 18 december 2014 (F0A), JTT 2015, afl. 1212, 113, noot G. BUSSCHAERT en JT 2015, afl. 6608, noot P. GOSSERIES

³³ HvJ 18 december 2014, C-354/13, punt 56.

³⁴ HvJ 11 juli 2006 C-13/05, Chacon & Navas, EU:C:2006:456, punt 2 ; HvJ 1. december 2016, C-395/15, Daouidi,

Bij de toetsing van het langdurige karakter van de functiebeperking van de betrokkene moet de verwijzende rechter zich baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt. Dit zijn in het bijzonder de documenten en attesten over de toestand van die persoon, die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis, en medische en wetenschappelijke gegevens.³⁵

Dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene, kan wijzen op het langdurig karakter van de beperking.

De rechtbank oordeelt dat J. B. lijdt aan een handicap.

Epilepsie is een aandoening van het centraal zenuwstelsel, die wordt gekenmerkt door het herhaald en spontaan optreden van epileptische aanvallen. Een epileptische aanval is een tijdelijke verandering van de waarneming, het gedrag of het bewustzijn. De aanval treedt op door een plotse, abnormale elektrische ontlading— een soort kortsluiting — ter hoogte van de hersenschors.³⁶

J. B. beschikt over een EU disability card. Deze kaart toont aan dat hij erkend is als persoon met een handicap.³⁷ J. B. heeft ook een parkeerkaart voor personen met een handicap.

B. is slecht geplaatst om nu het langdurig karakter van de beperking in vraag te stellen. In een e-mail aan Unia van 21 april 2022 schreef B. zelf: de feiten mals ze zich voordeden leken duidelijk ernstig en met een onmogelijkheid voor onbepaalde duur om te opdracht aan te vatten.

B. en A. wijzen op het feit dat J. B. erkent dat de belemmering kortstondig en beperkt is. Zelfs als dit zo zou zijn, volstaat dit niet: het anti-discriminatierecht geldt ook ten aanzien van personen waarvan ten onrechte wordt vermoed dat zij de beschermde kenmerken vertonen.³⁸ Uit voormeld citaat blijkt dat B. ervan uitging dat J. B. de opdracht niet meer zou kunnen aanvatten.

Bovendien is deze analyse niet correct. Terecht benadrukt het auditoraat dat epilepsie gekenmerkt wordt door het onvoorspelbare en ongeneeslijke karakter van de ziekte. Er is dus alleszins sprake van een langdurige fysieke aandoening.

Deze aandoening kan bovendien beletten dat men op een gelijke wijze zoals andere werknemers kan deelnemen aan het beroepsleven. Epilepsie wordt aangehaald als een voorbeeld van een arbeidsbeperking, namelijk een aandoening van cognitieve, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, waardoor men het moeilijk heeft om werk te vinden of een job uit te voeren.³⁹

De feiten tonen aan dat de aandoening van J. B. zorgt voor een ongelijkheid: nadat hij op zijn eerste werkdag een epilepsieaanval kreeg, werd zijn opdracht voor drie maanden onmiddellijk geannuleerd.

Zelfs als epilepsie niet zou worden aanzien als een handicap, valt dit minstens onder het beschermd criterium gezondheidstoestand.

C Vermoeden discriminatie?

³⁵ HvJ 1 december 2016, C-395/15, Daotrial, punt 57

³⁶ <https://www.uzgent.be/helipatient/zoek-een-arts-of-dienst/neurologiehandelingen-en-behandelingen/epilepsie/wat-is-epilepsie>

³⁷ <https://eudisabilitycard.be/nl>.

³⁸ J. HUYS, "Begripsomschrijving van "handicap" en aanverwante termen in het antidiscriminatierecht", Soc.Kron. 2009, nr. 2, 68, met verwijzing naar de parlementaire voorbereidingen bij de Antidiscriminatiewet

³⁹ <https://www.viaanderen.be/werken-met-een-beperking>

Om aan te tonen dat er sprake is van discriminatie, is het voldoende dat J. B. en Unia feiten aanhalen die het bestaan van een discriminatie op grond van handicap of gezondheidstoestand kunnen doen vermoeden.⁴⁰ De bewijsstandaard van de aannemelijkheid volstaat.

De rechtbank oordeelt dat het vermoeden van discriminatie op grond van handicap, dan wel gezondheidstoestand, volgt uit de chronologie:

- op 28 maart 2022 krijgt J. B. bij A. een epileptische aanval en wordt hij naar het ziekenhuis gebracht;
- op 29 maart 2022 laat B. aan J. B. weten dat A. bereid is om de bestelling te annuleren omdat hij niet kan opstarten.

De beslissing van B. en A. om de bestelling te annuleren is op het eerste gezicht ingegeven door de vaststelling dat J. B. niet beschikbaar was omwille van zijn handicap/gezondheidstoestand.

De ongunstige behandeling zou dan gebaseerd zijn op de afwezigheid, die rechtstreeks verband houdt met het beschermd criterium handicap. In dat geval zou er sprake zijn van directe discriminatie.

A. en B. leggen sterk de nadruk op het feit dat zij niet op de hoogte waren van het beschermd criterium handicap, zodat er nooit sprake kan zijn van discriminatie. Volgens de rechtbank is de kennis van de handicap niet altijd noodzakelijk om het vermoeden van discriminatie vast te stellen.

Net omdat het heel moeilijk is om aan te tonen dat de verschillende behandeling heeft plaatsgevonden en dat deze gebaseerd is op een specifiek beschermd eigenschap, is er een versoepeld bewijsregime in zaken rond discriminatie. In het Handboek over het Europese non-discriminatierecht wordt de reden hiervoor toegelicht als volgt:

De oorzaak hiervan is dat de beweegreden achter differentiële behandelingen vaak enkel in de geest van de verweerder bestaat. Bijgevolg zijn vorderingen over discriminatie meestal gebaseerd op objectieve conclusies met betrekking tot de indicatieve gedragsregel in kwestie.

Met andere woorden, de eiser moet aantonen dat de enige redelijke verklaring voor het verschil in behandeling, de beschermde eigenschap van het slachtoffer is, zoals het geslacht of ras.⁴¹

Aangezien het niet nodig is om discriminerende beweegredenen of opzet te bewijzen⁴², is het evenmin noodzakelijk om te bewijzen dat B. en A. op hoogte waren van de handicap. Het volstaat dat de handicap de enige verklaring is voor de verschillende behandeling die J. B. heeft ervaren.

D Weerlegging vermoeden van discriminatie?

Aangezien J. B. en Unia met succes een vermoeden van discriminatie aanvoeren, moeten B. en A. bewijzen dat zij niet hebben gediscrimineerd.⁴³

Een vermoeden van discriminatie kan worden weerlegd door aan te tonen:

- dat er geen ongunstige behandeling plaatsvond,
- dat de behandeling niet ongunstiger is dan de behandeling van een andere persoon,
- dat er geen oorzakelijk verband bestaat tussen de ongunstige behandeling en een beschermd criterium.

⁴⁰ Artikel 28, § 1 Antidiscriminatiewet.

⁴¹ Handboek over het Europese non-discriminatierecht, Editie 2018, 264.

⁴² Handboek over het Europese non-discriminatierecht, Editie 2018, 272; E. ELLIS en P. WATSON, "Key concepts in EU anti-discrimination law", in E. FUIS en P. WATSON (ecis.), EU Anti-Discrimination Law, Oxford, Oxford University Press, 2012, (142-179) 163-165; Z. POPOSKA, "Shift in the burden of proof - Mechanism to ensure enforcement of anti-discrimination legislation", Balkan Social Science Review 2013, Vol, 2, (133) 134 en 138

⁴³ Artikel 28, § 1 Antidiscriminatiewet

Het staat vast dat J. B. ongunstig werd behandeld: zijn overeenkomst werd op de eerste dag van de samenwerking beëindigd. De rechtbank oordeelde dat het beschermd criterium handicap geldt voor J. B..

Om het tegenbewijs te leveren moeten B. en A. dus aantonen dat, hoewel het beschermd criterium handicap van toepassing is, de getroffen maatregel Loch losstaat van dat criterium.

B. en A. proberen het vermoeden van discriminatie in de eerste plaats te weerleggen door te argumenteren dat zij iedereen op dezelfde manier hadden behandeld in deze situatie. De vergelijking van het slachtoffer met een andere persoon zou dus een neutraal resultaat opleveren,

B. verwijst naar de bepalingen van de raamovereenkomst die zij afsloot met A.. Hierin verbond ze zich ertoe om het project uit te voeren binnen de voorziene termijn. B. benadrukt dat het project bij A. een vaste opstartdatum had. De contractuele afspraken lieten niet toe om de start van het project te verschuiven. Ook A. benadrukt dat zij zich voor het annuleren van de opdracht enkel baseerde op het criterium al dan niet opstarten. Zij zou dezelfde beslissing hebben genomen voor eenieder.

De rechtbank stelt vast dat A. spreekt over het niet aanvatten van de opdracht, waarmee zij lijkt te insinueren dat bepaalde afspraken niet werden nageleefd. J. B. heeft zich wel degelijk aangeboden volgens de gemaakte afspraken.

Ook de verwijzing naar de contractuele bepalingen is niet helemaal correct. J. B. heeft in zijn e-mail aan B. van 4 april 2022 terecht gewezen op het feit dat de mogelijkheid van annulering van de bestelling niet is voorzien in het contract en dat iedereen een paar dagen ziek kan zijn.

Volgens de bijzondere overeenkomst kan B. , op verzoek van A., de bijzondere overeenkomst met J. B. onmiddellijk beëindigen als een geval van overmacht langer dan tien kalenderdagen aanhoudt. Hetzelfde geldt bij onvermogen om andere redenen om de overeenkomst correct uit te voeren.⁴⁴ J. B. heeft zich op 22 maart 2022 aangeboden om zijn opdracht uit te voeren. Door een geval van overmacht kon hij zijn werkdag niet afmaken. In dat geval kan de overeenkomst maar worden beëindigd na tien kalenderdagen.

B. verwijst nog naar de bepaling in de algemene raamovereenkomst waarin staat dat zij de bijzondere overeenkomst kan eindigen als de klant een einde stelt aan het project of als B. de samenwerking met de klant staakt om gegronde redenen. Er wordt echter niet bewezen dat het project op zich is stopgezet door A..

De rechtbank benadrukt dat contractuele bepalingen geen vrijgeleide zijn. Zo oordeelde het Hof van Justitie dat op grond van de contractvrijheid niet kan worden geweigerd om een overeenkomst te sluiten met een persoon vanwege zijn seksuele geaardheid. Dit zou aan artikel 3, lid 1, ander a), van de Richtlijn elke nuttige werking ontnemen, aangezien die bepaling juist elke discriminatie op een dergelijke grond verbiedt wat de toegang tot arbeid als zelfstandige betreft.⁴⁵ Contractuele bepalingen mogen dus nooit in strijd zijn met de Antidiscriminatiewet.

B. en A. proberen het vermoeden van discriminatie in de tweede plaats te weerleggen door te argumenteren dat de beëindiging niet kan zijn gebaseerd op een beschermd criterium, aangezien zij niet op de hoogte waren van de medische toestand.

Volgens de rechtbank blijkt uit de feiten dat B. en A. wel op de hoogte waren van de aandoening van J. B., minstens dat zij redelijkerwijze op de hoogte hadden moeten zijn:

⁴⁴ Bijzondere overeenkomst B. en J. B., p. 4, titel "Beëindiging",

⁴⁵ HvJ (2e k.) nr. C-356/21, 12 januari 2023, <http://curia.europa.eu>, punt 77

- J. B. had aan B. verzocht om een parkeerplaats dicht bij het hoofdgebouw te krijgen. Blijkbaar had J. B. meegedeeld dat hij beschikte over een parkeerkaart voor personen met een handicap, want B. vermeldde in haar brief aan Unia de term mindervalide parkeerplaats.
- Op 28 maart 2022 heeft J. B. in aanwezigheid van de onthaalmedewerkers van A. een epileptische aanval gehad. De medewerkers hebben gebeld naar de dringende medische hulpverlening, waarna J. B. werd afgevoerd met een ambulance.
- Uit de gegevens van het ziekenhuis blijkt dat de aanval overeenstemde met het beeld van een klassieke epilepsieaanval: gegeneraliseerd epileptisch insult met tongbeet en urineverlies.
- A. en B. hebben na het incident contact gehad, want op 29 maart 2022 liet B. al weten dat zij de bestelling had geannuleerd en dat A. daarmee akkoord ging.

Conclusie: B. en A. weerleggen het vermoeden van discriminatie niet.

E Rechtvaardiging discriminatie?

Een direct onderscheid op grond van handicap kan uitsluitend gerechtvaardigd worden op basis van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Daarvan kan maar sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.⁴⁶

Een direct onderscheid op basis van gezondheidstoestand kan worden verantwoord door een legitiem doel, waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.⁴⁷

B. en A. roepen niet expliciet een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste in die het onderscheid op grond van handicap kan verantwoorden.

A. haalt wel aan dat het onderscheid gerechtvaardigd is in het kader van een legitieme doelstelling. Zij verwijst naar haar wettelijke verplichtingen als systemisch relevante instelling. Zij wijst ook op het toezicht van de Nationale Bank, de Europese Centrale Bank en de FSMA, waarbij de strengste eisen op vlak van cybersecurity golden. Op A. zou de verplichting rusten om meteen te handelen als zij merkt dat een bepaalde opdracht of resultaat niet kan worden behaald.

Terecht wijzen J. B. en Unia op het feit dat A. niet bewijst dat J. B. een project op vlak van cybersecurity moest uitvoeren, waarbij hij onder grote tijdsdruk stond.

Bovendien was de overhaaste beëindiging van de samenwerking niet passend om het vooropgestelde doel te bereiken. J. B. was op 30 maart 2022 alweer beschikbaar. Het is onwaarschijnlijk dat voor die datum een vervanger is gevonden.

Alleszins was de beslissing om het project onmiddellijk stop te zetten niet proportioneel in het licht van de ingeroepen doelstelling. Niet alleen liet de overeenkomst een vertraging van tien dagen omwille van overmacht toe. Bovendien merkt J. B. zeer terecht op dat het project helemaal geen tien dagen vertraging zou hebben opgelopen, want op 30 maart 2022 was hij opnieuw in staat om te werken.

B. en A. hebben disproportioneel gehandeld door na één dag het project te beëindigen zonder even te informeren bij J. B. naar zijn toestand. B. en A. hadden contact moeten opnemen met J. B. om te informeren hoe zij hem konden ondersteunen.⁴⁸

⁴⁶ Artikel 8, § 2 Antidiscriminatiewet

⁴⁷ Artikel 7 Antidiscriminatiewet

⁴⁸ Conclusie advocaat-generaal E. Sharpston 19 oktober 2017, HW C-270/16, curia.europa.eu, nummer

De rechtbank besluit dat J. B. werd gediscrimineerd op grond van zijn handicap. Lit het dossier blijkt dat de beslissing om de samenwerking stop te zetten werd genomen na overleg tussen B. en A.. Bijgevolg schonden beide partijen het verbod op discriminatie.

4.3.2 Forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie

Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de brute beloning voor zes maanden.

Als de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn, wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brute beloning.⁴⁹

Enkel deze specifieke omstandigheden kunnen aanleiding geven tot de vermindering van de schadevergoeding. De rechtbank kan dus geen rekening houden met het argument van A. dat de opdracht maximaal 69 dagen zou hebben geduurd, zodat de schadevergoeding overdreven is. De wetgever koos bewust voor een forfaitaire schadevergoeding omdat het voor een slachtoffer moeilijk is om de werkelijk geleden morele en materiële schade te bewijzen.⁵⁰

J. B. en Unia vorderen zowel van B. als van A. een schadevergoeding van zes maanden loon. De ongunstige behandeling is echter het resultaat van een gezamenlijke beslissing van B. en A., genomen op dezelfde gronden.

Aangezien het gaat om eenzelfde discriminerende handeling, gesteund op eenzelfde beschermd kenmerk, oordeelt de rechtbank dat het volstaat om één forfaitaire schadevergoeding toe te kennen die de partijen gezamenlijk dragen. Eén schadevergoeding is doeltreffend, evenredig en voldoende afschrikkend, zoals voorgeschreven door de Richtlijn.

B. en Unia vragen om de schadevergoeding te verminderen tot drie maanden loon, omdat de beslissing ook op niet-discriminerende gronden zou zijn genomen.

Het feit dat J. B. zijn werkdag van 28 maart 2022 niet kon afmaken, is te wijten aan zijn handicap. B. en Unia hebben vervolgens overhaast beslist om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De reden van beëindiging is dus onlosmakelijk verbonden met de handicap van J. B.. Er worden geen redenen bewezen die volledig losstaan van de handicap.

Over de berekening van de vergoeding bestaat geen betwisting.

4.3.3 Staking

De bedoeling van een stakingsvordering kan zijn om, bij risico op herhaling, toekomstige discriminaties ten aanzien van andere personen te vermijden. De gevraagde bevelen moeten voldoende concreet en precies worden geformuleerd, zodat er mogelijkheid bestaat tot gedwongen tenuitvoerlegging.⁵¹

⁴⁹ 39. Artikel 18, § 2, °2 Antidiscriminatiewet

⁵⁰ Ontwerp van wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. .St. Kamer 2006-2007, 51-2722/1, 25 e.v.

⁵¹ Zie: I. VERHELST e.a., "Discriminatie op de arbeidsplaats: een stand van zaken van het Belgische anti-discriminatierecht", Oriëntatie. 2024/9, 330

De vordering van Unia om het verbod op te leggen om elke andere persoon nog te discrimineren in het kader van arbeidsbetrekkingen op grond van handicap of gezondheidstoestand en dit onder verbeurte van een dwangsom, is onvoldoende concreet en precies geformuleerd.⁵²

In tegenstelling tot wat Unia voorhoudt, kan de arbeidsrechtbank niet ambtshalve de stakingsvordering aanpassen. De eis is ongegrond.

4.3.4 Positieve injunctie

De rechter kan een positieve maatregel opleggen om de herhaling van gelijkaardige daden die in strijd zijn met Antidiscriminatiewet te voorkomen. De stakingsrechter had deze mogelijkheid altijd al, maar met de laatste wijziging van de Antidiscriminatiewet werd dit ook expliciet ingeschreven in artikel 20.

Het positief injunctierecht kan elke maatregel omvatten ter voorkoming van herhaling van het discriminerende gedrag waarop de stakingsvordering betrekking heeft, zowel wanneer de vastgestelde discriminerende handeling het gevolg is van een individuele situatie als wanneer zij het gevolg is van een structureel falen.⁵³

Unia verzoekt enerzijds om B. te verplichten om haar contracten aan te passen. Anderzijds vordert zij om B. en A. op te leggen om minstens één persoon betrokken bij het personeelsbeleid aan te duiden om de online module wet en handicap te volgen.

De rechtbank is ervan overtuigd dat een verwijzing naar het verbod op discriminatie en de mogelijkheid tot neerleggen van een klacht, kan bijdragen aan sensibilisering. Er is echter niet aangetoond dat de discriminatie een structurele oorsprong heeft, zodat deze maatregel hier te verregaand zou zijn.

Beide partijen stelden zich tijdens de terechtzitting constructief op. A. gaf expliciet aan dat zij openstaat voor dialoog met Unia. Uit de feiten blijkt dat er bij B. en A. nog onduidelijkheid bestaat rond de verplichtingen bij handicap en ziekte. Daarom is het volgens de rechtbank inderdaad zinvol om een medewerker de online modules te laten volgen getiteld wet en handicap.

4.3.5 Aanplakking

De rechter heeft de mogelijkheid om het bevel te geven tot openbaarmaking van de vastgestelde overtreding.⁵⁴ De rechter beschikt over een discretionaire bevoegdheid om te beoordelen of en op welke manier de bekendmaking gepast is.

Rekening houdend met het feit dat B. en A. steeds hebben meegewerkt en Unia uitgebreid hebben geantwoord, met het feit dat zij te goeder trouw hebben gehandeld en met het feit dat zij op de terechtzitting aangaven positief te staan tegenover de dialoog met Unia, acht de rechtbank het niet noodzakelijk en proportioneel om de aanplakking of de publicatie van het vernis te bevelen.

⁵² 'Arbh. Brussel 4 september 2023, AR 2022/AB/110, www.unia.be, verwijzing in F. VERHELST e.a., "Discriminatie op de arbeidsplaats: een stand van zaken van het Belgische anti-discriminatierecht", Oriëntatie 2024/9, 330

⁵³ 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, 15 mei 2023, Memorie van Toelichting, Pari. St. Kamer, DOC 55 3366/001, p.12; S. VANCLEEF, "Positieve injuncties in het antidiscriminatierecht. Balanceren tussen machtscheiding en rechtsbescherming tegen discriminatie", TBP 2026/1, 95

⁵⁴ Artikel 20, § 3 Antidiscriminatiewet

4.3.6 Dwangsom

Unia motiveert onvoldoende waarom het noodzakelijk is om aan de veroordelingen een dwangsom te koppelen. Het verzoek wordt niet toegestaan.

4.3.7 Gerechtskosten

B. en A. worden als in het ongelijk gestelde partij veroordeeld tot de betaling van de gerechtskosten.

J. B. en Unia vorderen beide een rechtsplegingsvergoeding. Aangezien zij worden bijgestaan door dezelfde advocaten, wordt de rechtsplegingsvergoeding onder hen verdeeld.⁵⁵

Rekening houdend met de vorderingen van J. B. enerzijds en Unia anderzijds, is er sprake van een combinatie van een niet in geld waardeerbare en een wel in geld waardeerbare vordering. In dat geval is de hoogste rechtsplegingsvergoeding verschuldigd.⁵⁶

De rechtbank past ambtshalve het correcte basisbedrag van de rechtsplegingsvergoeding toe volgens de bepalingen van het Tarief Rechtsplegingsvergoeding.⁵⁷

5 Beslissing

Na beraadslaging beslist de rechtbank op tegenspraak als volgt:

- verklaart de vordering tot staking van de discriminatie, ingesteld door J. B., ontoelaatbaar;
- verklaart de overige vorderingen van J. B. en Unia toelaatbaar en in de volgende mate gegrond:
- stelt vast dat B. bv en A.S. nv J. B. hebben gediscrimineerd op grond van handicap;
- veroordeelt B. bv en A.S. nv gezamenlijk tot de betaling aan J. B. van:
 - o 69.300 euro forfaitaire schadevergoeding wegens discriminatie,
 - o de vergoedende en de gerechtelijke intrest op deze schadevergoeding;
- legt als positieve maatregel op dat B. bv en A.S. nv minstens één persoon moeten aanduiden die via het online leerplatform www.ediv.be de Module Wet en de Module Handicap zal volgen binnen de Brie maanden na het vonnis;
- veroordeelt B. bv en A.S. nv tot de betaling van de gerechtskosten;
- bepaalt de gerechtskosten voor J. B. en Unia als volgt:
 - o 7.848,84 euro als rechtsplegingsvergoeding,
 - o 24 euro als bijdrage aan het Begrotingsfonds voor juridische tweedelijnsbijstand.

Dit vonnis werd gewezen en uitgesproken in openbare terechtzitting zoals in kort geding van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen op 17 maart 2026 door L. Hellemans, rechter in de arbeidsrechtbank Antwerpen, dienstdoende afdelingsvoorzitter, met bijstand van C. Karsman, griffier.

⁵⁵ Artikel 1 KB Tarief rechtsplegingsvergoeding

⁵⁶ Zie: Cass. 11 mei 2010, RW 2010-11, 873

⁵⁷ Cass. 18 januari 2024, C.23.0157.N, juportal.be, ECLI:BE:CASS:2024:CONC.20240118.1N.1.