

ARBEIDSHOF TE ANTWERPEN

VAN 28 JULI 2026

Afdeling Hasselt

Kamer 3

INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN
DISCRIMINATIE EN RACISME,
ON 0548.895.779,

met zetel te 1060 BRUSSEL, Victor Hortaplein 40 bus 40,
met als raadslieden mr. HEYMANS Johan en mr. VAN CAUWENBERGE Heleen, advocaten te
MARIAKERKE, die pleiten,

tegen:

1. S. P. NV,
ON (...),
met zetel te (...),

met als raadsman mr. VERHELST Inger, advocaat te BERCHEM, die pleit,

en

2. N. E. H. BV,
ON (...)
met zetel te (...),
en met vestiging te (...),

met als raadsman mr. AERTS Kato, advocaat te ANTWERPEN, voor wie pleit mr. COENEN Katrien,
advocaat te BRUSSEL.

Het hoger beroep is gericht tegen het vonnis van 27 januari 2025 van de arbeidsrechtbank Antwerpen,
afdeling Hasselt.

Het arbeidshof past de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken toe.

1. ONTVANKELIJKHEID

Op 27 januari 2025 sprak de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt een vonnis uit.¹

Het vonnis werd betekend op 27 februari 2025.

Op 27 maart 2025 legde het INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME² een verzoekschrift tot hoger beroep neer op de griffie van het Arbeidshof te Antwerpen, afdeling Hasselt.

Het hoger beroep werd tijdig ingesteld, is regelmatig naar de vorm en dus ontvankelijk. Het arbeidshof kan nu over de inhoud beslissen.

2. FEITEN EN VOORAFGAANDE PROCEDURE

Met verzoekschrift van 19 maart 2024³, ingediend bij de Voorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt⁴, stelde UNIA een stakingsvordering in, die gericht was tegen S. P. NV⁵ en N. E. H. BV. Met conclusie van 28 oktober 2024 vorderde UNIA:

"Om de redenen uiteengezet in de onderhavige conclusie behage het de Voorzitter van de arbeidsrechtbank om de vorderingen van Unia ontvankelijk en gegrond te verklaren, en dienvolgens:

1. DE DISCRIMINATIES VAST TE STELLEN

Unia vordert dat de Voorzitter vaststelt dat de beide verweersters, 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 zowel 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, als aan discriminatie bij de evaluatie van de arbeid, als aan discriminatie bij de beslissing tot beëindiging van de samenwerking, als door het feit dat zij weigeren om de redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap, als door het feit dat zij de overheidssubsidies die zij ontvangen om de redelijke aanpassingen te treffen niet hiervoor aanwenden.

2. DE STAKING TE BEVELEN VAN DE DISCRIMINATIES

Unia vordert dat de Voorzitter de staking beveelt van de vastgestelde discriminaties en dienvolgens aan de verweersters verbiedt om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "handicap" in het kader van de arbeidsbetrekkingen, alsook oplegt om voortaan de redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap, alsook om voortaan de overheidssubsidies die zij ontvangen om de redelijke aanpassingen te treffen effectief en correct aanwenden voor dat doel.

Bijkomend vordert Unia de volgende positieve maatregelen:

¹ De zaak kreeg rolnummer 24/271/A

² Hierna UNIA genoemd

³ Hierna N. genoemd

⁴ Hierna: de arbeidsrechtbank genoemd;

⁵ Hierna S. P. genoemd

2.1. Inzake het activity tracking systeem bij N. ELC:

Unia vordert dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC beveelt om:

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

2.2. Inzake automatische besluitvorming bij N. ELC

Unia vordert dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC beveelt om elke vorm van geautomatiseerde besluitvorming zonder betekenisvolle menselijke tussenkomst, die de groep van personen met een handicap bijzonder kan benadelen in vergelijking met de groep van personen zonder handicap, te staken binnen een termijn van 30 kalenderdagen na mededeling van het vonnis door de griffie.

2.3. Aanpassing van de werking van het kantoor dat S. P. heeft bij N. ELC (zogenaamde "inhouse" kantoor)

Unia vordert dat de Voorzitter zeer concreet S. P. oplegt om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie de interne organisatie aan te passen, alsook om een opleiding van minstens één halve dag van het personeel te houden, opdat:

- de aangestelden van S. P. zich in de toekomst er ter dege van zouden vergewissen dat er geen uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld van gebruikers zonder dat de gebruiker specifieke welzijnsmaatregelen die zijn aangepast aan de handicap van de uitzendkracht in acht neemt (zoals onder meer het verstrekken van een correcte en volledige werkpostfiche waarvan de inhoud actueel is zodat de uitzendkracht met een handicap de impact van de handicap op het werk en vice versa correct kan inschatten);
- de aangestelden van het uitzendkantoor 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 personen die als leidinggevende in contact komen met de betreffende uitzendkracht.

2.4. Aanpassing van de interne organisatie van N. ELC

Unia vordert dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC oplegt om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie de interne organisatie aan te passen, opdat:

- de aangestelden van N. ELC 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 er gecontroleerd wordt dat die informatie correct doorstroomt naar de personen die als leidinggevende in contact komen met de betreffende werknemer.
- de leidinggevendenden helder op de hoogte zijn van het interne aanspreekpunt bij vragen over de samenwerking met een persoon met een handicap.

2.5. Bewustmaking van de leidinggevenden van N. ELC

Unia vordert tevens dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC oplegt om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie de interne organisatie aan alle actuele leidinggevenden een interne nota te bezorgen tegen ontvangstbevestiging, in het Nederlands, met een heldere en pertinente uiteenzetting over de houding die de leidinggevende moet aannemen ten overstaan van een persoon met een handicap in het team. Unia vordert tevens dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC oplegt om de voormelde interne nota in de toekomst tegen ontvangstbevestiging te overhandigen aan elke nieuwe leidinggevende, en dit uiterlijk op de eerste werkdag waarop de leidinggevende in dienst treedt of tot leidinggevende is gepromoveerd.

2.6. Aanpassing van de website van N. ELC

Unia vordert tevens dat de Voorzitter zeer concreet N. ELC oplegt om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het vonnis door de griffie haar website aanpast zodat alle informatie die betrekking heeft op de samenwerking van de N. groep met personen met een handicap in het kader van een arbeidsbetrekking in het Vlaamse Gewest, België, in het Nederlands ter beschikking is gesteld alsook dat contactpunten of -personen aanspreekbaar zijn in het Nederlands.

2.7. Het sluiten van overeenkomsten

Unia vordert dat de Voorzitter aan de beide verweersters verbiedt om voortaan het sluiten van enige overeenkomst met een persoon die klaagt het slachtoffer te zijn van discriminatie te verbinden aan enige voorwaarde die een invloed heeft of zou kunnen hebben op de verhouding en de communicatie van de betreffende persoon ten aanzien van Unia of enige andere belangenvereniging.

3. DE NIETIGHEID VAN DE ONDERNEMINGS-CAO VAN N. ELC UIT TE SPREKEN

De ondernemings-cao van N. ELC dd. 2 maart 2023 (door N. ELC bijgebracht als haar stuk 13) nietig te verklaren wegens strijdigheid met de discriminatiewet.

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 discriminatiewet.

4. EEN DWANGSOM TE BEPALEN

Met toepassing van artikel 19 van de Discriminatiewet, verweersters te veroordelen om bij elke niet-naleving van enig stakingsbevel, c.q. per nieuw vastgestelde overtreding op een uitgesproken verbod, en dit per dag dat de niet-naleving c.q. overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan Unia ten bedrage van 500 euro, en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis.

5. DE PUBLICATIE EN AANPLAKKING TE BEVELEN

Met toepassing van artikel 20 §3 Discriminatiewet, onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering, te bevelen dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van de verweerders op een voor de medewerkers, bestuursleden en bezoekers goed zichtbare en toegankelijke plaats met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw K. en de betrokken personeelsleden van de verweerder en/of de verweerders te bevelen om een samenvatting van de beslissing bekend te maken in drie regionale kranten (regio Hasselt), met weglating van de

persoonsgegevens van mevrouw K. en te zeggen voor recht dat Unia hiervoor het nodige dient te doen, waarbij alle kosten ten laste worden gelegd van de verweerders.

6. DE VERWEERSTERS TE VEROORDELEN TOT DE GERECHTSKOSTEN

Verweersters gezamenlijk en hoofdelijk te veroordelen tot 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).

In ondergeschikte orde, alvorens recht te doen, te horen vonnissen dat de arbeidsrechtbank zal overgaan tot het verhoren van de getuigen om nadien de ten laste gelegde feiten aan te nemen als feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van handicap kunnen doen vermoeden, en met name:

In het onwaarschijnlijke geval dat de Rechtbank van oordeel zou zijn dat de bijgevoegde schriftelijke getuigenverklaringen (stuk 5h en stukken 40 t.e.m. 42) actueel geen afdoende bewijs vormen van feiten die het bestaan van een discriminatie op grond van handicap kunnen doen vermoeden, de auteurs van deze verklaringen onder ede te verhoren, met name:

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

Met conclusie van 16 december 2024 vorderde N.:

"• In hoofdorde

- De vorderingen van Unia onontvankelijk te verklaren;

o Unia verwijzen in de kosten van de procedure, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.800,00 EUR.

- In ondergeschikte orde

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

- In uiterst ondergeschikte orde

- o Alvorens recht te doen, indien het getuigenverhoor gevorderd door Unia wordt toegekend, toestaan dat N. een lijst bijbrengt met getuigen die kunnen worden verhoord met het oog op de bespreking van de aantijgingen van Unia jegens N.
- o 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.
- o De gerechtskosten om te slaan 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 EUR aan te houden."

Met conclusie van 16 december 2024 vorderde S. P.:

"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 de totaliteit van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, vastgesteld op 1.800 EUR;

- Indien Unia in het gelijk wordt gesteld de rechtsplegingsvergoeding te herleiden tot het basisbedrag (1.800 EUR).

IN ONDERGESCHIKTE ORDE

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."

Met vonnis van 27 januari 2025 oordeelde de arbeidsrechtbank als 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."

Tegen het vonnis van 27 januari 2025 tekende UNIA op 27 maart 2025 hoger beroep aan.

3. EISEN IN HOGER BEROEP

Met conclusie van 16 januari 2026 vordert UNIA:

- Het hoger beroep van verzoekster ontvankelijk en gegrond te verklaren;
- Dienvolgens het vonnis a quo van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt d.d. 27.01.2025 (rolnummer: 24/271/A) te vernietigen en dienvolgens te hervormen door:
- De vorderingen van verzoekster integraal ontvankelijk, toelaatbaar en gegrond te verklaren en dienvolgens:

1. De discriminaties vast te stellen, met name vast te stellen dat geïntimeerden, minstens de ene bij gebreke van de andere, zich schuldig maken aan discriminatie van personen met een handicap in het kader van de arbeidsbetrekkingen.

2. De staking te bevelen van de discriminaties, en dus te verbieden om criteria te hanteren verbonden aan handicap in het kader van de arbeidsbetrekkingen, en op te leggen 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 op te leggen:

2.1. Inzake de automatische besluitvorming bij N. ELC: N. ELC te bevelen om elke vorm van automatische besluitvorming bij N. ELC zonder betekenisvolle menselijke tussenkomst, die de groep van personen met een handicap bijzonder kan benadelen in vergelijking met de groep van personen zonder handicap, te staken binnen een termijn van 30 kalenderdagen na mededeling van het arrest door de griffie, en in het bijzonder met betrekking tot de activity tracking technologie van N. ELC adequate begeleidende maatregelen te nemen opdat elke persoon met een handicap daadwerkelijk kan genieten van relevante redelijke aanpassingen en 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.

2.2. Aanpassing van de werking van het kantoor dat eerste geïntimeerde heeft bij N. ELC (zogenaamde "inhouse" kantoor): eerste geïntimeerde op te leggen om binnen een termijn van 60

kalenderdagen volgend op de toezending van het arrest door de griffie de interne organisatie aan te passen, alsook om een opleiding van minstens één halve dag van het personeel te houden, opdat:

- de aangestelden van eerste geïntimeerde zich in de toekomst er terdege van zouden vergewissen dat er geen uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld van gebruikers zonder dat de gebruiker specifieke welzijnsmaatregelen die zijn aangepast aan de handicap van de uitzendkracht in acht neemt (zoals onder meer het verstrekken van een correcte en volledige werkpostfiche waarvan de inhoud actueel is zodat de uitzendkracht met een handicap de impact van de handicap op het werk en vice versa correct kan inschatten);
- de aangestelden van eerste geïntimeerde erop toezien dat de wetgeving omtrent de redelijke aanpassingen correct wordt toegepast en dat eerste geïntimeerde bij aanvang van het contract aan de uitzendkracht formeel meldt (bv. aan de hand van een clause in de arbeidsovereenkomst) hoe hij of zij redelijke aanpassingen kan vragen, bij wie discriminatie tijdens de uitvoering van het contract gemeld wordt en volgens welke procedure de melding behandeld wordt;
- 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 personen die als leidinggevende in contact komen met de betreffende uitzendkracht.

2.3. Aanpassing van de interne organisatie van N. ELC: N. ELC op te leggen om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het arrest door de griffie de interne organisatie aan te passen, opdat:

- o de aangestelden van N. ELC er zich in de toekomst van bewust zijn wanneer een werknemer een handicap heeft;
- o alle bijzondere communicaties met de gebruiker die specifiek betrekking hebben op de handicap/redelijke aanpassingen correct en doeltreffend gebeuren en er gecontroleerd wordt dat die informatie correct doorstroomt naar de personen die als leidinggevende in contact komen met de betreffende werknemer;
- o de leidinggevend en de werknemers helder en formeel op de hoogte zijn van het interne aanspreekpunt bij vragen over de samenwerking met een persoon met een handicap, evenals van de manier waarop klachten rond discriminatie worden behandeld.

2.4. Bewustmaking van de leidinggevend en van N. ELC: N. ELC op te leggen om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het arrest door de griffie:

- o aan alle actuele leidinggevend en een interne nota te bezorgen tegen ontvangstbevestiging, in het Nederlands, met een heldere en pertinente uiteenzetting over de houding die de leidinggevende moet aannemen ten overstaan van een persoon met een handicap in het team, en om de voormelde interne nota in de toekomst tegen ontvangstbevestiging te overhandigen aan elke nieuwe leidinggevende, uiterlijk op de eerste werkdag waarop de leidinggevende in dienst treedt of tot leidinggevende is gepromoveerd;
- o alle werknemers actueel betrokken bij het personeelsbeleid de gratis online leermodules Wet en Handicap (<https://www.ediv.beltheme/unia2019/modules.php?lang=n1>) te laten volgen en Unia een attest te bezorgen waaruit blijkt dat voormelde leermodules succesvol werden gevolgd, en om in de toekomst de voormelde leermodules te laten volgen door elke nieuwe werknemer betrokken bij het personeelsbeleid, uiterlijk op de eerste werkdag waarop de werknemer in dienst treedt.

2.5. Aanpassing van de website van N. ELC: N. ELC op te leggen om binnen een termijn van 60 kalenderdagen volgend op de toezending van het arrest door de griffie haar website aan te passen zodat alle informatie die betrekking heeft op de samenwerking van de N. ELC groep met personen met een handicap in het kader van een arbeidsbetrekking in het Vlaamse Gewest, België, in het Nederlands ter beschikking is gesteld alsook dat contactpunten of -personen aanspreekbaar zijn in het Nederlands.

3. Beide geïntimeerden te veroordelen een dwangsom te betalen aan Unia van 500 euro bij elke niet-naleving van enig stakingsbevel, c.q. per nieuw vastgestelde overtreding op een uitgesproken

verbod, en dit per dag dat de niet-naleving c.q. de overtreding voortduurt, vanaf de betekening van het tussen te komen arrest in toepassing van artikel 19 van de Antidiscriminatiewet.

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

5. Beide geïntimeerden gezamenlijk en hoofdelijk te veroordelen tot betaling van de gerechtskosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van Unia, in eerste aanleg begroot op 14.000 euro, vermeerderd met de kosten van de neerlegging van de conclusies (24 euro), en in hoger beroep begroot op 15.697,67 euro, te vermeerderen met de gebeurlijke proces gerelateerde kosten.

Unia vordert in ondergeschikte orde alvorens recht te doen, het getuigenverhoor te bevelen 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:

- Een vertegenwoordiger van appellante;
- J. W.;
- M. K.;
- R. T.."

Met conclusie van 20 maart 2026 vordert S. P.:

"In hoofdorde:

- Het hoger beroep van Unia ongegrond te verklaren;
- Dienvolgens het vonnis a quo te bevestigen in al haar onderdelen.

In ondergeschikte orde:

- De vorderingen van Unia ongegrond te verklaren en haar ervan af te wijzen

In uiterst ondergeschikte orde:

Het verzoek om alvorens recht te doen, de getuigen, J. W., K. M. en R. T. en een vertegenwoordiger van Unia onder ede te verhoren, af te wijzen. Mocht uw arbeidshof dit verzoek alsnog inwilligen aan S. P. toelaten om het tegenbewijs te leveren met getuigen.

In meest ondergeschikte orde:

De aanplakking van het vonnis te beperken tot de aanplakking in het inhouse kantoor van S. P. bij N.. Unia alleszins te veroordelen tot betaling van de totaliteit van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, vastgesteld op 1.883,72 EUR (eerste aanleg) en 1.883,72 EUR (hoger beroep)"

Met conclusie van 20 maart 2026 vordert N.:

"De vorderingen van Unia tot hervorming van het vonnis a quo, onontvankelijk minstens ongegrond te verklaren en derhalve het vonnis van de arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Hasselt te bevestigen en te zeggen voor recht dat:

- In hoofdorde
 - o De vorderingen van Unia onontvankelijk te verklaren;
 - o Unia verwijzen in de kosten van de procedure, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.883,72 EUR voor elke aanleg.
- In ondergeschikte orde
 - o Het verzoek tot getuigenverhoor van Unia af te wijzen;

- o De vorderingen van Unia ongegrond te verklaren;
 - o Unia verwijzen in de kosten van de procedure, met inbegrip van rechtsplegingsvergoeding, begroot op 1.883,72 EUR voor elke aanleg.
- In uiterst ondergeschikte orde
- ° Alvorens recht te doen, indien het getuigenverhoor gevorderd door Unia wordt toegekend, toestaan 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 slaan in functie van de geschilpunten waar de partijen in het gelijk dan wel in het ongelijk worden gesteld en minstens het basisbedrag van 1.883,72 EUR aan te houden."

4. TEN GRONDE: de oorspronkelijke vordering van UNIA was onontvankelijk

Volgens UNIA hadden de eerste rechters haar oorspronkelijke vordering ontvankelijk moeten verklaren. UNIA stelt dat zij een belang heeft om deze vordering in te stellen in overeenstemming met artikel 17 van het Gerechtelijk Wetboek en artikel 31 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁶. UNIA stelt dat dit belang bij het instellen van een stakingsvordering actueel is. Er bestaat volgens UNIA een risico op herhaling, minstens kan dit niet objectief worden uitgesloten.

Volgens N. en S. P. is de vordering van UNIA onontvankelijk omdat UNIA geen schriftelijke instemming kan voorleggen van F. K., een geïdentificeerd slachtoffer van de aangevoerde discriminatie, zoals wordt vereist door artikel 31 van de Antidiscriminatiewet.

Het arbeidshof volgt de stelling van N. en S. P. en is het dus niet eens met het standpunt van UNIA, zoals hierna wordt uiteengezet.

4.1. geldende regeling

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 zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers hebben gekregen."

Uit deze bepaling blijkt dat UNIA kan optreden in rechte in twee gevallen, waarop verschillende voorwaarden van toepassing zijn:

1. Wanneer de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon betreft, moet UNIA aantonen dat zij de instemming van deze persoon heeft gekregen met haar optreden in rechte.
2. Hieruit blijkt dat UNIA niet moet aantonen dat zij de instemming van een persoon heeft gekregen, wanneer de discriminatie ongeïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen betreft.

Dit onderscheid is ook bevestigd in de parlementaire voorbereiding bij de Antidiscriminatiewet⁷ waarin het volgende wordt vermeld:

⁶ Hierna: de Antidiscriminatiewet genoemd

⁷ Verslag namens de Commissie voor de Justitie, Kamer 2006-2007, 19 maart 2007, nr. 51 2720/009, 47. 2 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

"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."

In de parlementaire voorbereiding bij de recente wijziging van artikel 31 van de Antidiscriminatiewet⁸ werd het bestaan van dit onderscheid opnieuw bevestigd, dit onder verwijzing naar Europese en Belgische rechtspraak, als volgt:

"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"

In de Memorie van Toelichting van de Antidiscriminatiewet⁹ wordt gesteld:

"De drie federale antidiscriminatiewetten bepalen dat wanneer het slachtoffer een natuurlijke persoon of een geïdentificeerde rechtspersoon is, de vordering ingediend door het Centrum of een belangenvereniging alleen ontvankelijk is als ze bewijzen dat ze de instemming van het slachtoffer hebben gekregen. 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"

In de Toelichting bij de artikelen¹⁰ wordt gesteld:

"Deze bepaling wijzigt artikel 31 om te verduidelijken wat in zeer specifieke omstandigheden de voorwaarden zijn waaronder er geen instemming nodig is van het slachtoffer voor belangenverenigingen om in rechte op te treden. In alle andere situaties is hun instemming wel nog vereist. Het betreft in de eerste plaats de situatie waarin het slachtoffer overleden is.

(...)

In de tweede plaats gaat het om slachtoffers die door hun kwetsbare situatie geen instemming kunnen geven. Het betreft slachtoffers die zich in een kwetsbare situatie bevinden omwille van een of meer beschermde criteria zoals gedefinieerd in de antidiscriminatiewetten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de slachtoffers die rechtsonbekwaam zijn, (verlengd) minderjarig zijn of geen instemming kunnen geven door bijvoorbeeld ziekte en/of handicap. Er zal geen instemming nodig zijn van wettelijke vertegenwoordigers van dergelijke slachtoffers indien uit het strafonderzoek blijkt dat hun wettelijk vertegenwoordigers een aandeel hebben gehad in de discriminatie, of hun wettelijk vertegenwoordigers het beschermd criterium niet erkennen of respecteren. Ook zal er geen instemming nodig zijn van de wettelijke vertegenwoordigers indien deze omwille van hun eigen kwetsbare toestand, zoals hierboven gedefinieerd, geen instemming kunnen geven."

De Belgische wet wordt in voornoemde zin zo geïnterpreteerd. Dit werd verduidelijkt door het Hof van Cassatie in haar arrest van 11 juni 2018, dat stelt dat de vordering van een gelijkheidsorgaan of een

⁸ HJEU, 10 juli 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma F. NV, C-54/07, punt 27

⁹ Kamer 2022-2023, DOC 55 3366/001; 15-16;

¹⁰ Kamer 2022-2023, DOC 55 3366/001; 37-38

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.¹¹

4.2. draagwijdte van geldende regeling in rechtspraak en rechtsleer

Alle partijen verwijzen in hun conclusies naar voornoemde arresten van het Europees Hof van Justitie van 10 juli 2008 en van het Hof van Cassatie van 11 juni 2018. Het arbeidshof verwijst naar de correcte analyse van de voorzitter en neemt deze integraal over. Voor de leesbaarheid van dit arrest, wordt deze analyse hierna herhaald.

4.2.a. arrest van het Hof van Justitie van 10 juli 2008

In het geciteerde arrest van 10 juli 2008¹² sprak het Europees Hof van Justitie zich uit over prejudiciële vragen, gesteld door het arbeidshof te Brussel, in het kader van een geding tussen UNIA en de Firma F. NV, gespecialiseerd in de verkoop en de installatie van kantel- en sectionale poorten, waarin UNIA de voorzitter van de Brusselse arbeidsrechtbank had verzocht om de staking te bevelen van het discriminerend aanwervingsbeleid van F. NV. Volgens UNIA bleek dit discriminerend aanwervingsbeleid uit de publieke verklaringen van haar directeur in de krant en op televisie 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/EG¹³. 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 2009¹⁴ 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.

4.2.b. arrest van het Hof van Cassatie van 11 juni 2018

¹¹ Cass. (3de k.), 11 juni 2018, R.G. 5.15.0072.1V, Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme/H. H;

¹² H.v.J. (2e k.) nr. C-54/07, 10 juli 2008 (F.), 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

¹³ 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

¹⁴ Arbh. Brussel 28 augustus 2009, N-20090828)1 (KG 292), <https://www.strac/a/ex.com/n/s/sic/publ/jurbe/document>

In voornoemd arrest van 11 juni 2018⁷ sprak het Hof van Cassatie zich uit naar aanleiding van een geding tussen UNIA en de firma Zaza, een werkgever die op de VDAB website en in kranten personeelsadvertenties had geplaatst waarin werknemers werden gevraagd die aan specifieke leeftijdsvereisten moesten voldoen, met name:

- 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.

Het arbeidshof verwijst naar de analyse van de draagwijdte van artikel 31 § 1 van de Antidiscriminatiewet in het licht van de arresten van het Hof van Justitie en het Hof van Cassatie door de voorzitter van de arbeidsrechtbank¹⁵ en sluit zich hierbij dus aan.

De beoordeling in het cassatiearrest van 11 juni 2018¹⁶ in de zaak Zaza 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 werd 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 Zaza, 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

¹⁵ hierna: de voorzitter genoemd

¹⁶ <https://juportal.be> (30 juli 2018); RW 2018-19 (samenvatting), afl. 35, 1377 en <http://www.rw.be/> (20 mei 2019), noot -; RW 2018-19, afl. 41, 1629 en <http://www.rw.be/> (2 juli 2019), concl. GENICOT, J.; Soc.Kron. 2018 (samenvatting), afl. 5-6, 249, noot JACQMAIN, J

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.

4.3. toepassing principes van artikel 31 § 1 van de Antidiscriminatiewet op deze zaak

Tussen partijen bestaat er betwisting over de vraag wie getroffen is door de discriminatie die door UNIA wordt aangeklaagd: louter een of meerdere geïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen, zoals S. P. en N. vooropstellen, of ook ongeïdentificeerde natuurlijke of rechtspersonen, naast F. K., zoals door UNIA wordt verdedigd.

Het arbeidshof stelt met de voorzitter vast dat UNIA in haar verzoekschrift en conclusies in eerste aanleg 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 "tussenkommend op vordering door Unia tot gedwongen tussenkomst met eis tot bindendverklaring van het te wijzen vonnis".

Deze procedure werd dus duidelijk 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.

4.4. Ten onrechte betwist UNIA dat er een uitdrukkelijk en tijdig mandaat moet voorliggen om in naam en voor rekening van een geïdentificeerd individu een vordering in rechte in te stellen.

Het ontbreken van een bewijs van mandaat om in naam en voor rekening van de geïdentificeerde slachtoffers op te treden op het moment van het instellen van de vordering, levert aldus een ontvankelijkheidsprobleem op. Het kan niet de bedoeling zijn dat UNIA in rechte kan optreden en pas nadien de instemming van de geïdentificeerde slachtoffers, namens wie zij optreedt, moet bekomen of bijbrengen, wat de rechtszekerheid zou aantasten en het onmogelijk zou maken voor verwerende partijen om de ontvankelijkheid van de vordering na te gaan.

4.5. Ten onrechte houdt UNIA voor dat zij ook optreedt ter bescherming van een collectiviteit van niet-geïdentificeerde slachtoffers, waardoor de vereiste van toestemming volledig zou vervallen.

UNIA slaagt er niet in om op enige wijze aan te tonen dat er sprake zou zijn van een onbepaald aantal niet-geïdentificeerde slachtoffers.

UNIA beperkt zich ertoe te stellen dat de negen meldingen, die zij over een periode van 9 jaar ontving, waarvan de laatste in 2025, slechts het 'topje van de ijsberg' zouden vormen, en dat daaruit automatisch zou volgen dat er ook andere, niet-geïdentificeerde slachtoffers zijn.

Volgens UNIA zou 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 echter 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 voelen door de feiten die UNIA in deze procedure heeft aangehaald en die specifiek F. K. overkomen zijn.

Het standpunt van UNIA is dus niet correct. UNIA dient minstens één concreet element aan te duiden, die deze veronderstelling staft. Uit de door UNIA geciteerde rechtspraak blijkt trouwens duidelijk dat enkel werd aanvaard dat er sprake was van een onbepaald aantal niet-geïdentificeerde slachtoffers in gevallen, waarbij er discriminerende bepalingen in arbeidsreglementen werden genomen of publieke verklaringen met een discriminerend karakter. Ook in de rechtsleer wordt dit aldus benadrukt, zoals volgt: "In de arbeidsrechtelijke context kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin een werkgever discriminatoire selectiecriteria bekendmaakt in een personeelsadvertentie."¹⁷

Indien de lezing van de wetgeving door UNIA zou gevolgd worden, zou UNIA nooit een machtiging moeten verkrijgen en zou het volstaan vast te stellen dat uit het risico op herhaling automatisch voortvloeit dat er een collectiviteit van ongeïdentificeerde slachtoffers bestaat. Dit zou inderdaad een ontoelaatbare uitbreiding vormen van het collectieve actierecht en de vereisten van artikel 31 van de antidiscriminatiewet miskennen.

Volgens UNIA heeft de redenering van de voorzitter een disproportionele uitholling van de antidiscriminatiewet tot gevolg, omdat werkgevers discriminerende praktijken zouden kunnen blijven hanteren, zolang zij daar niet openlijk mee te koop lopen en dus kunnen ontsnappen aan het collectieve vorderingsrecht van UNIA. Dit klopt niet, want de redenering van de voorzitter sluit niet uit dat UNIA kan optreden tegen discriminerende praktijken, op voorwaarde dat artikel 29, § 2 van de antidiscriminatiewet wordt nageleefd, en met name, het bestaan van een onbepaalde groep van potentiële slachtoffers opdat collectief actierecht toelaatbaar zou zijn. Is deze voorwaarde niet vervuld, dan is er simpelweg toestemming vereist van de vermeende, identificeerbare slachtoffers. Dit vormt dus op geen enkele manier een uitholling van het wetgevend kader.

Ten onrechte meent UNIA te kunnen verwijzen naar het evaluatiebeleid zoals opgenomen in de ondernemings-cao van 2 maart 2023, die geldt voor alle huidige en toekomstige werknemers, en discriminerend zou zijn. De meldingen die UNIA aanhaalt ter ondersteuning van haar vorderingen dateren echter van vóór het afsluiten van de cao, of zijn niet relevant omdat ze niet verwijzen naar het evaluatiebeleid, zoals vervat in de cao.

Het arbeidshof sluit zich dan ook aan bij het oordeel van de voorzitter, dat UNIA niet geacht wordt ook op te treden namens een ongedefinieerde groep ongeïdentificeerde personen, nu de zaak van F. K. aan de basis ligt van haar vordering.

N. of S. P. hebben niet, zoals voornoemde firma's F. of Z., op hun website of op een andere publieke manier 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.. Zoals de voorzitter correct opmerkt, 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 ongeïdentificeerde slachtoffers.

Het arbeidshof besluit dus: de aangehaalde discriminatie betrof enkel de geïdentificeerde persoon F. K.. UNIA had derhalve, in toepassing van artikel 31 § 1 van de Antidiscriminatiewet, de toestemming van F. K. nodig voor het opstarten van deze procedure. Deze 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 werkgever¹⁸ en heeft zelfs uitdrukkelijk haar mandaat aan UNIA

¹⁷ C. BAYART en I. BOSMANS, "De federale antidiscriminatie wetten en arbeidsbetrekkingen in de private sector" in De nieuwe federale antidiscriminatie wetten, Die Keure, 2008, p. 593

¹⁸ Stuk 1 bundel Unia

ingetrokken.¹⁹ F. K. heeft er daarentegen voor gekozen om zelf een procedure tegen S. P. en N. aanhangig te maken bij dezelfde rechtbank, gekend onder AR 23/632/A. Hierover bestaat trouwens geen betwisting.

UNIA weerlegt dit niet. UNIA stelt enkel dat de heren J. W., M. K., R. T. en mevrouw U. V, uitdrukkelijk hun instemming aangaven. Over F. K. zwijgt UNIA. UNIA brengt een zogenaamde 'toestemming van het slachtoffer' bij van de heren J. W. en M. K. van 1 september 2025, respectievelijk 26 augustus 2025.²⁰ Het overleggen van deze verklaringen in hoger beroep doet geen afbreuk aan het feit dat UNIA de verplichting had om bij de opstart van huidige procedure in eerste aanleg over geldige mandaten te beschikken. Dit toont UNIA niet aan. Het schriftelijk mandaat, dat door UNIA wordt bijgebracht van de heer R. T.²¹ en dat dateert van 21 april 2021, en dus vóór het opstarten van de procedure in eerste aanleg, doet hieraan geen afbreuk. Er wordt door UNIA immers geen vordering ingesteld in naam en voor rekening van de heer R. T.

Het arbeidshof oordeelt dat de oorspronkelijke vordering van UNIA tot staking onontvankelijk is in toepassing van artikel 31 § 1 van de Antidiscriminatiewet. Ditzelfde geldt voor de vordering tot het vaststellen van discriminatie. Het arbeidshof ziet geen reden om deze vordering apart te beoordelen.

4.6. Het arbeidshof besluit dat zowel de oorspronkelijke vordering van UNIA bij het instellen van een stakingsvordering als de oorspronkelijke vordering van UNIA tot vaststelling van discriminatie onontvankelijk is. De voorzitter oordeelde in dezelfde zin, zodat het hoger beroep ongegrond is.

5. KOSTEN

In toepassing van artikel 1017, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek dient UNIA als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van het geding te worden verwezen.

Het arbeidshof veroordeelt UNIA tot betaling van de bijdrage van 26,00 euro die toekomt aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand²² en die reeds werd betaald.

BESLISSING

Het arbeidshof,

Beslist op tegenspraak.

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk en ongegrond;

Bevestigt het vonnis van 27 januari 2025 van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt.

Veroordeelt het INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME tot betaling van de gerechtskosten aan S. P. NV en aan N. E. H. BV;

Vereffent deze gerechtskosten ten aanzien van S. P. NV:

· 1.883,72 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep

¹⁹ Stuk 12 bundel N.

²⁰ stukken 1.13, 2.3 bundel Unia

²¹ stuk 3.4 bundel Unia,

²² Artikelen 4 en 5 van de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van een Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand, Cass. 26 november 2018, S.18.0037.F, juportal.be en artikel 1017, tweede lid Ger.W

Vereffent deze gerechtskosten ten aanzien van N. E. H. BV op:

· 1.883,72 euro rechtsplegingsvergoeding hoger beroep

Het arbeidshof veroordeelt het INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME tot betaling van de bijdrage van 26,00 euro die toekomt aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijsbijstand en reeds werd betaald.

Aldus gewezen door:

Isabelle JANNES, raadsheer,
Johan GORIS, raadsheer in sociale zaken, werkgever,
Rohnny CHAMPAGNE, raadsheer in sociale zaken, werknemer-arbeider,

en uitgesproken door de voorzitter van de derde kamer van het arbeidshof Antwerpen, afdeling Hasselt, zitting houdend te Hasselt in buitengewone openbare terechtzitting van 29 juli 2026 met bijstand van griffier Roeland NILIS