

VONNIS

A.R. nr. 176.893

Rep. nr. 1069

De ondervoorzitter van de arbeidsrechtbank te Gent, in vervanging van de voorzitter van dezelfde rechtbank, heeft het volgend vonnis uitgesproken :

INZAKE: 1. **C. Murat**, wonende te 9000 Gent, [...],

EERSTE EISENDE PARTIJ - [...]

2. **Het CENTRUM voor GELIJKHEID van KANSEN en voor RACISMEBESTRIJDING**, openbare instelling onafhankelijk in de uitoefening van zijn opdrachten overeenkomstig de Wet van 15 februari 1993 tot de oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, met zetel te 1000 Brussel, Koningsstraat 138,

TWEEDE EISENDE PARTIJ - [...]

TEGEN: 1. **D. Yves**, wonende te 9031 Drogen, [...], zaakvoerder van tweede verwerende partij,

EERSTE VERWERENDE PARTIJ,

2. **E-L. B.V.B.A.**, met maatschappelijke zetel te 9031 Drogen, [...], ondernemingsnummer [...],

TWEEDE VERWERENDE PARTIJ - [...]

1. DE VORDERING.

De vordering werd ingeleid bij middel van een verzoekschrift dat op 5 januari 2007 werd neergelegd ter griffie van deze rechtbank.

Zij strekt ertoe :

In toepassing van artikel 19, § 1 van de Antidiscriminatiewet vast te stellen dat de gedaagden zich met betrekking tot de sollicitatieprocedure voor de functie verkoper-technicus, vacature uitgeschreven bij Publi-week, schuldig hebben gemaakt aan directe discriminatie door de sollicitatie van de eerste verzoeker af te wijzen op grond van zijn nationaliteit en/of etnische origine;

Bijgevolg, te verklaren voor recht dat de gedaagden artikel 2 van de Antidiscriminatiewet hebben geschonden;

In toepassing van artikel 19, § 1 van de Antidiscriminatiewet de staking van discriminatie op grond van nationaliteit en/of etnische origine bij de aanwerving van de eerste eiser te bevelen;

In toepassing van artikel 19, § 1 van de Antidiscriminatiewet de staking van de discriminatie op grond van nationaliteit en/of etnische origine bij de aanwerving van sollicitanten te bevelen aangezien de gedaagden dit discriminatoir beleid nog steeds hanteren of minstens niet aantonen dat het discriminatoir aanwervingbeleid werd aangepast of gewijzigd;

In toepassing van artikel 20 van de Antidiscriminatiewet de gedaagden in solidum te veroordelen tot betaling van een dwangsom ten bedrage van 2.500,00 EUR aan de eerste verzoeker en 500,00 EUR aan de tweede verzoekster per nieuwe vastgestelde overtreding van de Antidiscriminatiewet en zulks vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;

Bovendien, indien de vordering integraal ontvankelijk en gegrond wordt verklaard, in toepassing van artikel 19, § 2 van de Antidiscriminatiewet de publicatie gedurende één dag te bevelen, op kosten van de gedaagden, van het vonnis of een door de rechtbank aan te duiden passage ervan, in de kranten De Standaard, De Morgen, Het Nieuwsblad, De Gentenaar, Het Laatste Nieuws, de Tijd en de Streekkrant, binnen de maand na betekening van het vonnis, en onder verbeurte van een dwangsom van 250,00 EUR per dag vertraging;

De verwerende partijen te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingvergoeding;

➤
A.R. nr. 176.893

Voorbehoud te verlenen tot het vorderen van een schadevergoeding ten gronde;

Het vonnis voorlopig uitvoerbaar te verklaren, ongeacht de mogelijkheid op hoger beroep;

De partijen werden overeenkomstig art. 22 van de Antidiscriminatiewet opgeroepen ter openbare terechtzitting van 15 januari 2007.

Op de inleidende zitting verzochten de partijen om conclusietermijnen en werd de zaak voor verdere behandeling verdaagd naar de openbare terechtzitting van 26 februari 2007.

Beide partijen werden in hun middelen en conclusies gehoord.

Het debat werd gesloten.

Het openbaar ministerie heeft een schriftelijk advies neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 5 maart 2007.

De verwerende partijen hebben een repliek op het advies neergelegd op 12 maart 2007.

Bij verzoekschrift neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 14 maart 2007 hebben de verwerende partijen de heropening der debatten gevraagd.

De eisende partijen hebben hun opmerkingen bij middel van conclusie neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 21 maart 2007.

De stukken van het geding, onder meer deze gevoegd bij het dossier van de rechtspleging, werden ingezien.

De rechtspleging werd, overeenkomstig de artikelen 2 en volgende van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het Nederlands gevoerd.

2. BESPREKING.

De feiten.

In Publi-Week, een plaatselijk publiciteitsblad, deed de groep E-L. een oproep voor aanwerving van een technicus-verkoper wiens profiel als volgt werd omschreven: “*Handige persoon tussen 30-50*”

jaar (opleiding binnen de firma), verzorgd voorkomen, commerciële feeling, leergierig, zowel zelfstandig als vlot in teamverband kunnen werken ",

Op woensdag 15 november 2006 (om 7:15 PM) stelde de heer C. Murat zijn kandidatuur per e-mail. Hij schreef: *"Geachte heer, Naar aanleiding van uw advertentie in Publi-Week voor een vacante betrekking van technicus-verkoper stuur ik U hierbij mijn kandidatuur. Ik ben 34 jaar en ben perfect tweetalig. Ik ben opgegroeid in een commercieel milieu en heb jaren gewerkt in de verkoop/vertegenwoordiging en dit in uiteenlopende branches. Ik heb tevens gewerkt bij [...] te Gent als monteur/plaatser. Ik heb dus de nodige technische achtergrond voor bovenstaande job. Dit alles maakt van mij zeker een geschikte kandidaat voor de job"*, De heer C. bezorgde ook zijn c.v. aan de verwerende partijen.

Op donderdag 16 november 2006 (om 9: 18 u) ontving de heer C. Murat via elektronische weg het volgende antwoord: *"Geachte heer, Wij danken u van harte voor de interesse die u stelde in onze firma. Na het doornemen van uw CV moeten wij u jammer genoeg melden dat u niet de geschikte persoon bent voor de vacante betrekking binnen ons bedrijf Wij wensen u echter veel succes toe hij het vinden van een job"*. De e-mail was genaamtekend door V. Ilde, i.o. van Yves D., zaakvoerder van de bvba E-L.

Onderaan de e-mail die de heer C. had ontvangen, bevond zich een intern mailbericht dat door [info@\[...\].be](mailto:info@[...].be) verstuurd was naar boekhouding E-L. en dat als volgt luidde: *"Kan jij die persoon afwimpelen. Een vreemdeling die beveiliging zal verkopen, dat heb ik nog niet gezien"*.

Hierop legde de heer Murat C. samen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding het verzoekschrift met hoger geciteerde inhoud neer.

Standpunt van de verweerdere.

➤ Omtrent de ontvankelijkheid.

Volgens de verwerende partijen is de vordering ten aanzien van de eerste verweerder, de heer D., niet ontvankelijk, ontoelaatbaar en in ieder geval ongegrond.

De zaakvoerder in persoon kan niet in de procedure betrokken worden. De advertentie gaat uit van de groep E-L. Op het e-mailbericht van de heer C. werd gereageerd in naam en voor rekening van de tweede verweerster.

➤ Ten gronde.

De verwerende partijen betwisten zich schuldig gemaakt te hebben aan directe discriminatie. Er wordt door de eisers geen verschil in behandeling aangetoond dat bovendien niet objectief en redelijk zou gerechtvaardigd zijn en dat rechtstreeks zou gebaseerd zijn op de nationale of etnische afstamming. Het emailbericht van de tweede verwerende partij was een interne mail die niet bestemd was voor de eisers. De eerste eiser kon en mocht deze mail niet gebruiken. Hij rukt deze mail ook helemaal uit zijn context en interpreteert deze volledig eenzijdig alsof dit de reden was waarom zijn kandidatuur niet werd aanvaard. De eerste eiser heeft de mail publiek gemaakt met het doel de verweerders te schaden. Er zijn drie redenen waarom de kandidatuur van de eerste eiser niet werd aanvaard. Er zijn vooreerst de vooroordelen van het cliënteel dat afhaakt wanneer zich ten huize een vreemdeling aanbiedt als technicus-verkoper. Dit is nochtans niet doorslaggevend geweest want er wordt wel degelijk samengewerkt met allochtonen. Ten tweede had de tweede verwerende partij van diverse bedrijven waar de eerste eiser nog gewerkt heeft, gehoord van diens frauduleuze praktijken. Ten derde was via verschillende mensen vernomen dat de eiser een strafrechterlijk verleden had en dat er nog strafonderzoeken lopende waren. Ondergeschikt merken de verwerende partijen op dat de stakingsvordering niet meer actueel is. De eerste eiser is thans tewerkgesteld als vertegenwoordiger. Ten tweede heeft de tweede verwerende partij aan haar website een rubriek toegevoegd omtrent de bedrijfsethiek waarin duidelijk wordt gemaakt dat binnen het bedrijf geen discriminatoir aanwervingbeleid wordt gevoerd.

Het feit dat de eerste eiser twee maanden gewacht heeft om naar de rechtbank te stappen doet vragen rijzen omtrent de ernst van de vordering en de eiser heeft hiervoor geen ernstige uitleg.

De vordering tot het bekomen van een dwangsom en de vordering tot publicatie is ongegrond. De eerste eiser heeft reeds voldoende media-belangstelling uitgelokt waardoor de verweerders zwaar werden gesanctioneerd door verlies aan cliënteel 'en gederfde winst. Het voor-

deel van de eisers bij deze maatregelen is niet in verhouding tot het nadeel dat de verweerders bij publicatie opnieuw zullen lijden.

In conclusies neergelegd ter griffie van deze rechtbank op 19 februari 2007 hebben de verwerende partijen een tegenvordering ingesteld ten einde voorbehoud te verlenen om een schadevergoeding te vorderen van de eisers op hoofdvordering.

Volgens de verwerende partijen hebben de eisers via de media danig veel richtbaarheid gegeven aan de zaak dat zij heel wat schade hebben geleden. De naam en de faam van de tweede verwerende partij was en is aangetast. Niet alleen kleine klanten maar ook grote bedrijven, zoals H&M, hebben de samenwerking stopgezet. Indien de eisers de media niet hadden ingelicht en overleg gepleegd hadden met de tweede verweerster, minstens het proces hadden afgewacht, dan had de tweede verweerster geen schade geleden. De eisers hebben duidelijk een fout gemaakt met schade tot gevolg.

Standpunt van eisers.

➤ Omtrent de ontvankelijkheid.

De eisers roepen vooreerst in dat de vordering ook ten aanzien van de zaakvoerder, Yves D., toelaatbaar is. Het hoeft geen betoog dat een rechtspersoon slechts kan handelen door tussenkomst van haar orgaan. Door toedoen van Yves D., in zijn hoedanigheid van zaakvoerder, werd de vacature gepubliceerd in Publi-Week. Ilde V. schreef de e-mail in opdracht van de heer D. De heer D. is dus zonder twijfel betrokken.

Er is zeker nog een actueel belang dat toelaat een stakingsvordering in te stellen. Er kan slechts sprake zijn van een gebrek aan belang indien het herhalingsgevaar objectief kan worden uitgesloten, namelijk indien er omstandigheden voorhanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen, een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken. Een loutere beginselverklaring op de website van de firma waarin de verwerende partijen meedelen iedere sollicitant op dezelfde wijze te behandelen, volstaat niet om het herhalingsgevaar op objectieve wijze uit te sluiten. Ook uit het feit dat de heer Murat ondertussen werk heeft gevonden, kan geen argument geput worden om te stellen dat het belang niet meer actueel is. Inzake stakingsvorderingen wordt klassiek aangenomen dat niet

vereist is dat de aangeklaagde feiten zich zouden voordoen ten aanzien van dezelfde slachtoffers.

De verwerende partijen stellen het hoogdringend karakter van de stakingsvordering ten onrechte in vraag. Ten eerste is het al dan niet bestaan van urgentie in een procedure "zoals in kort geding" volstrekt irrelevant. Urgentie moet niet worden aangetoond, zij wordt wettelijk vermoed. Bovendien is een termijn van 2 maanden tussen de afwijzing van de kandidatuur en de neerlegging van het verzoekschrift, niet overdreven lang in een zaak met een belang als deze. De te volgen strategie moest goed overwogen worden en dat vraagt enige tijd. Er kan de eisers geen gebrek aan ernst of lethargie worden verweten.

➤ Ten gronde.

In hun conclusies zetten de eisers vooreerst de algemene principes uiteen in verband met het verbod op directe discriminatie op grond van nationale of etnische afstamming.

Toegepast op de concrete feiten hebben de verweerders zich ontegensprekelijk schuldig gemaakt aan directe discriminatie op basis van nationale of etnische afstamming. Immers:

- Uit het cv van de eerste eiser blijkt dat hij opleiding en ervaring kan voorleggen die hem minstens op het eerste zicht geschikt maken voor de functie technicus-verkoper;
- Reeds de ochtend (om 8 u 20) na zijn kandidaatstelling wordt intern de instructie gegeven om zijn kandidatuur af te wijzen, wat allerminst wijst op een grondig onderzoek van zijn c. v. maar er integendeel wel op wijst dat zijn kandidatuur onmiddellijk werd afgewezen op grond van zijn Turkse nationaliteit en/of afstamming.

De verwerende partijen roepen tevergeefs de vooroordelen in van hun klanten als objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond. Het is bovendien een onbegrijpelijk argument omdat de verwerende partijen zich tezelfdertijd beklagen over het feit dat hun cliënteel de samenwerking stopzet. De reden waarom dit gebeurt, is precies omdat de cliënten afstand nemen van de racistische houding van de verweerders. Het is al even verwonderlijk dat de verweerders thans verwijzen naar het gerechtelijk verleden en arbeidsverleden van de eerste eiser. Als er een dergelijk verleden zou zijn, kan dit onmogelijk determinerend geweest zijn voor de beslissing. Het gerechtelijk verleden van de

eerste eiser is hoogstwaarschijnlijk pas na de beslissing ontdekt en wordt dus nadien als rechtvaardigingsgrond ingeroepen.

Ten slotte valt ook niet in te zien hoe het feit dat de verweerders klaarblijkelijk wel hebben samengewerkt met allochtone zelfstandigen kan aantonen dat de eiser niet op ongeoorloofde wijze verschillend werd behandeld omwille van zijn nationale of etnische afstamming.

Aangezien de verweerders zich schuldig gemaakt hebben aan directe discriminatie ten aanzien van de eerste eiser en er ontegensprekelijk recidivegevaar bestaat, vordert de eerste eiser terecht de staking van deze praktijk ten aanzien van hemzelf. Ten aanzien van de collectiviteit van de personen die beschermd worden) vordert het Centrum de staking van voormelde discriminatie. Een rechterlijk verbod om te discrimineren t.a.v. een collectiviteit kan niet gezien worden als een algemene en als regel geldende beschikking in de zin van artikel 6 van het Gerechtelijk Wetboek.

Met betrekking tot de tegenvordering merken de eisende partijen op niet in te zien hoe het publiekelijk maken van de e-mail die de eerste eiser ontvangen had een fout zou kunnen uitmaken. Hij heeft enkel zijn recht op vrije meningsuiting uitgeoefend. Op geen enkele wijze blijkt dat de eerste eiser dit recht op een disproportionele wijze zou uitgeoefend hebben. De werkelijke oorzaak van de schade ligt daarenboven in de uitgelekte interne e-mail van de verweerders.

3. BEOORDELING.

Vooraleer de zaak ten grande kan worden besproken, dient geoordeeld te worden omtrent de toelaatbaarheid van de vordering en omtrent het verzoek de debatten te heropenen.

Toelaatbaarheid.

De verwerende partijen zijn van oordeel dat de vordering ten aanzien van de heer D. onontvankelijk, ontoelaatbaar en in ieder geval ongegrond is.

Dit standpunt kan niet worden gevolgd. Er kan aangenomen worden dat niet alleen de toekomstige werkgever, in casu de B.V.B.A. E-L., maar al diegenen die de werkgever vertegenwoordigen, in casu de zaakvoerder de heer D., bij de uitwerking van het tewerkstellingbeleid gehouden zijn tot naleving van de Antidiscriminatiewet

zodat ook ten aanzien van de eerste verweerder de vordering ontvankelijk is. De heer D. kan daarenboven moeilijk ontkennen dat hij in de zaak betrokken is, de afwijzende e-mail werd in zijn opdracht verstuurd.

Verder argumenteren de verwerende partijen dat de stakingsvordering niet meer actueel is en geen hoogdringend karakter zou hebben.

De vordering die steunt op artikel 9 wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding aldus art. 22 van de Antidiscriminatiewet.

Over de stakingsvordering moet m.a.w. uitspraak gedaan worden via een snelle rechtspleging die verloopt volgens de vormen van het kort geding maar die verder in wezen niets te zien heeft met het kort geding. In tegenstelling tot een klassieke kortgeding procedure moet de urgentie in een procedure "zoals in kort geding" niet worden aangetoond omdat ze wettelijk vermoed wordt (*Cass. 5 maart 1998, Arr. Cass. 1998, 276*). Het argument van de verwerende partijen betreffende het (niet eens overdreven) tijdsverloop tussen de feiten en de inleiding van de vordering snijdt derhalve geen hout.

Zowel de eerste als de tweede eisende partij hebben een vordering tot staking ingesteld.

De eerste eiser heeft als betrokkene uiteraard de vereiste hoedanigheid.

De tweede eisende partij werd hiertoe uitdrukkelijk gemachtigd door de artikelen 19 § 1 en 31 van de Antidiscriminatiewet. Ook zij heeft derhalve de vereiste hoedanigheid en zij werd overeenkomstig art. 31, laatste lid van de Antidiscriminatiewet uitdrukkelijk gemachtigd door de eerste eiser.

Bovendien hebben beide eisende partijen ook wel degelijk nog een eigen actueel belang bij de stakingsvordering. Bij het beoordelen van het belang in het kader van een vordering tot staking staat immers de notie "herhalingsgevaar" centraal. Het belang bij het instellen van een stakingsvordering bestaat zolang het herhalingsgevaar niet objectief kan worden uitgesloten. Zulks impliceert dat er omstandigheden voorbanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen, een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken. Noch het feit dat de heer C. werk heeft gevonden, noch de beginselverklaring op de website zijn elementen die op objectieve wijze ieder herhalingsgevaar uitsluiten.

Ten slotte hebben zowel de eisende als de verwerende partijen gevraagd voorbehoud te verlenen tot het vorderen van een schadevergoeding ten gronde.

Noch de eisende, noch de verwerende partijen hebben belang bij deze eis vermits voor beiden de procedure ten gronde openstaat.

Het verzoek tot heropening van de debatten.

De verwerende partijen hebben gevraagd de debatten opnieuw te openen teneinde hen toe te laten de volgende vier stukken in het debat te brengen:

- De verklaring van de heer Filip D. inzake het strafrechterlijk verleden van de heer C.;
- Het ontslag door de B.V.B.A. E- L. van de heer A. D. dd. 31 januari 2007 wegens gebrek aan werk;
- Een artikel verschenen in Het Nieuwsblad dd. 2 maart 2007;
- Een artikel verschenen in De Gentenaar dd. 2 maart 2007.

Enmaals de debatten zijn gesloten mogen in principe geen stukken, nota's of conclusies meer worden neergelegd. In voorkomend geval worden zij buiten het beraad gehouden (art. 771 Ger. W).

Echter, "Indien een verschijnende partij gedurende het beraad een nieuw stuk of feit van overwegend belang ontdekt, kan zij, zolang het vonnis niet is uitgesproken, de heropening van de debatten vragen", aldus art. 772 Ger. W.

De verwerende partijen hebben bij het verzoekschrift tot heropening van de debatten de verklaring gevoegd van Filip D. Daarin is te lezen dat hij al jaren als aannemer samenwerkt met Yves D. en dat hij ervan op de hoogte was dat deze een technicus-verkoper zocht. Op 15 november waren ze 's avonds samen en vernam hij de kandidatuur van de heer C. Bij het zien van de foto van de heer C. herkende hij deze als uitbater van een krantenwinkel aan de Drongensesteenweg, dicht bij zijn woonplaats. Via personen die de heer C. kenden, wist de heer Filip D. dat de heer C. "niet zuiver op de graad was" zodat hij de heer Yves D. afraadde hem in dienst te nemen.

Met deze verklaring trachten de verwerende partijen aan te tonen dat zij wel degelijk op de hoogte waren van het strafrechterlijk verleden van de eerste eiser voor deze werd afgewimpeld.

Deze verklaring kan bezwaarlijk als nieuw stuk dat gedurende het beraad werd ontdekt, worden bestempeld. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat de debatten moeten worden heropend omdat één van de partijen vergeten is een bepaald stuk neer te leggen of een bepaald feit vergeten is te vermelden. Het moet gaan om stukken of feiten die voorheen niet gekend waren door de betrokken partij en die haar pas in handen komen of waarvan ze pas wordt ingelicht op het ogenblik dat de zaak reeds in beraad is genomen. Het moet daarenboven ook gaan om stukken of feiten die van overwegend belang zijn.

Zoals verder zal blijken hebben de verwerende partijen in de procedure steeds voorgehouden dat het gerechtelijk verleden van de eiser een rol heeft gespeeld in de beoordeling van zijn kandidatuur. Dit argument hebben zij in de loop van de procedure evenwel op geen enkele manier onderbouwd. Met geen woord werd uitgelegd hoe en wanneer zij dit aan de weet waren gekomen. De naam van Filip D. is voor de sluiting van de debatten nooit gevallen, wat gezien de uitleg die de verwerende partijen nu geven bijzonder eigenaardig is. Thans, nadat de debatten zijn gesloten en de zaak in beraad genomen is, wordt plots niet alleen een naam genoemd maar ook nog een verklaring van de persoon in kwestie voorgelegd.

Het lijkt er eerder op dat de verwerende partijen zich na het sluiten van de debatten en na het lezen van het advies van de heer arbeidsauditeur - nog een bewijsstuk hebben willen verschaffen en de heer Filip D. bereid hebben gevonden één en ander op papier te zetten.

De rechtbank wil trouwens nog opmerken dat de verklaring moeilijk als een stuk van overwegend belang kan beschouwd worden: de heer Filip D. erkent zelf dat hij het ook maar weet via andere personen. Zijn verklaring berust derhalve niet op objectieve gegevens maar op geruchten.

Verder leggen de verwerende partijen nog een stuk neer waaruit blijkt dat een zekere A. D. werd ontslagen op 31 januari 2007 wegens gebrek aan werk en twee krantenartikels beiden verschenen op 2 maart 2007.

Zoals de eisende partijen terecht opmerken, hebben deze stukken geen enkel verband met de hoofdvordering. Door middel van deze documenten willen de verwerende partijen waarschijnlijk het gevraagde voorbehoud inzake de schadevergoeding dat zij bij tegenvordering hebben gevorderd, kracht bijzetten.

Ook deze stukken kunnen een heropening van het debat niet verantwoorden vermits de rechtbank tot het besluit is gekomen dat de tegenvordering niet toelaatbaar is.

De hoofdvordering.

- *Directe discriminatie?*

Het komt nuttig voor om vooreerst het wettelijk kader te schetsen binnen hetwelk de door de eisende partijen gewraakte handeling moet beoordeeld worden.

Na het arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 moeten de relevante wetsartikelen als volgt worden gelezen.

Overeenkomstig art. 2 § 1 van de Antidiscriminatiewet is er sprake van directe discriminatie wanneer een verschil in behandeling niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd (art. 2 § 2 van de Antidiscriminatiewet).

Bijgevolg is elke vorm van discriminatie, ongeacht de grond waarop deze is gebaseerd, uitgesloten.

Het onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie is na het arrest van het Arbitragehof eigenlijk irrelevant is geworden.

Verder verbiedt de Antidiscriminatiewet elke vorm van directe discriminatie bij (o.m.) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector (art. 2, § 4, tweede streepje Antidiscriminatiewet).

Op het gebied van de arbeidsbetrekkingen (zoals hierboven gedefinieerd) berust een verschil in behandeling op een objectieve en redelijke rechtvaardiging indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van een beroep activiteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel

legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is (art. 2, § 5 Antidiscriminatiewet).

Er is ook een verschuiving van de bewijslast want "wanneer het slachtoffer van de discriminatie (of een van de in art. 31 opgesomde groeperingen) feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder", zo luidt art. 19 § 3 van de Antidiscriminatiewet.

Voor zover nodig kan eraan worden herinnerd dat de Antidiscriminatiewet een implementatie is van twee Europese Richtlijnen, met name de Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en de Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De heer C. is geboren in Istanbul (Turkije) en heeft de Turkse nationaliteit. Deze gegevens waren duidelijk vermeld in zijn curriculum vitae, dat aan de verwerende partijen was toegestuurd (stuk 3, dossier eisers).

De vroege ochtend na het ontvangen van de kandidatuur schreven de verwerende partijen in hun interne e-mail het volgende omtrent de kandidatuur van de eerste eiser: "Kun jij die persoon afwimpelen. Een vreemdeling die beveiliging zal verkopen, dat heb ik nog niet gezien".

Het was ongetwijfeld niet de bedoeling dat dit bericht de eerste eiser onder ogen kwam, maar door een vergissing binnen het bedrijf gebeurde zulks toch. De heer C. verkreeg de e-mail niet op onrechtmatige wijze, hij nam er kennis van doordat het bericht verstuurd was samen met de officiële afwijzing van zijn kandidatuur.

Het is niet in te zien hoe de eerste eiser de interne mail anders moet interpreteren dan hij doet. De inhoud is klaar en duidelijk en spreekt voor zich: de werkgever wenste zonder meer geen vreemdeling, dit wil zeggen iemand die niet van Belgische origine is, aan te werven. De e-mail laat uitschijnen dat een vreemdeling en beveiliging twee begrippen zijn die niet met elkaar te verzoenen zijn.

De heer C. staat met deze interpretatie ten andere niet alleen, getuige de mailberichten in het dossier van de verwerende partijen.

Dat deze interpretatie de enige juiste is, wordt trouwens nog door andere elementen van het dossier bevestigd.

De heer C. heeft zijn kandidatuur verzonden op 15 november 2006 om 7 u15 P.M. of 19u15. Reeds 's anderendaags 's morgens om 9u18 werd zijn kandidatuur afgewezen. Het is zo goed als uitgesloten dat de werkgever in die korte tijdspanne meer gegevens omtrent de eerste eiser heeft kunnen verzamelen. Zijn beslissing om de eerste eiser zelfs niet te ontmoeten in het kader van een sollicitatiegesprek is derhalve genomen op basis van de gegevens die de heer C. hem via zijn c.v. bezorgd had. Op het eerste zicht beantwoordt het curriculum vitae van de eerste eiser bovendien aan het gevraagde profiel. Hij had een technische opleiding genoten (GITO - afdeling elektriciteit) en functies bekleed die technische kwalificaties vereisen (monteur bij [...] en [...] en kwaliteitscontrole bij [...]). Daarnaast had hij commerciële ervaring opgedaan in diverse functies (vertegenwoordiger ramen en duren, medisch vertegenwoordiger, internationaal consulent en PR-manager).

Het geheel van deze elementen doet vermoeden dat de eerste eiser werd gediscrimineerd op basis van zijn nationale of etnische afstamming en dat zijn kandidatuur enkel om die reden werd afgewezen.

De bewijslast rust derhalve op de verwerende partijen.

Zij halen drie redenen aan die het verschil in behandeling op een objectieve en redelijke wijze zouden moeten verantwoorden.

De eerste, dat bepaalde cliënten zich discriminerend zouden opstellen tegenover een technicus-verkoper van vreemde origine, kan uiteraard, gelet op de tekst en de geest van de Antidiscriminatiewet, geen objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond zijn. Het is trouwens enigszins een tegenstrijdig argument vermits de verwerende partijen zich tegelijkertijd beklagen over verlies aan cliënteel door de affaire.

Het feit dat de verwerende partijen samenwerken met andere allochtonen kan evenmin in aanmerking genomen worden. Het betreft enerzijds een samenwerking met een zelfstandige en anderzijds met iemand die slechts 4 uren per week presteert op zaterdag. Deze gegevens beletten hoegenaamd niet dat de verwerende partijen zich discriminerend zouden opstellen tegenover een vreemdeling die solliciteert voor een voltijdse betrekking in dienstverband.

Ten derde verwijzen de verwerende partijen ook naar het arbeids- en gerechtelijk verleden van de heer C. Hierboven werd er reeds op gewezen dat het ongeloofwaardig is dat de verwerende partijen

zich op dergelijke korte tijdspanne op een ernstige wijze hebben kunnen informeren omtrent de achtergrond van de eerste eiser. Bovendien zal een werkgever die zichzelf en de kandidaten ernstig neemt geen genoegen nemen met geruchten maar zich langs de geëigende wegen informeren, b.v. door een uittreksel uit het strafregister te vragen. Het lijkt er op alsof de werkgever dit argument eerder aanwendt in zijn verdedigingstrategie.

Ten slotte tonen de verwerende partijen ook helemaal niet aan dat de afstamming een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste was.

Op grond van al deze factoren is geen andere conclusie mogelijk dan dat de verwerende partijen zich schuldig hebben gemaakt aan directe discriminatie.

- *Stakingsvordering.*

Bij overtreding van de Antidiscriminatiewet kan de staking van de discriminerende handeling worden bevolen.

Voor het instellen van een stakingsvordering moet geen schade of gevaar voor schade worden bewezen. Het bewijs van de miskennis van de norm volstaat. Aan de stakingsrechter komt trouwens geen opportuniteitsbeoordeling toe. Van zodra een overtreding van de wet wordt vastgesteld, moet de staking ervan worden bevolen.

Het feit dat de heer C. ondertussen bij een ander bedrijf aan de slag is, betekent niet dat de stakingsvordering, die hij ten aanzien van zichzelf instelt, zonder meer ongegrond is. Het staat de eerste eiser steeds vrij een andere job te zoeken en in principe moet hij daarvoor in de toekomst ook bij de tweede verwerende partij terecht kunnen, zonder het gevaar te lopen op herhaling.

De toekomstige werkgever bewijst geenszins dat zijn aanwervingbeleid werd gewijzigd en dat thans ook allochtone kandidaten evenveel kans maken bij een sollicitatie. In dit verband leggen de verwerende partijen enkel een zeer algemene tekst voor die nu voorkomt op de website van het bedrijf. Dit is ruim onvoldoende om de rechtbank te overtuigen van het feit dat er geen herhalingsgevaar meer is. Integendeel, de inhoud van de interne mail en het argument inzake de bezwaren van de cliënten duiden op een algemeen voorbehoud tegen aanwerving van personen van vreemde origine en betreffen niet uitsluitend de persoon van de eerste eiser. Derhalve kan ook ingegaan worden op de vraag om bevel tot staking van de tweede verwerende partij.

Door dit stakingsbevel wordt de contractvrijheid van de werkgever geenszins beperkt, enkel wordt hem opgelegd elke sollicitatie te behandelen zonder onderscheid inzake nationaliteit.

Om het bevel tot staking van de discriminerende houding kracht bij te zetten, worden de gevraagde dwangsommen toegekend.

- *Publicatie.*

Artikel 19 § 2 van de Antidiscriminatiewet voorziet de openbaarmaking van de rechterlijke beslissing of van een samenvatting ervan op voorwaarde dat zulks ertoe kan bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

Het kan niet ontkend worden dat deze zaak reeds ruime mediabelangstelling heeft gehad.

De vraag is dan ook of het bevel tot publicatie van deze uitspraak nog iets kan bijdragen.

Volgende overwegingen leiden naar een positief antwoord.

Vooreerst heeft de zaak een vloed aan afwijzende reacties uitgelokt, er werd reeds gewezen op de e-mails die de verwerende partijen voorleggen. Dat uitgesproken discriminatie niet door iedereen wordt gesteund, werd recent nog bewezen door de originele solidariteitsactie voor een zwarte schepen ten overstaan van wie een aantal trouwlustigen voorbehoud hadden gemaakt.

De multiculturele maatschappij is een feit. Het is van het grootste belang dat de samenleving hiermee leert om te gaan op een respectvolle en open manier. Op niets gesteunde vooroordelen en vooringenomenheid moeten krachtdadig bestreden worden.

Door het optreden van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding krijgt het geschil ook een eigen draagwijdte. Niet alleen de schending van het subjectief recht maar ook het niet respecteren van de bepalingen van de Antidiscriminatiewet komt op de voorgrond.

In die zin is de publicatie van deze uitspraak een vorm van informatie voor de burger die zijn rechten beter leert kennen en hiervoor respect kan afdwingen.

Tegelijkertijd wordt met de publicatie een ontradend effect betracht: iedere burger moet beseffen dat de Antidiscriminatiewet geen dode letter is.

De tegenvordering.

Vermits de tegenvordering bij gebrek aan belang niet toelaatbaar is, dient deze ten gronde niet te worden onderzocht.

OM DEZE REDENEN

Gelet op de artikelen 19 e.v. en 22 Van de Wet van 25 februari 2003;

Wijzende **op tegenspraak**, na beraadslaging;

Verklaart de hoofdvordering toelaatbaar en ontvankelijk, met uitzondering van de vraag voorbehoud te verlenen voor het vorderen van een schadevergoeding.

Verklaart de hoofd vordering volledig gegrond.

Stelt vast dat de verwerende partijen zich schuldig hebben gemaakt aan directe discriminatie ten aanzien van de heer Murat C. door zijn sollicitatie af te wijzen op grond van zijn nationaliteit en/of etnische origine.

Beveelt de verwerende partijen deze discriminatie ten aanzien van de heer Murat C. te staken.

Beveelt de verwerende partijen de discriminatie op grond van nationaliteit en/of etnische origine bij de aanwerving van sollicitanten te staken, aangezien tot op heden niet is aangetoond dat het discriminerend aanwervingbeleid werd aangepast of gewijzigd,

Veroordeelt de verwerende partijen in solidum om bij niet naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding, een dwangsom te betalen van **2.500,00 EUR** aan de heer Murat C. en van **500,00 EUR** aan het Centrum voor Gelijkeheid van Kansen en Racismebestrijding en zulks vanaf de betekening van het vonnis.

Beveelt dat de verwerende partijen, op hun kosten, zullen instaan voor **de publicatie** gedurende één dag van de motieven (*vanaf bladzijde 8*), en het beschikkend gedeelte van dit vonnis in de kranten



De Standaard, De Morgen, Het Nieuwsblad, de Gentenaar, het Laatste Nieuws, De Tijd en De Streekkrant, binnen de maand na de betekening van het vonnis en onder verbeurte van een dwangsom van 250,00 EUR per dag vertraging.

Verklaart de tegenvordering niet toelaatbaar, bij gebrek aan belang.

Vereffent de kosten, aan de zijde van partijen begroot op :

- eisende partijen : 121,47 EUR, vaste rechtsplegingvergoeding, zoals gevorderd;
- verwerende partijen : 121,47 EUR vaste rechtsplegingvergoeding, wettelijk herleid.

Veroordeelt verwerende partijen tot de kosten.

Verklaart dit vonnis voorlopig uitvoerbaar, niettegenstaande elk verhaal en zonder borgtocht.

Aldus gewezen en uitgesproken in openbare terechtzitting, ter zetel van de Arbeidsrechtbank te Gent, op **ZESENTWINTIG MAART TWEEDEUIZEND EN ZEVEN** door Ons, [...], ondervoorzitter in de arbeidsrechtbank te Gent, in vervanging van de voorzitter van deze rechtbank, zetelend als in kort geding, bijgestaan door [...], e.a. adjunct-griffier.

