

ARBEIDSRECHTBANK GENT
AFDELING BRUGGE
VAN 16 FEBRUARI 2021

Kamer VZKG

In de zaak van:

M. A., RRN (...)

wonende te (...),

-EISER-

verschenen in persoon en bijgestaan door D. V., tolk Vlaamse gebarentaal, en mr. Julie HOFLACK, advocaat.

EN:

Het interfederaal centrum voor gelijke kansen (UNIA),
met maatschappelijke zetel te 1000 BRUSSEL, Koningsstraat 138,
-VRIJWILLIG TUSSENKOMENDE PARTIJ-
vertegenwoordigd door mr. Julie HOFLACK, advocaat.

TEGEN:

VZW gezondheidszorg 'B. J.', met ondernemingsnummer (...) (RPR Gent, afdeling Brugge)
met maatschappelijke zetel te (...)
-VERWEERSTER-
vertegenwoordigd door mr. Gabriël DE VOS, advocaat.

1 Procedure

Eiser leidde zijn vordering in met een tegensprekelijk verzoekschrift dat op de griffie werd ontvangen op 23 juni 2020.

Unia verzocht akte te willen nemen van zijn vrijwillige tussenkomst met een verzoekschrift dat op de griffie werd ontvangen op 2 juli 2020.

Bij beschikking overeenkomstig artikel 747 §3 Gerechtelijk Wetboek van 7 juli 2020 werden tussen partijen conclusietermijnen geacteerd en een rechtsdag bepaald.

Namens verweerster werden conclusies neergelegd ter griffie op 17 augustus 2020, op 16 oktober 2020, en op 15 december 2020. (De laatste conclusies werden door verweerster nogmaals neergelegd op 29 december 2020).

Namens eiser en Unia werden conclusies neergelegd op 17 september 2020 en op 16 november 2020.

Partijen werden gehoord in hun middelen op de openbare terechtzitting van de voorzitter van deze rechtbank, zetelend zoals in kortgeding van 19 januari 2021. De zaak werd in toepassing van artikel 764, 12° Gerechtelijk Wetboek meegedeeld aan het openbaar ministerie, dat echter besliste niet tussen te komen.

De zaak werd in beraad genomen en de voorzitter van de rechtbank nam kennis van de stukken van de rechtspleging en de stukkenbundels van partijen.

De rechtspleging verliep in het Nederlands overeenkomstig artikel 2 en volgende van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken.

2 Feiten

1.-

Verweerster, de VZW gezondheidszorg 'B. J.' biedt in het psychiatrisch ziekenhuis gespecialiseerde en deskundige diagnostiek, behandeling en begeleiding aan voor patiënten met een psychiatrische aandoening.

Het ziekenhuis telt 412 bedden/plaatsen voor residentiële en dagbehandeling en is gespecialiseerd in de behandeling van verslaving, psychose, persoonlijkheidsstoornissen en depressie van patiënten vanaf 16 jaar. Er is een afzonderlijk behandelaanbod voor ouderen, een herstelgericht behandelaanbod en een aanbod voor psychiatrische intensieve behandeling. Jaarlijks worden in het ziekenhuis meer dan 1.000 personen/patiënten opgenomen en behandeld.

2.-

Eind 2017 schrijft verweerster een vacature uit voor een technisch administratief medewerker voor het departement ondersteunende diensten. Deze vacature wordt bekendgemaakt op de eigen jobsite, alsook bij de V.D.A.B.

In de vacature wordt de jobinhoud als volgt voorgesteld:

Opdrachten

- Je bent hoofdzakelijk bezig met veiligheid sleutel en toegangsbeheer, ledigen van geldautomaten, begeleiden van externen bij keuringen, uitvoeren van interne controles, parkingcontrole, enz.
- Je plaatst bewegwijzering bij evenementen.
- Je staat in voor het administratief beheer van apparaten (machines, toestellen, installaties).
- Je plaatst koelkasten op patiëntenkamers.
Je bent verantwoordelijk voor het opnemen van meterstanden energie.
- Je helpt mee met verhuisactiviteiten.
- Je voert boodschappen voor de dienst uit.
- Je ondersteunt andere vakgroepen indien nodig.

Profiel

- Er is geen specifiek diploma vereist.
- Het is een pluspunt als je technische kennis hebt.
- Je kan vlot overweg met een computer en je hebt goede kennis van Excel.

- Je kunt zelfstandig en proactief werken, rekening houdend met de procedures van het ziekenhuis.
- Je werkt nauwkeurig.
- Je bent klantgericht.
- Je bent een dynamische persoon.
- Je bent bereid een opleiding te volgen.

Eiser solliciteerde naar deze vacature met een e-mail van 14 december 2017 waarbij hij zijn motivatiebrief en CV voegde (stuk 2 verweerster). Daarbij maakte hij geen melding van het feit dat hij reeds van bij zijn geboorte doof is.

Eiser werd vervolgens uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek bij verweerster op 5 januari 2018. Namens verweerster waren mevrouw S. P. (HR-medewerker) en de heer S. V. (hoofd technische dienst) aanwezig. Eiser werd tijdens het gesprek bijgestaan door een doventolk. Tijdens het gesprek werden de taken en opdrachten van de openstaande functie overlopen, en verder was er ook nog een technische proef waarbij eiser een deur in elkaar diende te zetten, wat volgens eiser zonder enige moeite verliep.

Verweerster stelt in conclusies dat mevrouw P. en de heer V. akte namen van de positieve ingesteldheid van eiser maar dat het voor beiden een onverwachte situatie betrof, waarbij zij een zekere twijfel uitten bij de oplossingen die eiser voorstelde voor de concrete uitvoering van zijn taken.

Dit laatste blijkt ook uit de e-mail die eiser na het sollicitatiegesprek, op 7 januari 2018, stuurde aan mevrouw P., en waarin hij o.m. het volgende aangeeft (stuk 3 eiser en Unia):

Beste mevrouw P.,

ik wil u danken voor ons gesprek van vrijdag. Het ziekenhuis lijkt mij een aangename werkomgeving, dus ik ben gemotiveerd om bij jullie te werken.

ik merkte echter dat jullie twijfels hebben omtrent mijn doofheid en communicatiemiddelen. Daarom wou ik u nog enkele mogelijke oplossingen aanraden:

Wat de looptelefoon betreft, kunnen collega's boodschappen voor mij eventueel telefonisch aan een vaste contactpersoon doorgeven, die deze boodschappen dan aan mij via mail/sms doorgeeft.

Taken/opdrachten voor mij kunnen ook in een lijst op papier genoteerd worden. Eventueel een lijst die op een vaste plaats hangt.

Een vaste dagindeling. Bijv. in de voormiddag doe ik taken die dagelijks moeten gebeuren of taken die al eerder gepland waren. In de namiddag maak ik dan bijv. tijd voor opdrachten die in de voormiddag gemeld werden via de looptelefoon.

Als dove persoon heb ik meerdere uren recht op een gratis tolk tijdens de werkuren. Voor belangrijke vergaderingen of vormingen kan ik dus altijd een tolk inschakelen. Daarnaast kan ik ook steeds beroep doen op een teletolk (telefoontolk) of afstandstolk om telefoontjes te plegen indien dat nodig zou zijn (bijv. voor bestellingen).

Als werkgever kan men een Vlaamse Ondersteuningspremie aanvragen. Deze premie heeft als doel werkgevers een extra duwtje in de rug te geven om mij in dienst te nemen. Met deze premie wordt een stuk van de loonkost terugbetaald, en kan de werkgever voor eventuele extra ondersteuning of aanpassingen in het takenpakket zorgen.

Als werkgever kan men ook een vergoeding aanvragen voor eventuele materiele aanpassingen die moeten worden gedaan in de werkomgeving.

Ik hoop dat deze tips jullie kunnen helpen om mijn beperking niet als een hindernis te zien tijdens de beraadslaging over de aanwerving. ik weet dat het wellicht ook nieuw is voor jullie, maar mits enkele kleine aanpassingen kan ik perfect functioneren als een volwaardig werknemer, en ik ben er van overtuigd dat het dan voor u en de collega's ook een verrijking kan zijn. ik wil u alvast nogmaals danken om mij uit te nodigen voor een gesprek.

Mevrouw P. bedankte op haar beurt eiser voor de bijkomende toelichting en gaf aan tegen het eind van de week te beslissen wie de eindkandidaat zou worden (stuk 4 eiser en Unia). Hierna liet zij bij e-mail

van 12 januari 2018 aan eiser weten dat zijn kandidatuur uiteindelijk niet werd weerhouden (stuk 5 eiser & Unia):

Beste M.,

N. a. v. uw kandidatuur voor de functie van technisch administratief medewerker laat ik u weten dat u niet geselecteerd bent voor deze functie. Uw motivatie, administratieve en technische kennis is goed, dus op dat vlak hebt u het goed gedaan in onze selectie.

Wij hebben nog eens grondig afgewogen of het mogelijk zou zijn om u in te zetten in deze functie met uw auditieve beperking. We hebben geoordeeld dat dit jammer genoeg niet evident is. Een aantal opdrachten die bij de job horen, lijken ons niet zo gemakkelijk oplosbaar met hulpmiddelen bijvb. de jaarlijkse controle van de brandcentrale (sirenes uittesten). In deze job moet men ook met een aantal externe firma's samenwerken, zoals de mensen van de branddetectiefirma, de lift firma (jaarlijkse controle van de liften), leveranciers, ... met wie telefonische contacten vlot moeten lopen.

De technisch administratieve medewerker werkt af en toe ook mee met de collega's van de technische dienst (bijvb. helpen aangeven van materiaal, zaken vasthouden, kleine karweitjes,...) Omwille van de veiligheid vinden we het belangrijk dat er daarbij mondeling kan gecommuniceerd worden met de collega's waarmee men dan samenwerkt.

Wij vinden het jammer dat we u de job niet kunnen aanbieden en wensen je in ieder geval alle succes met uw verdere loopbaan. Contacteer mij gerust mocht u nog vragen hebben.

3.-

Eiser nam vervolgens via vzw Doof Vlaanderen contact op met Unia, dat op 23 april 2018 een aangetekend schrijven stuurde aan verweerster, waarin onder meer het volgende werd aangegeven (stuk 3 verweerster):

(..)

Wij contacteren u in verband met een melding die wij ontvangen hebben van een sollicitant bij uw bedrijf, de heer A.. De afwijzing van zijn kandidatuurstelling maakt volgens onze analyse een verboden discriminatie uit.

(...)

Volgens Unia is er sprake van een direct onderscheid op grond van handicap daar meneer A. geweigerd is op grond van zijn auditieve handicap. Een sollicitant weigeren omwille van een handicap kan volgens de Antidiscriminatiewet enkel indien het niet hebben van die specifieke handicap(s) een zgn. wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is. Dit betekent dat het, wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, volstrekt onmogelijk is om het beroep uit te oefenen indien men de handicap in kwestie heeft. De vereiste om geen (of niet die) handicap te hebben moet bovendien berusten op een legitieme doelstelling en evenredig zijn ten aanzien van die doelstelling (artikel 8 van de Antidiscriminatiewet). Wij menen dat, om als technisch administratief medewerker te werken, het geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is om geen auditieve handicap te hebben. Indien er twijfels waren over de medische geschiktheid van de heer A., had hierover de arbeidsgeneesheer moeten oordelen.

Bovendien is een werkgever verplicht om redelijke aanpassingen te treffen voor werknemers met een handicap (artikel 4,12° en 9 van de Antidiscriminatiewet). Redelijke aanpassingen zijn "passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen" (artikel 4, 12° van de Antidiscriminatiewet).

Of de gevraagde aanpassingen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen, wordt onder meer beoordeeld in het licht van de organisatorische impact ervan, de financiële draagkracht, subsidiemogelijkheden, enz. Of een aanpassing al dan niet redelijk is, moet dus geval per geval bekeken worden. Ook hier kan de arbeidsgeneesheer uitsluitsel geven over wat nodig of haalbaar is.

De redelijke aanpassingen die meneer A. zelf voorstelde (flexibele dagindeling; oplossing voor gebruik van de looptelefoon; lijst met opdrachten op een vaste plek) zijn makkelijk realiseerbaar en dus allesbehalve onredelijk. Meneer A. anticipeerde bovendien al op een eventuele kostprijs van de aanpassingen: hij verwees naar eventuele subsidies voor aanpassingen, suggereerde om een Vlaamse Ondersteuningspremie aan te vragen en om beroep te doen op een gesubsidieerde doventolk, met als doel om de impact van de aanpassingen voor een eventuele werkgever te beperken. We menen dan ook dat de weigering van deze aanpassingen een volgens de wet verboden discriminatie vormt.

Via deze brief hadden wij graag van u vernomen waarom u meent dat de bovenvermelde twee verboden vormen van discriminatie volgens u alsnog gerechtvaardigd zouden zijn. Meer bepaald willen wij dus weten waarom u meent dat er geen directe discriminatie zou zijn geweest, of waarom u meende de voorgestelde redelijke aanpassingen te moeten weigeren.

Naar aanleiding van het schrijven van Unia vond op 15 juni 2018 een overleg plaats tussen enerzijds verweerster, bijgestaan door haar raadsman, en anderzijds eiser en Unia. Met het oog op dit overleg maakte de raadsman van verweerster 'ter verduidelijking' een nota over aan Unia waarin een aantal opdrachten van de technisch administratief medewerker worden overlopen die aanleiding konden geven tot problemen in het geval van eiser (stuk 5 verweerster).

Wat betreft het eigenlijke overleg lopen de versies van partijen vervolgens uiteen. Volgens eiser en Unia verliep de vergadering niet constructief en stelde verweerster zich niet begrijpend op. Verweerster van haar kant stelt dat Unia niet de minste aandacht had voor haar argumenten. Er werd aan verweerster een dading voorgelegd waarin voorzien werd dat verweerster schuld bekende, een schadevergoeding zou betalen, en waarbij aan verweerster diverse maatregelen werden opgelegd (zie stuk 6 verweerster). Verweerster weigerde deze dading te ondertekenen.

Verweerster reageerde nadien ook formeel met een brief van haar raadsman van 3 augustus 2018, waarin onder meer het volgende werd gesteld (stuk 7 verweerster):

(..)

Ik pleegde inmiddels overleg met mijn cliënte aangaande de kwestie.

Uit dit overleg resulteert dat de kwestie gecompliceerder is dan wordt voorgesteld in het schrijven d.d. 23/04/2018.

Uit een extensieve oplistings van de taken van de door mijn cliënte gezochte technisch- administratief medewerker moet terdege blijken dat de handicap van dhr. M. A. onoverkomelijk is voor de uitoefening van bepaalde deeltaken, w.o. & inz. wanneer hierbij in contact wordt gekomen met de patiënten uit de zorginstelling van mijn cliënte.

Ook de uitoefening van andere deeltaken, inz. deze die samengaan met het aspect veiligheid is onmogelijk. De aanpassingen die aan bestaande infrastructures zouden moeten geschieden, om de uitoefening van deze deeltaken dan toch mogelijk te maken, doorstaan immers niet de redelijkheidstoets. De in Uw schrijven d.d. 23/4/2018 (pag. 3) voorgestelde oplossingen volstaan te deze niet.

Mijn cliënte handhaaft bijaldien haar standpunt dat zij gegronde redenen had om niet tot de aanwerving van dhr. M. A. over te gaan en betwist nog steeds dat er bij haar beslissing om dat niet te doen sprake zou zijn geweest van enige ontoelaatbare discriminatie.

Unia antwoordde dat het zich zou beraden met eiser en vervolgens standpunt zou innemen (stuk 8 verweerster).

Hierna bleef het echter stil tussen partijen tot eiser met zijn verzoekschrift van 23 juni 2020 zijn huidige vordering inleidde bij ons, voorzitter van de arbeidsrechtbank.

3 De vorderingen

1.-

Eiser vordert om zijn vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

1.1.-

Het bestaan vast te stellen van directe discriminatie van eiser door verweerster op grond van het criterium handicap en dit in strijd met artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die erin bestaat dat verweerster tijdens het selectie- of aanwervingsproces ten nadele van eiser een negatieve vooringenomenheid heeft gehad waardoor hij in het kader van de sollicitatieprocedure strenger en / of ongunstiger werd behandeld;

Het bestaan vast te stellen van een discriminatie van eiser in strijd met artikel 4, 12° van de antidiscriminatiewet, die erin bestaat dat verweerster de voorgestelde redelijke aanpassingen ongemotiveerd geweigerd heeft;

1.2.-

Verweerster met toepassing van artikel 18 §2 en artikel 20 §2 van de Antidiscriminatiewet te veroordelen tot het betalen aan eiser van een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon voor elk van de twee vastgestelde discriminaties, die eiser telkens begroot op 13.427,52 EUR, hetzij voor beide discriminaties samen op 26.855,04 EUR;

In ondergeschikte orde:

- Verweerster met toepassing van artikel 18 §2 en artikel 20 §2 van de Antidiscriminatiewet te veroordelen tot het betalen aan eiser van eenmaal een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden loon, begroot op 13.427,52 EUR en een morele schadevergoeding gelijk aan 3 maanden loon, begroot op 6.713,96 EUR, hetzij samen 20.141,28 EUR;

In uiterst ondergeschikte orde:

- Verweerster met toepassing van artikel 877 Ger.W. te veroordelen tot het overleggen van (i) de individuele rekeningen van de referentiepersoon (persoon die weerhouden werd voor de functie van technisch administratief medewerker); (ii) de arbeidsovereenkomst van de referentiepersoon en de zaak in voortzetting te zetten teneinde eiser en Unia toe te laten de schadevergoeding definitief te begroten en te vorderen;

1.3.-

Met toepassing van artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan een handicap in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, dit zowel ten aanzien van eiser als ten aanzien van elke andere persoon die zich in een vergelijkbare situatie als eiser zou of zal bevinden; tevens met toepassing van artikel 19 van de Antidiscriminatiewet verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de Antidiscriminatiewet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan eiser ten bedrage van 500,00 euro en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;

1.4.-

Verweerster te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig artikel 1022 Ger. W., begroot op 2.400,00 euro.

2.

Unia vordert om zijn vordering ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

2.1.-

Het bestaan vast te stellen van directe discriminatie van eiser door verweerster op grond van het criterium handicap en dit in strijd met artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die erin bestaat dat verweerster tijdens het selectie- of aanwervingsproces ten nadele van eiser een negatieve vooringenomenheid heeft gehad waardoor hij in het kader van de sollicitatieprocedure strenger en / of ongunstiger werd behandeld;

Het bestaan vast te stellen van een discriminatie van eiser in strijd met artikel 4, 12° van de Antidiscriminatiewet, die erin bestaat dat verweerster de voorgestelde redelijke aanpassingen ongemotiveerd geweigerd heeft;

2.2.-

In hoofddeorde verweerster te veroordelen tot het betalen aan Unia van een schadevergoeding op grond van artikel 1382 BW, ex aequo et bono begroot op 5.000,00 euro; ondergeschikt, Unia voorbehoud te verlenen tot het vorderen van een schadevergoeding;

2.3.-

Met toepassing van artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan een handicap in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, dit zowel ten aanzien van eiser als ten aanzien van elke andere persoon die zich in een vergelijkbare situatie als eiser zou of zal bevinden; tevens met toepassing van artikel 19 van de discriminatiewet verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de discriminatiewet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan Unia ten bedrage van 500,00 euro en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;

2.4.

Verweerster te veroordelen tot de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding overeenkomstig artikel 1022 Ger. W., begroot op 2.400,00 euro.

3.-

Verweerster vordert om de vordering van eiser onontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren en eiser te veroordelen tot de kosten van het geding, begroot op 2.400,00 EUR rechtsplegingsvergoeding.

Daarnaast vordert verweerster om de vordering van Unia onontvankelijk, minstens ongegrond te verklaren en Unia als in het ongelijk gestelde partij te veroordelen tot de kosten van het geding, zijnde de rechtsplegingsvergoeding.

4 Bespreking

4.1 Relevant wettelijk kader

1.-

Het wettelijk kader van het geschil wordt gevormd door de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (de Antidiscriminatiewet), die op zijn beurt de omzetting is van de

Europese richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (de zogenaamde Kaderrichtlijn).

De wet voorziet in een bescherming tegen discriminatie op grond van een aantal specifiek vastgelegde criteria, waaronder ook 'handicap'. Het begrip 'handicap' kan daarbij omschreven worden 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, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen (zie L. VERMEULEN Discriminatie in de arbeidsrelaties 2.0, Intersentia, 2020, p. 122, met verwijzing naar HvJ 11 september 2019, nr. C-397/18, Nobel Plastiques, punt 41).

Krachtens artikel 8 (in combinatie met artikel 14 en 7) van de Antidiscriminatiewet is elk direct onderscheid wegens handicap verboden, tenzij dit onderscheid wordt gerechtvaardigd op grond van 'wezenlijke en bepalende beroepsvereisten'. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan daarbij slechts 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, én;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

Het is de rechter die in elk concreet geval onderzoekt of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalend beroepsvereiste vormt (artikel 8 §3 Antidiscriminatiewet).

Niet alleen een direct onderscheid op grond van een handicap (dat niet kan gerechtvaardigd worden door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste) is verboden. Artikel 14 van de Antidiscriminatiewet voorziet dat ook de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap, een verboden vorm van discriminatie uitmaakt. Redelijke aanpassingen worden daarbij omschreven als passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd (artikel 4, 12° Antidiscriminatiewet).

Het discriminatieverbod geldt onder meer op het vlak van arbeidsbetrekkingen, zijnde "de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregeling", en dit niet alleen voor arbeid in loondienst maar ook voor arbeid als zelfstandige (artikel 4, 1° Antidiscriminatiewet).

2.-

Artikel 15 en verder van de Antidiscriminatiewet voorzien een aantal sanctiemechanismen wanneer een verboden discriminatie wordt vastgesteld.

Zo bepaalt artikel 15 dat alle bepalingen die strijdig zijn met de wet, nietig zijn. Het gaat daarbij om de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten (artikel 4, 3° Antidiscriminatiewet). Met dit laatste worden eenzijdige rechtshandelingen bedoeld (zie L. VERMEULEN, o.c., p. 47).

Krachtens artikel 18 §1 van de Antidiscriminatiewet kan het slachtoffer ingeval van discriminatie een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Het slachtoffer kan daarbij kiezen om een vergoeding te vorderen van de werkelijk geleden schade, die hij in dat geval moet bewijzen, of een forfaitaire schadevergoeding zoals

omschreven in artikel 18 §2 van de Antidiscriminatiewet. Wanneer het gaat om discriminatie op het vlak van arbeidsbetrekkingen is deze forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan het brutoloon van zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutoloon.

Artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet bepaalt voorts dat de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de ondernemingsrechtbank, het bestaan vaststelt van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en de staking ervan beveelt. De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18 §2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan zes maanden loon toekennen aan het slachtoffer (artikel 20 §2 Antidiscriminatiewet).

3.-

Tenslotte wijzen wij ook nog op de bijzondere bewijslastregeling zoals opgenomen in de Antidiscriminatiewet.

Met name bepaalt artikel 28 §1 Antidiscriminatiewet dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van discriminatie feiten heeft aangevoerd die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. De verdeling van de bewijslast houdt in dat vanaf het ogenblik dat de persoon die zich slachtoffer acht van discriminatie, feiten heeft aangevoerd dat directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, het aan de verweerder is om aan te tonen dat het beginsel van de gelijke behandeling niet werd geschonden (zie L. VERMEULEN, o.c., p. 27 en verder).

4.2 Toelaatbaarheid van de stakingsvordering

4.2.1 De stakingsvordering van eiser

1.-

Eiser steunt zijn vorderingen op artikel 20 §1 en §2 van de Antidiscriminatiewet, zoals hiervoor toegelicht, waarbij hij enerzijds de staking beoogt van de beweerde discriminaties en anderzijds een forfaitaire schadevergoeding wenst te bekomen voor de geleden materiële en morele schade.

Volgens eiser is de discriminatie in het voorliggende geval tweeledig: enerzijds is er sprake van een niet-toegelaten direct onderscheid op grond van zijn handicap doordat de functie van technisch administratief medewerker hem werd geweigerd en anderzijds meent eiser dat verweerder geweigerd heeft om redelijke aanpassingen te treffen in zijn voordeel teneinde hem toe te laten deze functie uit te oefenen.

Verweerder betwist dat er sprake is van discriminatie; zij meent dat mondelinge communicatie en kunnen horen een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is voor de functie van technisch administratief medewerker, en dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk waren om eiser toch de functie te laten uitoefenen. Bovendien meent verweerder dat de stakingsvordering van eiser ontoelaatbaar is wegens gebrek aan belang en de voorzitter van de rechtbank bijgevolg ook geen uitspraak kan doen over de andere vorderingen van eiser.

2.-

2.1.-

De stakingsvordering van artikel 20 §1 Antidiscriminatiewet is er in de eerste plaats op gericht om de stopzetting te horen bevelen van de discriminerende handeling, al dan niet gekoppeld aan een dwangsom. Echter, ook wanneer de discriminerende handeling door verloop van tijd volledig is

voltrokken kan nog een stakingsbevel worden opgelegd wanneer er een gevaar op herhaling bestaat. Met name kan de voorzitter van de rechtbank de staking bevelen van de onrechtmatige praktijken die aan de discriminerende daad ten grondslag liggen, om een herhaling in de toekomst te voorkomen (zie Cass. 17 juni 2005, NJW 2005, 1238).

Met andere woorden, de stakingsvordering is toelaatbaar wanneer een einde moet worden gemaakt aan een discriminerende handeling die nog voortduurt of wanneer een gevaar op herhaling bestaat. Indien daarentegen de discriminatie definitief voltrokken is en derhalve niet meer kan worden gestaakt, en er evenmin een herhalingsgevaar bestaat, moet worden aangenomen dat de stakingsvordering ontoelaatbaar is wegens gebrek aan een actueel belang in de zin van artikel 17 en 18 Gerechtelijk Wetboek.

2.2.-

Wij merken op dat — in de hypothese dat er in het voorliggende geval sprake was van discriminerende handelingen — deze handelingen in ieder geval volledig voltrokken zijn. De weigering om eiser in dienst te nemen in de functie van technisch administratief medewerker én om redelijke aanpassingen te treffen teneinde dit mogelijk te maken, zijn ogenblikkelijke gebeurtenissen die volledig te situeren zijn in het verleden, met name op 12 januari 2018. Dit geldt bovendien des te meer nu eiser een andere kandidaat in dienst nam voor de functie van technisch administratief medewerker, waardoor de vacature wegviel (zie stuk 12 verweerster).

Bijgevolg, in de veronderstelling dat de weigering om eiser in dienst te nemen omwille van zijn handicap (en de weigering om redelijk aanpassingen te treffen) een discriminatie uitmaakt, moet vastgesteld worden dat de staking daarvan niet meer kan worden uitgesproken omdat de handeling voltrokken is. De stakingsvordering is in dat opzicht zonder voorwerp en eiser kan geen belang aantonen.

2.3.-

Een andere vraag is of er in het voorliggende geval een gevaar bestaat dat de bestreden handelingen, of meer in het algemeen de bestreden praktijken, zich in de toekomst opnieuw zouden voordoen. Een dergelijk herhalingsgevaar bestaat zo lang het niet objectief kan worden uitgesloten; dit wil zeggen dat er geen omstandigheden voorhanden zijn die onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken (zie Arbh. Antwerpen 16 januari 2019, www.unia.be; Arbh. Luik 13 september 2017, www.socialweb.be; TAELMAN, P., «De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet. Een maat voor niets?», NjW 2004, blz. 509, randnummer 8).

Anderzijds moet opgemerkt worden dat het herhalingsgevaar ook met een normale zin voor realisme moet worden benaderd (Arbh. Antwerpen 18 januari 2008, Soc. Kron. 2009, 93). Het moet voorts ook niet in abstracte worden benaderd, maar wel concreet toegepast op de voorliggende situatie, rekening houdende met alle omstandigheden eigen aan de zaak. Voor wat betreft eisers vordering, moet het herhalingsgevaar bovendien worden bekeken ten aanzien van eiser zelf. Eiser moet immers een actueel en persoonlijk belang hebben bij het instellen van zijn stakingsvordering en kan geen vordering instellen ten voordele van andere personen met een gelijkaardige beperking zonder een persoonlijk belang. Voor wat betreft eisers vordering moet het herhalingsgevaar dan ook enkel worden beoordeeld op grond van het individuele dossier van eiser, en niet collectief ten aanzien van andere personen met een gelijkaardige beperking.

Het belang van eiser moet voorts blijken op het ogenblik van het instellen van de vordering (Cass. 4 december 1989, Arr.Cass. 1989-90, 467). Dit geldt bijgevolg ook voor het herhalingsgevaar.

In conclusies heeft eiser het systematisch over het 'selectie- en aanwervingsbeleid' van verweerster — in het algemeen - dat volgens hem discriminatoir zou zijn ten aanzien van mensen met een (auditieve) beperking. Daardoor kan volgens eiser niet worden uitgesloten dat wanneer hij zich in de toekomst opnieuw bij verweerster zou aanbieden voor een andere functie, de discriminatie zich zou herhalen. Aan de hand van de feiten die door eiser worden aangebracht, moet worden vastgesteld dat de beweerde

discriminaties niet slaan op het algemene selectie- en aanwervingsbeleid van verweerster, maar wel op de overwegingen die verweerster maakte bij de beoordeling of kunnen horen en spreken een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste betrof voor de functie van technisch administratief medewerker, al dan niet na het doorvoeren van redelijke aanpassingen. Alhoewel, zoals reeds aangegeven, de functie van technisch administratief medewerker werd ingevuld door een andere persoon, en er noch op het ogenblik dat eiser zijn vordering inleidde— op 23 juni 2020— noch op heden, een vacature is voor deze functie, is het niet onrealistisch en kan niet op objectieve wijze worden uitgesloten dat deze functie op een gegeven ogenblik terug vacant komt en eiser opnieuw zijn kans waagt om voor de functie te solliciteren. In de mate dat zou geoordeeld worden dat verweerster zich schuldig maakte aan discriminatie kan een herhalingsgevaar derhalve niet worden uitgesloten.

Daarenboven wijzen wij erop dat een aantal van de overwegingen die verweerster maakte in haar beoordeling van de kandidatuur van eiser eveneens aan de orde kunnen zijn bij vacatures voor andere functies met een gelijkaardig takenpakket. In dat verband kan bijvoorbeeld worden verwezen naar de bezwaren die verweerster uitte tegen eisers kandidatuur in het kader van de veiligheid van hemzelf en andere medewerkers bij het uitvoeren van bepaalde technische opdrachten en in het kader van evacuatie bij brand, de communicatie met externe partijen, enz. Het is geenszins ondenkbaar dat bij verweerster— gelet op haar omvang—functies vacant zouden komen waarvoor eiser met zijn profiel in aanmerking komt, en dat hij, wanneer hij hiervoor solliciteert, opnieuw geconfronteerd zou worden met dezelfde overwegingen, waarvan hij beweert dat deze discriminatoir zijn.

Er is bijgevolg wel degelijk een potentieel herhalingsgevaar, zodat moet vastgesteld worden dat eiser over het vereiste belang beschikt om een stakingsvordering in te stellen.

De stakingsvordering is toelaatbaar.

4.2.2 De stakingsvordering van Unia

Artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet voorziet ook in de mogelijkheid voor Unia om een stakingsvordering instellen.

Voor wat betreft de toelaatbaarheid van deze vordering kan verwezen worden naar hetgeen hiervoor reeds werd toegelicht met betrekking tot de stakingsvordering van eiser. Ook ten aanzien van Unia geldt immers het principe dat wanneer de beweerde discriminerende handeling reeds volledig voltrokken is, de vordering slechts toelaatbaar is indien er in de toekomst een gevaar op herhaling bestaat. Een verschil met de vordering van eiser is echter dat het gevaar op herhaling bij de vordering van Unia niet alleen moet worden benaderd vanuit het individuele geval van eiser, maar ook op collectieve wijze, vanuit het oogpunt van alle personen met een (auditieve) beperking.

Hiervoor werd reeds geoordeeld dat er een potentieel herhalingsgevaar bestaat van de beweerde discriminaties ten aanzien van eiser persoonlijk. Des te meer bestaat dergelijk herhalingsgevaar ten aanzien van alle personen met een (auditieve) beperking.

Unia beschikt dan ook over het nodige belang om de stakingsvordering in te stellen en deze vordering is toelaatbaar.

4.3 Ten gronde: de beweerde discriminaties

1.-

Wij zijn vooreerst van oordeel dat er in het voorliggende geval geen sprake kan zijn van een 'dubbele' discriminatie, zoals eiser en Unia stellen. De beweerde discriminaties die door eiser worden aangevoerd zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en kunnen in ieder geval niet worden aanzien als twee aparte inbreuken op de Antidiscriminatiewet. De vraag of eisers auditieve beperking 'een wezenlijke en

bepalende beroepsvereiste' vormt voor de functie moet immers samen worden beoordeeld met de verplichting van de werkgever om redelijke aanpassingen door te voeren ten voordele van de persoon met de beperking.

Naar ons oordeel is het redelijkerwijze niet voor betwisting vatbaar dat eiser de functie van technisch administratief medewerker bij verweerster niet kan uitoefenen zonder enige vorm van aanpassing van de functie of van de organisatie binnen verweerster. Een substantieel deel van de opdrachten binnen de functie impliceert in principe mondelinge communicatie waarbij men geacht wordt te kunnen horen en te kunnen spreken en deze opdrachten kunnen — zonder enige vorm van aanpassing — niet worden uitgevoerd door een persoon die doof is. Daarbij kan bijvoorbeeld worden verwezen naar het feit dat de technisch administratief medewerker in principe bereikbaar moet zijn om telefonisch te worden opgeroepen via de looptelefoons die bij verweerster in gebruik zijn, naar het feit dat de technisch administratief medewerker instaat voor het testen van de alarmen, dat hij moet communiceren met keurders van installaties, bepaalde klusjes moet doen in kamers van patiënten, controles moet uitvoeren van parking en terreinen, onder meer op overlast, moet deelnemen aan vergaderingen met andere medewerkers, enz.

Overigens was eiser zich ook zelf bewust van het feit dat zijn auditieve beperking een impact zou hebben op de wijze waarop de functie werd uitgeoefend en/of de werkorganisatie van verweerster. Dit blijkt uit de e-mail van eiser van 7 januari 2018 aan mevrouw P., naar aanleiding van het sollicitatiegesprek, waarin hij zelf een reeks van 'mogelijke aanpassingen' voorstelt (stuk 3 eiser).

In die zin is de rechtbank dan ook van oordeel dat het kunnen horen en spreken in beginsel 'een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste' is voor de functie van technisch administratief medewerker. Zonder deze capaciteit — en zonder aanpassingen - kan de functie niet worden uitgeoefend zoals hij beoogd wordt.

2.-

De relevante vraag die in het voorliggende geval rijst is de volgende: is het kunnen horen en spreken nog een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste voor de functie die eiser beoogde, rekening houdende met het feit dat de werkgever verplicht is redelijke aanpassingen door te voeren ten voordele van eiser, zodat hij deze functie zou kunnen uitoefenen ?

2.1.-

Redelijke aanpassingen worden in de Antidiscriminatiewet omschreven als passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.

In de rechtspraak van het Hof van Justitie — met betrekking tot de interpretatie van de Kaderrichtlijn 2000/78/EG die de basis vormt voor de Antidiscriminatiewet — blijkt voorts dat met 'redelijke aanpassingen' wordt bedoeld : "de verwijdering van de verschillende drempels die personen met een handicap beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen". En verder: "De werkgever moet passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen treffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen. Daarbij mag aan de werkgever geen onevenredige last worden opgelegd en moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de financiële en andere kosten, alsmede met de omvang en de financiële middelen van de onderneming, en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen." (HvJ 11 september 2019, nr. C-397/18, Nobel Plastiques, punt 64 en 65).

Anderzijds oordeelde het Hof van Justitie ook dat de Kaderrichtlijn niet van de werkgever eist dat hij iemand in dienst neemt, bevordert of in dienst houdt die niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de

essentiële taken van de betrokken functie uit te voeren, onverminderd de verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien (HvJ 11 juli 2006, nr. C-13/05, Chacón Navas, punt 49).

Hieruit blijkt naar ons oordeel dat de werkgever in het kader van zijn verplichting tot redelijke aanpassingen niet verplicht is om de mogelijkheid te onderzoeken tot het uitvoeren dan wel aanbieden van een andere dan de bedongen arbeid. Met andere woorden, de redelijke aanpassingen hebben slechts betrekking op de eigen functie van de werknemer (in dezelfde zin: Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 18 november 2019, www.unia.be).

In de zaak R. en S. W. stelde de advocaat-generaal in zijn advies dat er een redelijk evenwicht moet zijn tussen het belang van de gehandicapte werknemer om maatregelen ter ondersteuning te ondervinden, en dat van de werkgever, die zich ingrepen in de organisatie van zijn bedrijf, alsook economische verliezen niet zonder meer moet laten welgevalen (Concl. Adv. Gen. Kokott 6 december 2012, nr. C-335/11 en C-337/11, R. en S. W., punt 59).

2.2.-

Met betrekking tot de verdeling van de bewijslast merken wij op dat het volstaat dat eiser, als vermeend slachtoffer van discriminatie, feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden. Het komt vervolgens aan verweerster toe om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest (artikel 28 Antidiscriminatiewet).

Concreet dient eiser dus in de eerste plaats elementen aan te brengen die erop wijzen dat hij met enkele redelijke aanpassingen de beoogde functie wel had kunnen uitoefenen. Naar ons oordeel slaagt eiser daarin. Reeds in zijn e-mail van 7 januari 2020 aan mevrouw P. stelt eiser diverse concrete aanpassingen voor met dewelke hij de openstaande functie zou kunnen uitoefenen (stuk 3 eiser en Unia). Het gaat om relatief eenvoudige voorstellen die in ieder geval als redelijk kunnen worden bestempeld (bvb. opdrachten doorgeven via mail/sms door een vast contactpersoon, het bijhouden van een opdrachtenlijst op papier, een vaste dagindeling en gratis bijstand van een doventolk gedurende meerdere uren). In conclusies worden daar nog elementen aan toegevoegd, zoals bijvoorbeeld een technisch hulpmiddel om het geluid van een brandalarm te controleren en waarschuwingssystemen om alarmsignalen om te zetten in licht- of trilsignalen.

Het komt bijgevolg aan verweerster toe om te bewijzen dat de voorgestelde aanpassingen onredelijk zijn, dan wel onvoldoende zijn, én dat er daarnaast geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn die eiser zouden toelaten om de functie van technisch administratief medewerker uit te oefenen. Het is verweerster die daarbij het bewijsrisico draagt: in geval van twijfel moet worden aangenomen dat verweerster niet tegemoetkomt aan haar bewijslast (zie artikel 8.4, lid 4 Burgerlijk Wetboek: "In geval van twijfel wordt hij die de door hem beweerde rechtshandelingen of feiten moet bewijzen, in het ongelijk gesteld, tenzij de wet anders bepaalt").

Naar ons oordeel levert verweerster het vereiste bewijs niet.

2.3.-

Vooreerst moet in het algemeen worden vastgesteld dat verweerster weliswaar de verschillende taken en deeltaken van de functie in conclusies overloopt, maar anderzijds in gebreke blijft om bepaalde essentiële informatie aan te leveren. Zo wordt bijvoorbeeld niet concreet en in detail toegelicht hoe frequent een aantal van de (deel)taken in de praktijk voorkomen, welke de meest gebruikelijke taken van de technisch administratief medewerker zijn, hoe een normale dagtaak eruitziet, hoe de technische dienst bij verweerster is georganiseerd (o.a. hoeveel technisch medewerkers er zijn en in welke mate zij gelijkaardige of dezelfde taken uitvoeren), enz. Zo verwijst verweerster bijvoorbeeld naar het feit dat eiser in zijn functie in contact zou komen met (kwetsbare) psychiatrische patiënten wanneer zij de sleutel van hun kamer of kast verliezen, maar er wordt op geen enkele manier toegelicht hoe vaak zulks in de praktijk voorkomt (dagelijks, wekelijks,... ?). Hetzelfde geldt voor wat betreft externe keuringen van

installaties, controle van het domein op overlast, het plaatsen van koelkasten op kamers van patiënten, etc.

Daarbij herhalen wij dat het uiteindelijke bewijsrisico omtrent het al of niet mogelijk zijn van redelijke aanpassingen, bij verweerster ligt. Het komt dan ook aan verweerster toe om alle nodige informatie aan te leveren, die toelaat om het redelijk karakter van de aanpassingen te beoordelen, en bij gebreke daarvan dient verweerster in het ongelijk te worden gesteld.

In het licht daarvan overlopen wij hieronder de verschillende (deel)taken van de functie waarvoor volgens verweerster geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn:

- Ter plaatse gaan bij patiënten ingeval van sleutelverlies: volgens verweerster zou telkens bijstand vereist zijn door een medewerker van de afdeling omdat het contact met de kwetsbare psychiatrische patiënten mondeling moet verlopen. Wij hebben begrip voor dit argument van verweerster, doch er moet vastgesteld worden dat verweerster de concrete impact op de functie van eiser niet duidelijk maakt. Met name wordt geen enkele informatie gegeven over hoe vaak de problematiek zich in de praktijk stelt. In dat verband moet overigens benadrukt worden dat de problematiek van het contact met patiënten in eerste instantie door verweerster zelfs niet werd vernoemd als een reden om eiser de functie te weigeren. Noch in de oorspronkelijke weigeringsmail van 12 januari 2018 (stuk 5 eiser en Unia), noch in de vrij uitgebreide nota 'opdrachten technisch-administratief medewerker' die werd overgemaakt aan Unia op 29 mei 2018 wordt verwezen naar contacten met patiënten (stuk 5 verweerster). Het is pas voor het eerst in de brief van de raadsman van verweerster van 3 augustus 2018 aan Unia dat hier (kort) naar verwezen wordt. Verweerster toont dan ook niet aan dat dit deelaspect van de functie voor een onoverkomelijk probleem zou zorgen. Wij merken voorts op dat evenmin wordt aangetoond dat eiser in geen enkel geval zou kunnen communiceren met psychiatrische patiënten. Er kan niet zomaar bij voorbaat worden aangenomen dat geen enkele van de patiënten in staat is om niet een dove persoon te communiceren omdat dit zou leiden tot agitatie, frustratie, agressie, enz. In de gevallen waar toch problemen kunnen worden verwacht, kan eiser worden vergezeld van een collega, of kan een collega van eiser de taak van eiser overnemen. Verweerster toont niet aan dat dit probleem in de praktijk dermate ernstig of veelvuldig zou zijn dat dit een essentiële impact heeft op eisers functie en/of verweersters organisatie.
- Ter plaatse gaan met externe keurders en noteren van de metingen en waarden: eiser zou de gedicteerde waarden tijdens controles niet kunnen noteren. Dit schriftelijk laten verlopen zou de controles te sterk bemoeilijken. Opnieuw moet opgemerkt worden dat verweerster niet toelicht hoe vaak de externe controles zouden plaatsvinden. Terecht stelt eiser dat dergelijke controles kunnen worden ingepland en hij daarbij beroep kan doen op een gratis doventolk. Tot op zekere hoogte kunnen waarden en metingen ook door de externe keurder worden genoteerd. Eiser kan vervolgens op basis daarvan zelf het verslag maken. In ieder geval menen wij dat de externe technische controles en keuringen kunnen plaatsvinden met eiser, zonder dat er sprake is van onoverkomelijke problemen of onredelijke aanpassingen. In dat verband moet overigens worden opgemerkt dat eiser in zijn huidige job, techniek bij een bedrijf dat onder meer jacuzzi's en zwembaden installeert, veelvuldig in contact komt met klanten en moet samenwerken met collega's, en dit kennelijk zonder onoverkomelijke problemen (zie stuk 14 eiser en Unia).
- Controle van rookdetectoren en brandalarm: eiser kan het geluidssignaal van de rookdetectoren en het brandalarm niet horen. Zoals eiser aangeeft in conclusies bestaan er eenvoudige apparaten (bvb. decibelmeter met weergave van toonhoogte), die de controle toelaten. Dit is geenszins een onredelijke aanpassing.
- Nazicht van de brandhydratanten: dit zou volgens verweerster moeten gebeuren samen met een medewerker sanitair, waarbij zij zich soms op moeilijk toegankelijke plaatsen moeten begeven, waar geen zichtbaar contact mogelijk is. Enkel mondelinge communicatie is dan mogelijk.

- Opnieuw blijft verweerster in gebreke om de concrete impact op de functie van eiser en haar werkorganisatie te schetsen (hoe vaak gebeurt dit nazicht en hoe vaak komt eiser daarbij op plaatsen waar enkel mondelinge communicatie mogelijk is). In de mate dat mondelinge communicatie in een aantal gevallen daadwerkelijk noodzakelijk zou zijn, achten wij het niet onredelijk dat verweerster zich zo organiseert dat een andere medewerker de controle uitvoert.
- Trimestriële controle aan de oprit van de parking: daarbij moeten volgens verweerster chauffeurs worden aangesproken om te zien of zij rechtmatig gebruik maken van de parking. Eiser maakt zich sterk dat dit ook op non-verbale wijze kan, bvb. met enkele eenvoudige gebaren en desnoods kan de chauffeur één en ander noteren met pen en papier. Wij zijn van oordeel dat een 'trimestriële' controle hoe dan ook een zeer beperkte weerslag heeft op de functie. Zelfs indien aangenomen wordt dat eiser deze taak niet kan uitoefenen, menen wij dat dit geen onredelijke aanpassing van de functie betekent of van verweersters werkorganisatie.
 - Domeincontrole - aanspreken van wandelaars, passanten, externen die voor overlast zorgen (lawaaï, hond niet aan de leiband, afval,...): ook hier zou volgens verweerster mondelinge communicatie noodzakelijk zijn. Eiser van zijn kant stelt dat ook via non-verbale communicatie bepaalde zaken kunnen worden duidelijk gemaakt (bvb. via enkele eenvoudige gebaren, het wijzen op verkeersborden, of via op papier gedrukte symbolen). Wij merken op dat verweerster niet specificeert hoe vaak dergelijke domeincontrole moet gebeuren. Zelfs indien zou blijken dat eiser deze taak niet op een effectieve wijze kan uitvoeren, wat dus betwist wordt, toont verweerster bijgevolg niet aan dat er een onredelijke aanpassing van de functie of werkorganisatie zou moeten gebeuren.
 - Installeren van koelkasten op een patiëntenkamer: ter zake verwijzen wij vooreerst naar hetgeen hierboven reeds werd aangegeven met betrekking tot patiënten naar wie een nieuwe sleutel moet worden gebracht. De concrete weerslag op de functie wordt opnieuw niet nader toegelicht door verweerster: hoe vaak moet de technisch administratief medewerker zich naar kamers van patiënten begeven (dagelijks, wekelijks, maandelijks... ?). Doordat verweerster deze informatie niet geeft, toont zij ook niet aan dat er onredelijke aanpassingen zouden nodig zijn. Een aantal van de door verweerster opgesomde moeilijkheden zijn naar ons oordeel overigens niet onoverkomelijk. Zo zou een verpleeg- of zorgkundige even kunnen meelopen met eiser wanneer deze een koelkast moet installeren. Bovendien is het nog maar de vraag of dit effectief noodzakelijk is. Er kan ook worden aangenomen dat wanneer eiser naar een patiëntenkamer gaat met een koelkast, het voor de patiënt wel duidelijk is wat eiser komt doen. Ook de verpleeg- en zorgkundigen kunnen — tijdens de gewone verzorging — wel even laten weten aan de patiënten dat er een koelkast zal worden geïnstalleerd en dat eiser doof is. Bovendien moet opgemerkt worden dat minstens in een aantal gevallen eiser zich zal kunnen behelpen met non-verbale communicatie, wat hij uiteraard ook gewoon is, zonder dat dit tot problematische situaties zal leiden.
 - Uitvoeren van dringende boodschappen voor de technische dienst: volgens verweerster gaat het om specifieke zaken waarbij advies van de verkoper ter plaatse nodig is (bvb. aankoop van gespecialiseerd technisch materiaal), en waarbij mondelinge communicatie noodzakelijk is. Verweerster gaat er ten onrechte van uit dat een dove persoon eenvoudigweg niet kan communiceren met andere personen. In de context van boodschappen doen, zijn er echter tal van manieren om duidelijk te maken wat men nodig heeft. Via de smartphone, door te noteren, door een aantal basisgebaren, enz. Daarenboven kan eiser zich voor een stuk verstaanbaar maken via zijn stem en maakt hij gebruik van liplezen (zie stuk 14 eiser en Unia). De voorzitter van de rechtbank is dan ook van oordeel dat geenszins aangetoond is dat eiser dit deel van de functie niet zou kunnen uitvoeren.
 - Patiënten helpen bij het bedienen van wasmachine en droogkast: verweerster toont niet aan dat dit uitgebreide mondelinge communicatie zou vereisen. Het gaat om de bediening van relatief eenvoudige machines, hetgeen bij uitstek op een non-verbale manier kan duidelijk gemaakt

worden (bvb. aanduiden van de verschillende wasprogramma's, tonen welke was samen mag, tonen welke was op welke temperatuur mag, etc.). Het wordt dan ook geenszins bewezen dat eiser deze taak niet op zich zou kunnen nemen. Overigens gaat verweerster er opnieuw ten onrechte bij voorbaat van uit dat het contact tussen psychiatrische patiënten en eiser kan leiden tot bijkomende agitatie bij de patiënten. Zoals hiervoor reeds werd aangegeven, en zoals ook eiser terecht stelt, is er vooreerst de mogelijkheid van non-verbale communicatie, die in een aantal gevallen afdoende zal zijn, en daarnaast kunnen patiënten er door andere medewerkers op attent worden gemaakt dat eiser doof is, en dus dat de interactie met hem enigszins anders verloopt. In ieder geval toont verweerster niet aan dat dit aspect van de functie tot onoverkomelijke moeilijkheden zou leiden en/of dat geen redelijke aanpassingen mogelijk zouden zijn.

- Bijstand verlenen bij opdrachten van de technische dienst: volgens verweerster zou het daarbij gaan om opdrachten waarbij er geen zichtbaar contact is met de collega en er mondeling gecommuniceerd wordt naar elkaar (bvb. werken op daken met hoogwerker of een waterlek opsporen vanuit gedelfde putten). De auditieve beperking zou daarbij zorgen voor veiligheidsrisico's bij de medewerker zelf en zijn collega's. Ter zake merken wij op dat de beperking van eiser het rechtstreeks samenwerken met collega's ongetwijfeld bemoeilijkt, doch andermaal moet opgemerkt worden dat ook via non-verbale communicatie zaken kunnen worden duidelijk gemaakt (via enkele basisgebaren, liplezen, berichten of foto's op smartphone, pen en papier, etc). Het standpunt van verweerster komt erop neer dat een doof persoon nagenoeg nooit zou kunnen samenwerken met andere personen, wanneer het gaat om het uitvoeren van fysieke arbeid, het bedienen van machines, enz. Verweerster toont echter op geen enkele manier aan dat dit onaanvaardbare veiligheidsrisico's met zich mee zou brengen. In dat verband moet opgemerkt worden dat verweerster een beroep had kunnen doen op de preventieadviseur om een risico-analyse te laten uitvoeren. Het is niet uitgesloten dat daarbij bepaalde ernstige moeilijkheden waren aan het licht gekomen, doch thans zijn deze geenszins aangetoond.
- Inzet in brandinterventieploeg en noodploeg: interventie bij brand en bij noodsituaties (bvb. gevallen van agressie) vereisen een snelle en accurate tussenkomst waarbij mondelinge communicatie noodzakelijk is. Er moet opnieuw worden vastgesteld dat verweerster nalaat om aan te geven welke concrete taken in het kader van brandevacuatie en andere noodsituaties worden toebedeeld aan de technisch administratief medewerker. Verweerster legt geen enkel brandevacuatieplan voor en dus ook niet de verschillende rollen die daarin worden opgenomen door de personeelsleden van de technische dienst. Op die manier toont verweerster niet aan dat daarin voor eiser geen enkele rol kan zijn weggelegd omwille van zijn handicap. Het is niet omdat eiser niet mondeling kan communiceren dat hij niet bepaalde verantwoordelijkheden of taken op zich kan nemen in het kader van een noodinterventie. Bovendien blijft verweerster in gebreke om aan te tonen dat het gaat om een essentiële taak van de functie van technisch administratief medewerker. In dat verband moet opgemerkt worden dat deelname in de brandinterventie- of noodploeg nergens vermeld wordt in het takenpakket in de vacature (stuk 1 eiser). In de mate dat eiser niet (volwaardig) kan worden ingeschakeld in het kader van een brandevacuatie of andere noodsituatie achten wij het dan ook niet onredelijk dat de organisatie binnen verweerster enigszins wordt aangepast, zodat eisers taak op dat vlak desnoods wordt overgedragen aan een ander personeelslid.

2.4.-

De voorzitter van de rechtbank is van oordeel dat de hiervoor opgesomde taken noch afzonderlijk, noch samen aantonen dat er onredelijke aanpassingen vereist zijn opdat eiser de functie van technisch administratief medewerker zou kunnen uitoefenen. Ofwel is niet aangetoond dat eiser de taken niet kan uitoefenen, ofwel blijkt niet dat het gaat om essentiële taken van de functie. In dat verband moet nogmaals opgemerkt worden dat verweerster focust op een aantal (deel)taken van de functie, zonder dat daarbij wordt aangetoond wat de werkelijke impact is op de functie van eiser. Slechts een deel van de

opgelijste taken is overigens uitdrukkelijk terug te vinden in de vacature die door verweerster werd uitgeschreven.

Wanneer wordt uitgegaan van de opdrachten zoals deze omschreven staan in de vacature, menen wij dat deze in essentie kunnen worden uitgeoefend met enkele redelijke aanpassingen aan de organisatie en/of functie, en er hoogstens voor enkele beperkte aspecten van de functie een verschuiving van het takenpakket zou nodig zijn en/of extra bijstand van andere personeelsleden. Met uitzondering van de hiervoor besproken (deel)taken wordt overigens door verweerster niet betwist dat eiser de functie kan uitoefenen mits een aantal redelijke aanpassingen worden doorgevoerd. Daarbij moet voorts in aanmerking worden genomen dat verweerster bij het in dienst nemen van eiser aanspraak kon maken op een Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) als compensatie voor de kosten en moeilijkheden die de redelijke aanpassingen veroorzaken, bvb. wanneer voor een beperkt aantal aspecten van de functie de hulp van andere personeelsleden zou vereist zijn. Naar ons oordeel veroorzaken de vereiste aanpassingen en verschuivingen geen onredelijke last aan de werkgever.

Wat tenslotte de problematiek betreft inzake telefonie, waar verweerster uitgebreid op ingaat in conclusies, achten wij het niet noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie dat eiser kan worden ingeschakeld in het DECT-systeem van looptelefoons dat bij verweerster in voege is. Afspraken en contacten met medewerkers kunnen via mail verlopen of via een centraal notaboekje. Eiser van zijn kant zou over een smartphone moeten kunnen beschikken waarop hij e-mails / sms / what'sapp kan lezen. De rechtbank acht het feit dat er op sommige plaatsen bij verweerster een slecht GSM-bereik is niet onoverkomelijk. Vooreerst is het slechte GSM-bereik niet algemeen, doch beperkt het zich tot enkele plaatsen/gebouwen. Indien eiser niet bereikbaar is doordat hij zich naar een deel van het terrein of naar een gebouw dient te begeven waar er geen of weinig bereik is, kan hij op voorhand laten weten waar hij te vinden zal zijn, bvb. door een collega te verwittigen of een nota te laten op zijn bureau. In het allerslechtste geval, zal bij een dringende oproep een collega van de technische dienst moeten inspringen. Aangezien het in principe slechts uitzonderlijk zal voorkomen dat eiser niet bereikbaar is én de gevraagde interventie dringend is, kan dit niet als onredelijk worden bestempeld.

2.5.-

Ter besluit moet dan ook worden vastgesteld dat verweerster het onderscheid dat zij gemaakt heeft op basis van eisers handicap, niet kan rechtvaardigen. Verweerster heeft dan ook een inbreuk begaan op de Antidiscriminatiewet. Het gaat met name om een directe discriminatie, rekening houdende met het feit dat zij verplicht was om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van eiser.

4.4 Gevolgen van de discriminatie

4.4.1 Bevel tot staking

Overeenkomstig artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet beveelt de voorzitter van de rechtbank, wanneer hij het bestaan vaststelt van een inbreuk die onder de wet valt, de staking ervan.

Gelet op hetgeen hiervoor werd toegelicht, en de vastgestelde discriminatie, moet de staking ervan worden bevolen. Het voorwerp van het bevel tot staking moet voldoende afgelijnd zijn en moet worden beperkt tot de discriminatie die wordt vastgesteld. Dit betekent dat in het voorliggende geval het bevel tot staking moet worden gekoppeld aan de discriminatie bij de toegang tot de arbeidsbetrekkingen voor lopende en toekomstige vacatures bij verweerster, op basis van handicap. Voor wat betreft de vordering van eiser geldt dit voor discriminaties ten aanzien van eiser zelf; voor wat betreft de stakingsvordering van Unia moet het bevel tot staking worden uitgesproken ten aanzien van eiser én elke andere sollicitant in een vergelijkbare situatie.

De voorzitter van de rechtbank acht het anderzijds niet opportuun om het bevel tot staking te koppelen aan het opleggen van een dwangsom, nu er geen aanwijzingen zijn dat verweerster zich zou trachten te onttrekken aan het bevel.

4.4.2 Schadevergoeding in hoofde van eiser

1.-

In toepassing van artikel 20 §2 Antidiscriminatiewet kan de voorzitter van de rechtbank op vraag van het slachtoffer de schadevergoeding toekennen zoals voorzien in artikel 18 §2 van de Antidiscriminatiewet.

In het voorliggende geval vordert eiser twee forfaitaire schadevergoedingen gelijk aan zes maanden loon, op grond van artikel 18 §2 Antidiscriminatiewet, uitgaand van een dubbele discriminatie, namelijk directe discriminatie op grond van handicap en de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Zoals hiervoor reeds aangegeven, zijn wij van oordeel dat van een dubbele discriminatie geen sprake is. Wij verwijzen naar hetgeen daarover reeds werd uiteengezet hiervoor (zie p. 15 — randnr. 2). Er kan dan ook slechts één forfaitaire schadevergoeding worden toegekend gelijk aan zes maanden brutoloon, hetgeen ook overeenstemt met de stelling van verweerster in de meest ondergeschikte orde.

Daarbij bestaat tussen partijen betwisting omtrent de hoogte van het gevorderde bedrag.

De voorzitter van de rechtbank merkt op dat rekening moet worden gehouden met het brutoloon waarop eiser aanspraak had kunnen maken indien zijn kandidatuur was weerhouden, en dit op het ogenblik van de discriminatie. Terecht wijst verweerster erop dat op dat ogenblik het toepasselijke barema voor de functie van technisch administratief medewerker binnen het paritair comité 330 voor de gezondheidsinrichtingen en —diensten 1.854,81 EUR bedroeg (stuk 10 verweerster — O.O.B.-loonschaal 1.22, anciënniteit 0). Dit stemt overigens overeen met het bruto maandloon dat werd toegekend aan de heer Wout Capelle die uiteindelijk werd aangeworven voor de functie van technisch administratief medewerker. Dit blijkt uit de arbeidsovereenkomst van de heer Capelle die door verweerster wordt voorgelegd (zie stuk 12 verweerster). In tegenstelling tot wat eiser voorhoudt moet geen rekening worden gehouden met latere wijzigingen in het toepasselijke loonbarema. Er moet zoals gezegd gekeken worden naar de loonsvoorwaarden die van toepassing waren op het ogenblik van de weigering van eisers kandidatuur. Het is dan ook niet dienstig dat de individuele rekening wordt voorgelegd van de heer Capelle, zoals eiser en Unia vorderen.

Rekening houdende met het voorgaande bedraagt de totale schadevergoeding die aan eiser toekomt 11.128,86 EUR bruto (1.854,81 EUR x 6). Deze schadevergoeding dekt overeenkomstig artikel 18 §2 van de Antidiscriminatiewet zowel de materiële als de morele schade die eiser heeft geleden, en dit op forfaitaire wijze. Er kan geen bijkomende morele schadevergoeding worden toegekend, zoals ondergeschikt gevorderd door eiser.

4.4.3 Schadevergoeding in hoofde van Unia

Unia vordert omwille van de vastgestelde discriminatie, en ingevolge haar wettelijke opdracht, een schadevergoeding van 5.000 EUR, ex aequo et bona, uit hoofde van de materiële en morele schade die zij lijdt.

De voorzitter van de rechtbank acht zich bevoegd om van deze vordering kennis te nemen, nu hij deze als samenhangend beschouwt met de stakingsvordering ingesteld door Unia, en de vorderingen ingesteld door eiser (zie artikel 566 Ger. W.).

Er moet opgemerkt worden dat de Antidiscriminatiewet, wanneer een discriminatie wordt vastgesteld, niet voorziet in enige schadevergoeding ten voordele van Unia, zoals dit wel het geval is voor het slachtoffer van de discriminatie. Het komt derhalve aan Unia toe om zijn vordering tot schadevergoeding te bewijzen overeenkomstig het gemeenrecht.

Welnu, wij zijn van oordeel dat Unia niet aantoont dat het door het onrechtmatig handelen van verweerster schade lijdt, hetzij materieel, hetzij moreel. Evenmin toont het Centrum het causaal verband tussen beiden aan. Het behoort met name tot de essentiële wettelijke opdracht van Unia om in gevallen zoals deze in rechte op te treden en personen als eiser bij te staan. Daarbij kan verwezen worden naar het interfederaal samenwerkingsakkoord zoals aangehaald in de conclusies van Unia en eiser (p. 33), waarin uitdrukkelijk sprake is van het bestrijden van elke vorm van discriminatie op grond van (o.a.) handicap, alsook van de taak om op treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de Antidiscriminatiewet aanleiding kan geven. Het feit dat Unia uitvoering geeft of moet geven aan deze wettelijke opdracht, zoals het doet in de voorliggende zaak, veroorzaakt geen schade in zijn hoofde (noch moreel, noch materieel), maar raakt aan de essentie van zijn bestaan. Dat hiervoor werkingsmiddelen moeten worden vrijgemaakt is evident, maar vindt eveneens zijn oorzaak in de wettelijke opdracht, en niet in het onrechtmatig handelen van verweerster.

Voorts komt het niet toe aan Unia om een vergoeding te vorderen voor 'maatschappelijke schade' die zou ontstaan door het optreden van verweerster. Unia treedt in deze niet op als vertegenwoordiger van de maatschappij.

Gelet op het voorgaande moet de vordering tot schadevergoeding worden afgewezen. Evenmin is er aanleiding om voorbehoud te verlenen aan Unia om nog een schadevergoeding te vorderen.

OM DEZE REDENEN, DE ARBEIDSRECHTBANK

Rechtsprekend op tegenspraak,

Alle andere en strijdige conclusies van de hand wijzend;

Verklaart de vordering van de heer M. A. ontvankelijk en als volgt gegrond:

- Beveelt de staking van de vastgestelde discriminatie en verbiedt verweerster om, omwille van een discriminatie op grond van handicap, bij lopende of toekomstige vacatures de toegang tot de arbeidsbetrekking, zoals bepaald in artikel 4, 1^o van de Antidiscriminatiewet, te ontzeggen aan de heer A.;
- Veroordeelt verweerster tot betaling aan de heer A. van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 11.128,86 EUR bruto uit hoofde van materiële en morele schade.

Wijst de vorderingen van de heer A. voor het overige af als ongegrond.

Veroordeelt voor wat betreft de vorderingen van de heer A., in toepassing van artikel 1017, lid 4 Ger. W. verweerster tot 2/3de van de gerechtskosten en de heer A. tot 1/3de van de gerechtskosten, aan de zijde van eiser vereffend op 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van verweerster vereffend op 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding.

Verklaart de vordering van Unia ontvankelijk en als volgt gegrond:

- Beveelt de staking van de vastgestelde discriminatie en verbiedt verweerster om, omwille van een discriminatie op grond van handicap, bij lopende of toekomstige vacatures de toegang tot de arbeidsbetrekking, zoals bepaald in artikel 4, 1^o van de Antidiscriminatiewet, te ontzeggen aan eiser en ten aanzien van iedere persoon in een gelijkaardige situatie.

Wijst de vorderingen van Unia voor het overige af als ongegrond.

Veroordeelt voor wat betreft de vorderingen van Unia, in toepassing van artikel 1017, lid 4 Ger. W. Unia en verweerster elk tot de helft van de gerechtskosten, aan de zijde van Unia vereffend op 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding en aan de zijde van verweerster vereffend op 2.400 EUR rechtsplegingsvergoeding.

Dit vonnis werd gewezen door:

Wim DEVOS, ondervoorzitter bij de arbeidsrechtbank Gent, voorzitter van de kamer VZKG; met bijstand van Nelly VAN VAERENBERGH, griffier;

en uitgesproken op zestien februari tweeduizend eenentwintig in de buitengewone openbare terechtzetting van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, kamer VZKG, in /het gerechtsgebouw te Brugge door de heer Wim Devos, ondervoorzitter, bijgestaan door mevrouw Nelly Van Vaerenbergh, griffier.