



Repertoriumnummer
2019/ 004776
Datum van uitspraak
03/09/2019
Rolnummer
18/401/A
Aud. nr. 18/07/18/129
arbeidsovereenkomst bediende
Eindvonnis
EVT Tegensprekelijk eindvonnis

Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €

Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel

Vonnis

Kamer 1

C, n. V, wonende te :

eisende partij

vertegenwoordigd door mr. Vincent BUSSCHAERT, mr. Julie VAN THIENEN en mr. Stefaan RAES, advocaten

TEGEN:

T, met maatschappelijke zetel
, KBO-nummer

verwerende partij

vertegenwoordigd door mr. Katrien LEIJNEN loco mr. Gaël CHUFFART, advocaten

MEDE INZAKE:

HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, federale overheidsinstelling met zetel te 1070 Anderlecht, Ernest Blerotstraat 1, KBO-nummer 0873.091.753

vrijwillig tussenkomende partij

vertegenwoordigd door mr. Vincent BUSSCHAERT, mr. Julie VAN THIENEN en mr. Stefaan RAES, advocaten

1 PROCEDURE

De rechtbank neemt kennis van en houdt rekening met:

- de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken
- de wet van 10 oktober 1967 houdend het Gerechtelijk Wetboek
- het gedinginleidende verzoekschrift van 21 maart 2018
- het verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst van 20 april 2018
- de beschikking conform art. 747 §2 Ger.W. van 8 mei 2018
- de conclusies en stukken van de partijen.

De verzoeningspoging tussen de partijen op de openbare zitting van 25 juni 2019 is mislukt. De partijen hebben vervolgens gepleit, waarna de rechtbank de debatten heeft gesloten.

Het openbaar ministerie heeft een schriftelijk advies neergelegd op 19 juli 2019. De eisende en de vrijwillig tussenkomende partij hebben hierop schriftelijk gerepliceerd met een nota neergelegd op 14 augustus 2019.

Op 16 augustus 2019 heeft de rechtbank de zaak in beraad genomen.

2 VORDERINGEN**A Vordering van C i V.**

C i V vordert in haar syntheseconclusie van 22 maart 2019 (art. 748bis Ger.W.) om:

i. In hoofdde, T te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van:

- zes maanden loon wegens schending van haar recht, vervat in artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997, geïnterpreteerd in overeenstemming met clause 5.1 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof vervat in Richtlijn 2010/18/EU, om terug te keren in een functie die gelijkwaardig is aan deze die zij voor haar zwangerschaps- en ouderschapsverlof heeft uitgeoefend, begroot op 32.586,85 euro bruto,
- te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten vanaf het ogenblik van hun verschuldigdheid tot de dag van hun effectieve betaling;

In ondergeschikte orde, volgende prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie:

"Verzet clause 5.4 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, vervat in Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010 tot uitvoering van de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof gesloten door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG dat bepaalt dat "de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de gebruiken de nodige maatregelen nemen om de werknemers tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen", gelezen in samenhang met de gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginselen, tegen een nationale regelgeving zoals deze vervat in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 betreffende het ouderschapsverlof, die niet voorziet in enige vergoeding tot herstel van het nadeel dat wordt geleden door de slachtoffers van een ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof, bestaande uit het niet kunnen terugkeren naar een gelijkwaardige functie na de terugkeer uit ouderschapsverlof, terwijl de slachtoffers van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen op grond van de nationale regelgeving inzake niet-discriminatie aanspraak kunnen maken op een vergoeding tot herstel van het nadeel dat ingevolge deze discriminatie geleden wordt en terwijl ook de slachtoffers van een ontslag om een reden die niet vreemd is aan het ouderschapsverlof aanspraak kunnen maken op een vergoeding tot herstel van het nadeel dat ingevolge deze ontslagredenen geleden wordt?"

In de hypothese dat de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, maar indien een lidstaat niet in een schadevergoeding voorziet in zijn regelgeving inzake ouderschapsverlof, strekt deze clause 5.4, gelezen in samenhang met de toelichting van de Europese Commissie bij het voorstel van Richtlijn 2010/18/EU (waarin bepaald wordt dat alle vormen van minder gunstige behandeling wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof een vorm van discriminatie uitmaken) en met de gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginselen, ertoe dat naar analogie de schadevergoeding moet worden toegekend die voorzien is in de nationale wetgeving voor slachtoffers van discriminatie en voor slachtoffers van een ontslag om een reden die niet vreemd is aan het ouderschapsverlof?

In de hypothese dat de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord, strekken clause 5.1 en clause 5.4 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, vervat in Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, in samenhang gelezen met de gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginselen, ertoe dat de lidstaten in "ouderschapsverlof" als beschermend criterium dienen te voorzien in de wetgeving ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof kunnen gebruikmaken en de werknemers tegen minder gunstige behandeling of ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof beschermd worden?"

- ii. T te veroordelen tot betaling van:
- zes maanden loon omwille van discriminatie op basis van geslacht, begroot op 32.586,85 euro bruto,
 - te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke interesten vanaf het ogenblik van verschuldigheid tot de dag van effectieve betaling;
- iii. T te veroordelen tot afgifte van de met de vordering overeenstemmende sociale en fiscale documenten zoals een loonfiche, op straffe van een dwangsom van 50 EUR per dag vertraging en per ontbrekend document, bij niet-afgifte binnen dertig dagen na betekening van het vonnis;
- iv. T te veroordelen tot de betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op het basisbedrag van 3.600,00 euro, onder voorbehoud van indexering.

B Vordering van het INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

HET INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN vordert in haar syntheseconclusie van 22 maart 2019 (art. 748bis Ger.W.) om:

- i. In toepassing van artikel 764, 12° Ger.W. deze zaak mee te delen aan het arbeidsauditoraat, en vervolgens:

- ii. te zeggen voor recht dat T in overtreding is met de reglementering inzake gelijkheid van vrouwen en mannen, zoals bepaald in het KB van 29 oktober 1997;
- iii. te zeggen voor recht dat T in overtreding is met de reglementering inzake gelijkheid van vrouwen en mannen, zoals bepaald in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- iv. te zeggen voor recht dat mevrouw V. slachtoffer werd van een inbreuk op het KB van 29 oktober 1997 en de Genderwet, zoals uiteengezet in het gedinginleidende verzoekschrift en de conclusies van mevrouw V in de zaak ingeschreven onder het rolnummer 18/401/A;
- v. T te veroordelen tot betaling aan HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN van een vergoeding ter compensatie van de morele schade die het heeft geleden omwille van de discriminatie op grond van geslacht en de schending van de gelijkheid tussen vrouwen en vrouwen, forfaitair begroot op 1.300 euro;
- vi. T te veroordelen tot de betaling van de kosten van het geding, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, begroot op het basisbedrag van 480,00 euro, onder voorbehoud van indexering.

3 FEITEN

T (de vennootschap) is een

Op 5 november 2009 trad C V. in dienst van de vennootschap, toen nog met maatschappelijke zetel te , als bediende, "Collaboratrice CRM", o.b.v. een Franstalige arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor acht maanden, nadat zij eerst in de vennootschap gewerkt had via uitzendarbeid. Aansluitend werd zij voor onbepaalde duur in dienst genomen in diezelfde functie. Zij werkte onder leiding van en rapporteerde aan T B, "Brand & CRM Manager".

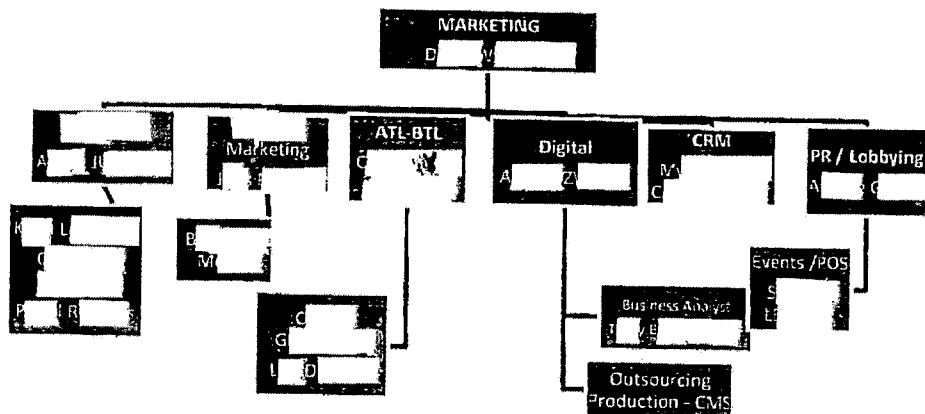
Op 1 juni 2012 promoveerde mevrouw V tot "Below the line & Community Manager". Dit werd haar meegedeeld per Franstalig schrijven van 8 mei 2012. Qua loon werd zij ingedeeld in "Management Band 6". Zij rapporteerde nog steeds aan de heer B, die Marketing Communication Manager werd. Het team van de heer B bestond uit mevrouw V, C, G, A, Z en S.

Van 18 augustus 2014 tot en met 9 januari 2015 was mevrouw V. afwezig wegens moederschapsrust en vervolgens vakantie. In die periode werd zij vervangen door de hiertoe aangeworven I D.

In september 2014 trad de heer B uit dienst. De vennootschap verdeelde zijn taken vervolgens over mevrouw V, I en mevrouw Z. Mevrouw V werd in januari 2015 bij haar terugkeer uit moederschapsrust gepromoveerd tot Marketing Communication Manager. Zij rapporteerde aan D W, "Marketing

Director" en kreeg de leiding over mevrouw G. en mevrouw D. , die voor onbepaalde tijd in dienst werd genomen.

Het organogram van de afdeling Marketing zag er op dat moment als volgt uit (st. 4 vennootschap):



Na een positieve beoordeling van haar prestaties in 2015, vroeg en kreeg mevrouw V. , vanaf 1 juni 2016 een loonsverhoging van 10%, waardoor zij werd ingedeeld in de looncategorie "Management Band 5". Dit werd bevestigd door de vennootschap per brief van 21 juni 2016.

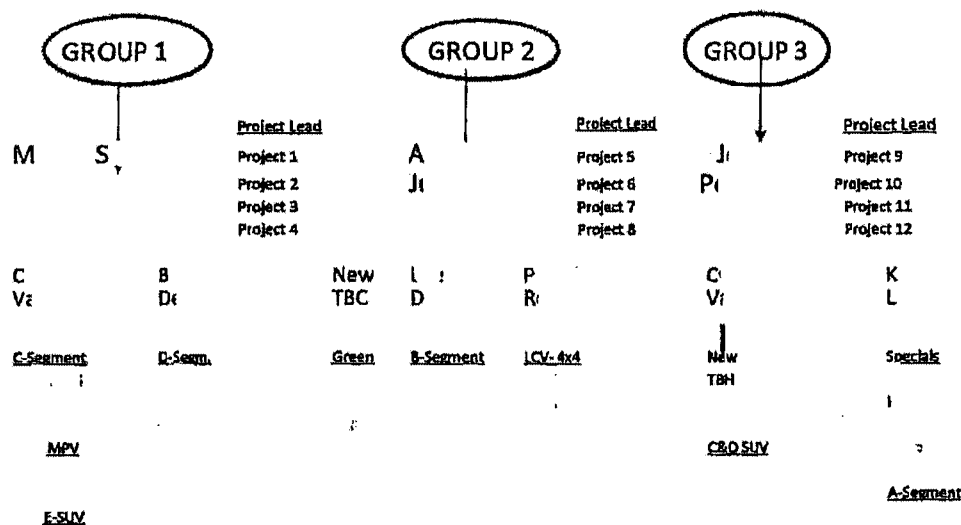
Met ingang van 11 juli 2016 was mevrouw V. afwezig van het werk wegens moederschapsrust.

Per schrijven van 1 augustus verzocht mevrouw V. om ouderschapsverlof op te nemen, na het einde van haar moederschapsrust en vakantie, vanaf 25 november 2016, voor drie maanden tot 25 februari 2017. De vennootschap gaf gevolg aan dit verzoek.

Tijdens haar afwezigheid werd mevrouw V. vervangen door de hiertoe aangeworven M. S.

Op 14 februari 2017, een week voordat mevrouw V. het werk zou hernemen, meldde D. W. haar telefonisch dat er een reorganisatie zou doorgevoerd worden van o.a. de afdeling Marketing. De afdeling zou onderverdeeld worden in drie groepen onder leiding van "Group Category Managers", zijnde Mr. S. , A. J. en J. P. . Mevrouw V. zou als "Senior Category Manager" rapporteren aan de heer F. en leiding geven aan een nog aan te werven teamlid.

Per e-mail van diezelfde dag maakte de heer W. aan mevrouw V. een afbeelding over van de nieuwe structuur:



Per e-mail van 15 februari 2017 uitte mevrouw V haar nieuwe positie (vrije vertaling):

I haar ontgoocheling over

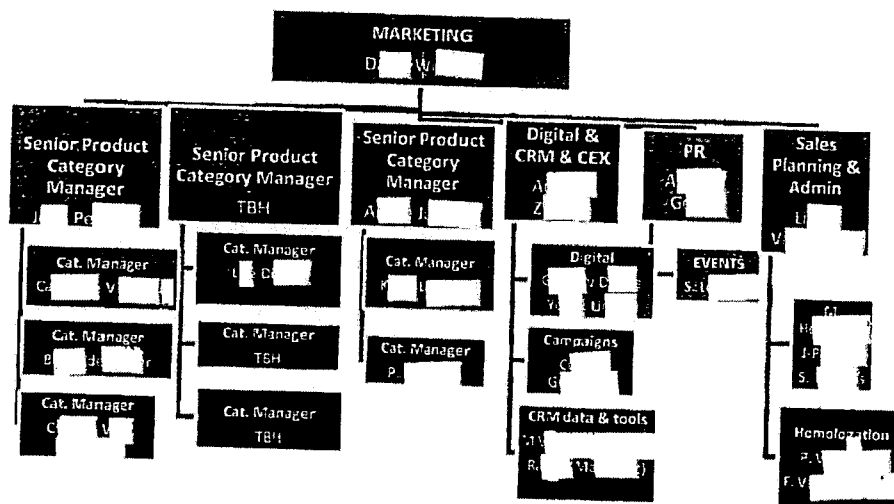
"Toen ik vanochtend wakker werd, heb ik even geaarzeld. "Heb ik dit gedroomd", maar nee, het is werkelijk waar. Ik ben erg ontgoocheld. Ik schrijf je deze e-mail met een reeks vragen, zodat jij de tijd hebt die te overlopen om mij de antwoorden te geven tijdens onze conf call morgenochtend om 9u30.

- 1. Hoe moet ik deze boodschap opvatten? Hoe moet ik deze interpreteren?
Ik was jouw rechtstreekse ondergeschikte, jullie feedback op de evaluaties was goed, ik heb die promotie gekregen in juni ... En nu degradeer ik en neemt mijn vervanger mijn plaats in.
Heb ik mijn werk slecht gedaan?
[...]*
- 2. Hoe is de selectie van jouw huidige directe ondergeschikten gebeurd?
Om welke redenen heb je M gekozen?
Waarom ben ik hierover niet gecontacteerd geweest?
Had ik niet hetzelfde niveau van de geselecteerde personen?*
- 3. Ik ben enorm ontgoocheld dat ik niet geraadpleegd ben, men heeft mijn advies niet gevraagd, noch mijn feedback, noch mij enige keuze gegeven. Tijdens mijn verlof heb ik niets gehoord, en dan plotseling deze "beslissing."*
- 4. Ik veronderstel dat dit geen enkele invloed heeft op jullie verbintenissen m.b.t. mijn loonniveau en de verhoging daarvan vanaf januari. Kan je dit bevestigen? Idem voor de band, dit wijzigt niets daaraan. Kan je dit bevestigen?*
- 5. Maandag 27/02, wanneer ik terugkom op het bureau, zal ik dan een bureau en een stoel hebben?
Zal ik mijn bureaumateriaal terugkrijgen?*
- 6. Zal ik er zijn op maandag 27/02?
Wat voor werk zal ik doen vanaf die dag?*

Wie zal mij coachen voor het gedeelte product?

7. Ik heb er goed over nagedacht en ik heb het nooit gehad over 4/5 werken, want in alle eerlijkheid was dat geen optie indien ik mijn werk goed wou doen. Je hebt mij wellicht verward met C.
- Maar heeft deze verwarring een rol gespeeld in deze beslissing om mij te verplaatsen?
8. Wat is de benaming van deze functie?
9. Wie zal de contacten hebben met de leveranciers/[...]/communicatiecontacten? Ik heb H. D. van Produpress aan de lijn gehad gisterenochtend voor een afspraak... wat doe ik daarmee? [...]"

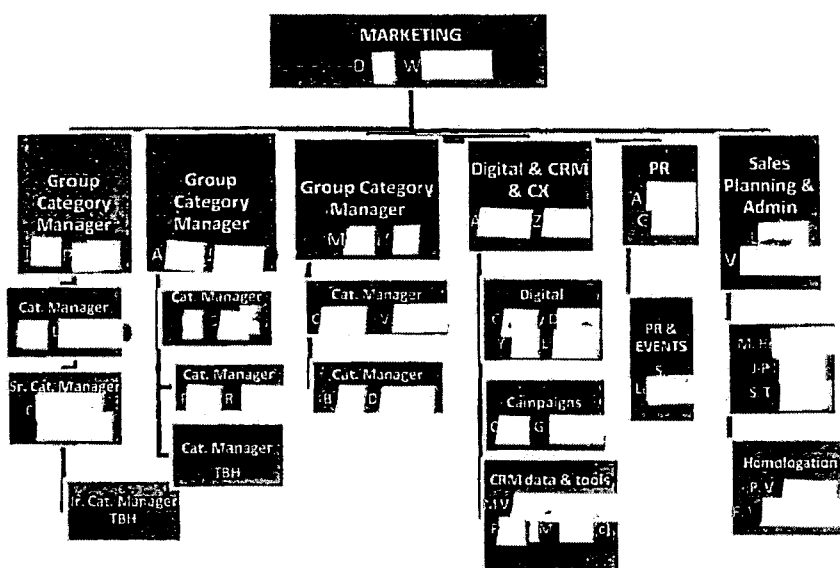
Tijdens een vergadering van eveneens 15 februari 2017 deelde de vennootschap de nieuwe structuur mee aan het personeel aan de hand van een presentatie die het volgende vermeldde m.b.t. de afdeling Marketing op slide nr. 6:



De heer S werd niet vermeld in dit organogram. Mevrouw V. werd wel vermeld als "Category Manager".

werd wel

Het organogram op slide nr. 7 vermeldde wél M. S. ni. als "Group Category Manager". Mevrouw V. werd vermeld als "Senior Category Manager" met onder zich één "TBH" (aan te werven) "Jr. Category Manager".



De heer W maakte de presentatie per e-mail over aan mevrouw V.

Op 16 februari 2017 besprak de heer W de nieuwe organisatie telefonisch met mevrouw V.

Op maandag 27 februari 2017 hervatte mevrouw V het werk.

Per schrijven van 23 maart 2017 beëindigde mevrouw V haar arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van vier weken die eindigde op 23 april 2017. Tussen 1 en 23 april 2017 was zij vrijgesteld van het leveren van arbeidsprestaties.

Per aangetekend schrijven van 16 juni 2017 meldde het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (*het IGVM*) namens mevrouw V, dat de vennootschap het recht van mevrouw V, op een terugkeer naar een gelijkwaardige functie na afloop van ouderschapsverlof geschonden had en dat er tevens sprake was van discriminatie op grond van geslacht.

De daaropvolgende correspondentie resulteerde niet in een minnelijk akkoord.

Per verzoekschrift van 21 maart 2018 maakte mevrouw V haar vorderingen aanhangig bij deze rechtbank. Het IGVM is vrijwillig tussengekomen in de procedure.

4 BEOORDELING

4.1 VORDERING VAN C ... V.

A Schadevergoeding wegens geslachtsdiscriminatie

C) V. vordert een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van geslacht van zes maanden loon, ten bedrage van 32.586,85 euro bruto, op basis van artikel 23 §1 en §2, 2° van de Genderwet 2007¹.

De vennootschap betwist zowel het bestaan van geslachtsdiscriminatie (zie hierna punt 1), als de begroting van de gevorderde schadevergoeding (zie hierna punt 2).

1 Bestaan van geslachtsdiscriminatie

1.1 Principes

De Genderwet 2007 is de omzetting in Belgisch recht van zeven Europese Richtlijnen, waarvan er vier, o.a. Richtlijn 76/207/EEG², met ingang van 15 augustus 2009³ werden vervangen door Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006³, die *qua* inhoud evenwel identiek is aan de opgeheven Richtlijnen (art. 2 W.). Verwijzingen naar de vroegere Richtlijnen moeten gelezen worden als verwijzingen naar Richtlijn 2006/54/EG (art. 34.2 RL).

De Genderwet 2007 verbiedt elke vorm van discriminatie van personen op grond van hun geslacht (art. 19 W.), d.i. het ongunstiger behandelen van een persoon dan een ander in een vergelijkbare situatie, louter o.b.v. diens geslacht (directe discriminatie) (art. 5, 5° W.), of o.b.v. een ogenschijnlijk neutraal criterium dat in het bijzonder personen van een bepaald geslacht benadeelt (indirecte discriminatie) (art. 5, 8° W.). Dit verbod is o.a. van toepassing op arbeidsbetrekkingen in de privésector (art. 6 §1, 5° W.), o.a. op bepalingen en praktijken m.b.t. de arbeidsvoorwaarden en beloning (art. 6 §2, 2° W.).

Ingeval van discriminatie binnen de arbeidsrelatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele aansprakelijkheidsrecht (art. 23, §1), die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

- hetzij een forfaitair bedrag van zes maanden loon, onder sommige voorwaarden verminderd tot drie maanden loon,
- hetzij aan de werkelijk geleden, te bewijzen schade (art. 23, §2, 2°)

Een werknemer die zich slachtoffer acht van discriminatie, en die feiten aanvoert voor de rechtbank die het bestaan van geslachtsdiscriminatie kunnen doen vermoeden, geniet een omkering van de bewijslast: de werkgever dient te bewijzen dat er geen discriminatie

¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS 30 mei 2007

² Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002

³ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

is geweest (art. 33 §1). Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest 17/2009 van 12 februari 2009⁴ verduidelijkt dat de bewijslast pas wordt omgekeerd als het slachtoffer aantoonbaar dat de verweerder daden heeft gesteld die *prima facie* discriminerend kunnen zijn. De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Niet enkel een ongunstige behandeling moet eruit blijken, maar ook dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. De feiten moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven (overweging B.93.3) en genieten geen bijzondere bewijswaarde. De rechter moet de juistheid ervan beoordelen conform het gemeen recht, en deze vrij appreciëren (overweging B.93.4).

Specifiek m.b.t. discriminatie n.a.v. zwangerschap of moederschap, stelt de Genderwet 2007 elk direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijk met een direct onderscheid op grond van geslacht (art. 4 §1 W.), dat kosten m.b.t. zwangerschap niet mogen leiden tot verschillen in verzekeringspremies en prestaties (art. 10, §2 en art. 12 §3 W.), en dat de bijzondere bepalingen m.b.t. de bescherming van zwangerschap en moederschap geen discriminatie zijn (art. 17 W.).

De Genderwet 2007 bevat daarentegen geen bepaling die een omzetting is van artikel 15 van Richtlijn 2006/54/EG (vroeger artikel 2, zevende lid Richtlijn 76/207/EEG), dat bepaalt dat een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, na afloop daarvan het recht heeft om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Aangezien een niet-omgezette (bepaling van een) Richtlijn alleen ingeroepen kan worden tegenover de staat (verticale rechtstreekse werking) en niet rechtstreeks tegen particuliere werkgevers (geen horizontale rechtstreekse werking), kan mevrouw V,

artikel 15 van Richtlijn 2006/54/EG t.a.v. de vennootschap niet inroepen als bron van enig recht op terugkeer naar haar vroegere of een gelijkwaardige functie.

Wel kan zij zich t.a.v. de vennootschap beroepen op een recht op terugkeer op basis van artikel 1134 BW, dat contractspartijen verplicht om hun overeenkomst te goeder trouw uit te voeren, en artikel 20, eerste lid, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet dat de werkgever verplicht om de werknemer te doen werken op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

Op grond van deze artikelen is het de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst, met name de overeengekomen en de essentiële voorwaarden daarvan zoals de functie, eenzijdig te wijzigen⁵. Dit verbod is algemeen en geldt dus ook als de werknemer tijdelijk afwezig is geweest na een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het zgn. *ius variandi* van de werkgever is inderdaad beperkt tot de niet-essentiële niet-overeengekomen arbeidsvoorwaarden⁶, al wordt aangenomen dat kleine eenzijdige

⁴ GwH, 12 februari 2009, nr. 17/2009, www.const-court.be

⁵ Cass. 20 december 1993, *Soc. Kron.* 1994, 105; Cass. 23 juni 1997, *RW* 1997-98, 1372, e.a.

⁶ Cass. 4 februari 2002, *JTT* 2002, 121.

wijzigingen, ook aan essentiële arbeidsvoorwaarden, getolereerd moeten worden⁷, en dat de werkgever in het belang van de onderneming en het personeel rationalisatiemaatregelen moet kunnen treffen die, als zij wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden met zich meebrengen, die in sommige gevallen door de werknemers aanvaard moeten worden.

De samenlezing van artikel 1134 BW, artikel 20, eerste lid, 1^o Arbeidsovereenkomstenwet en het discriminatieverbod in artikel 19 Genderwet 2007, heeft, naar het oordeel van de rechtbank, tot gevolg dat de werkgever verplicht is om een werknemer die het werk hervat na een schorsing wegens zwangerschaps- en/of moederschapsrust (al dan niet verlengd door vakantie en/of ouderschapsverlof of andere schorsingsgrond) terug tewerk te stellen in de overeengekomen of minstens een gelijkwaardige functie, en dat een tekortkoming aan deze verplichting doet vermoeden dat het gaat om een ongunstige behandeling, ingegeven door ongeoorloofde motieven, die de omkering van de bewijslast tot gevolg heeft.

De werkgever moet dan aantonen dat de functiewijziging niets te maken had met het zwangerschapsverlof en/of de moederschapsrust, maar wel ingegeven werden door andere motieven.

1.2 In casu: geen terugkeer naar gelijkwaardige functie – degradatie – vermoeden van discriminatie – omkering van de bewijslast

In casu voert mevrouw V, aan, samengevat, dat de vennootschap haar gedegradeerd heeft toen zij het werk hervatte in februari 2017 na een afwezigheid van circa acht maanden wegens moederschapsrust, vakantie en ouderschapsverlof. Volgens haar bewijst deze degradatie dat zij gediscrimineerd werd o.b.v. haar geslacht, minstens doet de degradatie geslachtsdiscriminatie vermoeden, en bewijst de vennootschap het tegendeel niet.

De vennootschap, van haar zijde, betwist niet dat zij aan mevrouw V een andere functie toeweest bij haar werkhervatting, en dit blijkt ook uit het feitenrelaas. De vennootschap acht de functiewijziging echter gerechtvaardigd binnen de doorgevoerde reorganisatie, en bestempelt de nieuwe functie als gelijkwaardig aan de oude functie.

Ten eerste erkent de rechtbank het recht van de vennootschap om de organisatorische wijzigingen door te voeren die zij noodzakelijk achtte.

De vennootschap heeft uitgebreid toegelicht dat de afdeling Marketing voor de reorganisatie in essentie was samengesteld uit werknemers in twee soorten functies:

1. Product Managers, verantwoordelijk voor de positionering, het gamma, de prijszetting, de concurrentiële positie en de opvolging van de resultaten van de modellen in de markt, en

⁷ Cass. 15 januari 1979, Arr. Cass. 1978-79, 544

2. Marketing Communicatie Managers, verantwoordelijk voor de communicatie en actieplannen rond de modellen,

en dat deze opsplitsing van verantwoordelijkheden nadelen had, o.a. niemand zich volledig verantwoordelijk voelde voor de uiteindelijke resultaten.

Om die reden heeft de vennootschap, volgens haarzelf, beslist tot het invoeren van een nieuwe structuur, waarbij Category Managers de *volledige* verantwoordelijkheid kregen voor een of meerdere *bepaalde modellen*, op het vlak van zowel het product als de communicatie.

De opportuniteit van deze beslissing wordt niet door de rechtbank beoordeeld en wordt ook niet in vraag gesteld door mevrouw V. Mevrouw V. voert helemaal niet aan dat de vennootschap de reorganisatie niet mocht implementeren; zij is het gewoon niet eens met de haar toegewezen functie binnen de nieuwe structuur.

Om die redenen is de opmerking van de vennootschap dat mevrouw V. al geruime tijd op de hoogte was van bepaalde geplande wijzigingen van de organisatie van het Marketing team, verder niet terzake dienend.

De enige vraag is dus nog of de nieuwe functie van mevrouw V. van "Category Manager" (slide 6 presentatie 15 februari 2017), of "Senior Category Manager" (slide 7 presentatie), gelijkwaardig was aan haar vroegere functie van "Marketing Communication Manager".

De rechtbank treedt het standpunt van mevrouw V. dat dit niet het geval was en dat zij gedegradeerd werd, en dat binnen de nieuwe structuur de functie van "Group Category Manager", die toebedeeld werd aan de heer S. de enige wel gelijkwaardige functie zou zijn geweest.

Een en ander blijkt al uit een eenvoudige, visuele vergelijking van de organogrammen van de afdeling Marketing van voor en na de reorganisatie, weergegeven in het feitenrelaas:

(a) Wijziging rapporteringslijn

In haar oude functie van Marketing Communication Manager rapporteerde mevrouw V. rechtstreeks aan D. W., "Marketing Director".

In haar nieuwe functies van (Senior) Category Manager diende zij te rapporteren aan J. P. zijn hoedanigheid van resp. Senior Product Category Manager (slide 6 presentatie) en Group Category Manager van Groep 3 (slide 7). J. P. rapporteerde op zijn beurt aan D. W.

Er was dus een hiërarchisch tussenniveau gecreëerd tussen mevrouw V. en haar vroegere overste D. W.

Tegelijk werd aan M. S. de vervanger van mevrouw V. tijdens haar afwezigheid de functie Group Category Manager (slide 7) toegekend, voor Groep 1. Ook hij rapporteerde rechtstreeks aan D. W.

(b) Vermindering aantal ondergeschikten

In haar oude functie van Marketing Communication Manager, was mevrouw V, de hiërarchische overste van twee werknemers, nl. C en G en L. D.

Als Category Manager zou zij niemand meer aansturen (slide 6), en als Senior Category Manager zou zij één "Jr Category Manager" onder zich hebben die in februari 2017 evenwel nog niet aangeworven was (slide 7). In de praktijk beschikte mevrouw V dus bij haar werkhervatting over geen enkele ondergeschikte meer.

Daarentegen oefende M. S., als Group Category Manager hiërarchisch toezicht uit over twee "Category Managers", nl. C en G en E. D.

(c) Lagere positie in organogram

In haar oude functie van Marketing Communication Manager bekleedde mevrouw V binnen de afdeling Marketing hetzelfde niveau als andere collega's die verloond werden conform band 5, nl. A, J, P, A, Z, M, V, A, G.

In de uitoefening van haar nieuwe functie van (Senior) Category Manager bekleedde mevrouw V een lager niveau, nl. dat van collega's verloond volgens band 6, o.a. haar voormalige ondergeschikten C, G en L. D., die na de reorganisatie resp. Category Manager, en werknemer "Campaigns" werden.

Daarentegen stond M. S., als Group Category Manager (slide 7), wél op hetzelfde niveau als de vroegere nevengeschikten van mevrouw V.

De beschreven organisatorische wijzigingen vallen objectief vast te stellen aan de hand van de vermelde organogrammen, en kunnen dus niet afgedaan worden als een louter subjectief aanvoelen van mevrouw V, zoals de vennootschap voorhoudt.

Bovendien gingen deze organisatorische wijzigingen gepaard met inhoudelijke wijzigingen.

Alleen al het feit dat mevrouw V, bij haar terugkeer geen enkel teamlid meer aanstuurde terwijl zij voor haar afwezigheid de beschikking had over twee teamleden, maakt dat haar functie inhoudelijk ingrijpende veranderingen ondergaan had, en bewijst haar stelling dat zij in haar nieuwe functie vooral uitvoerende taken moest verrichten als teamlid, terwijl zij voorheen coördinerende en leidinggevende taken op zich nam als teamleider.

Concreet was mevrouw V als (Senior) Category Manager voortaan slechts verantwoordelijk voor het product- en communicatiefuik van een beperkt aantal producten of modellen, terwijl zij voorheen meer overkoepelende marketing- en

communicatietaken op zich nam en overlegde met andere afdelingen, activiteiten die na de reorganisatie verricht werden door Group Category Managers. Dit alles wordt niet betwist en blijkt ook uit de stukken.

De vage en ongefundeerde stelling van de vennootschap dat de nieuwe functie van mevrouw V. inhoudelijk wél evenwaardig was, en dat zij deze nooit een kans heeft gegeven door reeds een maand na haar werkhervatting ontslag te nemen, is niet ernstig. De inhoudelijke wijzigingen waren onherroepelijk doorgevoerd en niet voor discussie vatbaar. De vennootschap heeft bovendien nooit schriftelijk geantwoord op de e-mail van 15 februari 2017 van mevrouw V. aan D. I.W. i.v.m. haar nieuwe functie. De heer W. heeft hierover een telefoongesprek gevoerd met mevrouw V. op 16 februari 2017, dat volgens mevrouw V. uitmondde in een hevige discussie, maar is nadien niet meer op de kwestie teruggekomen. De vennootschap was dus niet in staat of bereid om de terechte uitingen van bezorgdheid van mevrouw V. over haar nieuwe functie weg te nemen en haar te overtuigen van de gelijkwaardigheid ervan. Zij kan dan ook moeilijk aan mevrouw V. verwijten dat zij voorbarige conclusies heeft getrokken.

De rechtbank besluit uit al deze elementen dat mevrouw V. niet in een gelijkwaardige functie werd tewerkgesteld na de reorganisatie. De rechtbank treedt ook haar standpunt bij dat de enige gelijkwaardige functie in het nieuwe organogram die van resp. Senior Product Category Manager (slide 6), hetzij Group Category Manager (slide 7) was, de functie toegekend aan M., de vervanger van mevrouw V.

Dit creëert een vermoeden van een ongunstige behandeling van mevrouw V. door de vennootschap, ingegeven door ongeoorloofde motieven, nl. haar afwezigheid van acht maanden, waarvan drie maanden zwangerschaps- en moederschapsrust. Dit vermoeden heeft de omkering van de bewijslast tot gevolg.

1.3 In casu: vennootschap levert niet het tegenbewijs van motieven, vreemd aan geslachtsdiscriminatie

De vennootschap faalt in de bewijslast dat de degradatie van mevrouw V. losstond van de door haar opgenomen zwangerschaps- en moederschapsrust.

(a) Geen objectieve redenen in Engelstalige evaluatieformulier prestaties 2015

Te vergeefs stelt de vennootschap, in de eerste plaats, dat mevrouw V. inhoudelijk niet klaar was voor de functie van Group Category Manager omdat zij bepaalde doelstellingen in 2015 niet behaald had, en dat dit bleek uit haar evaluatie m.b.t. 2015, gedaan in april 2016. Haar overste zou in het evaluatieformulier twee verbeterpunten hebben aangehaald, nl. het opvolgen van ondergeschikten en het niet-conflictueus beïnvloeden van andere afdelingen, die essentieel waren voor de uitvoering van de functie van Group Category Manager.

Vooreerst stelt de rechtbank vast dat het evaluatieformulier m.b.t. de prestaties van 2015 in het Engels werd opgesteld en derhalve strijdig is met het Nederlands

Taaldecreet en om die reden absoluut nietig. Dit document wordt geacht nooit bestaan te hebben en de partijen kunnen er geen enkel argument uit putten.

Ten overvloede, zelfs als het evaluatieformulier in de juiste taal opgesteld geweest zou zijn, dan nog zou de vennootschap het niet geloofwaardig hebben kunnen inroepen ter staving van haar standpunt dat mevrouw V niet geschikt was voor de functie van Group Category Manager. M.b.t. de contacten met andere afdelingen werd geen enkele opmerking gemaakt. M.b.t. het coachen van ondergeschikten, het enige overblijvende punt, werden geen specifieke opvolgacties voorzien, en bovendien kan dit enkele werkpunt, vermeld in een voor het overige zeer goede evaluatie die gevolgd werd door een promotie, niet geloofwaardig ingeroepen worden om nu te stellen dat mevrouw V niet geschikt was voor de functie van Group Category Manager die de logische opvolging was van de functie van Marketing Communication Manager.

De vennootschap beroept zich louter op de evaluatie van april 2016 om *a posteriori* argumenten te ontwikkelen die in werkelijkheid niets te maken hadden met haar beslissing om de functie van Group Category Manager, die logischerwijze zou zijn toegekomen aan mevrouw V als zij niet afwezig zou zijn geweest n.a.v. de geboorte van haar tweede kind, toe te kennen aan M. S.

Nog meer ten overvloede bewijst de evaluatie van mevrouw V op zichzelf trouwens helemaal niet dat de heer S van wie geen enkele evaluatie wordt voorgelegd en die amper acht maanden in dienst was toen hij gepromoveerd werd tot Group Category Manager, geschikter was voor de functie dan zij. In geen enkel stuk worden hun competenties vergeleken.

(b) Loonbehoud band 5 is niet relevant

Verder verwijst de vennootschap eveneens tevergeefs naar het loonbehoud van mevrouw V in band 5. Het loon is een essentiële arbeidsvoorwaarde, maar de functie evenzeer, zodat een eventueel loonbehoud niet verhindert dat een degradatie aanzien wordt als een discriminatie.

(c) Vroegere promoties zijn niet relevant

Tenslotte volstaat het feit dat mevrouw V promotie heeft gemaakt in 2012, net na haar terugkeer uit haar eerste zwangerschaps- en moederschapsverlof, en in 2016, vlak voor de ingang van haar tweede zwangerschaps- en moederschapsverlof, niet om het vermoeden te weerleggen dat de afwezigheid van mevrouw V n.a.v. de geboorte van haar tweede kind geleid heeft tot haar degradatie in februari 2017.

Het is best mogelijk dat de vennootschap enkel de tweede afwezigheid van mevrouw V als hinderlijk ervaren heeft.

Het tegenbewijs is niet geleverd. Een schadevergoeding wegens geslachtsdiscriminatie is verschuldigd.

2 Begroting van de schadevergoeding wegens geslachtsdiscriminatie

In ondergeschikte orde bestaat er ook betwisting tussen de partijen over de begroting van de aan mevrouw V verschuldigde vergoeding.

2.1 Contractuele aansprakelijkheid

Zoals onder punt 1.1 uiteengezet, kan het slachtoffer van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen overeenkomstig artikel 23 §1 en §2, 2° van de Genderwet 2007 een schadevergoeding vorderen "overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht", en kiezen tussen:

- hetzij de vergoeding van de werkelijke, te bewijzen schade;
- hetzij een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, beperkt tot drie maanden als de werkgever aantoonst dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

Mevrouw V vordert in toepassing hiervan de betaling van de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon, hetzij 32.586,85 euro bruto.

Deze vordering is gebaseerd op het gemeen contractueel aansprakelijkheidsrecht, vervat in artikelen 1134 en 1156 e.v. BW. Een contractpartij kan in principe immers enkel contractueel aansprakelijk gesteld worden. Dit vloeit voort uit de veronderstelling dat partijen hun contractuele rechtsverhouding en een in dit raam begane wanprestatie, behoudens andersluidend beding, uitsluitend door de regels van de contractuele aansprakelijkheid willen laten beheersen⁸.

Artikel 1134 BW verplicht contractspartijen om hun overeenkomst te goeder trouw uit te voeren. Artikelen 1156 e.v. BW bepalen dat als een van de partijen haar verbintenissen niet nakomt en de overeenkomst niet uitvoert, zij aan de andere partij een schadevergoeding verschuldigd is.

Een schadevergoeding is dus verschuldigd ingeval van bewijs van contractuele fout, schade en oorzakelijk verband.

De contractuele fout die onder punt 1 hierboven bewezen werd geacht, is de miskenning, door de vennootschap, van het recht van mevrouw V op terugkeer naar een gelijkwaardige functie n.a.v. haar afwezigheid als gevolg van o.a. moederschapsrust en ouderschapsverlof (zie ook punt 1.1).

Gelet op de keuze van mevrouw V voor de forfaitaire schadevergoeding vermeld in artikel 23, §2, 2° van de Genderwet 2007, hoeft zij niet het bestaan en de omvang van de schade voortvloeiend uit de aangehaalde fout. Enkel de begroting van de forfaitaire schadevergoeding moet nog gebeuren.

⁸ Cass. 27 november 2006, RABG 2007, 1257.

2.2 Forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon

De vennootschap voert aan dat de forfaitaire schadevergoeding beperkt moet blijven tot drie maanden loon omdat de degradatie van mevrouw V, *"ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn"* zoals vermeld in artikel 23, §2, 2° van de Genderwet 2007.

De vennootschap beperkt zich tot dezelfde argumenten en stukken als deze die waarmee zij trachtte het tegenbewijs van discriminatie te leveren, waaruit in essentie zou blijken dat mevrouw V *"niet klaar was"* voor de functie van Group Category Manager (zie hierboven punt 1.3), maar deze stellingen werden niet bewezen geacht.

Derhalve kunnen die argumenten en stukken evenmin bewijzen dat de degradatie *"ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn"*.

De volledige vergoeding van zes maanden loon is verschuldigd.

2.3 Basisloon

De vennootschap betwist tenslotte ook het basisloon dat mevrouw V, in aanmerking neemt voor de berekening van de zes maanden loon.

Mevrouw V, neemt een jaarloon van 65.173,69 euro bruto in aanmerking, samengesteld als volgt:

	<u>In euro bruto</u>				<u>In euro bruto</u>
1. maandloon, dubbel					
vakantiegeld, 13e maand	3.910,02	x	13,92	=	54.427,48
2. resultaatsgebonden voordeel				=	705,55
3. ecocheques				=	250,00
4. privégebruik bedrijfswagen	500,00	x	12,00	=	6.000,00
5. privégebruik GSM	12,50	x	12,00	=	150,00
6. WG-bijdrage maaltijdcheques	6,91	x	231,00	=	1.596,21
7. WG-bijdrage groepsverzekering				=	2.044,45
					65.173,69

(a) Inachtneming niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

Mevrouw V neemt het haar in toepassing van cao nr. 90⁹ toegekende niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel van 705,55 euro bruto op in het basisloon.

De vennootschap wijst er terecht op dat aan de betaling van dit voordeel dat, zoals uit de definitie ervan blijkt, niet-recurrent is, geen andere voordelen dan de betaling geput

⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, BS 21 februari 2008.

kunnen worden, op grond van artikel 11 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Dit voordeel wordt derhalve niet opgenomen in het basisloon.

(b) Waardering van het privégebruik van de bedrijfswagen

Mevrouw V begroot het voordeel *in natura*, bestaande uit het privégebruik van haar bedrijfswagen, op 500 euro per maand.

De vennootschap voert in haar syntheseconclusie enkel aan dat mevrouw V, nalaat "het aangevoerde privégebruik van de bedrijfswagen te staven overeenkomstig de door de rechtspraak aangenomen criteria" en behoudt zich het recht voor "hierover te concluderen".

De rechtbank leidt hieruit af dat de vennootschap niet de realiteit van het privégebruik van de bedrijfswagen als zodanig betwist, maar enkel de begroting. De realiteit van het privégebruik van de bedrijfswagen wordt trouwens bevestigd door de vermelding als voordeel van alle aard op de loonfiches.

Voordelen *in natura*, verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, moeten op hun werkelijke waarde geraamd worden, nl. de besparing die ze vertegenwoordigen voor de werknemer, die ze niet met eigen middelen hoeft aan te schaffen.

De waardering van dit voordeel *in natura* op 500 euro per maand is correct en wordt in acht genomen.

(c) Recapitulatie basisloon

Het basisloon wordt begroot als volgt:

	<u>In euro bruto</u>				<u>In euro bruto</u>
1. maandloon, dubbel					
vakantiegeld, 13e maand	3.910,02	x	13,92	=	54.427,48
2. ecocheques				=	250,00
3. privégebruik bedrijfswagen	500,00	x	12,00	=	6.000,00
4. privégebruik GSM	12,50	x	12,00	=	150,00
5. WG-bijdrage maaltijdcheques	6,91	x	231,00	=	1.596,21
6. WG-bijdrage groepsverzekering				=	2.044,45
					64.468,14

2.4 Beschermingsvergoeding

De beschermingsvergoeding van zes maanden loon, verschuldigd aan mevrouw V o.b.v. de Genderwet 2007, wordt herleid tot 6 x 64.468,14 euro bruto /12 = 32.234,07 euro bruto. De vordering is ten belope van dat bedrag gegrond.

B **Schadevergoeding n.a.v. de schending van het recht op de terugkeer in een gelijkwaardige functie na ouderschapsverlof**

C **V.** vordert in de tweede plaats om de vennootschap te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van zes maanden loon ten bedrage van 32.586,85 euro bruto, n.a.v. de schending van haar recht op terugkeer in een gelijkwaardige functie na het opnemen van ouderschapsverlof, o.b.v. artikel 2 van het KB Ouderschapsverlof¹⁰, geïnterpreteerd conform Clausule 5.1 van de Europese Raamovereenkomst Ouderschapsverlof¹¹. Zij vordert, in ondergeschikte orde, om aan het Europese Hof van Justitie de onder "Vorderingen" vermelde prejudiciële vraag te stellen.

De rechtbank verklaart deze vordering evenwel, zowel in hoofd- als in ondergeschikte orde ongegrond, omdat zij gesteund is op dezelfde fout, en de vergoeding beoogt van dezelfde schade, als de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens geslachtsdiscriminatie op grond van geslacht, onder punt A reeds ingewilligd.

Net zoals de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie (zie hierboven punt A.2.1), is de vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens schending van het recht op terugkeer naar dezelfde of een gelijkwaardige functie na het opnemen van ouderschapsverlof gebaseerd op het gemeen contractueel aansprakelijkheidsrecht, vervat in artikelen 1134 en 1156 e.v. BW.

De contractuele fout die mevrouw V aan de vennootschap verwijt, en die ten grondslag ligt aan beide vorderingen, is de miskenning, door de vennootschap, van haar recht op terugkeer naar een gelijkwaardige functie na moederschapsrust, vakantie en ouderschapsverlof. De miskenning van het recht op terugkeer is, ongeacht de oorzaak van de schorsing, een tekortkoming aan artikel 1134 BW, én artikel 20, eerste lid, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals uiteengezet onder punt A.1.1. De miskenning van het recht op terugkeer is daarnaast ook, omdat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst *in casu* o.a. geschorst was wegens ouderschapsverlof, zoals mevrouw V.

terecht aanhaalt, een tekortkoming aan Clausule 5.1 van de Europese Raamovereenkomst en artikel 14 van cao nr. 64¹². Deze extra juridische kwalificatie verandert echter niets aan het feit dat een en dezelfde fout van de vennootschap de basis vormt van de schadevergoedingen gevorderd onder punten A en B.

Dit heeft tot gevolg dat de uit deze (enige) fout voortvloeiende schade geacht moet worden volledig vergoed te zijn door de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon wegens discriminatie op grond van geslacht, gegrond verklaard onder punt A. Deze vergoeding dekt immers de volledige morele en/of materiële schade die mevrouw V heeft opgelopen n.a.v. de ongerechtvaardigde miskenning door de

¹⁰ Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

¹¹ Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG

¹² Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof.

vennootschap, eind februari 2017, van haar recht op terugkeer in haar oude of een gelijkwaardige functie, nadat zij acht maanden afwezig was geweest n.a.v. het achtereenvolgens opnemen van moederschapsrust, vakantie en ouderschapsverlof. Dit blijkt duidelijk uit artikel 23 van de Genderwet, dat aan slachtoffers van discriminatie, zoals uiteengezet onder punt 2.1, de keuze geeft tussen de vergoeding van hun werkelijke schade, die bewezen moet worden, of een forfaitaire schadevergoeding, die dan wel geacht wordt alle schade te vergoeden.

Mevrouw V heeft geopteerd voor de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon en deze vordering is ingewilligd. Daarmee is alle schade, voortvloeiend uit de schending van haar recht op terugkeer naar een gelijkwaardige functie vergoed, zoals de vennootschap terecht aanvoert.

Alle andere middelen zijn niet terzake dienend. De vordering is op dit punt ongegrond.

C Sociale documenten

Mevrouw V vordert tenslotte de veroordeling van de vennootschap tot afgifte van de sociale documenten met betrekking tot de gevorderde bedragen, meer bepaald een loonfiche en dit op straffe van een dwangsom van 50 euro per dag en per ontbrekend document ingeval van niet-afgifte binnen 30 dagen na de betekening van het vonnis.

De vennootschap is verplicht een loonfiche af te leveren n.a.v. de betaling van de vergoeding waartoe zij veroordeeld is. Er is evenwel geen reden om deze verplichting op te leggen onder verbeurte van een dwangsom, daar mevrouw V niet aanhaalt of bewijst dat de vennootschap zich aan deze wettelijke verplichting zou onttrekken.

De vordering is gedeeltelijk gegrond

4.2 VORDERING VAN HET IGVM

Het IGVM vordert de toekenning van een schadevergoeding van 1.300 euro als *ex aequo et bono* vergoeding voor de morele schade die zij zou hebben geleden als gevolg van de geslachtsdiscriminatie van mevrouw V. I, o.b.v. artikel 1382 BW.

Zij wijst erop dat het maatschappelijk belang dat zij behartigt, nl. de naleving waarborgen van de wetgeving inzake de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en discriminatie op grond van geslacht bestrijden, door de vastgestelde discriminatie van mevrouw V. wordt aangetast.

De vennootschap betwist dat het IGVM recht heeft op dergelijke schadevergoeding, en wijst erop dat het IGVM de vennootschap geen persisterend gebrek aan inzicht of discriminatoir personeelsbeleid verwijt.

Aangezien de discriminatie o.b.v. de Genderwet 2007 *in casu* bewezen is, dient een aparte schadevergoeding aan het IGVM toegekend te worden.

De rechtbank ziet evenwel geen aanleiding om deze schadevergoeding te begroten op een groter bedrag dan 1 euro.

De vordering is dus gedeeltelijk gegrond.

4.3 GEDINGKOSTEN

Overeenkomstig artikel 1017, lid 1 Ger.W. verwijst ieder eindvonnis, zelfs ambtshalve, de in het ongelijk gestelde partij in de gedingkosten.

Artikel 1018, vierde lid Ger.W. bepaalt wel dat wanneer meerdere partijen de rechtsplegingsvergoeding ten laste van dezelfde in het ongelijk gestelde partij genieten, nagegaan moet worden of het bedrag ervan niet hoger is dan het dubbel van de maximale rechtsplegingsvergoeding waarop de begunstigde die gerechtigd is om de hoogste vergoeding te eisen aanspraak kan maken. In dat geval wordt de rechtsplegingsvergoeding door de rechter tussen de partijen verdeeld.

De vorderingen van beide eisende partijen zijn ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond verklaard, zodat de vennootschap als in het ongelijk gestelde partij, tot de gedingkosten wordt veroordeeld, door mevrouw V begroot op een rechtsplegingsvergoeding van 3.600 euro, en door het IGVM op een rechtsplegingsvergoeding van 480 euro (artikelen 1018, 6° en 1022 Ger.W.).

De eisende partijen hebben afzonderlijke vorderingen ingesteld tegen de vennootschap, en deze aanhangig gemaakt middels afzonderlijke inleidende aktes, en afzonderlijke conclusies. Er is *in casu* dan ook sprake van afzonderlijke geschillen, die nopen tot de toekenning van meerdere rechtsplegingsvergoedingen. Aangezien de grenzen voorzien in artikel 1018, vierde lid Ger.W. niet overschreden zijn, moeten de bedijferde rechtsplegingsvergoedingen integraal toegekend worden.

5 BESLISSING (BESCHIKKEND GEDEELTE)

Na advies van Brecht SPEYBROEK, substituut-arbeidsauditeur, beslist de rechtbank in eerste aanleg en op tegenspraak wat volgt.

5.1 VORDERING VAN C V.

De vordering van C; V. I is ontvankelijk en in de hierna volgende mate gegrond.

De rechtbank veroordeelt T tot betaling aan C V van:

- (i) Een forfaitaire vergoeding gelijk aan zes maanden loon, hetzij 32.234,07 euro bruto, ten titel van schadevergoeding o.b.v. geslachtsdiscriminatie;
- (ii) De moratoire interesten aan de wettelijke rentevoet vanaf de datum van verschuldigdheid tot de datum van betaling.

De rechtbank veroordeelt T tot afgifte aan C V,
van een met deze vergoeding overeenstemmende loonfiche, binnen de wettelijke
termijnen.

De rechtbank wijst de vordering voor het overige af als ongegrond.

5.2 VORDERING VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELUKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

De vordering van het IVGM is ontvankelijk en in de hierna volgende mate gegrond.

De rechtbank veroordeelt T tot betaling aan het IVGM van een
morele schadevergoeding van 1 euro.

De rechtbank wijst de vordering voor het overige af als ongegrond.

5.3 GEDINGKOSTEN EN UITVOERBAARHEID BIJ VOORRAAD

De rechtbank veroordeelt T tot betaling van de kosten van het
geding, begroot als volgt:

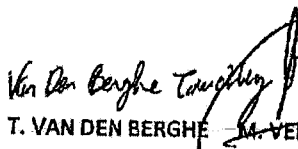
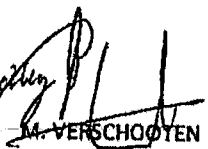
- t.a.v. C V : een rechtsplegingsvergoeding van 3.600 euro;
- t.a.v. het IGVM: een rechtsplegingsvergoeding van 480 euro.

Het vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad.

Vonnis gewezen door:

An DREESSEN, rechter, voorzitter van de kamer
An Goethals, rechter in sociale zaken, werkgever
Marleen Verschooten, rechter in sociale zaken, werknemer

Met bijstand van Timothy Van den berghe, afgevaardigd griffier.


T. VAN DEN BERGHE 
M. VERSCHOOTEN 
A. GOETHALS 
A.DREESSEN

en uitgesproken op 03 SEP. 2019
In openbare terechtzitting van de 1^{ste} kamer van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank
Brussel door An DREESSEN, rechter, voorzitter van de kamer, met bijstand van Timothy
VAN DEN BERGHE, afgevaardigd griffier.


Timothy VAN DEN BERGHE 
An DREESSEN