

ARBEIDSRECHTBANK TE GENT

VAN 2 MEI 2016

1. INTERFEDERAAL CENTRUM VOOR GELIJKE KANSEN EN BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE EN RACISME, openbare instelling onafhankelijk in de uitoefening van zijn opdrachten overeenkomstig het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 5 maart 2014, met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 BRUSSEL, Koningsstraat 138, en ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0548.895.779;

- EISER -

ter terechtzitting vertegenwoordigd door mr. Sophie V. loco mr. Véronique P., beiden advocaat te Brussel.

2. S. M., wonende te 2400 MOL, (...).

- VRIJWILLIG TUSSENKOMENDE PARTIJ-

ter terechtzitting vertegenwoordigd door mr. Jana K., advocaat te Antwerpen.

tegen:

D. K. nv, met maatschappelijke zetel gevestigd te 8800 ROESELARE, (...), en ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer (...)

- VERWEERSTER -

ter terechtzitting vertegenwoordigd door mr. Kurt D., advocaat te Kortrijk.

1. Procedure

Op 9 juni 2015 legde het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme een verzoekschrift neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent afdeling Roeselare, tot instelling van een stakingsvordering op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (artikel 20) (antidiscriminatiewet genoemd).

Op 18 juni 2015 legde M.S. een verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent afdeling Roeselare op grond van artikel 20 antidiscriminatiewet en artikel 15 en 811 van het gerechtelijk wetboek.

Ter terechtzitting van 22 juni 2015 bekrachtigde de voorzitter zetelend zoals in kort geding het akkoord van partijen over de conclusietermijnen en bepaalde hij de rechtsdag op 7 maart 2016. Bij brief van 23 juni 2015 heeft de rechtbank partijen opgeroepen om te verschijnen voor de kortgedingkamer van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare, op maandag 7 maart 2016.

Ter terechtzitting van 7 maart 2016 heeft de voorzitter zetelend zoals in kort geding de partijen gehoord in hun middelen en conclusies. Hierop heeft hij de debatten gesloten.

Het schriftelijk advies van het openbaar ministerie werd opgemaakt door de heer F. D. K., afdelingsauditeur, en neergelegd ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare op 16 maart 2016.

Op 31 maart 2016 legde M. S. zijn repliek op het advies van het openbaar ministerie neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare.

Eveneens op 31 maart 2016 legde de nv D. K. haar repliek op het advies van het openbaar ministerie neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare.

Op 1 april 2016 legde het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme zijn repliek op het advies van het openbaar ministerie neer ter griffie van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare.

Op 4 april 2016 hebben wij het beraad aangevat.

De stukken van de rechtspleging en de stukken neergelegd door partijen werden door de voorzitter doorgenomen.

De rechtspleging verliep in het Nederlands bij toepassing van artikel 2 en volgende van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

2. Voorwerp van de betwisting

In zijn verzoekschrift tot instelling van een stakingsvordering op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie vraagt het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme zijn vorderingen ontvankelijk en gegrond te verklaren en vervolgens:

- Het bestaan vast te stellen van een daad van directe discriminatie door verwerende partij, van de heer S., die erin bestaat dat verwerende partij de heer S. de toegang tot arbeid heeft ontzegd op grond van zijn leeftijd.
- Te verklaren voor recht dat verwerende partij artikel 14 van de antidiscriminatiewet geschonden heeft.
- Met toepassing van artikel 20 §1 van de antidiscriminatiewet de staking van de discriminatie te bevelen en aan verwerende partij te verbieden om omwille van een discriminatie op grond van leeftijd de toegang tot een arbeidsbetrekking in de zin van artikel 4,1° van de antidiscriminatiewet te ontzeggen aan de heer S. en elke andere sollicitant.
- Met toepassing van artikel 19 van de antidiscriminatiewet, verwerende partij te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde

overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom aan het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme te betalen ten bedrage van 1.000 euro vanaf de betekening van het vonnis.

- Te bevelen onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering:
- Dat het vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis gedurende één dag wordt gepubliceerd op kosten van verwerende partij in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk De Standaard, De Morgen en Het Laatste Nieuws, en in een streekkrant omgeving Roeselare.
- Dat het vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis, naar keuze van D. K. (i) ofwel voor een periode van één maand wordt aangeplakt in elke winkel van D. K. op een voor de medewerkers, bestuursleden én klanten goed zichtbare en toegankelijke plaats, (ii) ofwel voor een periode van zes maanden online wordt opgenomen in het onderdeel "vacatures" van de website van D. K..

Tenslotte vordert het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaand enig rechtsmiddel, zonder borgtocht en met uitsluiting van het kantonnement alsook om verwerende partij te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, voorlopig begroot op 1.320 euro.

In zijn verzoekschrift tot vrijwillige tussenkomst vraagt de heer M. S. om akte te nemen van zijn verzoek om vrijwillig tussen te komen in de procedure opgestart door het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare, zoals in kort geding, gekend onder A.R. nummer 15/767/A.

Tevens vordert de heer M. S. om zijn verzoek tot tussenkomst en de hierin gestelde vorderingen lastens D. K. ontvankelijk en gegrond te verklaren en vervolgens:

- Het bestaan vast te stellen van een daad van directe discriminatie door D. K., van de heer S., die erin bestaat dat D. K. de heer S. de toegang tot arbeid heeft ontzegd op grond van zijn leeftijd.
- Te verklaren voor recht dat D. K. het discriminatieverbod in artikel 14 van de antidiscriminatiewet geschonden heeft.
- Met toepassing van artikel 20 §1 van de antidiscriminatiewet de staking van de discriminatie te bevelen en aan D. K. te verbieden om omwille van een discriminatie op grond van leeftijd de toegang tot een arbeidsbetrekking in de zin van artikel 4,1° van de antidiscriminatiewet te ontzeggen aan de heer S..
- Met toepassing van artikel 19 van de antidiscriminatiewet, D. K. te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom aan de heer S. te betalen ten bedrage van 1.000 euro vanaf de betekening van het vonnis.
- In toepassing van artikel 18 §2 2° van de antidiscriminatiewet D. K. te veroordelen tot betaling aan de heer S. van een forfaitaire schadevergoeding ten belope van 54.720,00 euro in hoofdsom, vermeerderd met de vergoedende intresten vanaf 25 februari 2014 en de gerechtelijke intresten vanaf datum van neerlegging verzoekschrift. –

Levon - 1 repli

[Handwritten signature]

- Te bevelen onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering:
- Dat het vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis gedurende één dag wordt gepubliceerd op kosten van D. K. in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk De Standaard, De Morgen en Het Laatste Nieuws, en in een streekkrant omgeving Roeselare.
- Dat het vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis, naar keuze van D. K. (i) ofwel voor een periode van één maand wordt aangeplakt in elke winkel van D. K. op een voor de medewerkers, bestuursleden én klanten goed zichtbare en toegankelijke plaats, (ii) ofwel voor een periode van zes maanden online wordt opgenomen in het onderdeel "vacatures" van de website van D. K..

Uiterst ondergeschikt, alvorens recht te doen, in toepassing van artikel 877 gerechtelijk wetboek D. K. te bevelen de door haar gehanteerde vergoedingen kenbaar te maken voor de functie van "zelfstandige verkoper van keukens".

Tenslotte vordert M. S. om het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaand enig rechtsmiddel, zonder borgtocht en met uitsluiting van het kantonnement, alsook om D. K. te veroordelen tot de kosten van het geding met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding, voorlopig begroot op 2.750,00 euro.

3. De relevante feiten

Op de website www.d.k.be verschijnt er een vacature voor een verkoper van kwalitatieve keukens - regio Turnhout.

Bij brief en e-mail van 21 februari 2014 solliciteert M. S. voor de functie van zelfstandig verkoper bij D. K.. Hij maakt hierbij zijn curriculum vitae over.

Bij e-mail van 25 februari 2014 antwoordt F. A. voor D. K. het volgende: "Beste M., laat ons zeggen dat je inderdaad het perfecte profiel hebt met uitzondering van uw leeftijd sorry dat ik daar zo eerlijk over ben maar het is misschien beter dat je weet waarom ik u niet direct uitnodig op gesprek. "

Bij aangetekende brief de dato 27 maart 2014 wijst het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme de nv K. D. op artikel 14 van de antidiscriminatiewet dat leeftijdsdiscriminatie verbiedt en op artikel 18 §2, 2° van de antidiscriminatiewet dat voorziet in een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon in het kader van arbeidsbetrekkingen. Het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme bestempelt het e-mailbericht van 25 februari 2014 als een schriftelijk en materieel bewijs dat de heer S. omwille van zijn leeftijd geweigerd werd.

Bij brief de dato 8 april 2014 deelt de raadsman van de nv D. K. aan het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme mede dat de e-mail de dato 25 februari 2014 van de heer A. ongelukkig overkomt en dat het niet de bedoeling was om de heer S. te discrimineren. De raadsman van de nv D. K. bevestigt dat zijn cliënte beseft dat bij de heer S. een andere indruk is gewekt en

daarom bereid is om de schadevergoeding te betalen van 650,00 euro, die de wet van 10 mei 2007 voorziet.

Bij mail van 27 juni 2014 vraagt het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme aan de raadsman van de nv D. K. om een overzicht te bezorgen van de brutovergoedingen die zij maandelijks uitbetaalt aan haar zelfstandige verkopers. In diezelfde mail stuurt het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme aan op verder overleg om een minnelijke regeling te bereiken.

Bij aangetekende brief van 20 november 2014 stelde het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme de nv K. D. in gebreke wegens leeftijdsdiscriminatie bij sollicitatie.

Nadat geen buitengerechtelijke oplossing bereikt werd besliste het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme de zaak voor de rechtbank te brengen. Op 5 oktober 2014 stemde het slachtoffer M. S. hiermee in.

4. Beoordeling door de voorzitter zoals in kort geding

4.1 Verbod op discriminatie en bewijsvoering

In het kader van de antidiscriminatiewet is er directe discriminatie wanneer een persoon op grond van een beschermd criterium ongunstig wordt behandeld zonder dat hiervoor een toegelaten rechtvaardiging bestaat.

Artikel 4, 4° van de Antidiscriminatiewet lijst "leeftijd" op als één van de beschermde criteria.

Overeenkomstig artikel 5, §2, 1°, 1ste streepje is de Antidiscriminatiewet voorts wat de arbeidsbetrekking betreft van toepassing op "de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- De bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- De bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming."

Artikel 4, 1° van de Antidiscriminatiewet bepaalt wat onder arbeidsbetrekking dient te worden verstaan. Dit zijn onder meer de betrekkingen die onder meer de toegang tot arbeid bevatten en dit ook ten aanzien van de arbeid als zelfstandige.

Artikel 4, 7° definieert het begrip directe discriminatie: dit is het direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II. Titel II heeft betrekking op de rechtvaardiging van het onderscheid.

Artikel 14 Antidiscriminatiewet stipuleert het verbod op discriminatie in de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de Antidiscriminatiewet vallen.

Artikel 28, §1 Antidiscriminatiewet bepaalt dat de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest wanneer de eiser voor een rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van één van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden.

In het voorliggend geschil oordelen wij dat de eiser en de vrijwillig tussenkomende partij op voldoende wijze het bewijs leveren dat de heer M. S. omwille van zijn leeftijd gediscrimineerd werd toen hij bij de verwerende partij nv D. K. solliciteerde als zelfstandig verkoper in februari 2014.

Het e-mailbericht dat M. S. op 25 februari 2014 ontving van de heer F. A. voor de nv D. K. is ter zake veelbetekenend: "Beste M., laat ons zeggen dat je inderdaad het perfecte profiel hebt met uitzondering van uw leeftijd sorry dat ik daar zo eerlijk over ben maar het is misschien beter dat je weet waarom ik u niet direct uitnodig op gesprek."

Dergelijke behandeling van M. S. maakt onmiskenbaar een directe discriminatie op grond van leeftijd uit.

Minstens hebben het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme en M. S. het vermoeden van het bestaan van een discriminatie naar voor gebracht.

Het tegenbewijs wordt door de nv D. K. niet geleverd. De bewering dat M. S. niet werd uitgenodigd omwille van recente slechte ervaringen met oudere werknemers die de samenwerking geen verdere kans hebben gegeven omdat zij vooral moeite zouden hebben met de softwareprogramma's, is niet van die aard om dit onderscheid objectief te rechtvaardigen.

Hierbij komt dat deze vorm van directe discriminatie rechtstreeks toerekenbaar is aan de nv D. K.. Uit de vacature blijkt duidelijk dat F. A. gemandateerd was om op te treden namens de nv D. K. in deze sollicitatieprocedure.

Dienvolgens oordelen wij dat er in voorliggende zaak wel degelijk een daad van directe discriminatie op grond van leeftijd werd gesteld en dat deze daad kan toegerekend worden aan de nv D. K., hetgeen een inbreuk uitmaakt op artikel 14 van de Antidiscriminatiewet.

4.2 De gevraagde maatregelen

4.2.1 De stakingsvordering

In toepassing van artikel 20 §1 van de Antidiscriminatiewet kan het slachtoffer van een discriminatie, evenals het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme zich wenden tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank met verzoek de staking van de discriminatie te bevelen.

De vraag rijst of de vordering haar belang houdt wanneer de inbreuk volledig voltrokken is: de heer S. werd niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek op grond van een directe discriminatie. Anders gesteld: dient de discriminatie nog voort te duren op het ogenblik dat de vordering bij de rechter wordt ingediend?

Een vordering tot staken zal haar belang houden, zolang het niet uitgesloten is dat het discriminerend gedrag in de toekomst herhaald wordt. Het is dus ook de kans op herhaling die onderzocht moet worden. Wanneer herhaling van het verweten discriminerend gedrag realistisch gezien uitgesloten is, is de stakingsvordering uitgesloten bij gebrek aan belang. (Arbh. Antwerpen 18 januari 2008, Soc. Kron. 93, I. V. S. R., 'Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen, Or. 2011/4, 101; S. D., 'De stakingsvordering op grond van de Antidiscriminatiewet in de praktijk - een voorlopige balans, Or. 2007/6, 130).

In zaken waar het gaat om werkgevers die discrimineren bij aanwerving, neemt de rechtspraak wel aan dat het slachtoffer of het Centrum een belang heeft bij een vordering tot staking. (L. V., Discriminatie in arbeidsrelaties, Gent, Larcier, 2015, 44, met verwijzing naar Voorz. Arbrb. Gent 26 maart 2007, Soc. Kron. 2008, 28.)

We stellen vast dat de nv D. K. een beroep doet op diverse zelfstandige medewerkers, evenals ook personeel te werk stelt, (stukken nv D. K. I tot en met III). Het is dan ook niet uitgesloten dat nv D. K. in de toekomst opnieuw een beroep wil doen op bijkomende zelfstandige medewerkers, dan wel wil overgaan tot de aanwerving van nieuwe personeelsleden. Een herhaling van bovenvermelde discriminatie is niet uitgesloten, zodat voldaan is aan de toelaatbaarheidsvereiste om de stakingsvordering in te stellen.

Wij zijn van oordeel dat de vordering tot staking van de discriminatie gegrond voorkomt, waarbij het vervolgens verboden is aan de nv D. K. om aan M. S. of aan elke andere sollicitant omwille van een discriminatie op grond van leeftijd de toegang tot een arbeidsbetrekking in de zin van artikel 4, 1° van de Antidiscriminatiewet te ontfangen.

Om deze maatregel afdwingbaar te maken is het noodzakelijk om een dwangsom van 1.000,00 euro per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding duurt, op te leggen. Een dwangsom van 1.000,00 euro is gerechtvaardigd voor de beoogde effectiviteit van de maatregel.

4.2.2 De vordering tot publicatie van het vonnis

In toepassing van artikel 20 §3 van de Antidiscriminatiewet kan de stakingsrechter de publicatie van zijn beslissing of van een samenvatting ervan bevelen. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

Het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme en M. S. verzoeken om te laten overgaan tot een publicatie, teneinde de effectiviteit van het stakingsbevel te waarborgen en te verhogen. Tevens is het Centrum van oordeel dat deze publicatie bijdraagt tot de sensibilisering van iedere rechtsonderhorige.

Het Hof van Justitie beschouwt de publicatie van een stakingsbevel in de eerste plaats als een sanctie en niet als een remedie. (HvJ 10 juli 2008, C-54/07, F., punt 39).

Sancties dienen doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn.

Ter zake oordelen wij dat een publicatie in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik (De Standaard, De Morgen en Het Laatste Nieuws), én in een streekkrant (omgeving Roeselare) niet als evenredig kan worden beschouwd, en veeleer disproportioneel van aard is.

Daarentegen is het wel degelijk aangewezen dat de medewerkers en de toekomstige sollicitanten bij verweerder, geïnformeerd worden over het verbod van leeftijdsdiscriminatie, zodat betrokkenen eventuele overtredingen van dit verbod kunnen melden bij de daartoe bevoegde instanties. Ook klanten en potentiële klanten moeten ingelicht worden dat er een verbod geldt van leeftijdsdiscriminatie.

Hiervoor is het noodzakelijk dat de nv D. K., binnen haar inrichting op de hoofdzetel en op de plaatsten waar sollicitatiegesprekken worden gehouden, veroordeeld wordt om het beschikkend gedeelte van het vonnis aan te plakken op een goed zichtbare plaats voor de medewerkers (zowel zelfstandigen als werknemers) en eventuele sollicitanten gedurende één maand, onder verbeurte van een dwangsom van 500,00 euro per dag niet-uitvoering.

Tevens is het noodzakelijk dat de nv D. K. veroordeeld wordt om het beschikkend gedeelte van het vonnis aan te plakken op een goed zichtbare plaats in de winkels van D. gedurende één maand, waarbij alle medewerkers, bestuursleden en klanten kennis kunnen nemen van het tussengekomen vonnis. Ook hier is een dwangsom van 500,00 euro per dag niet-uitvoering noodzakelijk om de effectiviteit van de maatregel te waarborgen.

4.2.3 De vordering tot schadevergoeding

Artikel 18, §1 van de antidiscriminatiewet bepaalt dat het slachtoffer in geval van discriminatie, van de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, een schadevergoeding kan vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. Naar keuze van het slachtoffer kan deze schadevergoeding forfaitair geraamd worden, dan wel overeenstemmen met de werkelijk geleden schade, waarvan het slachtoffer de omvang moet bewijzen.

Artikel 18, §2 van de antidiscriminatiewet regelt op welke wijzen de forfaitaire vergoeding kan worden bepaald:

"1 ° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonst 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 bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt

In toepassing van artikel 20§2 van de antidiscriminatiewet is de voorzitter van de arbeidsrechtbank bevoegd om de in artikel 18, §2 bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe te kennen.

Zoals hoger geoordeeld, kan de (directe) discriminerende houding aan de nv D. K. worden toegerekend. De vordering tot schadevergoeding lastens de nv D. K. is bijgevolg toelaatbaar.

M. S. vordert een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon wegens discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen, in toepassing van artikel 18 §2, 2° van de Antidiscriminatiewet.

Wij zijn van oordeel dat het slachtoffer van de discriminatie wegens leeftijd, de heer M. S., in de voorliggende betwisting, op correcte wijze gekozen heeft om zijn vordering tot schadevergoeding te baseren op artikel 18 §2, 2° van de antidiscriminatiewet. M. S. beperkt zich niet tot het vragen van een forfaitaire vergoeding van de morele schade die hij geleden heeft ten gevolge van zijn discriminatie maar vordert ook de vergoeding van zijn materiële schade. Het lijkt geen twijfel dat de vrijwillig tussenkomende partij M. S. ook materiële schade geleden heeft, bovenop de morele schade, toen hij door de nv D. K. niet de kans kreeg om zijn kandidatuur voor zelfstandig verkoper van keukens waar te maken, omdat hij ondanks zijn perfect profiel maar omwille van zijn leeftijd niet uitgenodigd werd voor een gesprek. Wij zijn van oordeel dat de heer M. S. terecht een morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van de antidiscriminatiewet.

De forfaitaire schadevergoeding van 650 of 1.300 euro bedoeld in artikel 18 §2, 1° van de antidiscriminatiewet heeft enkel betrekking op de geleden morele schade, desgevallend ook buiten de arbeidsbetrekkingen.

De door M. S. geleden morele en materiële schade in het kader van de arbeidsbetrekkingen kan vergoed worden door een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden.

Wij oordelen dat de nv D. K. er niet in slaagt aan te tonen dat de ongunstige of nadelige behandeling van M. S. ook op niet-discriminerende gronden zou getroffen zijn: M. S. kreeg ondanks zijn perfect profiel enkel omwille van zijn leeftijd geen kans om als zelfstandig verkoper voor verweerster te werken. Bijgevolg wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade niet beperkt tot drie maanden bruto beloning. Het begrip werkgever in artikel 18 §2, 2° van de antidiscriminatiewet is gerelateerd aan de term arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 4, 1° van de antidiscriminatiewet: "de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid,

de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit...zowel voor arbeid in loondienst...of arbeid als zelfstandige:".

Bij de toepassing van artikel 18 §2, 2° van de antidiscriminatiewet interpreteren wij het begrip werkgever in een specifieke ruime betekenis, niet enkel als werkgever in de zin van de arbeidsovereenkomstenwet, maar ook als opdrachtgever die zelfstandigen aanstelt. Deze interpretatie past in het toepassingsgebied van de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, waarvan de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 conform haar artikel 2 de omzetting is. Anders oordelen zou een nieuwe ongelijke behandeling invoeren tussen werknemers en zelfstandigen.

In de voorliggende betwisting is de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden moeilijk te becijferen. Zelfstandige verkopers worden door de nv D. K. immers vergoed met een commissieloon naar gelang de afhandeling van een keuken. Door M. S. worden diverse parameters aangenomen: rekening houdend met een uurloon van 60,00 euro en een tewerkstelling van minstens 152 uur per maand, wordt een vergoeding van 9.120,00 euro bruto per maand gevorderd, hetzij in totaal voor zes maanden een bedrag van 54.720,00 euro, ex aequo et bono.

Doordat zelfstandige verkopers bij de nv D. K. met een commissie betaald worden en niet met een uurloon, kunnen wij de berekeningswijze van M. S. niet volgen. Voor de vaststelling van de schadevergoeding vertrekken wij uit de volgende beginselen:

- De schadevergoeding moet in een passende verhouding staan tot de geleden schade;
- De schadevergoeding mag niet beperkt zijn tot een louter symbolische vergoeding;
- Een maximale schadevergoeding ten belope van drie maandsalarissen volstaat in de regel niet als sanctie voor discriminatie bij aanwerving, (zie ook Frank H. Discriminatie, Arbeidsrecht, Deel 2, Franck H. en Chris E., (eds.), die Keure, Brugge, 2015, p. 304-305).

In het voorliggende geschil stellen wij de forfaitaire schadevergoeding gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden vast volgens de billijkheidsmethode ex aequo et bono op een bedrag van 25.000 euro meer de vergoedende intresten vanaf 25 februari 2014 en meer de gerechtelijke intresten vanaf 18 juni 2015.

4.3 Uitvoerbaarheid bij voorraad en kantonnement

In het voorliggend geschil is artikel 20 §4 laatste lid van de antidiscriminatiewet van toepassing: het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht.

Het recht tot kantonnement kan door de rechter slechts uitgesloten worden indien in concreto wordt vastgesteld dat de vertraging in de regeling de schuldeiser aan een ernstig nadeel blootstelt, (art. 1406 van het Gerechtelijk Wetboek; Arbh. Luik, 19 mei 1990, Pas. 1990, II, 228).

Wij zijn van oordeel dat er geen aanleiding bestaat om het vermogen tot kantonnement uit te sluiten.

4.4 Kosten van het geding

Wij zijn van oordeel dat er geen aanleiding bestaat om de kosten om te slaan nu verweerster in grote mate in het ongelijk is gesteld. De kosten van het geding dienen integraal ten laste gelegd worden van verweerster.

OM DEZE REDENEN,

Wij L. R., afdelingsvoorzitter van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare, bijgestaan door S. T., griffier,

Rechtsprekende op tegenspraak,

Verklaren de vorderingen ingesteld door eiser, het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme, ontvankelijk en gegrond zoals hierna bepaald.

Geven de vrijwillig tussenkomende partij M. S. akte van zijn verzoek om vrijwillig tussen te komen in de procedure opgestart door het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare, zoals in kort geding, gekend onder A.R. nummer 15/767/A.

Verklaren het verzoek tot vrijwillige tussenkomst en de hierin gestelde vorderingen ontvankelijk en gegrond zoals hierna bepaald.

Stellen het bestaan vast van een daad van directe discriminatie door verwerende partij, de nv D. K., van M. S., die erin bestaat dat verwerende partij M. S. de toegang tot arbeid heeft ontzegd op grond van zijn leeftijd, met schending van artikel 14 van de antidiscriminatiewet.

Bevelen de staking van de discriminatie en verbieden verweerster nv D. K. om omwille van een discriminatie op grond van leeftijd de toegang tot een arbeidsbetrekking in de zin van artikel 4,1° van de antidiscriminatiewet te ontzeggen aan de heer S. en aan elke andere sollicitant, onder verbeurte van een dwangsom van 1.000,00 euro te betalen aan het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt, vanaf de betekening van het vonnis.

Bevelen de staking van de discriminatie en verbieden verweerster nv D. K. om omwille van een discriminatie op grond van leeftijd de toegang tot een arbeidsbetrekking in de zin van artikel 4,1° van de antidiscriminatiewet te ontzeggen aan de heer S., onder verbeurte van een dwangsom van 1.000,00 euro te betalen aan M. S., bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt, vanaf de betekening van het vonnis.

Bevelen onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering vanaf de betekening van het vonnis, aan de nv D. K., om het beschikkend gedeelte van dit vonnis aan te plakken gedurende één maand

- binnen haar inrichting op de hoofdzetel en op de plaatsten waar sollicitatiegesprekken worden gehouden op een goed zichtbare plaats voor de medewerkers (zowel zelfstandigen als werknemers) en eventuele sollicitanten;
- in alle winkels van D. op een goed zichtbare plaats, waarbij alle medewerkers, bestuursleden en klanten kennis kunnen nemen van het tussengekomen vonnis.

Veroordelen verweerder, de nv D. K., tot de kosten van het geding.

Vereffenen de kosten ten laste van verweerder, de nv D. K., op 1.320 euro rechtsplegingsvergoeding ten voordele van het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme en op 2.750,00 euro ten voordele van de heer M. S..

Verklaren dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht.

Zeggen voor recht dat er geen aanleiding bestaat om het kantonnement uit te sluiten.

Uitgesproken door de voorzitter van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare, op de openbare terechtzitting van maandag twee mei tweeduizendzestien, bijgestaan door de griffier.

Dit vonnis werd ondertekend door de voorzitter die ze heeft gewezen en door de griffier.