

rep.nr.

2012/1379

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

OPENBARE TERECHTZITTING VAN 18 MEI 2012

3 e KAMER

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende
tegensprekelijk
definitief

In de zaak:

1. V D

2. **HET INSTITUUT VOOR GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN**,
met zetel te 1070 BRUSSEL, Ernest Blérotstraat 1,

appellanten,
vertegenwoordigd door mr. DE CUYPER Kathleen loco mr. DEMIR Nuray,
advocaat te 2610 WILRIJK, Hoge Aardstraat, 22 bus 2.

Tegen:

BIRD GOEN EN CO CVBA, met zetel te
3020 WINKSELE, Klein Dalenstraat 42,
geïntimeerde,
vertegenwoordigd door mr. VAN RAVESTYN Aurélie loco mr. DE RIECK
Jan, advocaat te 3000 LEUVEN, Vaartstraat 68-70.

*

Na beraad, spreekt het Arbeidshof te Brussel het hiernavolgend arrest uit:

Gelet op de stukken van rechtspleging, inzonderheid:

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak op 20 januari 2011 door de arbeidsrechtbank te Leuven, 1^e B kamer (A.R. 10/207/A),
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 15 september 2011,

- de conclusie en de syntheseconclusie voor de appellanten neergelegd ter griffie, respectievelijk op 6 december 2011 en 7 februari 2012,
- de conclusie, de aanvullende conclusie en de syntheseconclusie voor de geïntimeerde neergelegd ter griffie, respectievelijk op 7 november 2011, 6 januari 2012 en 6 maart 2012,
- de voorgelegde stukken.

*

De partijen hebben hun middelen en conclusies uiteengezet tijdens de openbare terechtzitting van 20 april 2012, waarna de debatten werden gesloten, het openbaar ministerie een mondeling advies uitbracht, de partijen repliceerden, de zaak in beraad werd genomen en voor uitspraak werd gesteld op heden.

*

I. FEITEN EN RECHTSPLEGING

1. Mevrouw V D werkte aanvankelijk via een interim-overeenkomst voor de cvba Bird Goën en Co (hierna afgekort als *Bird*) in de hoedanigheid van administratief bediende en dit vanaf 18 februari 2008.

Met ingang van 23 juni 2008 werd ze in dezelfde hoedanigheid door Bird aangeworven met een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd met een proefperiode van 2 maanden.

2. Mevrouw V houdt voor dat ze einde augustus 2008 een IVF behandeling startte. In het kader hiervan werd ze tussen 14 januari 2009 en 16 januari 2009 opgenomen in een daghospitaal, omdat dan de punctie en de inplanting plaats vond. Ze maakte een arbeidsongeschiktheidsattest aan haar werkgever over. Niet betwist wordt dat de werkgever aldus op de hoogte was van de behandeling.

3. Bij aangetekende brief van 22 januari 2009 van Bird werd de arbeidsovereenkomst van mevrouw V verbroken met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding van 3 maanden.

Bij brief van 10 maart 2009 maakte de vakorganisatie van mevrouw V een opmerking over het niet in aanmerking nemen van de maaltijdcheques voor de berekening van de opzeggingsvergoeding; tevens vroeg men de afgifte van het C4 formulier.

4. Bij brief van 12 januari 2010 van de raadsman van het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (hierna aangeduid als *het Instituut*) en van mevrouw V werd betaling gevraagd van de beschermingsvergoeding van art. 40 van de arbeidswet (moederschapbescherming), met verwijzing naar een arrest van het arbeidshof te Antwerpen van 25 juni 2004.

5. Bij tegensprekelijk verzoekschrift van 21 januari 2010, neergelegd op de griffie van de arbeidsrechtbank te Leuven door mevrouw V en door het Instituut, vorderde mevrouw V betaling van € 18.224,89 op grond van art. 40 van de arbeidswet, alsook een zelfde vergoeding op basis van art. 23 §2, ten 2de van de

genderwet van 10 mei 2007. Ze vroeg tevens afgifte van sociale documenten onder verbeurte van een dwangsom.

Het Instituut vroeg betaling van een schadevergoeding van € 1.300 op basis van art. 23 §2, ten 1^{ste} van de genderwet van 10 mei 2007.

6. Bij vonnis van 20 januari 2011 van de arbeidsrechtbank te Leuven werd de vordering van mevrouw V ongegrond verklaard, deze van het Instituut werd onontvankelijk verklaard. De gerechtskosten ten bedrage van de minimum rechtsplegingsvergoeding van € 1.000 werden ten laste van mevrouw V en het Instituut gelegd, elk voor de helft.

7. Bird liet dit vonnis betekenen, op 26 mei 2011 aan mevrouw V en op 30 juni 2011 aan het Instituut.

8. Bij gezamenlijk verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van het arbeidshof te Brussel op 15 september 2011, tekenden mevrouw V en het Instituut hoger beroep aan.

Mevrouw V vroeg in hoofdorde betaling van € 18.224,89 op grond van art. 23 §2, 2^{de}, art. 5 en 33 van de genderwet, in ondergeschikte orde betaling van hetzelfde bedrag op grond van art. 40 arbeidswet, in nog meer ondergeschikte orde, betaling van dit bedrag wegens misbruik van ontslagrecht.

Het Instituut vroeg betaling van € 1 wegens discriminatie op grond van het geslacht.

Bird tekende incidenteel beroep aan in verband met de herleiding van de rechtsplegingsvergoeding tot het minimumbedrag en ze vroeg het basisbedrag.

II. BEOORDELING

Ontvankelijkheid van het hoofdberoep

1. Gelet op de betekening van het bestreden vonnis aan mevrouw V op 26 mei 2011, is het door haar ingestelde hoger beroep van 15 september 2011 laattijdig.

De beroepstermijn van één maand, te rekenen van de betekening van het vonnis (art. 1051 Ger. W.) is een vervaltermijn, die niet mag worden verkort of verlengd, tenzij dat verval gedekt is onder de omstandigheden bij de wet bepaald. (art. 50 Ger. W.)

Bezwaarlijk kunnen hierbij fouten van de voormalige raadsman van mevrouw Verbruggen als overmacht worden ingeroepen (Cass. 24 januari 1974, A.C. 1974, 576 met noot); evenmin kan ze voordeel halen uit de latere betekening aan het Instituut.

Het hoger beroep van mevrouw V is dan ook laattijdig.

2. Gelet op de betekening van het bestreden vonnis aan het Instituut op 30 juni 2011, is het door het Instituut ingestelde hoger beroep van 15 september 2011 tijdig.

Indien de termijn van het hoger beroep binnen de gerechtelijke vakantie begint te lopen en ook verstrijkt, wordt hij verlengd tot de vijftiende dag van het gerechtelijk jaar (art. 50, 2^{de} Ger. W.).

Op grond van art. 52 Ger. W. wordt de beroepstermijn gerekend vanaf de dag na die van de akte, zodat bij een betekening op 30 juni 2011, de beroepstermijn begint te lopen op 1 juli 2011 en normalerwijze zou verstrijken op 1 augustus 2011, zodat er een verlenging is tot 15 september 2011.

Het hoger beroep van het Instituut is dus tijdig

3. Op grond van art. 34 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (BS 30 mei 2007 en 5 juni 2007) (verder aangeduid als *genderwet*) kan het Instituut in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Art. 36 van de genderwet bepaalt dat, wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon is, de vordering van het Instituut alleen ontvankelijk is, als het aantoonbaar dat het de instemming van het slachtoffer heeft gekregen.

Het Instituut baseert haar vordering op een discriminatie van mevrouw V wegens haar IVF behandeling. Voor de eerste rechter werd geen bewijs van instemming van het slachtoffer met de vordering voorgebracht, zodat de eerste rechter de vordering van het Instituut onontvankelijk verklaarde.

In graad van hoger beroep legt het Instituut instemmingverklaringen van het slachtoffer d.d. 24 december 2009 en 11 januari 2010 neer *om in rechte op te treden teneinde haar klacht verder te behandelen*.

(De procedure werd ingeleid op 21 januari 2010)

Het Instituut toont hiermee thans aan dat ze toch de instemming van mevrouw V had om in rechte op te treden.

4. Anders dan het Openbaar Ministerie meent het hof niet dat in graad van hoger beroep een bijkomende instemmingverklaring voor het hoger beroep moet worden voorgelegd.

De instemmingverklaring van mevrouw V is ruim en heeft betrekking op het in rechte optreden om haar klacht verder te behandelen.

Art. 36 van de genderwet heeft enkel betrekking op de vordering van het Instituut en deze vordering is een vordering tot schadevergoeding, die in graad van hoger beroep cijfermatig werd herleid tot € 1.

In graad van hoger beroep werd door het Instituut geen nieuwe eis gesteld. Dit laatste is sinds de invoering van het Gerechtelijk wetboek nochtans mogelijk. Koninklijk commissaris Van Reepinghen schreef dienaangaande in zijn verslag uitdrukkelijk dat het hoger beroep de *voortzetting* is van een hangend geding tussen partijen... (zie K. Broeckx, *Het recht op hoger beroep en het beginsel van dubbele aanleg in het civiele geding*, Maklu, 1995, 279, nr. 612 met verwijzing naar Van Reepinghen, Verslag hfdst. III, 414).

Het instellen van hoger beroep kan dan ook niet beschouwd worden als het instellen van een rechtsvordering. (J. Petit, *Sociaal Procesrecht*, ICA-reeks 14, die Keure, 2000, 623, nr. 607 en de rechtspraak en rechtsleer aangehaald in voetnoot 45)

Aangezien art. 36 van de genderwet dus enkel betrekking heeft op het instellen van de vordering, is geen vernieuwde instemmingverklaring nodig voor het hoger beroep.

In hun repliek maken partijen een parallel met de volmacht van een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie die op grond van art. 728 §3 eerste lid Ger. W. een werknemer bij het verschijnen in rechte kan vertegenwoordigen. Geoordeeld werd dat een dergelijke volmacht restrictief moet worden geïnterpreteerd en dat een mandaat om een vordering in te leiden niet het recht inhoudt om hoger beroep in te stellen. (J. Petit, a.w., 486, nr. 524 en de rechtspraak aangehaald in voetnoot 42; J. Herman, *Behandeling van de zaak*, in Sociaal procesrecht (ed. G. Van Limberghen) 1995, 206, nr.9; Arbh. Brussel, 19 december 1985, JTT 1987, 20)

Een dergelijke vertegenwoordiger treedt daarbij echter op als gevolg van een lastgeving, waardoor de lastgever (de werknemer) de werkelijke partij is (J. Petit, a.w., 519, nr. 479 en 523, nr. 485 en 486).

Op grond van art. 34 van de genderwet treedt het Instituut echter voor zichzelf op en art. 36 regelt de ontvankelijkheid van een dergelijke vordering.

De wetgever heeft daarbij niet voorzien dat een nieuwe instemmingverklaring nodig is voor het instellen van hoger beroep.

Het verzoekschrift tot hoger beroep is voor het overige regelmatig naar vorm en ook aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is voldaan.

Het hoger beroep van het Instituut is dus ontvankelijk voor zover het betrekking heeft op een geschil in verband met de genderwet. De onderdelen in verband met de moederschapbescherming (art. 40 arbeidswet) en misbruik van ontslagrecht zijn in dit kader dus niet meer aan de orde.

Ten gronde

De discriminatie op basis van het geslacht wegens de vergevorderde IVF behandeling

5. Op goede gronden heeft de eerste rechter in navolging van het auditoraadadvies verwezen naar het arrest Mayr van het Hof van Justitie. (Grote Kamer) (HvJ C-206/06 van 26 februari 2008) In het beschikkend gedeelte van dit arrest wordt uitgelegd:

Richtlijn 92/85/EEG van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (...) en, met name, het in artikel 10, punt 1, van deze richtlijn neergelegde ontslagverbod voor zwangere werkneemsters, moet aldus worden uitgelegd dat zij niet gelden voor een werkneemster die een in-vitrofertilisatiebehandeling ondergaat, wanneer op de dag van de aanzegging van haar ontslag de eicellen van die werkneemster reeds door de zaadcellen van haar partner zijn bevrucht, zodat er in vitro bevruchte eicellen bestaan, maar deze nog niet in de baarmoeder van de werkneemsters zijn geplaatst.

De artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van de 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, verzetten zich tegen het ontslag van een werkneemster die zich, in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding, in een vergevorderd stadium van in-vitrofertilisatiebehandeling bevindt, te weten tussen de eicelpunctie en de onmiddellijke plaatsing van de in vitro bevruchte eicellen in de baarmoeder van die werkneemster, voor zover is aangetoond dat het feit dat de betrokkene een dergelijke behandeling heeft ondergaan, de voornaamste reden voor het ontslag vormt.

In de overweging 47 wordt het aan de verwijzingsrechter overgelaten na te gaan of het feit dat de werkneemster een IVF behandeling onderging de voornaamste reden voor het ontslag is geweest.

Wanneer de feitenrechter de behandeling als voornaamste reden voor het ontslag weerhoudt, dan verduidelijkt de overweging 50 van het arrest dat er sprake is van een directe discriminatie op grond van het geslacht, als volgt:

Uiteraard kunnen zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers tijdelijk verhinderd zijn hun werk te verrichten doordat zij medische behandelingen moeten ondergaan. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde ingrepen, te weten een eicelpunctie en - onmiddellijk na de bevruchting - de plaatsing in de baarmoeder van de vrouw van de bij die punctie weggenomen eicellen, hebben evenwel enkel rechtstreeks betrekking op de vrouw. Wanneer een werkneemster wordt ontslagen hoofdzakelijk op grond dat zij dit belangrijk stadium van een in-vitrofertilisatiebehandeling ondergaat, is bijgevolg sprake van directe discriminatie op grond van het geslacht.

Uit deze overweging kan afgeleid worden dat enerzijds de regels van de directe discriminatie moeten worden onderzocht en anderzijds dat het hof met een *vergevorderd stadium van de behandeling doelde op de periode vanaf de eicelpunctie en - onmiddellijk na de bevruchting - de plaatsing in de baarmoeder van de vrouw van de bij die punctie weggenomen eicellen.*

De uitlegging die het hof van Justitie in het Mayr-arrest gegeven heeft aan de implicatie van een IVF behandeling op de directe discriminatieproblematiek man/vrouw kan niet worden veronachtzaamd, daar de rechter bij de toepassing van nationaal recht dit recht moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn; men noemt dit de richtlijnconforme interpretatie van het toepasselijke nationaal recht (H.v.J. C-14/78 van 10 april 1984 inzake Von Colson en Kamann; H.v.J. C-79/83 van 10 april 1984, inzake Harz).

6. De 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 werd in overeenstemming met artikel 2 van de genderwet omgezet naar Belgisch recht.

Art. 5, 6^{de} van de wet bepaalt dat onder directe discriminatie moet worden verstaan een direct onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van de wet.

Op grond van art. 6 §2, 3° is wat de arbeidsbetrekkingen betreft, deze wet o.m. van toepassing op het ontslag en de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Artikel 13 §1 van deze wet bepaalt dat op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een onderscheid op grond van het geslacht enkel kan worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

De volgende paragrafen van dit wetsartikel bepalen verder wat onder een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste moet worden verstaan.

7. Artikel 33 §1 van de wet regelt de bewijslast als volgt:

Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie...voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest

(zie hierover ov. 93 Gw.H. nr. 17/2009 van 12 februari 2009).

Op grond van artikel 32 van de wet is deze regeling van toepassing op alle gerechtelijke procedures.

Artikel 33 §2 geeft voorbeelden van feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, waaronder *de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstige behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.*

(vgl. ov. 93.3 Gw.H. nr. 17/2009 van 12 februari 2009)

Uit de aangehaalde overweging 50 van het Mayrarrrest volgt dat, ongeacht het feit dat zowel mannen als vrouwen tijdelijk op hun werk verhinderd kunnen zijn wegens een te ondergane medische behandeling, een eicelpunctie en - onmiddellijk na de bevruchting - de plaatsing in de baarmoeder van de vrouw van de bij die punctie weggenomen eicellen, evenwel enkel rechtstreeks betrekking hebben op de vrouw.

8. Het hof dient daarom te onderzoeken of de gevorderde IVF behandeling van mevrouw V. de voornaamste reden voor haar ontslag heeft gevormd, in welke geval ze het slachtoffer kon zijn van een directe discriminatie op grond van het geslacht.

Bird betwist niet dat ze wist dat mevrouw V een IVF behandeling onderging. Betrokkene diende een arbeidsongeschiktheidsattest in voor een heelkundige ingreep in een daghospitaal van 14 tot 16 januari 2009.

Na haar terugkomst werd ze op 22 januari 2009 ontslagen.

Het Instituut brengt zodoende voldoende elementen aan die het bestaan van een vermoeden van discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden.

Bird dient daardoor te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest in de zin dat de door mevrouw V. ondergane behandeling niet de voornaamste reden van haar ontslag is geweest.

9. Bird is een octrooi- en merkenbureau dat omwille van de economische crisis van einde 2008 zijn omzet met 13,14% zag dalen door het terugtreden van

enkele belangrijke klanten (zie haar stukken 14 –resultatenrekening 2009 – en 15 – omzetlijsten).

Mevrouw V maakte deel uit van het secretariaatsteam, dat omwille van deze crisissituatie van 6 tot 2 personen werd herleid.

10. Bird toont via haar stukken 1 tot en met 4 aan dat ze tussen 12 december 2008 en 20 januari 2009 intern voorbereidingen trof voor de beoogde personeelsvermindering.

In de e-mail van 12 december 2008 wordt de opzegging voorbereid van S B, D V en A S. Uit de e-mail van 8 januari 2009 blijkt dat deze ontslagen toch nog niet in december zouden plaats vinden.

Mevrouw V werd uiteindelijk ontslagen op 22 januari 2009; op dezelfde dag werd ook de tewerkstelling beëindigd van A S, zoals volgt uit het C4 formulier van deze bediende (stuk 5 Bird).

A S was in dienst vanaf 4 augustus 2008; mevrouw V werkte voor Bird via een interim-contract sedert 18 februari 2008 en werd vast aangeworven door Bird op 23 juni 2008.

Hieruit kan afgeleid worden dat de secretariaatsmedewerkers met de minste ervaring ontslagen zijn; dit is op zich geen willekeurig selectie criterium bij een ontslag wegens bedrijfseconomische reden, zodat mevrouw V niet geïsoleerd werd omwille van haar IVF behandeling. (vgl. W. Vandeputte, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt*, Begasoz, die Keure, 2011, 587-588, nr. 1107-1108)

Op 26 maart 2009 werd ook de heer G P als secretariaatsmedewerker ontslagen. Mevrouw B, die reeds vermeld werd in de e-mail van 12 december 2008, nam op 25 maart 2009 zelf ontslag.

Deze elementen tonen aan dat de voornaamste reden van het ontslag van mevrouw V gelegen was in de personeelsvermindering wegens economische terugval, wat reeds eerder dan 22 januari 2009 gepland was, zodat de IVF behandeling, met eicelpunctie en plaatsing tussen 14 en 16 januari 2009 niet kan beschouwd worden als determinerende reden van ontslag.

11. Bovendien houdt Bird voor, zonder dat ze hierin werd tegengesproken door mevrouw V en/of het Instituut, dat haar personeelslid mevrouw M ook een IVF behandeling onderging en dat deze bediende in dienst werd gehouden.

In de aangetekende brief van de vakorganisatie van mevrouw V van 10 maart 2009 worden enkel een aantal detailpunten aangemerkt, zonder dat er enige referentie is naar een ontslag omwille van de IVF behandeling. Dit gebeurde pas in de brief van de raadsman van het Instituut en betrokkene van 12 januari 2010.

12. Hieruit volgt dat mevrouw V bij haar ontslag van 22 januari 2009 niet gediscrimineerd werd als vrouw omwille van de door haar ondergane IVF behandeling.

De vordering van het Instituut is ongegrond.

Incidenteel beroep - gerechtskosten

13. De vorderingen van mevrouw V en van het Instituut zijn met elkaar verbonden en werden gezamenlijk ingeleid, zodat de rechter slechts één rechtsplegingsvergoeding kan toekennen. (Cass. 22 april 2010, RW 2010-11, 872) Op dit punt betwist Bird het bestreden vonnis niet.

Wel tekent ze incidenteel beroep aan, omdat de eerste rechter hierbij slechts de minimum rechtsplegingsvergoeding heeft in aanmerking genomen wegens het zogenaamd weinig complex karakter van de zaak.
Ze vraagt veroordeling tot het basisbedrag.

Gelet op de laattijdigheid van het hoger beroep van mevrouw V is dit incidenteel beroep van Bird tegen haar niet toelaatbaar op grond van art. 1053, tweede lid Ger. W.

Met Bird kan worden ingestemd dat de betwisting niet beantwoordt aan het criterium 'weinig complex', zodat haar incidenteel beroep tegen het Instituut ontvankelijk en deels gegrond kan worden verklaard. Wel bedroeg het van toepassing zijnde basisbedrag op 20 januari 2011 slechts € 2.000, zodat het incidenteel beroep gegrond is ten bedrage van de helft van € 2.000 of € 1.000.

Op een zelfde wijze dienen de gerechtskosten in graad van hoger beroep te worden aangerekend en ten laste gelegd van beide appellanten die in het ongelijk werden gesteld.

OM DEZE REDENEN HET ARBEIDSHOF

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, zoals tot op heden gewijzigd, inzonderheid op artikel 24,

Gelet op het mondeling advies van eerste advocaat-generaal D. Soetemans, waarop beide partijen ter zitting hebben gerepliceerd,

Rechtsprekend op tegenspraak,

Verklaart het hoger beroep van mevrouw V onontvankelijk wegens laattijdigheid, zodat het bestreden vonnis opzichtens haar bevestigd blijft;

Verklaart het hoger beroep van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontvankelijk en deels gegrond;

Vernietigt het bestreden vonnis ten opzichte van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en op dit onderdeel opnieuw rechtdoende,
Verklaart de vordering van het Instituut ontvankelijk, maar ongegrond;

Verklaart het incidenteel beroep van de cvba Bird Goën en Co m.b.t. de gerechtskosten eerste aanleg onontvankelijk in zoverre het gericht is tegen mevrouw V

Verklaart het incidenteel beroep ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond ten aanzien van het Instituut;

Vernietigt het bestreden vonnis wat betreft de veroordeling van het Instituut tot de gerechtskosten eerste aanleg ten voordele van de cvba Bird Goën en Co en legt de helft van de rechtsplegingsvergoeding basisbedrag of € 2.000 : 2 = € 1.000 ten laste van het Instituut.

Veroordeelt mevrouw V en het Instituut tot de gerechtskosten van het hoger beroep, ieder voor de helft, deze begroot aan de zijde van de cvba op

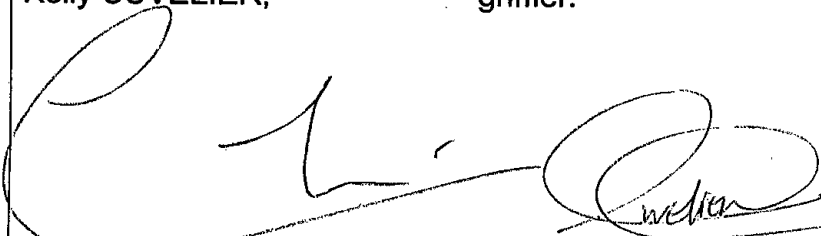
Betekening vonnis	€ 291,02
Rechtsplegingsvergoeding basisbedrag	€ 1.210,00.

Aldus gewezen en ondertekend door de derde kamer van het Arbeidshof te Brussel, samengesteld uit:

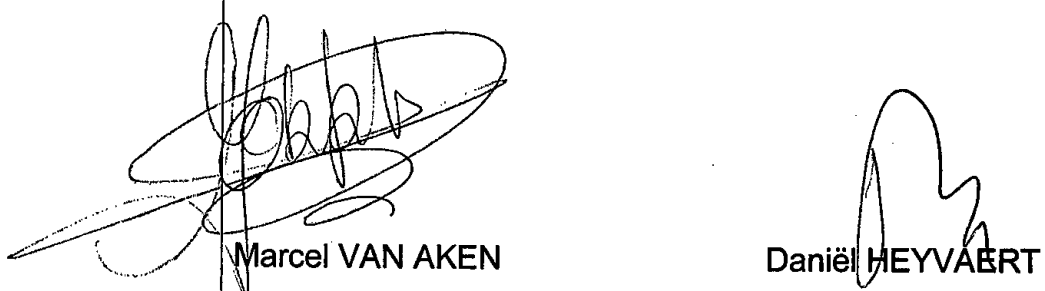
Lieven LENAERTS,
Marcel VAN AKEN,
Daniël HEYVAERT,
bijgestaan door :
Kelly CUVELIER,

raadsheer,
raadsheer in sociale zaken, werkgever,
raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,

griffier.



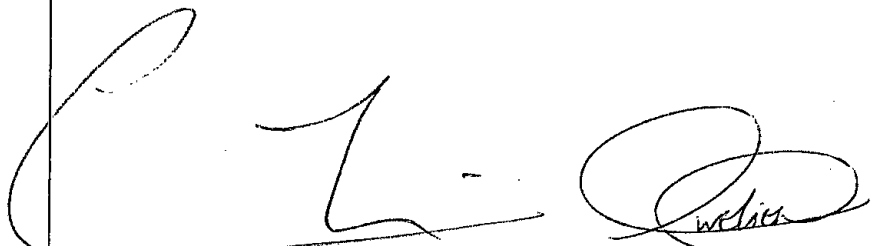
Lieven LENAERTS
Kelly CUVELIER



Marcel VAN AKEN
Daniël HEYVAERT

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van vrijdag 18 mei 2012 door:

Lieven LENAERTS, raadsheer,
bijgestaan door
Kelly CUVELIER, griffier.



Lieven LENAERTS
Kelly CUVELIER

