

Repertoriumnummer <b>2018 / 61</b>
Datum van uitspraak <b>donderdag 4 januari 2018</b>
Rolnummer <b>17/456/A</b>

Niet aan te bieden aan de ontvanger

### Uitgifte

Uitgereikt aan	Uitgereikt aan	Uitgereikt aan
op €	op €	op €

### Hoger beroep

### Verzet

--	--

# ARBEIDSRECHTBANK LEUVEN

## eerste kamer B

### Vonnis

Op tegenspraak  
Eindvonnis

Aangeboden op
Niet te registreren

Arbeidsovereenkomst bediende

In de zaak van:

De heer [REDACTED] met adres te [REDACTED]

Eerste eisende partij,  
vertegenwoordigd door mr. Aerden loco mr. J. Goyvaerts, advocaat te 3000 LEUVEN, Arnould Nobelstraat 38.

En

HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, met KBO nummer 0873.091.753  
en met adres te 1070 BRUSSEL, Ernest Blerotstraat 1,

Tweede eisende partij,  
vertegenwoordigd door mr. Aerden loco mr. J. Goyvaerts, advocaat te 3000 LEUVEN, Arnould Nobelstraat 38.

Tegen:

B [REDACTED] met KBO nummer [REDACTED] en met adres te [REDACTED]

verwerende partij,  
vertegenwoordigd door mr. D. Pauwels, advocaat te 2220 HEIST-OP-DEN-BERG, Broekstraat 4.

## 1. Procedure

De rechtbank nam onder meer kennis van:

- het verzoekschrift op tegenspraak, neergelegd ter griffie op 28 april 2017 en de oproeping van partijen bij gerechtsbrief conform art. 1034 sexies Ger. W. van 2 mei 2017, om te verschijnen op de openbare terechtzitting van 1 juni 2017, datum waarop de zaak naar de bijzondere rol werd verzonden;
- de beschikking overeenkomstig artikel 747§2 waarbij conclusietermijnen werden toegestaan en de pleitdatum werd bepaald op 7 december 2017,
- de besluiten en synthesebesluiten van eisende en tussenkomende partij van 4 september 2017 en 20 oktober 2017,
- de besluiten, aanvullende besluiten en synthesebesluiten van verwerende partij van 17 juli 2017, 16 oktober 2017 en 6 november 2017,

- het dossier van de rechtspleging en in het bijzonder het proces-verbaal van de openbare terechtzitting van 7 december 2017;
- de stukken en argumenten van partijen.

De poging tot verzoening overeenkomstig artikel 734 Ger.W. is mislukt.

Partijen werden gehoord in hun middelen en besluiten op de openbare terechtzitting van 7 december 2017, waarna de debatten werden gesloten en mevr. de Arbeidsauditeur haar mondeling advies gaf waarna de rechtbank de zaak in beraad nam.

De rechtbank spreekt na beraadslaging het volgende vonnis uit.

## 2. Vordering en ontvankelijkheid

### 2.1 Vordering

De vordering strekt ertoe te zeggen voor recht dat B. het discriminatieverbod van artikel 19 Genderwet heeft overtreden;

Zodoende verwerende partij te veroordelen tot betaling

- aan de heer K. een schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon, hetzij 13.289,84 euro in hoofdsom;
- aan het Instituut een schadevergoeding gelijk aan 13.289,84 euro in hoofdsom.

Bovenstaande bedragen te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf de datum van het schade verwekkende feit, zijnde 24 juni 2016, tot de datum van effectieve betaling.

Verwerende partij tevens te veroordelen tot de kosten van het geding, hierin begrepen de rechtsplegingsvergoeding voorzien in artikel 1022 Gerechtelijk Wetboek, zoals opgenomen in het KB van 26 oktober 2007, begroot op 1.320,00 euro voor de heer K. en 1.320,00 euro voor het Instituut, alsook verwerende partij te veroordelen tot de betaling van 20,00 euro aan het Instituut als vergoeding voor de door haar betaalde bijdrage aan het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand.

Dit alles bij vonnis dat uitvoerbaar bij-voorraad dient te worden verklaard conform artikel 1397 Gerechtelijke Wetboek niettegenstaande elk verhaal en zonder borgstelling noch mogelijkheid van kantonnement.

## 2.2 Ontvankelijkheid

De vordering is ontvankelijk. Daarover bestaat tussen partijen geen betwisting.

## 3. Feiten

Verwerende partij B [REDACTED] is een kledingwinkel gelegen te [REDACTED]. Op 21 juni 2016 werd op de website van de VDAB een vacature geplaatst. Volgens deze vacature zocht B [REDACTED] een stockbeheerder voor de winkel. Voor een sollicitatie diende de sollicitant volgens de vacature contact op te nemen met mevrouw [REDACTED] aangestelde van B [REDACTED].

De functie van "stockbeheerder" werd in de vacature als volgt omschreven:

### *"Functieomschrijving*

*Utpakken kledij, Alarmeren kledij, Etiketteren kledij, Kledij ordenen en in stock hangen, Leveringen aannemen*

### *Profiel*

*Basiskennis computer (office), Rijbewijs B*

### *Jobgerelateerde competenties*

*De logistieke activiteiten bij ontvangst, verzending en levering coördineren en controleren, De opvolggegevens van de activiteiten registreren, Afwijkingen vaststellen, De bevoorrading organiseren en beheren (controle en opvolging van het verbruik, bestellingen, ...), De ontvangst van bestellingen controleren, de behandelingsvolgorde bepalen*

### *Persoonsgebonden competenties*

*Zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden, Omgaan met stress, Contactvaardig zijn, Plannen (= ordenen), Zin voor nauwkeurigheid hebben, Samenwerken in een team, Leervermogen hebben, Zelfstandig werken, Vereiste studies, 3de graad technisch secundair onderwijs (TSO3), Talenkennis NEDERLANDS (zeer goed)*

### *Werkervaring*

*Beperkte ervaring (< 2 jaar)*

*RIJBEWIJS*

*B*

*Contract*

*Vaste job, Contract van onbepaalde duur, Voltijds*

*Plaats tewerkstelling*

[REDACTED]

### *Aanbod*

*Jobaanbieding met competitief salaris en extralegale voordelen"*

Op 22 juni 2016 om 07:22 uur, reageerde de heer K [redacted] via e-mail voor deze functie. Hij stuurde zijn sollicitatiebrief en CV door en maakte zijn interesse kenbaar. Op 24 juni 2016 ontving de heer K [redacted] het volgende antwoord van mevrouw [redacted]

"Beste [redacted],

Bedankt voor de interesse in b [redacted]  
Helaas moet ik je negatieve feedback geven hiervoor.  
We zijn opzoek naar een vrouwelijke collega voor deze functie.  
Verder veel succes met de zoektocht!

Vriendelijke groeten,  
[redacted]

De heer K [redacted] is van oordeel dat verwerende partij het discriminatieverbod van artikel 19 Genderwet heeft overtreden en vordert een schadevergoeding, hierin gesteund en gevolgd door het instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

#### 4. Bespreking

##### Het principe

Verwerende partij voert aan dat de communicatie van mevrouw [redacted] ten aanzien van de heer K [redacted] ongelukkig was en geenszins strookt met haar bedrijfspolitiek. Zij stelt dat de vacature voor "stockbeheerder" open stond voor zowel mannen als vrouwen, zoals ook blijkt uit de VDAB vacature. Er zouden thans zowel mannen als vrouwen werkzaam zijn bij B [redacted], hetgeen zou aantonen dat zulks geen bewust aanwervingsbeleid betreft. De heer K [redacted] was volgens verwerende partij niet de geschikte kandidaat voor de functie van stockbeheerder zodat er geen sprake zou zijn van een overtreding van artikel 19 van de Genderwet.

Het is voor een werkgever verboden om enige nadelige maatregel te nemen ten overstaan van een werknemer op grond van zijn / haar geslacht. De Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna "de Genderwet") verbiedt elk onderscheid op grond van geslacht dat niet kan worden gerechtvaardigd (art. 3, 5 en 19 van de Genderwet).

Deze Genderwet is van toepassing op het volledige tewerkstellingsproces, waaronder dus ook de voorwaarden voor toegang tot arbeid zoals de werkaanbiedingen, de bepaling en toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces (art. 6 §2 van de Genderwet).

Het Europese Hof van Justitie heeft al meermaals geoordeeld dat een weigering tot aanwerving op grond van het geslacht, zonder dat dit kan worden gerechtvaardigd, in strijd is met de principes van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en een directe discriminatie uitmaakt (HvJ 8 november 1990, C-177/88 (Dekker), Soc.Kron. 1991, 43, noot.; HvJ 3 februari 2000, C-207/98 (Mahlburg), Soc.Kron. 2000, 270).

De heer K. voert aan dat hij werd uitgesloten van de rekrutering op grond van zijn geslacht. Uit het dossier blijkt dat verwerende partij de kandidatuur van de heer K. onmiddellijk weigerde zonder een gesprek met hem te hebben of op een andere manier met hem te communiceren. Er werd voor de weigering een duidelijke reden opgegeven nl. de algemene stelling dat voor deze job enkel vrouwelijke werknemers in aanmerking kwamen: "Wij zijn op zoek naar een vrouwelijke collega voor deze functie". Er werd geen andere reden opgegeven voor het weigeren van de kandidatuur van de heer K.

Het is pas nadat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen verwerende partij had aangeschreven dat deze andere motieven voor de weigering van de sollicitatie aanhaalde, zoals het feit dat de heer K. te hoog gekwalificeerd zou zijn.

Het is echter duidelijk dat de heer K. na zijn sollicitatie werd geweigerd omdat men een vrouw wilde voor deze functie. Er wordt door verwerende partij niet gerechtvaardigd waarom een man niet in aanmerking zou kunnen komen voor de functie. Met deze beslissing heeft verwerende partij de heer K. duidelijk gediscrimineerd omwille van zijn geslacht. Zij heeft hierbij de bepalingen van de genderwet niet gerespecteerd en is gehouden tot betaling van de in de genderwet voorziene schadevergoeding.

Het bedrag van de schadevergoeding voor de heer K.

Art. 23 van de Genderwet bepaalt:

*"§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.*

*§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt 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 1300 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 aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden 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 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°." (onderlijning door de rechtbank)*

Verwerende partij, BVBA B. is van oordeel dat de vordering van de heer K. moet worden herleid tot drie maanden bruto beloning of € 5.646,00. Zij beroept zich op artikel 23, §2, 2° van de Genderw dat stelt: *"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 aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning."*

In de vacature voor de functie van stockbeheerder staat vermeld onder puntje "vereiste studies": 3de graad technisch secundair onderwijs (TSO3). De heer K. heeft biotechniek gestudeerd aan het P.I.T.O. te Mechelen. Daarna heeft hij klinische scheikunde gestudeerd aan het S.I.T.O. te Mechelen. Vervolgens heeft hij van 1992 tot 1997 Frans en informatica gestudeerd aan het Handel- en Taleninstituut te Aarschot. Bij Cevora te Leuven heeft hij in 1999 de opleiding communicatie & administratie assistent gevolgd. Tot slot heeft de heer K. een opleiding Frans en een opleiding hulpboekhouder gevolgd bij de V.D.A.B. te Haasrode en Wijgmaal.

De stockbeheerder bij BVBA B. dient kledij uit te pakken, te alarmeren en te etiketteren. Daarnaast dient hij/zij de kledij te ordenen en leveringen aan te nemen. De BVBA B. is van oordeel dat de heer K. met zijn drietaligheid, zijn zeer goede kennis van de computer, zijn talrijke diploma's en opleidingen alsook zijn jarenlange ervaring bij verschillende werknemers overgekwalificeerd is. Bij overkwalificatie overstijgt het diploma van de kandidaat of werknemer het vereiste diplomaniveau voor de job. Een werknemer die overgekwalificeerd is voor de job ontbreekt uitdaging en een gevoel van betekenis in het bedrijf. Deze werknemers raken sneller gedemotiveerd omdat ze onder hun niveau werken en zullen de job verlaten zodra ze hier de kans toe krijgen. Verwerende partij stelt dat ze op zoek was naar een gemotiveerde werknemer met het oog op een langdurige samenwerking.

De BVBA B. heeft mevrouw . aangeworven. Zij beantwoordt volgens verwerende partij aan het gezochte profiel, heeft geen hogere studies gevolgd en woont slechts op 10 minuten rijden van BVBA B.. Mevrouw . heeft kantoor en verkoop gestudeerd. Ze heeft een basiskennis van de computer en is slechts één taal machtig, het Nederlands. De heer K. daarentegen legt de nadruk op zijn drietaligheid en zijn zeer goede kennis van de computer. Verwerende partij stelt dat ze de heer K. hoe dan ook niet zou hebben weerhouden als mogelijke kandidaat voor de functie van stockbeheerder. Bijgevolg zou de forfaitaire schadevergoeding moeten worden beperkt tot drie maanden bruto beloning.

In het Arrest van 22 april 1997 vermeldde het Europees Hof van Justitie dat een werkgever maar het bewijs kan leveren dat de sollicitant de te vervullen betrekking ook zonder enige discriminatie niet zou hebben gekregen door een volledige inzage te geven in alle ingediende sollicitatiedossiers (HvJ 22 april 1997, C-180/95 (Dræhmpaehl), r.o. 36). Verwerende partij legt deze dossiers niet voor.

De heer K. stelt dat hij ten volle bereid was om in de functie van stockbeheerder en het daarbij horende loon te werken en toonde in zijn sollicitatiebrief reeds zijn grote interesse. Verwerende partij stelt dat hij overgekwalificeerd zou zijn en dus minder gemotiveerd om de job uit te voeren maar toont dit geenszins aan. Verwerende partij voert aan dat een werknemer die te hoog gekwalificeerd zou zijn eerder geneigd zou zijn het bedrijf te verlaten en zij een samenwerking op lange termijn voor ogen had. Nochtans werd met mevrouw een contract van bepaalde duur afgesloten, nl. voor een jaar. Er is geenszins aangetoond dat een hoger gekwalificeerde werknemer binnen het jaar het bedrijf zou willen verlaten.

Wat loon en anciënniteit betreft is mevrouw 42 jaar en dus niet veel jonger dan de heer K. Ook zij heeft ruime werkervaring en situeert zich in een bijhorend loonbarema. Zij had een aanvangsloon van 1.909,49 euro bruto per maand, hetzij de hoogste ervaringstrap in de baremaschaal. Na 6 maanden tewerkstelling was dit gestegen tot 2.610,79 euro bruto, en een maand later tot 2.663,00 euro bruto.

Mevrouw woont op 10 minuten van de NB B en de heer K op 20 minuten rijden. Dit is verder maar niet in die mate dat het nadelig zou kunnen zijn voor de werknemer of werkgever.

Verwerende partij blijft in gebreke aan te tonen dat ook zonder de discriminatie de heer K niet zou zijn geselecteerd voor de vacante functie. Zij is bijgevolg gehouden tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon.

Deze schadevergoeding moet worden berekend aan de hand van een vergelijking met de referentiepersoon, namelijk de werkneemster die uiteindelijk werd aangeworven op basis van de vacature, mevrouw.

De berekeningsbasis voor de schadevergoeding is het integrale jaarloon van de referentiepersoon, het basisloon en alle andere contractueel verworven voordelen, alsook de eindejaarspremie en het vakantiegeld. Loon is, in de algemene betekenis van het woord, immers de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Eisende partij verwijst hierbij terecht naar de desbetreffende rechtspraak van het Hof van Cassatie. (Cass. 20 april 1977, RW 1977-78, 1871; Cass. 3 april 1978, RW 1977-78, 2441; Cass. 22 februari 1982, RW 1982-83, 2212; Cass. 18 september 2000, JTT 2000, 499).

De heer K is geboren op 8 mei 1969 en kan een beroepservaring van minstens 20 jaar voorleggen, hetgeen de hoogste trap is in de schaal. Hij zou dus recht gehad hebben op een baremamaandloon van 1.909,46 euro. Mevrouw is 5 jaar jonger dan de heer K en verkreeg bij haar indiensttreding eveneens een bruto maandloon van 1.909,49 euro bruto.

Daarnaast laat B bij haar berekening van de verschuldigde schadevergoeding na om rekening te houden met de eindejaarspremie (1 volledig maandloon per jaar) en het vakantiegeld (92% van een maandloon per jaar).

Rekening houdend met de eindejaarspremie en het vakantiegeld vordert de heer K een schadevergoeding gelijk aan 13.289,84 euro (=1.909,46 x 13,92 / 12 x 6). De berekeningswijze wordt door verwerende partij niet betwist.



## Het bedrag van de schadevergoeding voor het instituut

### II.2.2 Vordering van het Instituut

Het Instituut vordert een schadevergoeding op grond van artikel 1382 BW. Het verwijst naar het arrest van het Grondwettelijk Hof van 21 januari 2016 (nr. 7/2016) waarin het Hof verduidelijkt dat rechtspersonen, die zijn opgericht en in het rechtsverkeer optreden ter verdediging van een collectief belang, zoals het Instituut, zich in het vorderen van dergelijke vergoedingen geenszins dienen te beperken tot een symbolische schadevergoeding (van bv. 1 euro).

De rechtbank kan volgens het arrest in haar begrotingswijze rekening houden met de statutaire doelstellingen van de betreffende rechtspersoon, met de omvang van haar activiteiten en de inspanningen die ze levert om haar doelstellingen te realiseren. Bovendien kan de rechter ook de ernst van de schending in aanmerking nemen om de morele schadevergoeding voor de rechtspersoon te begrenzen (Grondwettelijk Hof 21 januari 2016, nr. 7/2016, ov. B.10.1).

Het Instituut stelt dat haar morele schade *ex aequo et bono* begroot wordt op het forfaitair bedrag dat de wetgever gepast acht ter vergoeding van een discriminatie, die wordt geleden binnen de arbeidsbetrekkingen, te weten: het equivalent van de beloning voor zes maanden van de betrokken werknemer, zoals in hoofdsom gevorderd door de heer K [REDACTED]

De rechtbank is van oordeel dat de morele schade van het instituut zich in deze zaak beperkt tot 1 EUR. De schending van de niet-discriminatie bepalingen door de NV B [REDACTED] was manifest en zij wordt daarvoor veroordeeld tot betaling van een bedrag van aan 13.289,84 euro. De rechtbank meent dat hiermee een zeer krachtig signaal is gegeven aan verwerende partij, mede rekening houdend met de grootte van het bedrijf.

Het instituut toont niet aan dat de schade die het heeft geleden groter zou zijn zodat deze *ex aequo et bono* op 1 euro wordt begroot.

## 5. Beslissing

Om alle hierboven aangehaalde redenen,

na de argumenten van partijen te hebben gehoord,

na het mondeling advies van mevr. de Arbeidsauditeur te hebben gehoord,

beslist de arbeidsrechtbank op tegenspraak als volgt:

verklaart de vordering ontvankelijk en in volgende mate gegrond,

veroordeelt verwerende partij tot de betaling van de som van 13.289,84 euro aan de heer K [REDACTED] te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten vanaf 24 juni 2016 tot de dag van betaling, en tot betaling van 1 euro aan het INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN.

Veroordeelt verwerende partij tot de kosten van het geding.

Vereffent deze in hoofde van eisende partijen op 1.320,00 euro rechtsplegingsvergoeding voor de heer K [redacted] en 750,00 euro voor het instituut.

Krachtens de wet van 19 maart 2017 tot oprichting van het Begrotingsfonds voor de Juridische tweedelijnsbijstand wordt verwerende partij veroordeeld tot betaling van een bijdrage van 20,00 euro;

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken werd nageleefd.

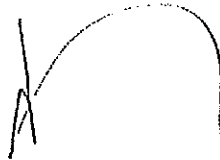
Aldus beraadslaagd, geoordeeld en ondertekend door:

P. COOLS, rechter, voorzitter van de kamer,

J. VANGEEBERGHE, rechter in sociale zaken als werkgever,

S. VANSWEEVELT, rechter in sociale zaken als werknemer-bediende,

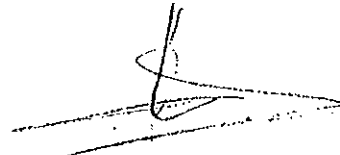
bijgestaan door J. VANNECK, griffier,



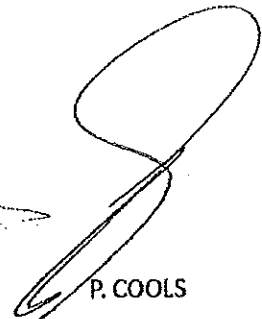
J. VANNECK



S. VANSWEEVELT

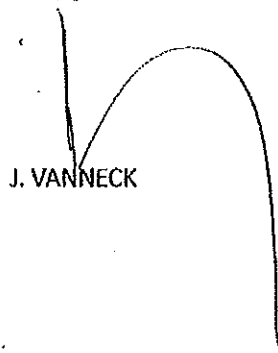


J. VANGEEBERGHE

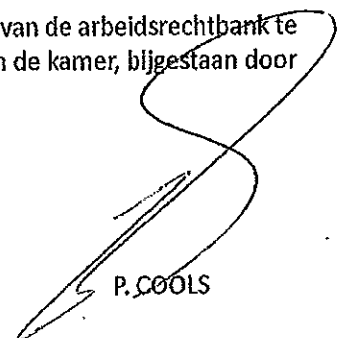


P. COOLS

Dit vonnis werd uitgesproken in de openbare zitting van de eerste kamer B van de arbeidsrechtbank te Leuven op donderdag 4 januari 2018 door P. COOLS, rechter, voorzitter van de kamer, bijgestaan door J. VANNECK, griffier,



J. VANNECK



P. COOLS