

**ARBEIDSRECHTBANK TURNHOUT  
EERSTE KAMER  
VAN 28 JUNI 2010**

In zake:

T. Rony, geboren op (...), wonende te 2360 OUD-TURNHOUT, (...)

Eisende partij, vertegenwoordigd door meester L. VERMEULEN, advocaat te 2230 HERSELT, Kerkstraat 65.

tegen :

I.I. NV, met zetel gevestigd te 2370 ARENDONK, (...)

Verwerende partij, vertegenwoordigd door meester L. SOL, advocaat te 2300 TURNHOUT, Gemeentestraat 4 bus 6

**1. De rechtspleging**

Gezien de stukken, gevoegd in het dossier van de rechtspleging, waaronder :

- het inleidend verzoekschrift op tegenspraak ontvangen ter griffie op 2 april 2009
- het verzoek tot toepassing van artikel 747§2 van het Gerechtelijk Wetboek waarna bij beschikking conclusietermijnen werden geregeld en de rechtsdag werd bepaald op 10 mei 2010;
- de schriftelijke conclusies genomen door partijen;
- de processen-verbaal van de terechtzittingen.

Partijen worden gehoord in hun middelen ter terechtzitting van 14 juni 2010.

De voorafgaande verzoeningspoging conform artikel 734 Ger.W. heeft geen resultaat opgeleverd.

Gelet op de stukken van het dossier.

## **2. De vordering**

Met inleidend verzoekschrift dd 2 april 2009 vordert eisende partij betaling door verwerende partij van volgende bedragen:

- schadevergoeding in toepassing van artikel 18 §2 wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie: € 26.100,00

te vermeerderen met de wettelijke en de gerechtelijke intrest en met de kosten van het geding.

## **3. Feiten**

Eind augustus 2008 plaatste de NV I. in verschillende kranten en op haar webpagina's een personeelsadvertentie waarin zij een vacature van accountmanager(intern) bekendmaakte;

De tekst van de advertentie luidde als volgt:

"Functieomschrijving:

- Verzorgt diverse taken ter ondersteuning van de verkoopactiviteiten en functioneert als contactpersoon met de klant vanuit de binnendienst.
- Verantwoordelijk voor de accurate, klantgerichte en efficiënte uitvoering van orders, opmaken van offertes, verstrekken van productinformatie en specificaties.
- Opvolging van contracten, prijsafspraken en bewaring van afroeporders.
- Interne coördinatie en communicatie m.b.t. levertermijnen, planning, logistieke organisatie en transporten.
- Opmaken van forecast, targets, analyse van omzet en marges t.a.v. de Sales director
- Opvolging van supervisie van voor- en nacalculaties, in samenwerking met het productie bureau. Administratief beheer en opvolging van projecten.
- Rapportering aan de Sales Director.

Op 2 september 2008 solliciteerde de Heer T. voor deze functie per email.

In deze mail werd door de Heer T. zijn profiel als volgt omschreven:

- Graduaat Hoger technisch onderwijs of Bachelor Sales & Marketing.
- Polyvalente technische kennis en ervaring in een commercieel team.

- Sterke persoonlijkheid met analytisch vermogen en probleemoplossend handelen.
- Goede communicatieve vaardigheden met kennis van Duits en Engels.
- woonachtig in de regio

Met email van 4 september antwoordde de NV. I.I (verder de NV) genoemd als volgt:

"Geachte heer,

Met belangstelling hebben wij uw CV doorgenomen.

Gelet op de positie en verantwoordelijkheden binnen de functie en de inpasbaarheid op de afdeling Sales, geven wij momenteel de voorkeur aan jonge kandidaten met eerder beperkte ervaring. We spreken zogenaamd over een "junior" functie.

Uw loopbaan, ervaring en waarschijnlijk ambities gaan eerder in de richting van een "senior" job.

Toch willen wij U bedanken voor de genomen moeite en wensen U uiteraard succes toe bij uw volgende sollicitaties."

De heer T. richtte een klacht tegen de NV bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Met brief van 28 oktober 2008 verzocht het centrum de NV haar standpunt kenbaar te maken betreffende de vraag of de leeftijd van de Heer T. doorslaggevend was bij de afwijzing van zijn kandidatuur en niet zijn ervaring.

Tussen het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en de NV werd verder briefwisseling gevoerd.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding blijft na beoordeling van de argumentatie van de NV bij haar standpunt, namelijk dat er nog steeds aanleiding is om te vermoeden dat de weigering een discriminatie op grond van leeftijd inhoudt.

Bij verzoekschrift van 1 april 2009, neergelegd ter griffie vordert de Heer T. een bedrag van 26.100,00 euro in toepassing van artikel 18§2,2° van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie een schadevergoeding gelijk aan de bruto beloning voor 6 maanden.

De bruto beloning wordt door de Heer T. geraamd op 3.750,00 euro.

In het verzoekschrift houdt de Heer T. voor dat hij niet werd aangeworven voor de hoger omschreven baan gezien zijn leeftijd. Hij was op dat ogenblik 51 jaar oud.

De heer T. is geboren op 13 september 1957.

Dit alles blijkt volgens de heer T. uit de door de NV verstuurde e-mail van 4 september 2008.

#### 4. Bespreking

De heer T. houdt voor dat het feit hij niet werd aangeworven berust op een ongeoorloofde discriminatie wegens zijn leeftijd.

Krachtens artikel 7 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie vormt elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een directe discriminatie tenzij het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken ervan passend en noodzakelijk zijn.

De leeftijd is één van die beschermde criteria, opgenomen in artikel 4, 4° van de wet. Het proportionaliteitsbeginsel wordt verder verduidelijkt in artikel 8 van de wet. Artikel 8 § 1 van die wet voorziet in afwijking op artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van titel II van de wet, dat een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5 § 1 4°, 5° en 7° bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd kan worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

In artikel 8 § 2 wordt verder verduidelijkt wat daaronder dient te worden verstaan:

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nageleefde doelstelling.

Artikel 8 § 3 laat het aan de rechter over in elk concreet geval te onderzoeken of een bepaald kenmerk een wezenlijk en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

Volgens artikel 5 § 2 is het discriminatieverbod ook van toepassing op de beroepen- en functieclassificatie:

- 1° de bevordering van de arbeids- en loonsverbetering van de werknemers;
- 2° hetgeen eveneens geldt wanneer deze door eenzijdige werkgeversbeslissingen, arbeidsreglementen of bestuurlijke statutaire regelingen worden geregeld.

Krachtens artikel 9 van die wet vormt ook elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een indirecte discriminatie:

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirect onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of;
- tenzij in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen kunnen getroffen worden.

Artikel 12 § 1 van die wet bepaalt verder nog dat op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en in afwijking van artikel 8 en onverminderd andere bepalingen van titel II van die wet, een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie vormt wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door

een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen. Niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn.

### Bewijsregeling

In alle gerechtelijke procedures, andere dan de strafrechtelijke, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest wanneer een persoon die zich het slachtoffer acht van een discriminatie, het centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden.

Er is een omkering van bewijslast.

De NV moet aantonen dat er geen discriminatie is zoals aangevoerd.

De Heer P. moet slechts feiten aanvoeren die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden.

De NV voert in haar conclusies aan dat het niet weerhouden van de Heer T. voor de functie van Sales Manager volledig gerechtvaardigd was.

De NV houdt tevens voor:

- dat zij op basis van een aantal criteria een voorselectie deed bij de verschillende sollicitaties die zij had ontvangen naar aanleiding van de vacature.
- deze voorselectie en screening werd gemaakt op basis van opleiding, technische kennis, inpasbaarheid op de afdeling, kostprijs, ervaring.
- dat zij van mening was dat de heer T. overgekwalificeerd was.

Uit de e-mail aan eisende partij verzonden dd. 4 september 2008 blijkt echter wel dat men gelet op de positie en verantwoordelijkheden binnen de functie en de inpasbaarheid op de afdeling Sales, een voorkeur werd gegeven door de NV aan jonge kandidaten met eerder beperkte ervaring.

Een direct onderscheid op basis van leeftijd mag als het objectief en redelijk gerechtvaardigd is door een legitiem doel op vlak van werkgelegenheid en arbeidsmarkt.

De antidiscriminatiewet sluit niet uit dat op het gebied van arbeidsbetrekkingen het verschil in behandeling gerechtvaardigd wordt op objectieve of redelijke wijze.

De NV toont dan ook voldoende aan dat de heer P. niet op grond van zijn leeftijd niet werd weerhouden, vermits er duidelijk weergegeven wordt dat zijn beroepservaring, zijn overkwalificatie, zijn diploma en opleiding aan de grondslag liggen.

De rechtbank is echter van mening dat het openstellen van de vacature aan een jongere kandidaat met minder ervaring en een andere opleiding kan beantwoorden aan de behoefte en de noodzaak van de onderneming.

De vordering in schadevergoeding dient dan ook afgewezen te worden als ongegrond.

Gelet op het eensluidend mondeling advies van mevrouw R. GYMZA, substituut-arbeidsauditeur, uitgebracht ter zitting van 10 mei 2010, waarna eisende partij gehoord werd in zijn repliek op het advies.

Gelet op de bepalingen van de wet van 15 juni 1935 betreffende het taalgebruik in gerechtszaken.

**OM DEZE REDENEN:  
DE ARBEIDSRECHTBANK,**

Recht doende op tegenspraak en na erover beraadslaagd te hebben;

Verklaart de vordering toelaatbaar doch ongegrond;

Verwijst eisende partij in de kosten.

De gedingkosten worden aan de zijde van eisende partij begroot op TWEEDUIZEND EURO zijnde de toepasselijke rechtsplegingsvergoeding.

De gedingkosten worden aan de zijde van verwerende partij begroot op TWEEDUIZEND EURO zijnde de toepasselijke rechtsplegingsvergoeding.

Zegt dat er geen reden is het vonnis uitvoerbaar te verklaren bij voorraad.

Aldus gewezen door

F. CLAES, rechter, voorzitter van de Kamer;  
W. GEVERS, rechter in sociale zaken, benoemd als werkgever;  
F. NUYENS, rechter in sociale zaken, benoemd als werknemer-bediende;  
in aanwezigheid van R. GYMZA, substituut-arbeidsauditeur;  
bijgestaan door R. DE BONT, griffier;

F. NUYENS

W. GEVERS

R. DE BONT

F. CLAES

en uitgesproken door voormelde voorzitter van de eerste kamer van de arbeidsrechtbank te Turnhout in openbare terechtzitting van ACHTTIEN JUNI TWEEDEUIZEND EN TIEN in aanwezigheid van de griffier.

R. DE BONT

F. CLAES

Mevrouw F. NUYENS, rechter in sociale zaken, benoemd als werknemer-bediende, verkeert in de onmogelijkheid om dit vonnis te ondertekenen (art.785, lid 1 Ger.W.)

Turnhout, 28 juni 2010

De griffier

R. DE BONT