

ARBEIDSRECHTBANK TE ANTWERPEN VAN 29 SEPTEMBER 2020

In de zaak :

1. F. L., RRN X, wonende te X, X;
2. Het INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN, instelling van openbaar nut met rechtspersoonlijkheid cat.B., met ondernemingsnummer 0873.091.753, met maatschappelijke zetel gevestigd te 1070 BRUSSEL, Ernest Blerotstraat 1;
3. Het INTERFEDERAAL GELIJKEKANSENCENTRUM UNIA, instelling van openbaar nut met rechtspersoonlijkheid cat.B., met ondernemingsnummer 0548.895.779, met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 BRUSSEL, Koningsstraat 138.

eisende partijen — ter zitting is eerste eisende partij verschenen in persoon, derde eisende partij waarvoor aanwezig was mevrouw R. N. en allen vertegenwoordigd door mr. J. G., advocaat, kantoorhoudende te X.

tegen

H. NV, met ondernemingsnummer X, met zetel gevestigd te X;

verwerende partij — waarvoor aanwezig mevrouw H. V. en bijgestaan door mr. K. C., advocaat, kantoorhoudende te X.

1. Procedure

De wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken werd toegepast.

De stukken van het geding werden gevoegd bij het dossier van rechtspleging en vermeld op de inventaris ervan.

De partijen werden gehoord op de terechtzitting van 26 mei 2020.

Daarna werden de debatten gesloten.

Substituut arbeidsauditeur, K. V. K., gaf namens het openbaar ministerie schriftelijk advies, neergelegd ter griffie op 30 juni 2020.

Eisende partij en verwerende partij geven schriftelijk repliek op het advies van de substituut arbeidsauditeur, neergelegd via e-deposit op 31 augustus 2020.

De zaak wordt in beraad genomen

2. Voorwerp van de vordering

Door eisende partijen wordt overeenkomstig de laatste synthesebesluiten als volgt gevorderd :

"1)

De vorderingen van Unia ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- Het bestaan van discriminatie vast te stellen van mevrouw L. F. door de verweerster op grond van het criterium handicap, en dit in strijd met artikel 14 van de van de Wet van 10 mei 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna kortweg "de algemene discriminatiewet") en dit zowel lopende de sollicitatieprocedure als met betrekking tot de beslissing inzake (niet-)aanwerving;
- Met toepassing van artikel 20 §1 van de algemene discriminatiewet, de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan de verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "handicap" in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F. en elke andere persoon die bij verweerster solliciteert;
- Met toepassing van artikel 19 van de algemene discriminatiewet de verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom te betalen aan Unia ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;
- Met toepassing van artikel 20,§3 van de algemene discriminatiewet te bevelen, onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering:
 - o Dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis gedurende één dag wordt gepubliceerd op kosten van verweerster in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk De Standaard, De Morgen en het Laatste Nieuws, en in de Gazet van Antwerpen, en dit in een lettertype dat even groot is als het lettertype gebruikt voor redactionele artikelen van de krant, met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van verweerster, en
 - o Dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van verweerster op een voor de medewerkers, bestuursleden én bezoekers goed zichtbare en toegankelijke plaats met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van verweerster.
- Verweerster te veroordelen tot de gerechtskosten met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van Unia begroot op 1.440 euro.

2)

De vorderingen van het Instituut ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- Het bestaan van discriminatie vast te stellen van mevrouw L. F. door de verweerster op grond van het criterium geslacht, daarin begrepen zwangerschap, bevalling, moederschap en kindermens, en dit in strijd met artikel 19 van de Genderwet, in verband met de beslissing tot (niet-)aanwerving;
- Met toepassing van artikel 25, §1 van de Genderwet, de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan de verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "geslacht" in het algemeen en zwangerschap, bevalling, moederschap of kindermens in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F. en elke andere persoon die bij verweerster solliciteert;
- Met toepassing van artikel 24 van de Genderwet de verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom te betalen aan het Instituut ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;

- Met toepassing van artike125,§3 van de Genderwet te bevelen, onder verbeurte van een dwangsom van 500 euro per dag niet-uitvoering:
 - o Dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan binnen de maand na de betekening van het vonnis gedurende één dag wordt gepubliceerd op kosten van verweerster in drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, namelijk De Standaard, De Morgen en het Laatste Nieuws, en in de Gazet van Antwerpen, en dit in een lettertype dat even groot is als het lettertype gebruikt voor redactionele artikelen van de krant, met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van verweerster, en
 - o Dat het tussen te komen vonnis of het beschikkend gedeelte ervan vanaf de betekening van het vonnis voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van verweerster op een voor de medewerkers, bestuursleden én bezoekers goed zichtbare en toegankelijke plaats met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van verweerster.
- Verweerster te veroordelen tot de gerechtskosten met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van het instituut begroot op 1.440 euro.

3)

De vorderingen van L. F. ontvankelijk en gegrond te verklaren en dienvolgens:

- Het bestaan van discriminatie vast te stellen van mevrouw L. F. door de verweerster op grond van het criterium handicap, en dit in strijd met artikel 14 van de algemene discriminatiewet en dit zowel lopende de sollicitatieprocedure als met betrekking tot de beslissing inzake (niet-)aanwerving;
- Vervolgens met toepassing van artikel 20,§1 van de algemene discriminatiewet de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan de verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "handicap" in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F.;
- Tevens met toepassing van artikel 19 van de algemene discriminatiewet de verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de algemene discriminatiewet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan mevrouw L. F. ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;
- Eveneens het bestaan van discriminatie vast te stellen van mevrouw L. F. door de verweerster op grond van het criterium geslacht, daarin begrepen zwangerschap, bevalling, moederschap en kindermens, en dit in strijd met artikel 19 van de Genderwet, in verbond met de beslissing tot (niet-)aanwerving;
- Vervolgens met toepassing van artikel 25,§1 van de Genderwet, de staking te bevelen van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens aan de verweerster te verbieden om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "geslacht" in het algemeen en zwangerschap, bevalling, moederschap of kindermens in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F.;
- Tevens met toepassing van artikel 24 van de Genderwet de verweerster te veroordelen om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de Genderwet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan mevrouw L. F. ten bedrage van 500 euro, en dit vanaf de betekening van het tussen te komen vonnis;
- Verweerster in hoofde te veroordelen tot de betaling van een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon voor elk van de 3 vastgestelde discriminaties, die mevrouw F. telkens actueel begroot op 31.861,67 euro provisioneel per schadevergoeding,'
 ondergeschikt, indien de rechtbank niet geneigd zou zijn om de cumul van schadevergoedingen toe te staan, alvorens recht te doen aan het Europees Hof van Justitie de prejudiciële vraag te stellen inzake de kwestie van de cumul van schadevergoedingen voorzien door de beide afzonderlijke discriminatiewetten, die eik op zich de omzetting zijn van een afzonderlijke

Europese richtlijn, conform hetgeen de concluanten hierover uiteenzetten in het motiverend gedeelte van deze conclusie;

uiterst ondergeschikt, verweerster te veroordelen tot de betaling van eenmaal een provisioneel begrote schadevergoeding gelijk aan 31.861,67 euro en twee maal een morele schadevergoeding gelijk aan en vervolgens twee maal 15.930,83 euro provisioneel;

Vervolgens H. op grond van art. 877 Ger.W. te veroordelen tot overleggen van (i) de individuele rekeningen van de referentiepersoon (mevrouw K. R.) van de eerst twee jaren van tewerkstelling, i.e. 2018 en 2019, (ii) de integrale arbeidsovereenkomst van de referentiepersoon, (iii) de gegevens van de verzekeraar m.b.t. de precieze hospitalisatieverzekering en (iv) het overzicht van de bijdragen betaald in het kader van het sectoraal aanvullend pensioen of de bedrijfseigen groepsverzekering, en de zaak in voortzetting te plaatsen teneinde de eisende partijen toe te laten de schadevergoeding definitief te begroten en vorderen;

- Verweerster te veroordelen tot de gerechtskosten met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding in hoofde van het Instituut begroot op 1.440 euro."

Door de NV H. (hierna de NV) wordt overeenkomstig de laatste synthesebesluiten gevorderd :

"In hoofdorde

De vorderingen van eisende partijen onontvankelijk te verklaren;

In ondergeschikte orde

De stakingsvorderingen van eisende partijen onontvankelijk te verklaren en de overige vorderingen of te wijzen wegens de ongegrondheid ervan;

in meer ondergeschikte orde

Voor het geval zou worden vastgesteld dat er sprake is van discriminatie, de vorderingen tot staking en tot publicatie en openbaarmaking van het vonnis ongegrond te verklaren en alleszins de door mevrouw F. gevorderde schadevergoeding te beperken tot eenmaal het bedrag van 11.880 euro, hetzij in meer ondergeschikte orde — voor zover zou worden geoordeeld dat mevrouw K. R. moet worden beschouwd als de referentiepersoon, op 14.318,79 euro;

Eisende partijen solidair, de ene bij gebreke aan de andere, te veroordelen in betaling van de kosten, inclusief de rechtsplegingsvergoeding begroot op 3.600 euro."

3. Relevante elementen en voorgaande

Mevrouw F. solliciteerde op 18 januari 2018 bij de NV naar aanleiding van een vacature "Research and Development Assistent".

De functietitel werd tijdens de aanwervingsprocedure gewijzigd naar "Product Management Assistent".

Daags na de sollicitatie van mevrouw F. vraagt de heer N., Product Manager bij de NV, om een telefonisch onderhoud waarop mevrouw F. diezelfde dag per e-mail meldt dat zij een gehoorprobleem heeft :

"Beste L.,

Ik had u graag willen opbellen, maar ik kan niet goed horen.

Dus graag zou ik u willen vragen om de communicatie eventueel verder te zetten via mail, dan ga ik mijn best doen om op uw vragen zo goed als mogelijk te beantwoorden. Of kunnen wij ook een afspraak vastleggen indien u het wenst, voor een kennismakingsgesprek. Ik kan namelijk goed spreken en lipl lezen.

Als u toch nog graag hebt dat ik u opbel, dan kan ik gebruik maken van een afstandstolkdienst, maar dan is er wel een derde persoon aanwezig (tussen u en mij), wat maakt dat u mogelijk niet direct weet welke indruk ik maak.

Ik heb gisteren ook mogen vernemen (en zien) dat u bij mijn collega S. L. was, want ik werk in hetzelfde bureau als haar.

Alvast dank voor uw begrip en vriendelijke groet,

L."

Hierop reageert de heer N. diezelfde dag per e-mail als volgt:

"We spreken dan eens af ergens. Werk je op I. nu? Anders spreken we daar eens af in M. op een ochtend.

Doofheid is een issue, maar ik wil zien of het een klein of een groot probleem is. Ik hoor het ook intern eens.

L."

Vervolgens spreekt men af een eerste gesprek te houden op 7 februari 2018.

Per e-mail van 8 februari 20185 vraagt de heer N. aan mevrouw F. of zij in tussentijd geïnteresseerd is in een tijdelijk administratieve job voor het ingeven van data:

"L.,

Dank voor het gesprek van gisteren.

Zoals gezegd zal ik intern polsen.

Ik kreeg zopas een vraag van een collega product manager, S. B..

Wij hebben een online scoring systeem voor lesje scores bij pluimvee (algemene gezondheid) die dierenartsen in het veld gebruiken voor data in te brengen.

Wij zoeken op korte termijn iemand om historische data in te brengen in dit systeem. Hij dacht eerst aan een student, maar dit zou misschien iets zijn dat u zeker zou kunnen doen tijdens uw zwangerschap van thuis uit als wij u de tools (PC) voorzien en een financiële regeling per uur werk of zo uitdocteren (sic).

Ik stel gewoon de vraag of zoiets mogelijk is voor je. Het is ook een mogelijkheid voor u om met H. te werken, vertrouwen te creëren hij ons en ervaring op te doen tijdens uw zwangerschapsverlof

ik laat de communicatie tussen u en S., die ik hier in cc geplaatst (sic) heb. L."

Hierop reageert mevrouw F. in eerste instantie dat ze geïnteresseerd is, doch later laat zij weten hierop niet te zullen ingaan omwille van het risico haar werkloosheidsuitkeringen te verliezen.

Op 2 maart 2018 stuurt de heer N. de volgende e-mail over de stand van zaken van de selectieprocedure:

"L.,

We gaan zoals gezegd verder met de mensen die zich aanbieden.

Het is wel evenzo dat we ook nog op zoek zijn naar 2 product managers (om mij en V. te helpen) die we ook kunnen voorleggen aan kandidaten die zich aanbieden.

Dus op dit moment is uw kandidatuur nog niet afgestoten.

Ik had gehoopt dat met het werk voor Stefaan (en ik weet dat het stom bureau werk is) er een regelmatig contact had kunnen ontstaan tussen H. en u zodat ze hier wat kunnen "wennen". Maar uw doofheid en hoe daarmee om te gaan is moeilijk in te schatten.

L."

Uiteindelijk werd mevrouw K. R. met ingang van 14 mei 2018 aangenomen voor de functie met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Zij stelde zich kandidaat via de website A. op 22 februari 2018,

Op 2 juni 2018 vernam mevrouw F. per e-mail van de heer N. dat zij niet weerhouden werd als kandidate voor de job.

In eerste instantie ontving de NV op 4 september 2018 een schrijven van Unia waarin gesteld werd dat mevrouw F. gediscrimineerd werd omwille van haar auditieve beperking. Door de NV werd dit betwist. Op 5 februari 2019 kwam eveneens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna het Instituut) tussen en stelde dat er sprake was van discriminatie omwille van de zwangerschap van mevrouw F. bij de selectieprocedure en de aanwerving.

Tussen partijen is er vervolgens betwisting ontstaan wat geleid heeft tot een verzoekschrift van eisende partijen op 9 december 2019 tot inleiding van onderhavige zaak.

4. Bespreking

4.1. Algemeen kader

Mevrouw F. stelt dat zij enerzijds gediscrimineerd werd tijdens haar sollicitatieprocedure en op het moment van de aanwerving op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna de Algemene Antidiscriminatiewet) en omwille van haar zwangerschap anderzijds op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Deze laatste wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt de Genderwet genoemd (as. 30 mei 2007 (tweede uitgave), 29031).

Ze vormt een geheel met twee andere Algemene Antidiscriminatiewetten die eveneens op 10 mei 2007 werden afgekondigd, met name de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS. 30 mei 2007 (tweede uitgave), 29016) (de Algemene Antidiscriminatiewet) en de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden (B.S. 30 mei 2007 (tweede uitgave), 29046) (de Racismewet).

Zo delen ze alle drie een breed toepassingsgebied, onder andere inzake arbeidsbetrekkingen (F. S. en 1. V., "Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?", Or. 2017, afl. 5, 4).

De Genderwet zorgt mee voor de omzetting naar Belgisch recht van bepaalde Europese richtlijnen inzake de gelijke behandeling van vrouwen en mannen die aangenomen zijn in het verlengde van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie over het gelijk loon voor gelijk werk voor vrouwen en mannen dat nu besloten ligt in artikel 157 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU)(Art. 2 Genderwet).

Een van deze richtlijnen is 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. Deze richtlijn is intussen, samen met andere richtlijnen, ingetrokken en vervangen door de 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 (Pb.L. 26 juli 2006, 204, 23), de zogenaamde herschikkingsrichtlijn.

4.2. De ontvankelijkheid van de onderscheiden vorderingen

Eisende partijen hebben onderscheiden vorderingen ingesteld op grond van de Algemene Antidiscriminatiewet en de Genderwet.

De ontvankelijkheid en de gegrondheid van elke vordering liggen ter beoordeling van de rechter.

Ook in het geval de vordering tot bevel tot staking van de discriminatie niet zou worden toegekend, kan het bestaan van de discriminatie worden vastgesteld en kan de wettelijke schadevergoeding wegens discriminatie en de openbaarmaking van de rechterlijke uitspraak worden toegekend.

De wet stelt twee voorwaarden aan de ontvankelijkheid van een rechtsvordering : de eiser moet hoedanigheid en belang hebben om de vordering in te stellen. (Artikelen 17 en 18 Ger. W.).

Wanneer Unia en het Instituut in rechte optreden, stellen artikel 31 van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 36 van de Genderwet één bijkomende ontvankelijkheidsvoorwaarde wanneer er een geïdentificeerd slachtoffer is. In dat geval moet het slachtoffer hebben ingestemd met het optreden in rechte van Unia en het Instituut.

Aan het inleidend verzoekschrift van eisende partijen van 9 december 2019 zijn de ondertekende verklaringen van mevrouw F. gevoegd waarbij zij deze wettelijke vereiste toestemming aan Unia en het Instituut geeft.

Dat eisende partijen de vereiste hoedanigheid hebben om in rechte op te treden, wordt als zodanig niet betwist.

Wat het vereiste belang betreft, dient overeenkomstig artikel 18 Gerechtelijk wetboek en de geldende rechtspraak het belang om een vordering in te stellen reeds verkregen, dadelijk en persoonlijk te zijn (Cass. 19 november 1982, Arr. Cass. 1983-83, 372; P. T., "De stakingsvordering in de Algemene Antidiscriminatiewet", NjW 2004, 509).

Bij het beoordelen van het belang bij een stakingsvordering, staat de notie 'herhalingsgevaar' — zolang er gevaar bestaat dat de beëindigde daad herhaald wordt — centraal (Cass. 4 september 1969, Pas. 1970, I, 6; P. Taelman, "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", kW 2004, 509).

Wanneer Unia en het Instituut optreden binnen de perken van hun wettelijke opdracht tot bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de vordering van mevrouw F., worden zij bovendien vermoed het vereiste belang te hebben om in rechte op te treden (P. T., "De Stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", NJW 2004, 510, voetnoot 47).

De NV voert hieromtrent betwisting en stelt dat de stakingsvorderingen van eisende partijen onontvankelijk zijn wegens gebrek aan dit belang. Zij voert aan dat er geen herhalingsgevaar is doordat :

- enerzijds de sollicitatieprocedure op het moment van het stellen van de stakingsvordering reeds anderhalf jaar is afgerond en mevrouw F. inmiddels een andere job heeft;
- en anderzijds de heer N. geen verantwoordelijke rol meer zal opnemen in een selectieprocedure.

Eisende partijen wijzen er terecht op dat herhalingsgevaar individueel en collectief dient beoordeeld te worden en dat dit herhalingsgevaar bestaat zo lang het niet objectief kan worden uitgesloten. Dit laatste is slechts het geval wanneer er omstandigheden voorhanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de NV, een herhaling van de inbreuk onmogelijk maken. Zo is het niet uit te sluiten dat een afgewezen sollicitant die reeds bij een andere werkgever in dienst is, alsnog in de toekomst bij de discriminerende werkgever wenst te solliciteren. Dit moet dan ook mogelijk zijn zonder gevaar op herhaling te lopen (vgl. KG Arbrb. Gent 26 maart 2007, Soc. Kron. 2008, 28).

Zolang er aldus gevaar bestaat dat de beëindigde daad herhaald wordt, is er sprake van een actueel belang (P. T., "De stakingsvordering in de antidiscriminatiewet", NJW 2004, 509).

Dit is eveneens zo in casu. Het is objectief niet uitgesloten dat de vermeende discriminatie zich herhaalt wanneer mevrouw F. of een andere kandidaat zou solliciteren bij de NV. Het argument dat de heer N. geen verantwoordelijke rol meer zal spelen bij de aanwervingsprocedure is niet overtuigend. Vooreerst worden deze beweringen niet aangetoond door middel van stukken en daarenboven waren er nog andere personen betrokken bij het selectie- en aanwervingsproces.

Eisende partijen hebben dus wel degelijk een actueel belang dat de vermeende discriminatie wordt vastgesteld en dat zij in de toekomst niet meer wordt herhaald.

Aldus werden de onderscheiden vorderingen van eisende partijen tijdig en conform de vormvoorwaarden ingeleid en zijn ze ontvankelijk.

4.3. Ten gronde

4.3.1. Discriminatie tijdens de sollicitatieprocedure

De Algemene Antidiscriminatiewet, die de omzetting is van de richtlijn 2000/78/EG, heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taai, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst (artikel 3).

In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van de Algemene Antidiscriminatiewet vallen, waaronder de arbeidsbetrekkingen, is elke vorm van discriminatie verboden.

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder arbeidsbetrekkingen, de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit zowel in de openbare als in de private sector, zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige (artikel 4,1°).

Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen (artikel 5 § 2, 1°) :

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- 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.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder discriminatie verstaan: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap (artikel 14 Algemene Antidiscriminatiewet).

Het direct onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op basis van één van de beschermde criteria. De directe discriminatie is het direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II (artikel 4, S en 7°).

Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (artikel 7).

In afwijking van artikel 7 en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van een handicap wat arbeidsbetrekkingen betreft uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- 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, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt (artikel 8).

Eisende partijen stellen dat tijdens het verloop van de sollicitatie een inbreuk plaatsvond op de Algemene Antidiscriminatiewet ten overstaan van mevrouw F. in haar hoedanigheid van sollicitante en dit op grond van haar auditieve beperking.

Een handicap in de zin van de richtlijn 2000/78 is een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet 'van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. (Nv.] 11 april 2013, H 1< Denmark, C-335/11 en C-337/11, .ITT 2013,297).

Artikel 28 van de Algemene Antidiscriminatiewet schrijft voor dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Tussen partijen bestaat er geen betwisting dat mevrouw F. beantwoordt aan de definitie van een persoon met een handicap in het kader van de Algemene Antidiscriminatiewet.

Eisende partijen houden voor dat mevrouw F. in eerste instantie gediscrimineerd werd tijdens de sollicitatieprocedure door aan haar voor te stellen om een tijdelijke opdracht te vervullen terwijl zij dit

niet voorstelden aan de andere sollicitanten en dat zij navolgend nogmaals werd gediscrimineerd door te beslissen om haar niet aan te werven omwille van haar auditieve beperking.

Daarbij zijn volgende feiten en stukken relevant :

- Daags na de sollicitatie van mevrouw F. vraagt de heer N., Product Manager bij H. nv, om een telefonisch onderhoud waarop mevrouw F. per e-mail van 19 januari 2018 meldt dat zij een gehoorprobleem heeft. Hierop reageert de heer N. diezelfde dag per e-mail als volgt:

"(...) Doofheid is een issue, maar ik wil zien of het een klein of een groot probleem is.

ik hoor het ook intern eens(...)"

Vervolgens spreekt men af voor een eerste gesprek te houden op 7 februari 2018.

- Per e-mail van 8 februari 2018 vraagt de heer N. aan mevrouw F. of zij in tussentijd geïnteresseerd is in een tijdelijk administratieve job voor het ingeven van data:

"(...) Wij zoeken op korte termijn iemand om historische data in te brengen in dit systeem. Hij dacht eerst aan een student, maar dit zou misschien iets zijn dat u zeker zou kunnen doen tijdens uw zwangerschap van thuis uit als wij u de taais (PC) voorzien en een financiële regeling per uur werk of zo uitdocteren.

ik stel gewoon de vraag of zoiets mogelijk is voor je. Het is ook een mogelijkheid voor u om met H. te werken, vertrouwen te creëren bij ons en ervaring op te doen tijdens uw zwangerschapsverlof. (...) I

Hierop reageert mevrouw F. op 8 februari 2018 eerst geïnteresseerd, doch later op 5 maart 2018 laat zij weten hierop niet te zullen ingaan.

- Op 2 maart 2018 stuurt de heer N. een e-mail over de stand van zaken van de selectieprocedure en stelde het volgende in verband met de voorgestelde tijdelijke opdracht:

"(...) Ik had gehoopt dat met het werk voor S. (en ik weet dat het stom bureau werk is) er een regelmatig contact had kunnen ontstaan tussen H. en u zodat ze hier wat kunnen "wennen". Maar uw doofheid en hoe daarmee om te gaan is moeilijk in te schatten(...)"

In de hierboven geciteerde e-mails wordt verschillende malen letterlijk verwezen naar de handicap van mevrouw F. waarbij gesteld wordt dat deze mogelijks een probleem vormt en dat men via een tijdelijke opdracht hier al wat aan had kunnen "wennen". Deze aangevoerde feiten zijn voldoende sterk en pertinent en betreffen aldus voldoende objectieve elementen om te kunnen doen vermoeden dat mevrouw F. bij het verloop van de selectieprocedure en de aanwerving omwille van haar handicap gediscrimineerd werd.

De NV dient aldus te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De rechtbank stelt vast dat de NV enkel aan mevrouw F. het voorstel deed om een tijdelijke opdracht te vervullen op het niveau van een student. Dit werd door de NV zelf omschreven als 'stom bureauwerk'. En het was voor de NV een mogelijkheid om tijdens het zwangerschapsverlof van mevrouw F. te werken, vertrouwen te creëren en ervaring op te doen. Zulks blijkt uit de e-mail van de NV gericht aan mevrouw F. d.d. 8 februari 2018.

In een volgende e-mail d.d. 2 maart 2018 wordt door de NV tevens gesteld dat hierdoor er regelmatig contact had kunnen ontstaan zodat ze bij de NV konden 'wennen'. Er werd in de e-mail van 2 maart 2018 letterlijk gesteld : "Maar uw doofheid en hoe daarmee om te gaan is moeilijk in te schatten."

Hieruit dient afgeleid te worden dat deze opdracht aan mevrouw F. werd voorgesteld omwille van haar auditieve beperking en dat zij bijkomende inspanningen diende te leveren teneinde haar sollicitatie kracht bij te zetten, en dit in vergelijking tot andere sollicitanten zonder handicap.

Het feit dat zulks niet werd voorgesteld aan de andere kandidaten zonder een (auditieve) handicap toont aan dat mevrouw F. tijdens de sollicitatieprocedure ongelijk werd behandeld omwille van haar handicap.

Mevrouw F. ging niet op dit voorstel in omdat dit risico's zou inhouden voor haar werkloosheidsuitkeringen.

Aan mevrouw R. die uiteindelijk werd weerhouden, werd weliswaar op 16 maart 2018 gevraagd om een bepaalde opdracht te vervullen. Dit gebeurde 10 dagen na het eerste gesprek met de NV. Deze opdracht werd afgeleverd op 26 maart 2018. Er wordt niet verduidelijkt waaruit deze opdracht juist bestond doch kan er uit de feitelijke elementen van het dossier (o.m. stuk 19 bundel NV) afgeleid worden dat deze opdracht verband hield met de openstaande vacature.

Het verband tussen de test/tijdelijke opdracht en de auditieve beperking wordt door de NV niet weerlegd.

Daarnaast blijkt dat mevrouw R. op 6 maart 2018 door L. N. en V. H. werd ontvangen. Op 30 maart 2018 werd zij door A. K. en C. V. ontvangen. Mevrouw F. werd één keer op 7 februari 2018 door L. N. ontvangen.

Terzijde merkt de rechtbank op dat ook de andere kandidaten, zijnde S. L. en S. V.d.b. eveneens zowel door L. N. en V. H. zijn ontvangen.

Op 30 maart 2018 werd de keuze voor mevrouw R. gemaakt. Op 14 mei 2018 is mevrouw R. in dienst getreden.

Het valt daarbij op dat in het antwoord van de NV d.d. 12 september 2018 op het schrijven van linie d.d. 4 september 2018 wordt gesteld dat er zowel op 7 februari als op 22 februari 2018 een sollicitatiegesprek met mevrouw F. heeft plaatsgevonden. In realiteit vond er enkel op 7 februari een sollicitatiegesprek met de heer N. plaats.

De e-mail van mevrouw F. d.d. 5 maart 2018 werd door de NV nooit beantwoord. Hierin biedt mevrouw F. aan om meer informatie te geven over hoe met haar doofheid in de onderneming om te gaan om de NV een beter beeld te geven hoe of op welke manier zij professioneel functioneert met haar handicap (zie ook infra onder 4.3.2.).

Evenmin toont de NV aan dat er een ernstige analyse werd gemaakt van de reële impact van de doofheid van mevrouw F. op een eventuele samenwerking. Dit wordt in conclusies geponeerd doch hiervan liggen geen stukken voor.

De NV maakt het niet aannemelijk dat mevrouw F. hetzelfde parcours als sollicitante kon afleggen. Mevrouw F. heeft niet dezelfde proef voorgelegd gekregen als mevrouw R.. Zij werd slechts één keer door de NV ontvangen en door één enkele persoon en dit in tegenstelling tot het parcours dat mevrouw R. aflegde.

Mevrouw F. werd lopende de sollicitatieprocedure ongelijk behandeld op grond van haar handicap. Dit blijkt tevens uit de bewoordingen gebruikt in het mailverkeer van 8 februari en 2 maart 2018. Het vermoeden dat mevrouw F. bij het verloop van de selectieprocedure omwille van haar handicap gediscrimineerd werd, wordt aldus door de NV niet op afdoende wijze weerlegd.

Besluit

Het staat naar het oordeel van de rechtbank vast dat er door de NV een inbreuk werd begaan op de algemene discriminatiewet en dient de discriminatie vastgesteld te worden van mevrouw F. door de NV op grond van het criterium handicap, en dit in strijd met artikel 14 van de Algemene Antidiscriminatiewet.

4.3.2. Discriminatie door de beslissing van niet-aanwerving

Uit voorgaande overwegingen dient vervolgens afgeleid te worden dat mevrouw F. niet werd aangeworven omwille van haar auditieve beperking.

Vooreerst verwijst de rechtbank naar het mailverkeer van 8 februari en 2 maart 2018.

Vervolgens dient gewezen te worden op het voorstel van de NV aan mevrouw F. om een tijdelijke opdracht op het niveau van een studentenjob uit te oefenen. Dit voorstel werd haar gedaan omdat dit de onwennigheid omtrent haar handicap in de onderneming zou kunnen wegnemen.

Zoals hierboven reeds opgemerkt wordt in het antwoord van de NV d.d. 12 september 2018 op het schrijven van Unia d.d. 4 september 2018 gesteld dat er zowel op 7 februari als op 22 februari 2018 een sollicitatiegesprek met mevrouw F. heeft plaatsgevonden. In realiteit vond er enkel op 7 februari een sollicitatiegesprek met de heer N. plaats.

Mevrouw F. solliciteerde op 18 januari 2018 bij de NV naar aanleiding van een vacature "Research and Development Assistent". Deze vacature werd als volgt omschreven:

"Takenpakket

- Assisteren van de product managers in hun wetenschappelijke activiteiten
- Schrijven van samenvattingen, technische bulletins, verslagen en presentaties op basis van wetenschappelijke onderzoeksrapporten of publicaties
- Ontwikkelen van nieuw marketing materiaal (brochures, advertenties, flyers, ...)
- Organiseren van wetenschappelijke studiedagen en seminaries.

Profiel

Master in Bio-ingenieurswetenschappen, Master in de Biowetenschappen of gelijkwaardig door ervaring.

Wij bieden

- een verantwoordelijke, onafhankelijke en uitdagende functie in een dynamische wereldwijde organisatie met de mogelijkheid om jezelf te ontwikkelen.
- Je werkt in een gezonde en groeiende organisatie met een informele cultuur en een goede sfeer.
- U kunt een aantrekkelijk vergoedingspakket verwachten met secundaire voordelen
- Locatie van tewerkstelling: Berchem, Antwerpen.

De functietitel werd enige tijd later gewijzigd naar "Product Management Assistent". Dit blijkt uit de e-mail d.d. 5 februari 2018 van de heer N. gericht aan mevrouw H. (letterlijke overname):

"(...) Ik heb het een andere titel gegeven, nl Product Management assistent. A. wil een naam per "writer" in of iets... maar denk dat dit aantrekkelijker is. We zien wat er komt (...)."

In de omschrijving van de vacature wordt onder 'Profiel' toegevoegd :

"Vlot in Engels, geschreven en gesproken"

Uit deze functieomschrijving blijkt dat er een groot belang wordt gehecht aan het wetenschappelijk profiel en gehalte ervan.

Uit het intern mailverkeer - in tempore non suspecto opgesteld - blijkt dat 'A.' had voorgesteld om uitdrukkelijk te verwijzen naar de term 'writer' waaruit dient afgeleid te worden dat deze functie intern werd beschouwd als een functie waarbij er voornamelijk redactionele taken zouden komen.

Het valt de rechtbank daarbij op dat deze functietitel werd gewijzigd na de eerste e-mail van mevrouw F. d.d. 18 januari 2018 en de reactie van de NV hierop d.d. 24 januari 2018.

Door de NV werd na het aanschrijven door Unia en het Instituut in het najaar 2018 de vacature omschreven als een commerciële functie waarbij het wetenschappelijk onderzoekaspect relatief beperkt zou zijn.

Deze stelling sluit echter geenszins aan bij de omschrijving van de inhoud van de vacature en de inhoud die de NV er in tempore non suspecto aan heeft gegeven.

De NV toont niet aan dat het beschikken over een commerciële ervaring een vereiste was om de functie uit te oefenen. In de functieomschrijving staat niets vermeld over een vereiste van ervaring in een commerciële sector. Het doctoraat van mevrouw F. handelde over dierenfysiologie, -gezondheid en —voeding (enzymes, voedingsadditieven, probiotica, etc.) wat nauw aansloot met een groot deel van het aanbod van de NV, namelijk farmaceutische producten voor dieren.

De functie zoals omschreven in de vacature sloot naar het oordeel van de rechtbank aan bij het profiel van mevrouw F. zoals door de NV tijdens de selectieprocedure werd bevestigd.

Met het feit dat mevrouw R. over een relevantere commerciële ervaring zou beschikken, kan in dat opzicht geen rekening gehouden worden.

Naar het oordeel van de rechtbank bewijst de NV niet dat zij de uiteindelijke aanwervingsbeslissing op niet-discriminatoire gronden zou hebben genomen. Het blijkt niet dat de NV in tempore non suspecto is overgegaan tot een neutrale afweging van de CV's van mevrouw R. ten opzichte van mevrouw F..

Een kandidaat-werknemer weigeren omwille van een handicap kan volgens de Algemene Antidiscriminatiewet enkel indien het niet hebben van een specifieke handicap een zogenaamde wezenlijk en bepalende beroepsvereiste is. Dit betekent dat het, wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, volstrekt onmogelijk is om het beroep uit te oefenen indien men de handicap in kwestie heeft. De vereiste om geen (of niet die) handicap te hebben moet bovendien berusten op een legitieme doelstelling en evenredig zijn ten aanzien van die doelstelling (artikel 8 Algemene Antidiscriminatiewet).

Uit de feitelijke elementen van het dossier blijkt dat het geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is om geen auditieve beperking te hebben voor de functie van research and development assistent.

De e-mail van mevrouw F. d.d. 5 maart 2018 werd door de NV nooit beantwoord. Hierin biedt mevrouw F. aan om meer informatie te geven over hoe met haar doofheid in de onderneming om te gaan om de NV een beter beeld te geven hoe of op welke manier zij professioneel functioneert met haar handicap. Dit kon immers van belang zijn aangezien mevrouw F. reeds voorheen tewerkgesteld was bij andere werkgevers.

Dat er een gesprek op 22 februari 2018 zou hebben plaatsgevonden tussen mevrouw F. en de heer B. wordt door mevrouw F. betwist en blijkt nergens uit de voorgelegde stukken. In het schrijven van de NV d.d. 12 september 2018 en in haar conclusies geeft de NV aldus een verkeerde voorstelling van de feiten. Het blijkt duidelijk dat er maar één gesprek heeft plaatsgevonden en dit op 7 februari 2018.

Het is frappant dat in het schrijven van de raadsman van de NV d.d. 9 november 2018 als antwoord op het schrijven van Unia d.d. 1 oktober 2018 wordt gesteld dat : "Omdat haar profiel wel aansloot bij de vacature, besloot men haar kandidatuur voorlopig te weerhouden in afwachting van het afronden van de selectieprocedure, in de hoop dat men tijdens het selectieproces een geschikte kandidaat zou vinden die eerder aan de slag kon."

Dit is opmerkelijk aangezien het sollicitatiegesprek met mevrouw F. reeds op 7 februari 2018 plaatsvond en er op 5 maart 2018 nog contact was tussen mevrouw F. en de heer N. waarin deze laatste bevestigde dat mevrouw F. nog steeds in aanmerking kwam voor de functie. Bovendien was de NV, aldus de heer N., ook nog op zoek naar twee product managers.

Het is dan ook opmerkelijk dat de uiteindelijke weerhouden candidate, mevrouw R., indien de functie spoedig moest worden ingevuld, pas op 9 april een aanbod werd gedaan, drie maanden na het opstellen van de vacature en twee maanden na het sollicitatiegesprek van mevrouw F..

De NV brengt, buiten stuk 19 van haar bundel, geen objectief stuk bij dat verder licht werpt op het beslissingstraject dat uiteindelijk leidde tot de afwijzing van mevrouw F.. Uit dit stuk blijkt niet dat er niet-discriminerende motieven voorhanden waren om de job niet aan mevrouw F. te geven maar wel aan mevrouw R.,

Besluit

Mevrouw F. werd niet aangeworven omwille van haar auditieve beperking, wat een directe discriminatie uitmaakt in de zin van de algemene discriminatiewetgeving.

4.3.3. Discriminatie wegens niet-aanwerving om redenen die verband houden met de zwangerschap

Directe discriminatie op grond van geslacht wordt verboden door de wet van 10 mei 2017 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, de Genderwet.

De Genderwet heeft tot doel, o.a. in het kader van arbeidsbetrekkingen, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van het geslacht.

Artikel 4 §1 Genderwet stelt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Net zoals de Algemene Antidiscriminatiewet voorziet de Genderwet een discriminatieverbod in het kader van arbeidsbetrekkingen en aldus ook bij de aanwerving (art. 6§2 en artikel 19 Genderwet).

De Genderwet voorziet tevens in een bijzondere bewijslastverdeling in artikel 33 : "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 een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest."

Eisende partijen roepen het bestaan van discriminatie in op basis van het geslacht van mevrouw F.. Meer bepaald stellen zij dat mevrouw F. niet werd aangeworven omwille van redenen die verband houden met haar zwangerschap.

Eisende partijen stellen dat de directe discriminatie op zich bewezen wordt door het officieel schrijven van de raadsman van verweerder van 9 november 2018 (stuk 11 bundel NV) aan Unia gelet op de volgende passage :

"Ter gelegenheid van het gesprek, dat plaatsvond op 7 februari 2018, bleek dat mevrouw F. hoogzwanger was met een vermoedelijke bevallingsdatum op 1 april 2018. Mevrouw F. legde uit dat zij pas ten vroegste effectief in juli of augustus 2018 in de functie zou kunnen starten. Omdat haar profiel wel aansloot bij de vacature, besloot men haar kandidatuur voorlopig te weerhouden in afwachting van het afronden van de selectieprocedure, in de hoop dat men tijdens het selectieproces een geschikte kandidaat zou vinden die eerder aan de slag kon."

Het feit dat mevrouw F. omwille van haar zwangerschap en nakende moederschaprust pas effectief beschikbaar zou zijn in juli of augustus 2018 en dat men toch liever een kandidaat heeft die eerder aan de slag kan, wordt nogmaals herhaald in het schrijven van de raadsman van verwerende partij aan het Instituut van 25 februari 2019 (stuk 13 bundel NV).

Hieruit blijkt dat werd ontkend dat de auditieve beperking van mevrouw F. aan de basis heeft gelegen van de beslissing om haar niet aan te werven en werd beweerd dat de oorzaak voor de niet-aanwerving gegrond is in de zwangerschap van mevrouw F..

Verder wordt er in de volgende stukken verwezen naar de zwangerschap van mevrouw F. :

- met de e-mail van 8 februari 2018 vraagt de heer N. aan mevrouw F. of zij in tussentijd geïnteresseerd is in een tijdelijk administratieve job voor het ingeven van data:
"(...) Wij zoeken op korte termijn iemand om historische dato in te brengen in dit systeem. Hij dacht eerst aan een student, maar dit zou misschien iets zijn dat u zeker zou kunnen doen tijdens uw zwangerschap van thuis uit als wij u de tools (PC) voorzien en een financiële regeling per uur werk of zo uitdocteren.

Ik stel gewoon de vraag of zoiets mogelijk is voor je. Het is ook een mogelijkheid voor u om met H. te werken, vertrouwen te creëren bij ons en ervaring op te doen tijdens uw zwangerschapsverlof(...)"

- in de lijst van kandidaten staat achter de naam van mevrouw F. vermeld: "zwangerschap van 1 april tot augustus".

Deze feiten en stukken tonen aan dat mevrouw F. omwille van haar zwangerschap ongunstiger werd behandeld. Immers geeft de NV in het schrijven van haar raadsman zelf aan dat haar latere beschikbaarheid omwille van de zwangerschap in haar nadeel speelde. Terecht wordt er verwezen naar de rechtspraak van het Hof van Justitie waaruit volgt dat de weigering van een dienstbetrekking aan een zwangere vrouw op grond van de mogelijke nadelige gevolgen die bij de aanwerving te verwachten zijn, directe discriminatie uitmaakt (H.v.J. 8 november 1990 (Dekker), C-177/88, J.T.T. 1991, 122; H.v.J. 3 februari 2000 (M.), C-207/98, 1. T. T. 2000, 121).

Ingevolge de toepassing van artikel 23 §2, 2° Genderwet is de NV in de mogelijkheid om aan te tonen dat de beslissing eveneens werd genomen op niet-discriminerende gronden : "tenzij de werkgever aantoon dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn".

Zoals bekend heeft het Europese Hof van Justitie in het arrest-M. bevestigd dat een werkgever een zwangere kandidate discrimineert op grond van geslacht, indien de werkgever beslist om de zwangere kandidate niet in dienst te nemen omdat zij door haar zwangerschap niet meteen inzetbaar is in de functie die het voorwerp zou uitmaken van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een andere redenering zou aan de richtlijnen inzake gelijke behandeling vrouwen/ mannen elk nuttig effect ontnemen (arrest M., H.v.J. 3 februari 2000, C-207/98, overwegingen 24 -- 27).

In dit arrest wordt verder gesteld : "Uit deze rechtspraak volgt, dat de toepassing van de bepalingen betreffende de bescherming van zwangere vrouwen niet tot een minder gunstige behandeling mag leiden wat betreft de toegang tot arbeid van een zwangere vrouw, zodat een werkgever niet mag weigeren, een

zwangere sollicitante in dienst te nemen op grond dat een aan die zwangerschap verbonden arbeidsverbod hem zou beletten, haar van meet af aan en ook voor de duur van haar zwangerschap tewerk te stellen in de te bezetten functie voor onbepaalde tijd."

Naar het oordeel van de rechtbank werd door de hierboven geciteerde passage uit de officiële brief van 9 november 2018, door de NV bevestigd dat de zwangerschap van mevrouw F. een rol heeft gespeeld in de beslissing om haar niet aan te werven.

Dit staat gelijkstaat met een direct onderscheid op grond van geslacht (art. 4,§1 jo. art. 5,5° en 5,6° jo. art. 19 Genderwet).

De NV stelt verder dat ook andere personen niet geselecteerd werden voor de job, zoals personen met reisplannen of personen die nog niet over een diploma beschikten. Deze gronden van niet-selectie zijn echter niet verboden door enige wetsbepaling. Uit de eigen beweringen van de NV blijkt immers dat zij mevrouw F. nadelig behandelde omdat zij niet onmiddellijk inzetbaar zou zijn als gevolg van haar zwangerschap. Dit is discriminatoir op grond van de Genderwet.

Besluit

Mevrouw F. werd niet aangeworven om redenen die verband houden met haar zwangerschap, wat een directe discriminatie uitmaakt in de zin van de Genderwet.

Verwerende partij stelt ondergeschikt dat de uitspraken van de heer N. door hem persoonlijk werden gedaan en niet kunnen beschouwd worden als een vorm van discriminatie vanwege de onderneming. Uit de lijst van sollicitaties van de NV blijkt echter dat er bij de selectieprocedure nog verschillende andere personen waren betrokken, met name V. H., A. K. en C. V., en dat zij mee overleg hebben gepleegd bij de keuze voor de kandidaat. Bovendien zegt de heer N. in verschillende mails dat hij intern overleg zal plegen. De feiten dienen wel degelijk aan de NV toegerekend te worden.

4.3.4. Bevel tot staking van de discriminatie

Eisende partijen stellen een vordering tot staking op grond van artikel 20 §1 Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 25 §1 genderwet en dit op straffe van een dwangsom.

Een vordering tot bevel van staking kan zowel worden ingesteld ten aanzien van een discriminatie die zich tegenover het slachtoffer nog aan het voltrekken is, als ten aanzien van discriminatie waaraan reeds een einde is gekomen, voor zover een gevaar voor herhaling bestaat.

Uit de parlementaire voorbereidingen bij de Antiracismewet (waarvan de bepalingen gelijkkluidend zijn met de algemene discriminatiewet en met de Genderwet) blijkt dat de vereiste van herhalingsgevaar extensief wordt geïnterpreteerd (wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, e.a. Wetsontwerpen, Verslag namens de Commissie voor Justitie, Pari. St. Kamer 2006-2007, 51-2720/009, 42 e.v.).

Herhalingsgevaar bestaat zo lang het herhalingsgevaar niet objectief kan worden uitgesloten, namelijk indien er omstandigheden voorhanden zijn die, onafhankelijk van de wil en de houding van de betrokkenen, een herhaling van de vermeende inbreuk onmogelijk maken (vgl. Arbrb. Gent 26 maart 2007, Soc. Kron. 2008, 29-30; Gent (kortg.) 31 december 2003, 11~ 2004, 205; Arbh. Luik 13 september 2017, www.socialweb.be).

Het herhalingsgevaar wordt bovendien zowel individueel als collectief beoordeeld.

Voor het instellen van een stakingsvordering moet geen schade of gevaar voor schade worden bewezen. Het bewijs van de miskennis van de norm volstaat. Aan de stakingsrechter komt trouwens geen opportuniteitsbeoordeling toe. Van zodra een overtreding van de wet wordt vastgesteld, moet de staking ervan worden bevolen (vgl. Voorz. Arbrb. Gent 26 maart 2007, AR 176.893, Juristenkrant 2007, afl. 147, 21; Soc. Kron. 2008, afl. 1, 28).

Naar het oordeel van de rechtbank wordt in casu het herhalingsgevaar noch individueel m.b.t. mevrouw F., noch collectief met betrekking tot alle andere personen die zich in een vergelijkbare situatie als mevrouw F. bevinden of zullen bevinden, objectief uitgesloten.

Niets wijst erop dat deze negatieve vooroordelen en veralgemeningen op het ogenblik van het instellen van de procedure niet langer meer bestonden, noch dat de NV of haar aangestelden inspanningen hebben geleverd om de beoordeling in het kader van de selectie- en aanwervingsprocedure op dat punt te objectiveren. De rechtbank stelt vast dat de NV weigert in te zien of te erkennen dat er sprake is van discriminatie, zodat eisende partijen er geen enkel vertrouwen in kunnen hebben dat er niet langer een discriminatoire houding op na wordt gehouden. (vgl. Arbh. 16 januari 2019, AR 2017/AA/581).

Het is niet objectief uitgesloten dat de discriminatie ten aanzien van mevrouw F. zich zou herhalen indien zij zich opnieuw zou aanbieden bij de NV voor een andere functie. Het staat haar immers vrij om op elk moment in de toekomst opnieuw deel te nemen aan een sollicitatieproces bij de NV en wanneer zij daartoe beslist, moet zij zonder enig risico op herhaling van voormelde directe discriminatie ten aanzien van haar bij de NV terecht kunnen (vgl. Arbh. 16 januari 2019, AR 2017/AA/581).

Het selectie- en aanwervingsbeleid van de NV riskeert bovendien ook andere sollicitanten met hetzelfde beschermde kenmerk als mevrouw F. ongunstig te treffen, zodat er in deze ook een collectief herhalingsgevaar bestaat.

In het kader van de beoordeling van het tegenbewijs brengt de NV geen enkel element bij waaruit zou blijken dat er op vandaag garanties zijn ingebouwd in het selectie- en aanwervingsprocedure en —beleid om herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen, of dat zou aantonen dat herhaling objectief gezien onmogelijk zou zijn (vgl. Arbh. 16 januari 2019, AR 2017/AA/581).

Voor het instellen van een stakingsvordering moet geen schade of gevaar voor schade worden bewezen. Het bewijs van de miskennis van de norm volstaat. Aan de stakingsrechter komt trouwens geen opportuniteitsbeoordeling toe. Van zodra een overtreding van de wet wordt vastgesteld, moet de staking ervan worden bevolen. Door dit stakingsbevel wordt de contractsvrijheid van de werkgever geenszins beperkt, enkel wordt hem opgelegd elke sollicitatie te behandelen zonder onderscheid. (vgl. Arbrb. Gent 26 maart 2007, Soc. Kron. 2008, 29-30).

In casu getuigen de feiten van een welbepaalde houding van de NV, die het gevaar op (zowel collectieve als individuele) herhaling aannemelijk maakt. Niets wijst erop dat de negatieve vooringenomenheid tegenover personen met een handicap, en meer specifiek met een auditieve beperking enerzijds, en de houding tegenover een sollicitante die omwille van haar zwangerschap op het moment van de sollicitatie niet onmiddellijk inzetbaar is anderzijds, op het ogenblik van het instellen van de onderhavige procedure niet meer zouden bestaan in hoofde van de NV. Evenmin toont de NV aan dat er ondertussen inspanningen zijn geleverd om het selectie- en aanwervingsbeleid van de onderneming op deze punten aan te passen.

Vermits het herhalingsgevaar niet objectief uitgesloten kan worden, is zowel de vordering tot bevel tot staking van de discriminaties ten aanzien van mevrouw F. als deze ten aanzien van elke andere persoon die zich in een vergelijkbare situatie als mevrouw F. bevindt of zal bevinden, gegrond.

De vordering tot bevel van staking van de discriminatie ten aanzien van mevrouw F. als deze ten aanzien van elke andere persoon (vgl. Kort Ged. Arbrb. Gent 26 maart 2007, Soc. Kron. 2008, afl. 1, 28 en Kort Ged. Arbrb. Gent (afd. Roeselare) 2 mei 2016, RABG 2016, afl. 13, 933; Arbh. Brussel 28 augustus

2009, Soc.Kron. 2010, afl. 5, 260) die zich in een vergelijkbare situatie als mevrouw F. bevindt of zich zal bevinden, is gegrond.

Zoals hoger werd geoordeeld werd in het kader van de beoordeling van het tegenbewijs door de NV geen elementen bijgebracht waaruit zou blijken dat er op vandaag garanties zijn ingebouwd in de selectie- en aanwervingsprocedure en —beleid om herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen, of dat zou aantonen dat herhaling objectief gezien onmogelijk zou zijn.

Vermits het opleggen van een dwangsom in deze tot doel heeft een stakingsbevel, dat erop gericht is de herhaling van de discriminatie te doen ophouden, is er geen reden om deze in de tijd te beperken of hiervoor een maximum op te leggen.

4.3.5. Cumulatie van de gevorderde schadevergoedingen

De drie Belgische Algemene Antidiscriminatiewetten en de Europese Antidiscriminatie richtlijnen waarvan de drie Belgische Algemene Antidiscriminatiewetten de omzetting zijn, sluiten de cumulatie van de bijzondere ontslagvergoedingen niet uit (L. M., "Discriminations multiples. Comrnentaire de Cour Trav. Bruxelles, 13 novembre 2012", Soc.Kron. 2014, afl. 6, (279) 281).

He Hof van Justitie van de Europese Unie heeft tevens geoordeeld dat de schade die voortvloeit uit de miskennis van een antidiscriminatie richtlijn, zoals de schade die daadwerkelijk wordt geleden als gevolg van een discriminerend ontslag, volledig moet worden vergoed (HvJ EU 2 augustus 1993, C-271/91, M. II, Jur.HvJ 1993,1-4400, r.o. 36; HvJ EU 17 december 2015, C-407/14, M. A. A. C., r.o. 33, [www. curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)).

Daarbij moet rekening worden gehouden met de bijzondere omstandigheden van elk afzonderlijk geval van miskennis van het beginsel van gelijke behandeling (HvJ EU 2 augustus 1993, C-271/91, M. II, Jur.HvJ 1993, 1-4400, r.o. 35; HvJ EU 17 december 2015, C-407/14, M. A. A. C., r.o. 32, [www. curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)).

De cumulatie van bijzondere ontslagvergoedingen draagt ook bij aan het afschrikkende karakter dat de schadevergoedingen en de sancties wegens miskennis van de antidiscriminatiewetgeving moeten hebben conform de Europese richtlijnen (Art. 18 en 25 van de herschikkingsrichtlijn, de Richt!. 2006/54/EG. Zie in die zin INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN, "Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de Genderwet", 2018, 58).

De Europese richtlijnen vereisen eveneens dat in het licht van de proportionaliteit de omvang van de schadevergoeding evenredig moet zijn aan de geleden schade (art 18 van de herschikkingsrichtlijn, de Richt!. 2006/54/EG).

In die zin kan er besloten worden dat het slachtoffer van een meervoudige discriminatie mag kunnen rekenen op een hogere schadevergoeding dan het slachtoffer van een enkelvoudige discriminatie (L. M., o.c., Soc.Kron. 2014, afl. 6, (279) 281; L. F., P. L. en L. M., "La discrimination mulitple et la theorie de l'intersectionnalité dans la jurisprudence des Cours européennes de justice et des Droits de l'homme. Commentaire de Trib. Trav. Liège, 11 août 2017", Soc.Kron. 2018, afl. 5-6, 181).

In casu kan de gevorderde cumulatie van de bijzondere ontslagvergoedingen van de Genderwet en van de Algemene Discriminatiewet aldus toegekend worden.

De twee wetten streven een andere doelstelling na. De Genderwet wil de discriminatie op grond van geslacht tegengaan. Van haar kant wil de Algemene Discriminatiewet discriminatie op grond van verschillende andere criteria bestrijden.

De morele schade is niet helemaal identiek, aangezien er twee verschillende beschermde criteria in het geding zijn. De morele schade als gevolg van een discriminatie op grond van geslacht kan worden onderscheiden van de morele schade als gevolg van een discriminatie op grond van een handicap.

Het weigeren van een cumulatie van de bijzondere ontslagvergoedingen zou zelf een discriminatie vormen. Het slachtoffer van een meervoudige discriminatie zou immers zo ten onrechte gelijk behandeld worden met het slachtoffer van een discriminatie op grond van slechts één beschermd criterium (vgl. Arbrb. Luik, afd. Dinant 11 augustus 2017, Soc.Kron. 2018, afl. 5-6, 242, noot).

De gevorderde cumulatie kan aldus toegekend worden.

4.3.6. De forfaitaire schadevergoedingen en de begroting ervan

Mevrouw F. vordert een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade op grond van artikel 18 §2, 2° van de Algemene Antidiscriminatiewet gelijk aan 6 maanden bruto loon, voor elk van de discriminaties die werden begaan, zijnde tijdens de sollicitatieprocedure en de beslissing tot niet-aanwerving.

Mevrouw F. vordert eveneens een forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade op grond van artikel 23 §2, 2' Genderwet, gelijk aan 6 maanden bruto loon voor de discriminatie op grond van haar zwangerschap.

Hierboven werd geoordeeld dat deze discriminaties vaststaan en bewezen zijn en dat de NV niet aantoonde dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

De NV dient dan ook veroordeeld te worden tot de betaling van een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon voor elk van de 3 vastgestelde discriminaties.

Over de berekeningsbasis van de gevorderde schadevergoedingen bestaat er tussen partijen geen overeenstemming.

Of mevrouw R. in casu de relevante referentiepersoon is, wordt door de NV betwist in die zin dat mevrouw R. meer ervaring zou hebben dan mevrouw F. en ouder is.

De NV stelt dat "vergelijkbare profielen als die van mevrouw F. doorgaans aan een loon van om en bij de 3 300 euro, wat — inclusief de bedrijfswagen, de hospitalisatieverzekering en de groepsverzekering beginnen."

De NV verdedigt hierdoor om een schadevergoeding te berekenen op een jaarloon van 47 520,00 euro.

De NV legt evenwel geen stukken voor van een referentiepersoon die in dat geval volgens de NV meer in aanmerking zou komen.

Met deze argumentatie kan dan ook geen rekening gehouden worden.

De NV betwist verder dat de schadevergoeding naast het maandloon, ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst bevat.

Eisende partijen vragen de volledige transparantie omtrent het loon van de referentiepersoon, in casu mevrouw R..

Zo erkent de NV dat mevrouw R. aanspraak zou kunnen maken op een bonus en een hospitalisatieverzekering. Daarnaast geniet mevrouw R. van een aansluiting bij een aanvullend pensioenstelsel overeenkomstig de sectorale cao's van het PC 207.

Hiervan liggen evenwel geen relevante stukken voor. Verder merken eisende partijen terecht op dat de NV niet de volledige arbeidsovereenkomst van mevrouw R. voorlegt.

De rechtbank stelt vast dat dit onderdeel van de vordering nog niet in staat is.

Er bestaat dan ook aanleiding om in te gaan op het verzoek van mevrouw F. om de relevante stukken en salarisgegevens van de referentiepersoon voor te leggen, zoals gevraagd in het beschikkend gedeelte van de conclusies van eisende partijen waarna dit onderdeel van de vordering verder in staat kan gesteld worden.

4.3.7. Aanplakking en bekendmaking van het vonnis

Artikel 20 § 3 Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 25 §3 Genderwet bepalen:

"De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder en de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder. Die maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden."

De rechtbank is van oordeel dat gedeeltelijk op deze vordering kan worden ingegaan in de mate dat wordt verzocht dat het vonnis voor een periode van één maand wordt aangeplakt in de lokalen en werkplaatsen van de NV op een voor de medewerkers goed zichtbare en toegankelijke plaats en dit met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van de NV (Kort Ged. Arbrb. Gent (afd. Roeselare) 2 mei 2016, RABG 2016, afl. 13, 933).

Het opleggen van een dwangsom met betrekking tot het bevel tot de aanplakking van het vonnis in het bedrijf is aangewezen doch dient naar het oordeel van de rechtbank herleid te worden tot 100 euro.

De gevorderde publicatie van de uitspraak in de kranten dient in casu te worden afgewezen als disproportioneel. Vermits mevrouw F. naar aanleiding van een uitzending op Een op 24 juni 2019 naar aanleiding van het jaarrapport van Unia werd geïnterviewd — wat door mevrouw F. niet betwist wordt - en zo reeds openbaarmaking heeft gegeven van de voorliggende feiten, meent de rechtbank dat de publicatie in de drie Nederlandstalige kranten met een landelijk bereik, nl. De Standaard, De Morgen en het Laatste Nieuws en in de Gazet van Antwerpen niet nodig is.

De overige door partijen aangevoerde feiten en middelen doen aan voorgaande overwegingen en besluitvorming geen afbreuk.

5. Beslissing

Rechtdoende op tegenspraak.

Met betrekking tot de vordering UNIA

Verklaart de vorderingen van Unia ontvankelijk en in navolgende mate gegrond.

- Stelt het bestaan vast van discriminatie op grond van het criterium handicap van mevrouw L. F. door de NV, en dit in strijd met artikel 14 van Algemene Antidiscriminatiewet en dit zowel lopende de sollicitatieprocedure als met betrekking tot de beslissing inzake (niet-)aanwerving.
- Beveelt met toepassing van artikel 20,§1 van de Algemene Antidiscriminatiewet, de staking van de vastgestelde discriminatie en verbiedt dienvolgens aan de NV om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "handicap" in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F. en elke andere persoon die bij verweerster solliciteert.
- Veroordeelt met toepassing van artikel 19 van de Algemene Antidiscriminatiewet de NV om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom te betalen aan Unia ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het vonnis.
- Beveelt met toepassing van artikel 20,§3 van de Algemene antidiscriminatiewet, onder verbeurte van een dwangsom van 100 euro per dag niet-uitvoering de aanplakking van het vonnis vanaf de betekening van het vonnis voor een periode van één maand in de lokalen en werkplaatsen van de NV op een voor de medewerkers goed zichtbare en toegankelijke plaats met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van de NV.
- Houdt de beslissing omtrent de kosten aan.

Met betrekking tot de vordering van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen

Verklaart de vorderingen van het Instituut ontvankelijk en in navolgende mate gegrond.

- Stelt het bestaan van discriminatie vast van mevrouw L. F. door de NV op grond van het criterium geslacht, daarin begrepen zwangerschap, bevalling, moederschap en kindermens, en dit in strijd met artikel 19 van de Genderwet, in verband met de beslissing tot (niet-)aanwerving.
- Beveelt met toepassing van artikel 25,§1 van de Genderwet, de staking van de vastgestelde discriminatie en verbiedt de NV om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "geslacht" in het algemeen en zwangerschap, bevalling, moederschap of kindermens in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw L. F. en elke andere persoon die bij de NV solliciteert.
- Veroordeelt de NV met toepassing van artikel 24 van de Genderwet om bij niet- naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding en dit per dag dat de overtreding voortduurt een dwangsom te betalen aan het Instituut ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het vonnis.
- Beveelt met toepassing van artikel 25,§3 van de Genderwet, onder verbeurte van een dwangsom van 100 euro per dag niet-uitvoering de aanplakking van het vonnis vanaf de betekening van het vonnis voor een periode van één maand in de lokalen en werkplaatsen van de NV op een voor de medewerkers goed zichtbare en toegankelijke plaats met weglating van de persoonsgegevens van mevrouw F. en van de betrokken personeelsleden van de NV.
- Houdt de beslissing omtrent de kosten aan.

Met betrekking tot de vordering van mevrouw F. L.

Verklaart de vorderingen van mevrouw F. ontvankelijk en in navolgende mate gegrond.

- Stelt het bestaan van discriminatie vast mevrouw F. door de NV op grond van het criterium handicap, en dit in strijd met artikel 14 van de Algemene Antidiscriminatiewet.
- Beveelt met toepassing van artikel 20,§1 van de Algemene Antidiscriminatiewet de staking van de vastgestelde discriminatie en dienvolgens verbiedt aan de NV om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "handicap" in het algemeen en een auditieve beperking in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw F..
- Veroordeelt met toepassing van artikel 19 van de Algemene Antidiscriminatiewet de NV om bij niet-naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de Algemene Antidiscriminatiewet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan mevrouw F. ten bedrage van 500 euro en dit vanaf de betekening van het vonnis.
- Stelt het bestaan van discriminatie vast van mevrouw F. door de NV op grond van het criterium geslacht, daarin begrepen zwangerschap, bevalling, moederschap en kindwens, en dit in strijd met artikel 19 van de Genderwet, in verband met de beslissing tot (niet-)aanwerving.
- Beveelt met toepassing van artikel 25,§1 van de Genderwet, de staking van de vastgestelde discriminatie en verbiedt aan de NV om criteria te hanteren die zijn verbonden aan "geslacht" in het algemeen en zwangerschap, bevalling, moederschap of kindwens in het bijzonder, tijdens het selectie- of aanwervingsproces, en dit ten nadele van mevrouw F..
- Veroordeelt met toepassing van artikel 24 van de Genderwet de NV om bij niet- naleving van het stakingsbevel per nieuw vastgestelde overtreding van de Genderwet, en dit per dag dat de overtreding voortduurt, een dwangsom te betalen aan mevrouw F. ten bedrage van 500 euro, en dit vanaf de betekening van het vonnis.
- Veroordeelt de NV tot de betaling van een forfaitaire schadevergoeding aan mevrouw F. gelijk aan 6 maanden loon voor elk van de 3 vastgestelde discriminaties.
- Alvorens verder te oordelen :
 - o Beveelt de heropening van de debatten en veroordeelt de NV op grond van art. 877 Ger.W. tot overleggen van (i) de individuele rekeningen van de referentiepersoon (mevrouw K. R.) van de eerste twee jaren van tewerkstelling, i.e. 2018 en 2019, (ii) de integrale arbeidsovereenkomst van de referentiepersoon, (iii) de gegevens van de verzekeraar m.b.t. de precieze hospitalisatieverzekering en (iv) het overzicht van de bijdragen betaald in het kader van het sectoraal aanvullend pensioen of de bedrijfseigen groepsverzekering ter griffie van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen uiterlijk op 30 november 2020.
 - o Bepaalt bij toepassing van artikel 775 van het Gerechtelijk Wetboek de termijnen op straffe van ambtshalve verwijdering uit de debatten om schriftelijke opmerkingen uit te wisselen en neer te leggen om partijen toe te laten de zaak verder in staat te stellen betreffende de definitieve begroting van de forfaitaire schadevergoeding:
 - o Verwerende partij uiterlijk op 30 december 2020;
 - o Eisende partijen uiterlijk op 29 januari 2021;
 - o Verwerende partij uiterlijk op 26 februari 2021;
 - o Stelt de zaak voor pleidooien vast op de terechtzitting van het kabinet van de voorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen op dinsdag 30 maart 2021 om 10.00 uur zitting houdende in het gerechtsgebouw te 2000 Antwerpen, Bolivarplaats 20/5, kortgeding zaal.

- o Houdt de beslissing omtrent de kosten aan.

Dit vonnis werd gewezen door:

T. B., afdelingsvoorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen, met bijstand van C. K., griffier.

Mevrouw C. K., griffier, is in de onmogelijkheid om het vonnis te ondertekenen (art. 785 Ger.W.)

en uitgesproken op negenentwintig september tweeduizend twintig voor het kabinet van de voorzitter van de arbeidsrechtbank Antwerpen - afdeling Antwerpen door T. B., afdelingsvoorzitter, met bijstand van S. R., griffier.