

# ARBEIDSRECHTBANK VAN BRUSSEL

## Kamer van het kortgeding - openbare terechtzitting van 26 juni 2006

### BESCHIKKING

**IN:** Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, publieke instelling, eisende partij.

**TEGEN:** NV F, verwerende partij

In deze zaak werd in het Nederlands gepleit tijdens de openbare terechtzitting van de kamer van het Kortgeding van 1 juni 2006;

Na beraad, velt de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank de volgende beschikking;

Gelet op de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken ; Gelet op de bepalingen van artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek;

#### I. Rechtspleging

Het verzoekschrift tot instelling van een stakingsvordering op grond van de Wet van 25 februari 2003 werd ter griffie neergelegd op 31 maart 2006.

Verweerster legde conclusie, antwoordconclusie, laatste conclusie en een bundel neer. Eiser legde conclusie, syntheseconclusie en een bundel neer.

Partijen werden gehoord ter openbare terechtzitting van 1 juni 2006.

Mevrouw de substituut-arbeidsauditeur, legde een schriftelijk advies neer ter griffie op 8 juni 2006.

Beide partijen repliceerden bij conclusie neergelegd op 19 juni 2006.

#### II. Voorwerp van het geschil

1. De vordering strekt ertoe:

- vast te stellen, in hoofdorde, dat de NV F, in strijd met artikel 2, § 4, tweede gedachtestreepje, juncto artikel 2, §1 van de Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, (i) een direct discriminatoir aanwervingsbeleid heeft gehanteerd in april 2005 door bij de selectie van monteurs rekening te houden met hun zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming en deze selectiecriteria bovendien publiek bekend te maken, en (ii) dit discriminatoir beleid nog steeds hanteert of minstens niet heeft aangetoond dat het discriminatoir aanwervingsbeleid gehanteerd in het verleden, werd aangepast of gewijzigd;
- bijgevolg de staking te bevelen van het discriminatoire aanwervingsbeleid waarbij bij de selectie van de monteurs rekening wordt gehouden met hun zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, en, met het oog op de verwezenlijking van deze staking, ook de staking te bevelen van de afwijzende houding van NV F ten aanzien van de opstelling en uitvoering van het instapdiversiteitsplan;

- vast te stellen, in ondergeschikte orde, dat NV F, in strijd met artikel 2, § 4, tweede gedachtestreepje, juncto artikel 2, § 2 van de Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, een indirect discriminerend aanwervingsbeleid hanteert ten aanzien van allochtone monteurs;
- bijgevolg de staking te bevelen van het indirect discriminerende aanwervingsbeleid ten aanzien van allochtone monteurs;
- bovendien de publicatie gedurende één dag te bevelen, op kosten van NV F, van het tussen te komen vonnis, in de kranten ..., binnen de maand na de betekening van het tussen te komen vonnis, en onder verbeurte van een dwangsom van 250 EUR per dag vertraging;
- het tussen te komen vonnis, overeenkomstig artikel 22, laatste lid van de Wet van 25 februari 2003 uitvoerbaar bij voorraad te verklaren, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht, alsook te bevelen dat het tussen te komen vonnis onverwijld wordt meegedeeld door de griffie van de rechtbank aan alle partijen en aan de Arbeidsauditeur.

In ondergeschikte orde vordert eiser dat een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen wordt gesteld.

2. Verweerster vraagt vooreerst dat de overlegging van de volgende stukken bevolen wordt ...
3. Verweerster stelt bij conclusie een tegenvordering in ertoe strekkende, in het geval de hoofdvordering om welke reden niet wordt toegewezen, de bekendmaking te bevelen van dat vonnis volgende de navolgende modaliteiten...

Ondergeschikt stelt ze voor een prejudiciële vraag te stellen aan het Arbitragehof

### III. De feiten

De NV F is een bedrijf gespecialiseerd in....

Begin 2005 wou de firma monteurs aanwerven. Zij plaatste daarom een grote aankondiging (70 op 3 meter) langs de snelweg met de tekst “personeel gevraagd”. Hierop kreeg ze een telefoon van een journalist van ‘De Standaard’.

De volgende dag, op donderdag 28 april 2005, verscheen op de voorpagina van deze krant en in de kranten “Het Nieuwsblad” en “Het Volk” een artikel onder de titel “Klanten hoeven geen Marokkanen”. Dezelfde dag nog wijdde ook de Vlaamse Radio- en televisieomroep (VRT) aandacht aan dit artikel in het programma “Terzake”, met de aanwezigheid van de heer PF.

“De Standaard” kwam nog op 29 april en in zijn weekendeditie van 30 april /1 mei 2005 op die zaak terug.

Op 27 mei 2005 heeft een gesprek plaats tussen de heer WF, huidig eiser, en een UNIZO-vertegenwoordiger, wordt een perscommuniqué verspreid onder de titel "*F gaat voor gelijke kansen*" en gaat verweerster de verbintenis aan om “*voor toekomstige vacatures geen enkele uitsluiting voor gekwalificeerde kandidaten omwille van hun origine*” en om “*zich in haar personeelsbeleid te laten begeleiden en actief te participeren aan de programma's die UNIZO heeft opgezet*” om integratie van minderheidsgroepen in het arbeidsproces te stimuleren.

In de periode van september 2005 tot januari 2006 werden stappen ondernomen met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) i.v.m. de opzet van een zogenaamd "Instapdiversiteitsplan". De kost hiervan werd echter op 12.500 E geschat en een subsidie van slechts 2.500 E leek te kunnen bekomen worden. De subsidieaanvraag werd bovendien negatief beoordeeld.

Op 31 december 2005 verscheen nog een artikel in de krant "De Morgen" onder de titel, "*F zoekt nog altijd monteurs. Ook allochtonen zijn welkom*". Eiser liet op 27 januari 2006 verweerster weten dat zij haar engagementen niet zou nakomen, hetgeen verweerster bij brief van 27 januari 2006 betwistte. Op 20 februari 2006 besliste de eiser om een rechtsgeding op te starten.

#### **IV. Bespreking**

(...)

##### **Ten gronde**

###### **1. Wetgeving**

Krachtens artikel 2 § 1 van de wet van 25 februari 2003 is er sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

Krachtens artikel 2 § 2 is er sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de in § 1 benoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.

Krachtens artikel 2 § 4, tweede streepje is elke vorm van directe of indirecte discriminatie verboden bij de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, tot onbetaalde arbeid of als zelfstandige, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging, zowel in de privé-sector als in de overheidssector.

Krachtens artikel 19 § 1 stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank, op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of van een van de in artikel 31 bedoelde groeperingen (het Centrum), het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding van deze wet.

Krachtens artikel 19 § 2 kan de voorzitter van de rechtbank 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 of 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.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

Krachtens artikel 19 § 3 valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder, wanneer het slachtoffer van de discriminatie of een van de in artikel 31 bedoelde groeperingen voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of praktijktest, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden.

## 2. Ten deze

2.1 Eiser vordert de staking van een “direct of indirect discriminerend aanwervingsbeleid”. Hij roept hiervoor de volgende gegevens in:

- het relaas van een onderhoud met de heer PF, in "De Standaard" van 28 april 2005; de volledige tekst van dit gesprek wordt echter niet weergegeven en verweester ontkent bij besluiten dat het krantenartikel de correcte weergave is van dit gesprek, o.m, wanneer er gezegd wordt: *“De voorbije twee weken boden 20 Marokkanen zich aan voor de jobs van monteur maar die zijn (...) ongewenst”*;
- een uittreksel van de TV-uitzending “Terzake” van diezelfde dag, waarin de heer PF o.m. het volgende zei: *“We hebben veel van onze vertegenwoordigers die bij de klanten komen (...) De mensen hebben blijkbaar bang. Dus wordt er veel gezegd: geen allochtonen (...) (Onze vertegenwoordigers) moeten de mensen eerst overtuigen van ons product en van de goede prijs die we maken. Als we dan nog moeten gaan beginnen starten met te zeggen: "en nu gaan we de allochtonen hier goed praten of slecht praten". Dat is niet de job van onze vertegenwoordigers. (...). Ik moet de eisen van mijn klanten invullen.”*
- engagementen van verweester qua diversiteitsacties.

2.2 Verklaringen aan de pers of het relaas ervan in de pers vallen in de regel onder de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid. Deze vrijheden zijn één van de pijlers van een democratische samenleving. Zij gelden niet alleen voor de informatie of de ideeën die gunstig worden onthaald of die als onschuldig of onverschillig worden beschouwd, maar ook voor die welke de Staat of een of andere groep van de bevolking schokken, verontrusten of kwetsen. Zo willen het pluralisme, de verdraagzaamheid en de geest van openheid, zonder welke er geen democratische samenleving kan bestaan (zie Europees Hof voor de Rechten van de Mens, 7 december 1976, Handyside t/ Verenigd Koninkrijk; 23 september 1998, Lehideux en Isomi t/ Frankrijk; 28 september 1999, Orztürk t/ Turkije; 4 december 2003, Müslüm Gündüz t/ Turkije; Arbitragehof, 6 oktober 2004, Soc. Kron. 2005, 10, considerans B.44),

Artikel 19 van de Grondwet en 10 EVRM beschermen in het bijzonder de vrijheid van meningsuiting. Diezelfde bepalingen laten echter toe dat sancties worden genomen ter beteugeling van misdrijven die bij de uitoefening van deze vrijheid worden gepleegd alsook dat deze vrijheid bij wet wordt beperkt als die beperkingen in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten van anderen (zie Cass., 11 mei 1983, Soc. Kron., 1983, noot M.Th. CUVELLIEZ).

2.3 De stakingsvordering kan één van die beperkingen zijn. Zij veronderstelt echter dat de eisende partij aantoont dat het ten deze verweten "aanwervingsbeleid", dat enkel met verklaringen aan de pers wordt gestaafd, ook een daad is, nl. op daden steunt. Krachtens artikel 19 § 1 van de Antidiscriminatiewet, hierboven aangehaald, mag de voorzitter van de arbeidsrechtbank immers enkel het bestaan van een discriminerende daad vaststellen en de staking ervan bevelen.

In casu wordt hoegenaamd niet aangetoond en wordt evenmin het vermoeden aangebracht dat ook maar één allochtone kandidaat-monteur zich bij verweerster heeft aangemeld en hij of zij omwille van zijn of haar etnische afkomst niet werd aangeworven. Een persartikel kan noch dit bewijs noch dit vermoeden leveren.

2.4 De verklaringen van de heer PF op de uitzending "Terzake" van de VRT kunnen hoogstens een aanwijzing zijn van een potentiële discriminatie, nl. dat als een allochtoon zich zou aanmelden, hij geen kans zou maken om te worden aangeworven. Allochtone kandidaat-monteurs zouden in dit geval omwille van hun zogenaamd ras, huidskleur of afkomst verschillend worden behandeld dan autochtone kandidaat-monteurs.

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming omschrijft in artikel 2.2.a de directe discriminatie als de toestand waarin iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Een richtlijnconforme interpretatie van de wet van 25 februari 2003, die ook niet tegen de tekst van deze wet ingaat, gebiedt dan ook de potentiële discriminatie te viseren. (zie hieromtrent: M. DE VOS en E. BREMS, *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Intersentia*, 2004, p. 75-78).

2.5 Verklaringen aan de pers of op de televisie kunnen niet als discriminerende daden worden bestempeld wanneer zij louter meningsuitingen vormen zonder rechtstreekse en onmiddellijke weerslag op de toestand van iemand anders. Zij vormen wel een daad wanneer de woorden zo bedoeld zijn dat zij wel een dergelijke weerslag hebben. Dit is in casu het geval.

2.6 De wensen van het cliënteel, een discriminatoire voorkeur van dit cliënteel zijn geen legitiem doel die de discriminatie zou rechtvaardigen. De hoven en rechtbanken zijn immers ingesteld om het recht toe te passen, niet om de morele opvattingen, zelfs van een groot deel van de bevolking, te laten zegevieren (zie hieromtrent: O. DE SCHUTTER, *"Discriminations et marché du travail - Liberté et égalité dans les rapports d'emploi"*, 2001, p. 64-65, en de hierin vermelde rechtspraak, o.m. van de Supreme Court of the U.S.A.). Indien alle bedrijven aan de discriminatoire verzuchtingen van het cliënteel niet tegemoetkomen, dan heeft de cliënt bovendien geen keuze meer (zie C. BAYART, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet*, Larcier, 2004, 243-244).

2.7 Nu eiser een bepaald feit of daad aanvoert die een directe discriminatie kan doen vermoeden, dient verweerster krachtens artikel 19 § 3 van de Antidiscriminatiewet te bewijzen dat er geen discriminatie is.

In dat verband moet er, samen met mevrouw de Arbeidsauditeur, worden vastgesteld dat nadat de discriminatoire uitspraken zijn gedaan, eiser er zeer terecht voor gekozen heeft om via dialoog en bemiddeling een oplossing te zoeken. Derhalve dient voor het tegenbewijs krachtens artikel 19 § 3 te worden nagegaan of verweerster nadien discriminatoir gehandeld heeft opdat een stakingsvordering nog enig voorwerp heeft.

Welnu, verweerster heeft na april 2005 uitdrukkelijk afstand genomen van de eerder gedane uitspraken enerzijds in het gezamenlijk persbericht van 27 mei 2005 onder de titel, "F gaat voor gelijke kansen", anderzijds in een artikel verschenen in de krant "De Morgen" op 31 december 2005 onder de titel: "F zoekt nog altijd monteurs- Ook allochtonen zijn welkom" (die laatste zin wordt in het vet gedrukt). Nu de discriminatoire daad langs de media's werd vastgesteld, vormen die persmededelingen dan ook een

voldoende herstel. Er kan geen discriminatie, geen discriminerende daad meer vastgesteld noch gevreesd worden.

2.8. Wat de concrete afspraken betreft waarnaar eiser verwijst en die aanleiding gaven tot deze procedure, moet eerst worden vastgesteld dat die enkel in het bewuste perscommuniqué van 27 mei 2005 vermeld werden, en nog in zeer algemene bewoordingen: "*De firma F zal zich daartoe in haar personeelsbeleid laten begeleiden door gespecialiseerde instanties en zal ook actief participeren aan de programma's die UNIZO daartoe heeft opgezet. De heer F en JDW spraken af hoe de concrete opvolging hiervan zal gebeuren*".

Een dergelijke opvolging is gebeurd in het najaar van 2005,

Verweerster werd door UNIZO verwezen naar het instapdiversiteitsplan van de VDAB. Met de Arbeidsauditeur moet worden vastgesteld dat verweerster oorspronkelijk wel degelijk de intentie had om een dergelijk plan op te stellen en om het personeel diversiteitscursussen te laten volgen, en hiervan heeft afgezien omwille van de kost ervan en het weigeren van de subsidieaanvraag. Echter, het feit dat verweerster om financiële redenen afziet om deel te nemen aan een instapdiversiteitsplan waartoe zij nergens wettelijk verplicht wordt, maakt geenszins een discriminatoire daad uit in de zin van artikel 2 van de wet van 25 februari 2003 en wijst geenszins op het voortbestaan van een discriminerend aanwervingsbeleid,

Ook het feit dat verweerster geen vacature heeft geplaatst bij de VDAB kan niet als een discriminerende daad of beleid worden aangezien. Doorgeven van vacatures aan de VDAB is immers niet wettelijk verplicht en verweerster heeft zich hiertoe niet formeel verbonden. Verweersters raadsman liet wel bij brief d.d. 4 mei 2005 eiser weten dat zij "*voor toekomstige vacatures zal samenwerken met de VDAB opdat er geen enkele twijfel zou bestaan over de objectieve aanwervingscriteria die (zij) hanteert*". Dit werd echter niet opgenomen in het gezamenlijk persbericht d.d. 27 mei 2005 en werd hierin vervangen door andere engagementen. Eiser toont tenslotte ook niet aan dat er zich bij de VDAB allochtone monteurs hadden of hebben ingeschreven die hierdoor een job bij verweerster hebben mislopen.

2.9. Uit hetgeen hiervoor werd uiteengezet volgt dat de vordering tot staking overeenkomstig artikel 19 § 1 van de wet dient te worden afgewezen. De openbaarmaking van deze beslissing; kan er dan ook niet toe bijdragen om de discriminatie te doen ophouden.

3. De door verweerster gevorderde bekendmaking in de kranten en op de website van eiser is evenmin van aard om de mogelijke schade voor verweerster te herstellen. Zij kon eventueel een recht op antwoord krachtens de wet van 23 juni 1961 laten gelden maar heeft dit binnen de drie maand na de publicatie niet gevraagd. Zij heeft dus zelf geoordeeld dat dit niet opportuun was.

### **OM DEZE REDENEN,**

Wij, Voorzitter van de Arbeidsrechtbank van Brussel, bijgestaan door de griffier-hoofd van dienst,

Recht doende na een tegensprekelijk debat,

Verklaren de hoofdvordering en de tegenvordering ontvankelijk doch ongegrond,

Wijzen elke partij ervan af.

Leggen de gerechtskosten ten laste van eisende partij,

Aldus gevonnist en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 26 juni 2006 door de Kamer van het kortgeding van de Arbeidsrechtbank van Brussel.