
"*Stop die discriminatie!*" Hoever kan de rechter gaan bij dergelijk bevel?

Cass. 19 mei 2008, S.07.0068.N

In de vorige aflevering van dit e-zine kwam het belangrijkste aspect aan bod van het cassatiearrest dat op 19 mei 2008 werd gewezen in de zaak-Flightcare.

Het arrest spreekt zich ook uit over de reikwijdte van de bevoegdheid van de rechter bij wie het slachtoffer van een beweerde discriminatie (of het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, een daartoe gerechtigde belangenvereniging of het arbeidsauditoraat) een vordering tot staking instelt. De uitspraak handelt weliswaar nog over de Antidiscriminatiewet van 2003, die inmiddels werd vervangen door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, maar ook in de nieuwe wet is bepaald dat in arbeidsbetrekkingen de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan van discriminatie kan vaststellen en de staking ervan kan bevelen.

Flightcare voerde voor het Hof van Cassatie aan dat de arbeidsrechter zich in het kader van een stakingsprocedure zoals hierboven bedoeld niet mag uitspreken over de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet werd beëindigd: dat gaat verder dan discriminatie vaststellen en de staking ervan bevelen. Het Hof verwerpt die stelling en beslist dat de stakingsrechter wel degelijk bevoegd is te oordelen over elementen die relevant zijn bij de beoordeling van de gevorderde maatregelen om de discriminatoire behandelingen te doen ophouden.

Zoals uiteengezet in de vorige aflevering van *SoCompact* had het arbeidshof beslist dat de intrekking door BIAC van de badge van een werknemster die haar toegang gaf tot de luchthaven, geen overmacht is en dat aan de arbeidsovereenkomst dan ook geen einde was gekomen. Het arbeidshof deed die uitspraak in het kader van een vordering waarmee de werknemster o.m. het intrekken van de badge en de verhindering van de toegang tot de werkomgeving wilde doen vaststellen als discriminatoire praktijken, waarvan zij de staking wenste te horen bevelen. Praktisch gezien kwam de voor de werknemster gunstige beslissing er dus op neer dat de werknemster in dienst was gebleven...

Uit wat voorafgaat, mag echter niet worden afgeleid dat de rechter die zich moet uitspreken over een vordering tot staking van discriminatoire daden kan verbieden dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of dat zij, als er al een ontslag is gebeurd en dat zelf als discriminatoir wordt beschouwd, moet worden hersteld. Het cassatiearrest van 19 mei 2008 zegt dat niet en ook uit de wet kan niet worden afgeleid dat de stakingsrechter afbreuk zou mogen doen aan de vrijheid van de werkgever (en overigens ook van de werknemer) een arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer hij dat wil.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
