

# **SAMENVATTING RECHTSPRAAK<sup>1</sup>**

## **'CURIA'**

---

<sup>1</sup> Deze samenvatting is onder meer opgebouwd aan de hand van uittreksels uit arresten en conclusies. De gebruikte randnummers stemmen overeen met de nummers in betrokken teksten.

## Inhoudstafel

Inhoudstafel .....	2
Het « raciale » criterium.....	5
Feryn.....	5
Runevic-Vardyn en Wardyn.....	6
Meister .....	8
Belov.....	9
Johan Deckmyn, Vrijheidsfonds vzw .....	11
CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD.....	13
Jyske Finans A/S.....	18
Overzichtstabel “raciaal” criterium .....	20
Het criterium seksuele geaardheid .....	21
Maruko .....	21
Römer.....	22
Bundesrepublik Deutschland .....	24
Asociatia ACCEPT.....	27
Hay.....	29
David L. Parris.....	31
Overzichtstabel criterium seksuele geaardheid.....	33
Het criterium handicap.....	34
Sonia Chacon Navas .....	34
S. Coleman.....	36
Johann Odar .....	37
Jette Ring.....	39
Europese Commissie vs. Italiaanse Republiek.....	41
“Z” .....	43
Wolfgang Glatzel vs. Freistaat Bayern.....	46
FOA vs. Kommunernes Landsforing .....	49
Mohamed Daouidi.....	51
Petya Milkova .....	54
Carlos Enrique Ruiz Conejero .....	56
Overzichtstabel criterium “handicap” .....	58

Het criterium “leeftijd” .....	60
Werner Mangold .....	60
Félix Palacios de la Villa .....	62
Birgit Bartsch .....	64
Age Concern England .....	65
David Hütter .....	67
Domenica Petersen .....	68
Seda Küçükdeveci .....	70
Susanne Bulicke .....	71
Andersen .....	73
Gisela Rosenblatt .....	75
Vasil Ivanov Georgiev .....	77
Colin Wolf .....	79
Prigge .....	81
Fuchs en Köhler .....	83
Hennings & Mai .....	85
Tyrolean Airways .....	87
Hörnfeldt .....	89
Europese Commissie tegen Hongarije .....	91
Glennie Kristensen .....	92
Erik Toftgaard .....	93
Pohl .....	95
Thomas Specht .....	97
Leopold Schmitzer vs. Binnenlandse Zaken (Oostenrijk) .....	99
Mario Vital Pérez vs. Lokale Overheid Asturias .....	101
Georg Felber .....	103
OBB vs. Gotthard Starkajob .....	105
Ingeniorforeningen i Danmark vs. TEKNIQ .....	108
SCMD vs. Gouvernement roumain .....	111
Unland .....	113
O. vs. Bio Philippe Auguste SARL .....	115
Dansk Industri vs. Rasmussen .....	117
C .....	118
Frans Lesar vs. Telekom Austria .....	119

J.J. de Lange.....	120
Gorka Salaberria Sorondo .....	121
David L. Parris.....	123
Daniel Bowman .....	125
Werner Fries.....	126
Abercrombie & Fitch Italia Srl .....	128
Overzichtstabel criterium “leeftijd” .....	131
Het criterium “geloofsovertuiging” .....	135
Achbita.....	135
Bougnaoui.....	137
Overzichtstabel criterium “geloofsovertuiging” . .....	139

## Het « raciale » criterium

### Feryn<sup>2</sup>

#### In feite

Op zoek naar werkrachten plaatst een ondernemer langs de kant van een drukke baan een groot plakkaat om zijn vraag duidelijk te maken. Verbaasd over deze aanpak neemt een journalist contact op met het bedrijf. Wanneer hij zijn verbazing kenbaar maakt deelt de bedrijfsleider hem mede dat hij geen kandidaten van Marokkaanse afkomst aanwerft aangezien zijn klanten niet willen dat dergelijk personeel bij hen garagepoorten plaatst. De bedrijfsleider herhaalt deze uitleg tijdens een interview dat op de televisie wordt uitgezonden.

#### In rechte

Het Hof besluit tot een directe discriminatie bij aanwerving op grond van etnische of raciale afkomst want deze verklaringen zijn van aard om sommige kandidaten er ernstig van te weerhouden hun kandidatuur neer te leggen en zo worden ze geconfronteerd met een belemmering in hun toegang tot de arbeidsmarkt. Het Hof bevestigt het principe van de verdeling van de bewijslast alsook het feit dat de richtlijn kan toegepast worden ook al is er geen sprake van een individueel slachtoffer. Het arrest is dus belangrijk op het vlak van het begrip directe discriminatie (verklaringen volstonden), de verdeling van de bewijslast (de aanwervingspraktijk verschilde niet van de geuite verklaringen) en dat er geen individueel slachtoffer nodig is.

#### Aandachtspunt(en)

Het geheime wapen van dit arrest bestaat er in dat de discriminatoire wens van de klanten geen rechtvaardiging kan vormen voor het aanwervingsbeleid van het bedrijf. Dit is belangrijk voor het dagelijks werk: de interimkantoren kunnen zich niet meer verschuilen achter de wensen van hun klanten. Deze wensen kunnen de etnische of raciale afkomst betreffen maar eveneens het geslacht, de leeftijd, de handicap. Daardoor vormt het arrest een concrete houvast voor het personeel dat geconfronteerd wordt met een discriminatoire vraag en stimuleert het een diversiteitsbeleid.

---

<sup>2</sup> Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (België)/ Feryn NV, C-54/07, 10 juli 2008.

## Runevic-Vardyn en Wardyn<sup>3</sup>

### In feite

Een Litouwse dame huwt met een Poolse heer. De Litouwse wetgeving voorziet dat in elk officieel document de schrijfwijze dient te gebeuren op Litouwse wijze. Deze schrijfwijze verschilt van de Poolse schrijfwijze. Dit beroert zeer sterk betrokkenen en de overheid. De echtelieden vragen dat de afgeleverde documenten, geboorteakten en huwelijksakte hun oorspronkelijke schrijfwijze behouden. Ingevolge de weigering van de administratie stellen ze een prejudiciële vraag.

### In rechte

Een nationale regeling die bepaalt dat de voor- en achternamen van een persoon in akten van de burgerlijke stand van die staat slechts kunnen worden geschreven in een vorm die voldoet aan de regels inzake de schrijfwijze van de officiële landstaal, heeft betrekking op een situatie die niet binnen de werkingssfeer valt van 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.

### Aandachtspunt(en)

De richtlijn gaat **niet** over nationaliteit. Mocht het Centrum in het dossier Feryn een discriminatie op grond van nationaliteit hebben ingeroepen dan was de zaak verloren. Hoewel er dient toegegeven te worden dat de grens tussen nationaliteit en afkomst niet altijd even evident is.

Het Hof heeft overigens eveneens bevestigd<sup>4</sup> dat Richtlijn 2000/43 niet van toepassing is op een vermeende discriminatie inzake toelage bij huisvesting waarvan de toekenning / bedrag verschillend zou zijn in functie van de aanvrager: Italiaans burger of burger van een ander land.

Er bestaat evenwel talrijke rechtspraak inzake de nationaliteitsvoorwaarde voor bijvoorbeeld het ambt van notaris<sup>5</sup> maar het betreft hier de vrijheid van vestiging. Bij het stellen van een prejudiciële vraag is het dus belangrijk de juiste richtlijn te viseren. In de zaak Mesopotamia Broadcast en Roj TV<sup>6</sup> (verspreiding van televisie-uitzendingen door een organisatie die de rechten van de Koerden ter harte neemt) kan men op het eerste gezicht denken dat het gaat om een discriminatie op grond van etnische afkomst, Duitsland heeft een Turkse immigratie gekend, maar deze past in het kader van Richtlijn 89/552/EEU.

De keuze kan moeilijk liggen wanneer er verschillende discriminatiegronden zijn.

<sup>3</sup> Malgozata Runevic-Vardyn en Lukasz Pawel Wardyn tegen Vilniaus miesto savivaldybes administracija en anderen (Lithouwen), C-391/09, 12 mei 2011.

<sup>4</sup> Kamberaj vs. IPES, c-571/10, 24 april 2012.

<sup>5</sup> C-61/08, C-54/08, C-53/08, C-51/08, C-50/08, C-47/08.

<sup>6</sup> Mesopotamia Broadcast A/S METV (C-244/10) en ROJ TV A/S (C-245/10) vs. Bundesrepublik Deutschland, 22 september 2011.

Ter herinnering, de Richtlijnen waarvan hier sprake behelzen niet het behoren tot een socioprofessionele categorie zoals een aantal magistraten gepoogd hebben die zich al dan niet extra legale loonvoordelen zagen toegekend in functie van hun soort activiteiten<sup>7</sup>. De prejudiciële vraag werd dienvolgens onontvankelijk verklaard.

---

<sup>7</sup> Ministerul Justitiei si Libertalitor Cetatenesti / Stefan Agafitei e.a. (Roemenië), C-310/10, 7 juli 2011.

## Meister<sup>8</sup>

Het gaat hier om een zaak waarvan verschillende Richtlijnen verwickeld zijn (2000/43/CE, 2000/78/CE, 2006/54/CE).

### In feite

Een dame van Russische afkomst, 45 jaar op het ogenblik van de feiten en waarvan het diploma in Duitsland equivalent werd verklaard postuleert voor een job die volledig aan haar kwalificaties beantwoordt. Haar kandidatuur wordt verworpen en de werkgever publiceert hetzelfde zoekertje. Haar tweede kandidatuur wordt opnieuw verworpen zonder dat ze op gesprek mag komen. Ze meent dat ze het slachtoffer is van een meervoudige discriminatie maar als buitenstaander voor het bedrijf kan ze moeilijk de discriminatie aantonen. De prejudiciële vraag betreft de verdeling van de bewijslast.

### In rechte

Een werknemer die aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden van een vacature en die niet is geselecteerd, heeft niet het recht om te vernemen of de werkgever aan het einde van de wervingsprocedure een andere sollicitant in dienst heeft genomen.

### Aandachtspunt(en)

De redenering van de advocaat generaal in zijn besluiten is interessant betreffende de afwezigheid van reactie van de werkgever. Bewust van de zwakke positie van het slachtoffer en ongerust over de mogelijkheid om het bewijs aan te leveren van een eventuele discriminatie, dringt hij aan op de afwezigheid van antwoord binnen een ruimere context van gegevens: het gepaste kwalificatieniveau, de afwezigheid van een uitnodiging tot gesprek, de volharding van de werkgever om diezelfde kandidaat niet uit te nodigen in de veronderstelling dat hij overging tot een tweede selectie van kandidaten voor dezelfde job.

De redenering in kwestie is didactisch materiaal: het is een echte strategie om bewijs op te bouwen voor een situatie die zich nagenoeg dagelijks voordoet. Kandidaat X voldoet aan de voorwaarden en telefoneert met zijn echte (vreemd klinkende) naam; de job is reeds toegekend. Een vriend belt en hij mag op gesprek komen. De eerste kandidaat belt opnieuw en de job is toegekend...

---

<sup>8</sup> Galina Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH (Duitsland), C-415/10, 19 april 2012.



## Belov<sup>9</sup>

### In feite

De prejudiciële vraag betreft een administratieve praktijk die er in bestaat het elektriciteitsbedrijf de mogelijkheid te geven in buurten waar veel Roma wonen de tellers te plaatsen op de elektriciteitspalen aan de straat op een hoogte die niet bereikbaar is voor de gebruikers, zodat de verbruikers in deze wijken hun tellers niet kunnen controleren, terwijl buiten deze wijken de tellers wel toegankelijk zijn voor de gebruikers.

### In rechte

Het Hof besluit dat het niet bevoegd is om op de prejudiciële vragen te antwoorden aangezien ze uitgaan van een niet gerechtelijke instantie.

### Aandachtspunt(en)

De besluiten van de Advocaat Generaal bevatten een redenering die een antwoord geeft op inhoudelijk vlak:

- “1) Een situatie als die in het hoofdgeding valt binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/43/EG.
- 2) Een directe of indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/43 vereist niet dat wettelijk vastgestelde rechten of belangen zijn aangetast. Het volstaat dat een persoon op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een andere of dat personen van een bepaald ras of etnische afstamming op bijzondere wijze kunnen worden benadeeld.
- 3) Nationale bepalingen die voor de erkenning van discriminatie de aantasting van wettelijk vastgestelde rechten of belangen als vereiste stellen, zijn onverenigbaar met richtlijn 2000/43. De nationale rechter dient het nationale recht in zoverre conform het Unierecht uit te leggen en, mocht dit niet mogelijk zijn, de nationale bepalingen die in strijd zijn met het grondrechtelijk verankerde discriminatieverbod buiten toepassing te laten.
- 4) Voor een omkering van de bewijslast in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43 volstaat dat personen die menen dat hun rechten door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling worden geschonden, feiten aanvoeren waaruit volgt dat er sprake is van kennelijke discriminatie.
- 5) Indien verbruikers normaliter gratis elektriciteitsmeters ter beschikking worden gesteld die zijn aangebracht op een voor visuele controles toegankelijke hoogte in of aan gebouwen, terwijl dergelijke elektriciteitsmeters in gebieden waarin hoofdzakelijk leden van de Romagemeenschap wonen, worden geplaatst op elektriciteitsmasten op een niet toegankelijke hoogte van 7 m, is er sprake van kennelijke indirecte discriminatie op grond van etnische afstamming in de zin van artikel 2, lid 2, sub b, juncto artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43.

---

<sup>9</sup> Valeri Hariev Belov, C-394/11, 31 januari 2013.

6) Een dergelijke maatregel kan gerechtvaardigd zijn voor zover hij tot doel heeft fraude en misbruik te voorkomen en bij te dragen tot het waarborgen van de kwaliteit van de elektriciteitsvoorziening in het belang van alle verbruikers, mits

- tegen economisch redelijke kosten geen andere, even geschikte maatregelen ter verwezenlijking van die doelstellingen kunnen worden genomen die minder nadelige gevolgen voor de bevolking in de betrokken stadsdelen zouden hebben, en
- de getroffen maatregel geen onevenredige nadelen voor de bewoners van de betrokken stadsdelen met zich brengt, waarbij naar behoren aandacht moet worden besteed aan het risico van stigmatisering van een etnische groep en aan het belang van de verbruikers bij het bijhouden van hun individuele elektriciteitsverbruik door middel van regelmatige visuele controles van hun elektriciteitsmeters.”

## Johan Deckmyn, Vrijheidsfonds vzw<sup>10</sup>

### In feite

- 7 Deckmyn is lid van het Vlaams Belang, en het Vrijheidsfonds heeft volgens zijn statuten als doel, met uitsluiting van enig winstoogmerk, deze politieke partij financieel en materieel te ondersteunen.
- 8 Op de nieuwjaarsreceptie die de stad Gent (België) op 9 januari 2011 heeft georganiseerd, heeft Deckmyn kalenders voor 2011 verspreid, waarop vermeld stond dat hij de verantwoordelijke uitgever daarvan was. Op de voorzijde van deze kalenders was de in het hoofdeding aan de orde zijnde tekening afgebeeld.
- 9 Deze tekening gelijkt op de tekening op de voorzijde van het stripalbum „De Wilde Weldoener” van *Suske en Wiske*, dat Willy Vandersteen in 1961 heeft gecreëerd. Laatstbedoelde tekening toont een van de hoofdpersonages van dat album, gekleed in een wit gewaad terwijl hij muntstukken uitstrooit voor personen die ze proberen op te rapen. In de in het hoofdeding aan de orde zijnde tekening is dit personage vervangen door de burgemeester van de stad Gent en werden de personen die de muntstukken oprapen, vervangen door gesluierde en gekleurde figuren.

### In rechte

- 1) Artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 mei 2001 betreffende de harmonisatie van bepaalde aspecten van het auteursrecht en de naburige rechten in de informatiemaatschappij moet aldus worden uitgelegd dat het in deze bepaling vervatte begrip „parodie” een autonoom Unierechtelijk begrip is.
- 2) Artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29 moet aldus worden uitgelegd dat de wezenlijke kenmerken van de parodie erin bestaan dat, enerzijds, een bestaand werk wordt nagebootst doch met duidelijke verschillen met het bestaande werk en, anderzijds, aan humor wordt gedaan of de spot wordt gedreven. Het begrip „parodie” in de zin van deze bepaling dient niet te voldoen aan zodanige voorwaarden dat de parodie een ander eigen oorspronkelijk karakter vertoont dan louter duidelijke verschillen met het geparodieerde oorspronkelijke werk, redelijkerwijze aan een andere persoon dan de auteur van het oorspronkelijke werk zelf kan worden toegeschreven, betrekking heeft op het oorspronkelijke werk zelf of de bron van het geparodieerde werk vermeldt.

Evenwel moet de toepassing in een concreet geval van de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29 een rechtvaardig evenwicht in acht nemen tussen, enerzijds, de belangen en rechten van de in de artikelen 2 en 3 van deze richtlijn bedoelde personen

---

<sup>10</sup> C-201/13 dd. 3 september 2014.

en, anderzijds, de vrije meningsuiting van de gebruiker van een beschermd werk die zich beroept op de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van dit artikel 5, lid 3, sub k.

Het staat aan de verwijzende rechter om, rekening houdend met alle omstandigheden van het hoofdgeding, te oordelen of de toepassing van de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29, in de veronderstelling dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde tekening deze wezenlijke kenmerken van de parodie vertoont, dit rechtvaardige evenwicht in acht neemt.

#### Aandachtspunt(en)

- 27 De toepassing in een concreet geval van de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29 moet bijgevolg een rechtvaardig evenwicht in acht nemen tussen, enerzijds, de belangen en de rechten van de in de artikelen 2 en 3 van deze richtlijn bedoelde personen en, anderzijds, de vrije meningsuiting van de gebruiker van een beschermd werk die zich beroept op de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van dat artikel 5, lid 3, sub k.
- 28 Teneinde na te gaan of de toepassing in een concreet geval van de beperking ten aanzien van de parodie in de zin van artikel 5, lid 3, sub k, van richtlijn 2001/29 dit rechtvaardige evenwicht in acht neemt, moet met alle omstandigheden van het geval rekening worden gehouden.
- 29 Zo moet met betrekking tot het geding waarin de verwijzende rechter uitspraak moet doen, worden opgemerkt dat volgens Vandersteen e.a., omdat in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde tekening de personen die in het oorspronkelijke werk de muntstukken oprapen zijn vervangen door gesluisde en gekleurde figuren, deze tekening een discriminerende boodschap weergeeft met als gevolg dat het beschermde werk met een dergelijke boodschap wordt geassocieerd.
- 30 Is dat inderdaad het geval, hetgeen de verwijzende rechter moet uitmaken, dan moet worden herinnerd aan het belang van het verbod van discriminatie op grond van ras, huidskleur en etnische afstamming, zoals dit beginsel concrete vorm heeft gekregen in 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 (PB L 180, blz. 22) en is bevestigd in met name artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.
- 31 In deze omstandigheden hebben de houders van de rechten bedoeld in de artikelen 2 en 3 van richtlijn 2001/29, zoals Vandersteen e.a., in beginsel er rechtmatig belang bij dat het beschermde werk niet met een dergelijke boodschap wordt geassocieerd.

## CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD<sup>11</sup>

### In feite

- 21 Nikolova exploiteert in het kader van een eenmanszaak een kruidenierswinkel in de hoofdzakelijk door personen van Roma-afkomst bewoonde wijk „Gizdova mahala” van de stad Dupnitsa (Bulgarije).
- 22 In 1999 en 2000 heeft CHEZ RB de elektriciteitsmeters van al haar afnemers in die wijk geïnstalleerd op een hoogte van zes tot zeven meter op de betonnen palen die deel uitmaken van het bovengrondse elektriciteitsnet, terwijl de door CHEZ RB in de andere wijken geïnstalleerde meters worden aangebracht op een hoogte van 1,70 meter, doorgaans in de woningen van de afnemers dan wel aan de gevel of de omheiningmuren (hierna: „litigieuze handelwijze”).
- 23 In december 2008 stelde Nikolova bij de KZD beroep in, waarbij zij stelde dat de litigieuze handelwijze te wijten was aan het feit dat de meeste bewoners van de wijk „Gizdova mahala” van Roma-afkomst waren en zijzelf dientengevolge het slachtoffer van directe discriminatie op grond van nationaliteit („narodnost”) was. Zij klaagde met name erover haar elektriciteitsmeter niet te kunnen aflezen om haar verbruik te controleren en zich te vergewissen van de juistheid van de haar toegezonden rekeningen, die volgens haar te hoog berekend waren.

### In rechte

- 1) Het begrip „discriminatie op grond van etnische afstamming”, als bedoeld in 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 en met name de artikelen 1 en 2, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat dit begrip van toepassing is in omstandigheden als die van het hoofdgeding, waarin alle elektriciteitsmeters in een stadswijk met hoofdzakelijk bewoners van Roma-afkomst op een hoogte van zes tot zeven meter op de palen van het bovengrondse elektriciteitsnet worden geplaatst terwijl dergelijke meters in de andere wijken worden aangebracht op een hoogte van minder dan twee meter, ongeacht of die collectieve maatregel personen van een bepaalde etnische afkomst treft dan wel personen zonder die afkomst die evenals eerstbedoelde personen ten gevolge van die maatregel ongunstiger behandeld of bijzonder benadeeld worden.
- 2) Richtlijn 2000/43, met name artikel 2, leden 1 en 2, onder a) en b), ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan enkel kan worden besloten dat op de door artikel 3, lid 1, van die richtlijn bestreken gebieden sprake is van directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming wanneer de ongunstigere behandeling of bijzondere benadeling waarnaar

---

<sup>11</sup> CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD vs. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, in tegenwoordigheid van Anelia Nikolova; C-83/14 dd. 16 juli 2015

respectievelijk in die punten a) en b) wordt verwezen, bestaat in een aantasting van rechten of legitieme belangen.

3) Artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/43 moet aldus worden uitgelegd dat een maatregel als beschreven in punt 1 van dit dictum directe discriminatie in de zin van die bepaling vormt wanneer blijkt dat die maatregel is ingevoerd en/of wordt gehandhaafd om redenen die verband houden met de etnische afstamming die de meeste bewoners van de betreffende wijk gemeen hebben. Het staat aan de verwijzende rechter te beoordelen of dat het geval is, rekening houdend met alle relevante omstandigheden van de zaak en met de in artikel 8, lid 1, van die richtlijn bedoelde voorschriften inzake de omkering van de bewijslast.

4) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/43 moet aldus worden uitgelegd dat:

- deze bepaling zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke slechts sprake is van indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming wanneer overwegingen in verband met ras of etnische afstamming aan de bijzondere benadeling ten grondslag liggen;
- het begrip „ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze” in de zin van die bepaling moet worden opgevat als een bepaling, maatstaf of handelwijze die schijnbaar op neutrale wijze wordt geformuleerd of toegepast, dat wil zeggen rekening houdend met factoren die verschillen van het beschermde kenmerk en daarmee niet kunnen worden gelijkgesteld;
- het begrip „bijzonder[e] [benadeling]” in de zin van diezelfde bepaling niet verwijst naar ernstige, kennelijke en bijzonder zwaarwegende gevallen van ongelijkheid, maar betekent dat het in het bijzonder personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming zijn die ten gevolge van de betreffende bepaling, maatstaf of handelwijze worden benadeeld;
- een maatregel als beschreven in punt 1 van dit dictum, gesteld dat hij geen directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van die richtlijn oplevert, dan in beginsel een ogenschijnlijk neutrale handelwijze kan vormen die personen met een bepaalde etnische afstamming in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt in de zin van punt b), van dat artikel 2, lid 2;
- een dergelijke maatregel slechts objectief kan worden gerechtvaardigd door de wens de veiligheid van het elektriciteitsnet en een correcte registratie van de verbruikte elektriciteit te verzekeren mits die maatregel niet verder gaat dan passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van die legitieme doelstellingen en bovendien de veroorzaakte nadelen niet onevenredig zijn aan de aldus beoogde doelstellingen. Dat is niet het geval indien wordt vastgesteld, wat de verwijzende rechter dient na te gaan, dat er andere passende en minder ingrijpende middelen bestaan waarmee die doelstellingen kunnen worden bereikt, dan wel, wanneer dergelijke andere middelen ontbreken, dat die maatregel onevenredig inbreuk maakt op het legitieme belang van de eindafnemers van elektriciteit die wonen in de betreffende wijk, met voornamelijk bewoners van Roma-afkomst, om toegang te hebben tot de levering van elektriciteit in omstandigheden die niet beledigend of stigmatiserend zijn en hun de mogelijkheid bieden regelmatig hun elektriciteitsverbruik te controleren.

## Aandachtspunt(en)

### *Werkings sfeer Richtlijn*

- 42 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, kan de werkingssfeer van richtlijn 2000/43, gelet op het doel ervan, de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen en het feit dat die richtlijn op het betrokken gebied slechts uiting geeft aan het in artikel 21 van het Handvest erkende gelijkheidsbeginsel, niet restrictief worden omschreven (arrest Runevič-Vardyn en Wardyn, C-391/09, EU:C:2011:291, punt 43).
- 43 Aangezien het, zoals de advocaat-generaal in de punten 38 en 39 van haar conclusie heeft uiteengezet, geen twijfel lijdt dat de levering van elektriciteit onder artikel 3, lid 1, onder h), van richtlijn 2000/43 valt, moet die bepaling daarom aldus worden uitgelegd dat de installatie bij de eindverbruiker van een elektriciteitsmeter, die onlosmakelijk met de levering van elektriciteit verbonden is, binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt en dat bij die installatie het in die richtlijn neergelegde gelijkheidsbeginsel dient te worden geëerbiedigd.

### *Discriminatie bij associatie*

- 56 In dat verband dient te worden beklemtoond dat de in punt 42 van het onderhavige arrest reeds in herinnering gebrachte rechtspraak van het Hof, volgens welke de werkingssfeer van richtlijn 2000/43, gelet op het doel ervan en de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen, niet restrictief kan worden omschreven, in casu de uitlegging kan rechtvaardigen dat het beginsel van gelijke behandeling, waarnaar die richtlijn verwijst, niet op een bepaalde categorie personen van toepassing is, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, zodat dit beginsel eveneens ten goede moet komen van personen die weliswaar zelf niet behoren tot het betrokken ras of de betrokken etnische groep, maar op een van die gronden ongunstiger behandeld of bijzonder benadeeld worden (zie naar analogie arrest Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punten 38 en 50).

### *Reikwijdte begrip ongunstige behandeling*

- 68 Vastgesteld dient te worden dat een nationale bepaling als in het hoofdgeding, die als „ongunstigere” behandeling of „bijzondere benadeling” in de zin van de punten a) en b) van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/43 uitsluitend gedragingen aanmerkt die afbreuk doen aan iemands „recht” of „legitiem belang”, een voorwaarde stelt die niet uit de genoemde bepalingen van die richtlijn voortvloeit en bijgevolg met zich meebrengt dat de omvang van de door die richtlijn gewaarborgde bescherming wordt beperkt.

### *Verdeling bewijslast – weigering verschaffen informatie*

- 78 Dienaangaande heeft het Hof verduidelijkt dat het in eerste instantie weliswaar aan de persoon die zich door schending van het gelijkheidsbeginsel benadeeld acht, is om feiten aan te tonen die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, maar dat bij de vaststelling van die feiten moet worden gewaarborgd dat de verwezenlijking van de doelstellingen van richtlijn 2000/43 niet in gevaar kan worden gebracht door de weigering van

de verwerende partij om informatie te verstrekken (arrest Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, punten 36 en 40).

- 85 Voorts zij eraan herinnerd dat, mocht de verwijzende rechter tot de slotsom komen dat sprake is van een vermoeden van discriminatie, een doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist dat de bewijslast in dat geval rust op de betrokken verwerende partijen, die dienen aan te tonen dat dit beginsel niet is geschonden (zie met name arresten Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 54, en Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punt 55). Alsdan staat het aan CHEZ RB als verweerster het bestaan van een dergelijke schending van het beginsel van gelijke behandeling te weerleggen door aan te tonen dat de invoering van de litigieuze handelwijze en de handhaving ervan tot op heden geenszins zijn gebaseerd op de omstandigheid dat de betreffende wijken hoofdzakelijk door Bulgaarse onderdanen van Roma-afkomst worden bewoond, maar uitsluitend op objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van ras of etnische afstamming (zie naar analogie arresten Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 55, en Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punt 56).

#### *Elementen van vermoeden*

- 80 Bijgevolg staat het in casu aan de verwijzende rechter om rekening te houden met alle omstandigheden waarin de litigieuze handelwijze wordt toegepast, teneinde vast te stellen of er voldoende aanwijzingen zijn om de feiten die directe discriminatie op grond van etnische afstamming kunnen doen vermoeden, bewezen te achten, en teneinde erop toe te zien dat de verwezenlijking van de doelstellingen van richtlijn 2000/43 niet in gevaar kan worden gebracht door de weigering van de verwerende partij, in casu CHEZ RB, om met het oog op de vaststelling van die feiten informatie te verstrekken (zie in die zin arrest Meister, C-415/10, EU:C:2012:217, punt 42).
- 81 Tot de elementen die daartoe in aanmerking kunnen worden genomen, behoort met name de door de verwijzende rechter vermelde omstandigheid dat vaststaat en door CHEZ RB niet wordt betwist dat de litigieuze handelwijze door CHEZ-RB uitsluitend is ingevoerd in stadswijken die, net als de wijk „Gizdova mahala”, onmiskenbaar voornamelijk door Bulgaarse onderdanen van Roma-afkomst worden bewoond.
- 82 Hetzelfde geldt voor de omstandigheid, die de KZD in haar bij het Hof ingediende opmerkingen aanvoert, dat CHEZ RB in verschillende bij de KZD ahangige zaken heeft verklaard dat volgens haar vooral deze onderdanen van Roma-afkomst verantwoordelijk waren voor de beschadigingen en de illegale stroomaftap. Dergelijke verklaringen zouden immers erop kunnen wijzen dat de litigieuze handelwijze berust op etnische stereotypen en vooroordelen, waarbij raciale beweegredenen dus gepaard gaan met andere beweegredenen.
- 83 Tot de elementen die eveneens in aanmerking kunnen worden genomen, behoort de door de verwijzende rechter vermelde omstandigheid dat CHEZ RB, ofschoon zij daartoe door de verwijzende rechter in het kader van de verdeling van de bewijslast werd verzocht, heeft nagelaten bewijzen van de gestelde beschadiging en manipulatie van meters en illegale stroomaftap over te leggen, waarbij zij aanvoerde dat die feiten algemeen bekend waren.



### *Ogenschijnlijk neutrale handelwijze*

- 93 Aangaande, in de eerste plaats, het bestaan van een „ogenschijnlijk neutrale handelwijze” in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/43 en de door de verwijzende rechter in zijn zesde vraag aan de orde gestelde kwestie of dat begrip aldus moet worden opgevat dat daarmee een handelwijze wordt aangeduid waarvan de neutraliteit volstrekt „klaarblijkelijk” is dan wel een handelwijze die „schijnbaar” of „op het eerste gezicht” neutraal is, lijdt het geen twijfel dat dit begrip, zoals de advocaat-generaal in punt 92 van haar conclusie heeft opgemerkt, in laatstbedoelde betekenis moet worden opgevat.
- 94 Afgezien van het feit dat deze betekenis de meest natuurlijke is van de in die bepaling gebruikte uitdrukking, ligt zij voor de hand in het licht van de vaste rechtspraak van het Hof inzake het begrip „indirecte discriminatie”. Volgens die rechtspraak kan indirecte discriminatie, anders dan directe discriminatie, voortvloeien uit een maatregel die weliswaar op neutrale wijze is geformuleerd, dat wil zeggen onder verwijzing naar andere criteria die geen verband houden met het beschermde kenmerk, maar niettemin ertoe leidt dat personen met dat kenmerk bijzonder benadeeld worden (zie in die zin met name arrest Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

### *Bijzondere benadeling*

- 98 Aangaande, in de derde plaats, de precisering in artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/43 inzake het bestaan van een „bijzondere benadeling” van personen van een bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming in vergelijking met andere personen, merkt de verwijzende rechter in zijn achtste vraag op dat artikel 2, lid 2, onder a), van diezelfde richtlijn het begrip „directe discriminatie” relateert aan het bestaan van een „ongunstigere behandeling”. In het licht van dat terminologische onderscheid wenst de verwijzende rechter te vernemen of enkel een „ernstig, kennelijk en bijzonder zwaarwegend geval” iemand „bijzonder” kan benadelen in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/43.
- 99 In dat verband volgt noch uit de in dit artikel 2, lid 2, onder b), gebruikte uitdrukking „bijzonder[e] [benadeling]”, noch uit de andere preciseringen in die bepaling dat van een dergelijke bijzondere benadeling alleen sprake is wanneer zich een ernstig, kennelijk en bijzonder zwaarwegend geval van ongelijkheid voordoet.
- 100 Deze voorwaarde moet daarentegen aldus worden opgevat dat het in het bijzonder personen van een bepaalde etnische afstamming zijn die ten gevolge van de betreffende maatregel worden benadeeld.
- 101 Deze uitlegging is in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof inzake het begrip „indirecte discriminatie”, waaruit met name blijkt dat dergelijke discriminatie zich kan voordoen wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een veel groter aantal personen met het beschermde persoonlijke kenmerk benadeelt dan personen zonder dat kenmerk (zie in die zin met name arresten Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 53 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en Cachalora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

## Jyske Finans A/S<sup>12</sup>

### In feite

- 9 Huskic, die in 1975 is geboren in Bosnië en Herzegovina, woont sinds 1993 in Denemarken en heeft in de loop van het jaar 2000 de Deense nationaliteit verkregen. Hij heeft samen met zijn levensgezellin, die in Denemarken geboren is en de Deense nationaliteit bezit, een tweedehands auto gekocht bij een autoverkoper. De aankoop van dit voertuig is gedeeltelijk gefinancierd door middel van een lening die is verstrekt door Jyske Finans, een kredietinstelling die gespecialiseerd is in de financiering van auto's.
- 10 Met het oog op de behandeling van de leningaanvraag heeft de betrokken verkoper Jyske Finans via e-mail de namen, het adres en de nationale identiteitsnummers van de aanvragers alsook een kopie van hun Deense rijbewijzen doen toekomen. Op deze rijbewijzen was de nationaliteit van de houder ervan niet vermeld. Nadat Jyske Finans had geconstateerd dat Huskic volgens de op zijn rijbewijs aangebrachte vermeldingen is geboren in Bosnië en Herzegovina, heeft zij hem overeenkomstig haar interne procedurevoorschriften verzocht een kopie van zijn paspoort of verblijfsvergunning over te leggen als aanvullend identiteitsbewijs. De levensgezellin van Huskic, die volgens de vermeldingen op haar rijbewijs is geboren in Denemarken, is niet om dergelijk aanvullend bewijs verzocht.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, onder a) en b), van 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 moet aldus worden uitgelegd dat deze bepaling zich niet verzet tegen een handelwijze van een kredietinstelling die van een klant op wiens rijbewijs een geboorteland wordt vermeld dat geen lidstaat is van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, een aanvullende legitimatie door overlegging van een kopie van zijn paspoort of verblijfsvergunning verlangt.

---

<sup>12</sup> HvJ 6 april 2017, C-668/15



## Overzichtstabel “raciaal” criterium

Nr.	dd.	Naam	Betreft	Te onthouden
C-54/07	10-07-2008	Feryn	Tewerkstelling aanwerving	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het argument wens van de klant speelt niet</li> <li>2. Individueel slachtoffer is niet nodig</li> </ol>
C-391/09	12-05-2011	Vardyn	Wijziging officieel document	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De Richtlijn beschermt nationaliteit niet.</li> <li>2. Zie ook Kamberaj, C-571/10</li> </ol>
C-415/10	19-04-2012	Meister	Tewerkstelling aanwerving	Strategie om een geheel aan feiten te verzamelen die leiden tot de verdeling van bewijslast.
C-394/11	31-01-2013	Belov	Goederen en diensten – openbare dienst – elektriciteit.	Redenering van de AG inzake het bewijs.
C-201/13	3-09-2014	Deckmyn	Vrijheid van meningsuiting	Parodie in strijd met Richtlijn 2000/43/EU
C-83/14	16-07-2015	Chez	Goederen en diensten – openbare dienst - elektriciteit	Discriminatie bij associatie
C-668/15	6-04-2017	Jyske Finans	Bijkomende vereiste voor niet EU burger	Geen discriminatie

## Het criterium seksuele geaardheid<sup>13</sup>

### Maruko<sup>14</sup>

#### In feite

De heer Maruko is verliefd op een man die theaterkostuums ontwerpt. Ze gaan een officieel partnerschap aan. De partner van de heer Maruko is aangesloten bij een pensioenkas waar hij steeds stipt zijn stortingen verrichtte. Een paar jaren later overlijdt de man en de heer Marulo maakt aanspraak op zijn overlevingspensioen. Dit wordt hem geweigerd aangezien hij niet de overlevende echtgenoot is maar enkel de overlevende partner terwijl in het Duitse pensioensysteem het partnerschap wordt gelijkgesteld met het huwelijk.

#### In rechte

De eerste vraag gericht tot het Hof is om te weten of dit pensioen valt onder de toepassing van Richtlijn 2000/78/EU. Het Hof beantwoordt de vraag positief. Verder beslist het Hof: "Artikel 1 juncto artikel 2 van richtlijn 2000/78 staat in de weg aan een regeling als in het hoofdgeding aan de orde, op grond waarvan de nabestaande partner na het overlijden van zijn levenspartner niet een nabestaandenuitkering ontvangt zoals een nabestaande echtgenoot die zou ontvangen, terwijl naar nationaal recht het levenspartnerschap personen van hetzelfde geslacht in een situatie brengt die wat deze nabestaandenuitkering betreft vergelijkbaar is met die van echtgenoten."

#### Aandachtspunt(en)

Het arrest bevat een hele analyse van de evolutie van de rechten van homoseksuele personen.

---

<sup>13</sup> Ter herinnering : interessante zaak over een koppel en het recht op pensioen onderworpen aan de voorwaarde van de sluiting van een huwelijk. Dit was hier onmogelijk aangezien een van de partners transgender is. Zaak C-117/01, 7 januari 2004, K.B. / National Health Service Pensions Agency, Secretary of State for Health. De prejudiciële vraag betrof de gelijkheid van geslachten.

<sup>14</sup> Tadao Maruko contre Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Duitsland), C-267/06, 1 april 2008. De beslissing is eveneens interessant inzake het principe van rechtstreekse toepasbaarheid van de richtlijn.

## Römer<sup>15</sup>

### In feite

Deze zaak is gelijkaardig aan de vorige maar betreft een bijkomend ouderdomspensioen waarvan de berekening gunstiger is voor een gehuwd koppel dan voor een koppel met een geregistreerd partnerschap.

Het belang van de zaak zit in de vergelijking die de nationale rechter moet maken en de bakens die hem daarbij aangereikt worden.

### In rechte

In de zaak Maruko had het Hof zich beperkt tot: "Het is aan de nationale rechter om na te gaan of een nabestaande levenspartner in een situatie verkeert die vergelijkbaar is met die van een echtgenoot..."; verduidelijkt het Hof in deze zaak: "er een directe discriminatie is op grond van de seksuele geaardheid, doordat bedoelde levenspartner zich naar nationaal recht in een situatie bevindt die, wat bedoeld pensioen betreft, juridisch en feitelijk vergelijkbaar is met die van een gehuwde persoon. De beoordeling van de vergelijkbaarheid behoort tot de bevoegdheid van de verwijzende rechter en moet worden toegespitst op de respectieve rechten en verplichtingen van gehuwden en personen die een levenspartnerschap hebben gesloten, zoals deze zijn geregeld in het kader van de desbetreffende instituten, die, gelet op het voorwerp en de voorwaarden voor de toekenning van de betrokken prestatie, relevant zijn."

### Aandachtspunt(en)

Opnieuw reikt het Hof een instrument aan, een strategie en het is de raadsman van de heer Römer die op deze redenering, terug te vinden in de besluiten van de Advocaat-Generaal, heeft aangedrongen.

86. Römer betoogt dat het Hof in het reeds aangehaalde arrest Maruko weliswaar heeft verklaard dat het aan de verwijzende rechter staat om na te gaan of sprake is van een „vergelijkbare situatie”, maar tevens hiertoe duidelijke materiële criteria heeft geformuleerd. Het Hof heeft overeenkomstig richtlijn 2000/78 geen volledig identieke gelijkheid geëist, maar vergelijkbaarheid voldoende geacht. Volgens Römer moet dit niet worden nagegaan door de beide rechtsinstituten in abstracte zin tegen elkaar af te wegen, maar door concreet de beide categorieën van betrokken personen, vanuit het oogpunt van de in geding zijnde sociale uitkering, met elkaar te vergelijken. Anders dan de rechtspraak van de hoogste Duitse rechters, die, volgens verzoeker in het hoofdgeding, richtlijn 2000/78 en de in het arrest Maruko geformuleerde uitleggingselementen niet goed hebben begrepen, moet derhalve in casu een vergelijking worden gemaakt tussen, in de eerste plaats, een voormalige werknemer van de Freie und Hansestadt Hamburg die met zijn levensgezel een geregistreerd partnerschap heeft gesloten, en, in de tweede plaats, een voormalige werknemer van de Freie und Hansestadt Hamburg die met zijn echtgeno(o)t(e) een huwelijksband is aangegaan. Het betoog van Römer komt er in hoofdzaak op neer dat het Hof uitdrukkelijker zou moeten aangeven

---

<sup>15</sup> Jürgen Römer / Freie und Hansestadt Hamburg (Duitsland), C-147/08, 10 mei 2011.

welke materiële criteria door de nationale rechter bij deze vergelijking moeten worden gehanteerd, opdat, zoals de richtlijn beoogt te waarborgen, doeltreffend tegen discriminatie kan worden opgetreden.

Inzake het partnerschap in Duitsland werd een nieuw arrest geveld in het kader van de toelage die aan ambtenaren wordt gestort bij ziekte en waarvan geregistreerde partners worden uitgesloten<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Jörg-Detief Müller, C-143/11, 6 december 2012.

## Bundesrepublik Deutschland<sup>17</sup>

### In feite

- 18 Verzoekers in de hoofdgedingen in de zaken C-124/11 en C-125/11 zijn federale ambtenaren die, zonder succes, bij de Bundesrepublik Deutschland een verzoek hebben ingediend om een toelage voor de medische kosten die in december 2004 en in november 2005 zijn gemaakt door hun respectieve levenspartners in de zin van het LPartG.
- 19 Bij uitspraken van respectievelijk 16 juni en 26 mei 2009 heeft het Verwaltungsgericht Berlin de tegen die weigeringen ingestelde beroepen toegewezen, met de overweging dat hoewel het recht op de betrokken toelage niet voortvloeit uit de BhV, omdat daarin de levenspartners niet behoren tot de gezinsleden die uit dien hoofde in aanmerking kunnen worden genomen, dit recht evenwel voortvloeit uit richtlijn 2000/78.
- 20 Die rechter heeft immers geoordeeld dat de rechtspraak van het Hof (arrest van 1 april 2008, Maruko, C-267/06, Jurispr. blz. I-1757) er geen twijfel over liet bestaan dat de in geval van ziekte aan ambtenaren betaalde toelage als „beloning” in de zin van deze richtlijn kon worden aangemerkt. Hij heeft in dit verband beklemtoond dat de betrokken toelage alleen vanwege de dienstbetrekking werd betaald en niet als prestatie van het algemene wettelijke stelsel van sociale zekerheid of sociale bescherming, zoals met name blijkt uit het onderlinge verband tussen de steun en de voor het ambt passende beloning.
- 21 Verzoeker in het hoofdgeding in zaak C-143/11 is gepensioneerd federaal ambtenaar en heeft in juli 2006 verzocht om inaanmerkingneming van zijn levenspartner voor de betrokken toelage, hetgeen verweerster in het hoofdgeding heeft geweigerd.
- 22 Het beroep van verzoeker in het hoofdgeding tot vaststelling dat de levenspartner voor de toelage als een echtgenoot moet worden behandeld, is zowel in eerste aanleg als in hoger beroep zonder succes gebleven. De appelrechter heeft in het bijzonder overwogen dat er geen sprake was van schending van richtlijn 2000/78 omdat verzoeker in het hoofdgeding zich wat de toekenning van de betrokken toelage voor zijn levenspartner betreft, niet in een situatie bevindt die vergelijkbaar is met die van een echtgenoot.

### Prejudiciële vraag

- 28 Daarop heeft het Bundesverwaltungsgericht de behandeling van de zaken geschorst en het Hof in elk van de hoofdgedingen verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Is richtlijn 2000/78 [...] tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep van toepassing op nationale bepalingen inzake de toekenning van een toelage aan ambtenaren bij ziekte?”

---

<sup>17</sup> Bundesrepublik Deutschland vs Karen DITTRICH (C-124/11), Robert KLINKE (C-125/11), Jörg- Detlef Müller (C-143/11), CJEU dd. 6 december 2012.



## Beslissing

Artikel 3, lid 1, sub c, en lid 3, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet in die zin worden uitgelegd dat een in geval van ziekte aan ambtenaren betaalde toelage, zoals die welke aan de ambtenaren van de Bundesrepublik Deutschland wordt toegekend uit hoofde van het Bundesbeamtengesetz (wet op de federale ambtenaren), binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt indien deze toelage wordt gefinancierd door de staat als publiekrechtelijke werkgever, hetgeen ter beoordeling van de nationale rechter staat.

## Aandachtspunt(en)<sup>18</sup>

43. Artikel 157 VWEU omschrijft beloning als „het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt”. Dit begrip heeft derhalve een materiële inhoud (salaris of loon en voordelen), een subjectief bestanddeel (werkgever en werknemer) en een causale component (de arbeidsverhouding). Vastgesteld moet worden of al die bestanddelen in de litigieuze toelage aanwezig zijn.

44. Wat het materiële bestanddeel betreft twijfel ik er niet aan dat de verwijzing in artikel 157 VWEU naar „alle overige voordelen in geld of in natura die [de werknemer] direct of indirect ontvangt” de inhoud van de litigieuze toelage genoegzaam dekt. Hiermee wordt immers tussen 50 en 80 % van de ziektekosten vergoed die de werknemer zelf of bepaalde te zijnen laste komende personen hebben gemaakt.[\(10\)](#)

45. Ook de causale component is mijns inziens in deze gevallen aanwezig. De toelage geldt uitsluitend voor federale ambtenaren als zodanig en op grond van het feit dat zij ambtenaar zijn. Bovendien ontvangen zij die toelage slechts voor zover zij, behalve dat zij federaal ambtenaar zijn, ook daadwerkelijk in die hoedanigheid werkzaam zijn. Dit volgt uit § 2, lid 2, van de BBhV, waarin wordt bepaald dat federale ambtenaren die onbetaald verlof genieten ook recht op de toelage hebben, wanneer het verlof niet langer dan een maand duurt. Het oorzakelijk verband tussen de litigieuze toelage en de arbeidsverhouding is mijns inziens evident.[\(11\)](#)

50. Het feit dat richtlijn 2000/78 niet van toepassing is op „regelingen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming waarvan de voordelen niet worden gelijkgesteld met een beloning in de betekenis die aan dat woord wordt gegeven bij de toepassing van artikel [157 VWEU]” (punt 13 van de considerans) brengt met zich dat, nu slechts sprake kan zijn van die gelijkstelling wanneer de door de werknemer ontvangen uitkering wordt betaald door zijn werkgever, moet worden onderzocht of de financiering van het socialezekerheidsstelsel op dit punt ten laste komt van de werkgever, de werknemer of de overheid. En alleen wanneer vaststaat dat de financiering voor rekening komt van de werkgever en geconcludeerd kan worden dat het socialezekerheidsstelsel in werkelijkheid een uitkering betaalt die indirect is toe te rekenen aan de werkgever, kan van een beloning in de zin van artikel 157 VWEU worden gesproken.

---

<sup>18</sup> Conclusies van Advocaat Generaal P. Cruz – Villalon dd. 28 juni 2012.

51. Deze benadering heeft zowel te gelden voor de socialezekerheidsorganen in het bijzonder als voor willekeurig welke publieke stelsels van financiering van arbeidsgerelateerde uitkeringen in het algemeen. Aangezien beslissend is dat de uitkering uiteindelijk voor rekening komt van de werkgever, is het namelijk irrelevant of hij deze rechtstreeks betaalt of via een intermediair, en, in dit tweede geval, of het tussenliggende betaalorgaan privaatrechtelijk dan wel publiekrechtelijk is, en zo het een publiekrechtelijk lichaam betreft, ongeacht zijn specifieke rechtspersoonlijkheid en wijze van functioneren.

52. Daarom dient in elk afzonderlijk geval te worden vastgesteld wie de aan de werknemer toegekende uitkering financiert. Uitgaande van de eindbetaler en zodra is komen vast te staan dat dit een ander is dan de werkgever, moet worden nagegaan of het louter een intermediair van de werkgever is. Wanneer het gaat om uitkeringen die worden betaald door overheidsinstellingen in het algemeen of door socialezekerheidsorganen in het bijzonder, moet worden vastgesteld of die uitkeringen worden gefinancierd door bijdragen van de werkgever of uit middelen van andere contribuanten, van de werknemers zelf, van de overheid of van een of meer van hen in wisselende verhoudingen. Gezien de in dit opzicht tussen de lidstaten bestaande verschillen is dit uiteraard bij uitsluiting een taak die aan de betrokken nationale rechter is voorbehouden.

## Asociatia ACCEPT<sup>19</sup>

### In feite

De aandeelhouder van een voetbalclub in Roemenië is gekend als de ‘sterke man’ van de club. Hij verkoopt zijn aandelen maar in de ogen van het publiek is zijn rol niet veranderd. Hij houdt in het openbaar zware homofobe uitspraken: hij zou liever een einde stellen aan de club dan een homoseksuele speler aan te werven, de club is een familie waar homoseksuelen hun plaats niet hebben, enz. Gelet op de in voege zijnde wetgeving, en meer bepaald de bijzonder korte verjaringstermijn, krijgt hij enkel een beperkte boete opgelegd door de instelling die strijd tegen discriminatie.

### In rechte

Er worden verschillende prejudiciële vragen gesteld en ze gaan onder meer over het feit dat hij niet echt meer gezag kon uitoefenen in de club op het ogenblik dat hij de uitspraken deed (er wordt verwezen naar het dossier Feryn), ook over het feit dat de straf echt wel licht is en niet van die aard hem te ontmoedigen om in de toekomst dergelijke houding aan te nemen. Maar de interessantste vraag betreft het bewijs. In het dossier ging het om het criterium etnische afkomst of een ‘raciaal’ aspect, dat, door zijn aard, zichtbaar is, ging het hier om een criterium dat behoort tot de privésfeer. Bewijzen dat het verschil in behandeling niet berust op de seksuele geaardheid van een persoon veronderstelt ook dat je kennis hebt van die seksuele geaardheid. Maar weinig voetballers zijn geneigd die geaardheid bekend te maken. Is dergelijk bewijs mogelijk? Het Hof geeft het antwoord in zijn uitspraak van 25 april 2013.

### Aandachtspunt(en)

Dit arrest is opvallend vanuit verschillende invalshoeken:

- Het bevestigt, maar deze keer binnen het kader van Richtlijn 2000/78/EU, de rechtspraak volgens dewelke er geen individueel slachtoffer nodig is, zoals in het kader van Richtlijn 2000/43/EU (Feryn): een directe discriminatie veronderstelt geen identificeerbaar slachtoffer van de discriminatie.
- De artikelen 2, lid 2, en 10, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat wat een professionele voetbalclub betreft feiten zoals in het hoofdgeding kunnen worden gekwalificeerd als „feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden”, indien de betrokken verklaringen afkomstig zijn van een persoon die zich in de media en de samenleving voordoet als de topmanager van die club en daar ook als dusdanig wordt beschouwd, ook al beschikt hij niet noodzakelijkerwijs over de rechtsbevoegdheid om die club te binden of hem inzake aanwerving te vertegenwoordigen.
- Artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat bij kwalificatie van feiten zoals in het hoofdgeding als „feiten die discriminatie” op grond van seksuele gerichtheid „kunnen doen vermoeden” bij de aanwerving van spelers door een professionele

---

<sup>19</sup> C-81/12, 25 april 2013.

voetbalclub, de in artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 bedoelde bewijsvoeringsregeling er niet toe leidt dat bewijs wordt verlangd dat niet kan worden geleverd zonder het recht op eerbiediging van het privéleven te schenden.

- Artikel 17 van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling op grond waarvan bij vaststelling van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in de zin van deze richtlijn, na het verstrijken van een verjaringstermijn van zes maanden te rekenen vanaf de datum waarop de feiten zich hebben voorgedaan, slechts een vermaning zoals die in het hoofdgeding kan worden uitgesproken wanneer een dergelijke discriminatie bij toepassing van deze regeling niet onder dusdanige materiële en formele voorwaarden wordt bestraft dat de sanctie doeltreffend, evenredig en afschrikkend is. Het staat aan de verwijzende rechter om te beoordelen of dit het geval is voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regelgeving en, in voorkomend geval, om het nationale recht zoveel mogelijk uit te leggen in het licht van de bewoordingen en het doel van voormelde richtlijn teneinde het hiermee beoogde resultaat te bereiken.

## Hay<sup>20</sup>

### In feite

Een Frans homoseksueel koppel sluit een solidariteitspartnerschap af (PACS), het homoseksuele huwelijk bestond toen niet in Frankrijk. Naar aanleiding van dit huwelijk maken ze aanspraak op bijzonder verlof en een premie zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de werkgever.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals die aan de orde in het hoofdgeding, krachtens welke een werknemer die een samenlevingsovereenkomst sluit met een persoon van hetzelfde geslacht, wordt uitgesloten van het recht op voordelen, zoals bijzondere verlofdagen en een loontoeslag, die aan werknemers worden toegekend ter gelegenheid van hun huwelijk, wanneer personen van hetzelfde geslacht op basis van de nationale regeling van de betrokken lidstaat niet mogen huwen, voor zover deze werknemer zich, rekening houdend met de doelstelling en de toekenningsvoorwaarden van deze voordelen, in een vergelijkbare situatie bevindt als een werknemer die huwt.

### Aandachtspunt(en)

- 38 In dit verband zij opgemerkt dat het feit dat de Conseil constitutionnel in beslissing nr. 2011-155, Laurence L., heeft geoordeeld dat gehuwde koppels en door een samenlevingscontract verbonden koppels zich ten aanzien van hun recht op een overlevingspensioen niet in een vergelijkbare situatie bevinden, overeenkomstig de in punt 33 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak niet uitsluit dat de situatie van gehuwde werknemers en van door een samenlevingscontract verbonden homoseksuele werknemers ten aanzien van de toekenning van verlofdagen en toeslagen ter gelegenheid van het huwelijk wel vergelijkbaar is.
- 39 Zo zijn ook de door de cour d'appel te Poitiers in het kader van het hoofdgeding geconstateerde verschillen tussen het huwelijk en het samenlevingscontract, wat betreft de formaliteiten inzake de voltrekking ervan, de mogelijkheid om te worden gesloten door twee personen van hetzelfde of verschillend geslacht, de wijze van verbreking of de wederzijdse verplichtingen inzake vermogensrecht, erfrecht en afstammingsrecht, niet relevant voor de beoordeling van het recht van een werknemer op voordelen inzake beloning of arbeidsvoorwaarden, zoals die aan de orde in het hoofdgeding.
- 44 De ongelijke behandeling op grond van de huwelijkse staat van werknemers, en niet uitdrukkelijk op grond van hun seksuele geaardheid, blijft immers een directe discriminatie daar homoseksuele werknemers, aangezien het huwelijk aan personen van verschillend geslacht is

---

<sup>20</sup> Frédéric HAY vs. Crédit Agricole, C-267/12, dd. 12 décembre 2013.

voorbehouden, onmogelijk kunnen voldoen aan de voorwaarde om het gevorderde voordeel te verkrijgen.

## David L. Parris<sup>21</sup>

### In feite

- 15 Parris, die is geboren op 21 april 1946, bezit zowel de Ierse als de Britse nationaliteit. Hij heeft sinds meer dan 30 jaar een vaste relatie met zijn partner, die van hetzelfde geslacht is.
- 16 In 1972 nam Trinity College Dublin Parris in dienst als docent. Op grond van zijn arbeidsovereenkomst kon hij zich in oktober 1972 als premievrije verzekerde aansluiten bij een pensioenregeling van Trinity College Dublin. Na 31 januari 2005 werden tot deze regeling geen nieuwe verzekerden meer toegelaten.
- 17 Volgens clause 5 van deze pensioenregeling wordt aan de echtgenoot of, sinds 1 januari 2011, de geregistreerde partner van de verzekerde een nabestaandenpensioen uitgekeerd indien de verzekerde overlijdt vóór zijn echtgenoot of geregistreerde partner. Krachtens de pensioenregeling heeft de verzekerde bij pensionering meer bepaald recht op een pensioen dat twee derde van zijn laatste loon bedraagt. Wanneer hij na zijn pensionering overlijdt, heeft de overlevende echtgenoot of geregistreerde partner recht op een nabestaandenpensioen dat twee derde bedraagt van het bedrag dat de verzekerde vóór zijn overlijden ontving. Dit nabestaandenpensioen wordt echter slechts uitgekeerd indien de verzekerde is gehuwd of een geregistreerd partnerschap heeft gesloten vóór zijn zestigste verjaardag.
- 18 Vanaf 21 december 2005 konden in het Verenigd Koninkrijk krachtens de Civil Partnership Act 2004 (wet betreffende het geregistreerd partnerschap) geregistreerde partnerschappen worden gesloten. Op 21 april 2009 heeft Parris, die toen 63 was, in die lidstaat een partnerschap geregistreerd. Op dat ogenblik was het naar Iers recht niet mogelijk het geregistreerd partnerschap van Parris in Ierland te erkennen.

### In rechte

- 1) Artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat er geen sprake is van discriminatie op grond van seksuele geaardheid in het geval van een nationale regeling op grond waarvan de overlevende geregistreerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 werd, terwijl het naar nationaal recht voor de betrokken verzekerde niet mogelijk was een geregistreerd partnerschap te sluiten vóór het bereiken van die leeftijdsgrens.
- 2) Artikel 2 en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat er geen sprake is van discriminatie op grond van leeftijd in het geval van een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan de overlevende

---

<sup>21</sup> E.H.J. 24 november 2016, C-443/

geregistreerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 wordt, terwijl het naar nationaal recht voor de betrokken verzekerde niet mogelijk was een geregistreerd partnerschap te sluiten vóór het bereiken van die leeftijdsgrens.

- 3) Artikel 2 en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding geen discriminatie kan invoeren op grond van seksuele geaardheid en leeftijd in onderlinge samenhang beschouwd, wanneer die regeling niet discrimineert op grond van seksuele geaardheid of op grond van leeftijd afzonderlijk.

#### Aandachtspunt(en)

- 48 Uit die beslissing blijkt voorts dat de toekenning van een dergelijke uitkering zowel voor overlevende echtgenoten als geregistreerde partners afhankelijk is van de voorwaarde dat het huwelijk of het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 werd.
- 49 Zoals de advocaat-generaal in punt 50 van haar conclusie heeft opgemerkt, heeft een verzekeringsvoorwaarde als die aan de orde in het hoofdgeding niet rechtstreeks betrekking op de seksuele geaardheid van de werknemer. De voorwaarde is daarentegen neutraal geformuleerd en raakt homoseksuele werknemers overigens evenzeer als heteroseksuele, aangezien hun partners in beide gevallen het recht op nabestaandenpensioen wordt ontzegd wanneer het huwelijk of het geregistreerd partnerschap niet is gesloten voordat de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
- 50 Daaruit volgt dat overlevende geregistreerde partners niet ongunstiger worden behandeld dan overlevende echtgenoten wat betreft het nabestaandenpensioen in het hoofdgeding en de nationale regeling betreffende dat pensioen dus geen directe discriminatie op grond van seksuele geaardheid invoert.



## Overzichtstabel criterium seksuele geaardheid

Nr.	dd.	Naam	Betreft	Te onthouden
C-267/06	1-04-2008	Maruko	Overlevingspensioen	Analyse van de evolutie van de rechten van homoseksuele personen.
C-147/08	10-05-2011	Römer	Bijkomend pensioen	Vergelijkbaar karakter niet zozeer van de juridische instellingen maar van de rechten en plichten die er uit voortvloeien.
C-81/12	25-03-2013	Asociatia Accept	Tewerkstelling – aanwerving - voetbal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De uitspraken komen van iemand die niet meer formeel de sterke man is maar wel in de ogen van het publiek.</li> <li>2. Bewijs inzake seksuele geaardheid zonder inbreuk op privacy.</li> </ol>
C-267/12	12-12-2013	Hay	Bijzonder verlof en huwelijkspremie	Bevestiging van de rechtspraak Römer
C-443/15	24-11-2016	David L. Parris	Leeftijdsgrens pensioen	Geen verschil, zelfde maatregel voor alle koppels

## Het criterium handicap

### Sonia Chacon Navas<sup>22</sup>

#### In feite:

Mevrouw Chacon Navas wordt ontslagen na 8 maanden afwezigheid wegens ziekte. De Spaanse rechtspraak is reeds de mening toegedaan dat dergelijk ontslag onwettig is zelfs wanneer er een financiële compensatie mee gepaard gaat. De vraag die zich opwerpt is of een dergelijke ziekte kan gelijk gesteld worden met een handicap waardoor Richtlijn 2000/78 in werking treedt en daarbij horend de mogelijkheid om aanspraak te maken op een redelijke aanpassing.

#### In rechte

- 1) Een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, valt niet binnen het algemene kader ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap, dat is geschapen bij richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 2) Het in de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 vastgestelde verbod van discriminatie op grond van handicap op het gebied van ontslag verzet zich tegen een ontslag wegens een handicap dat, rekening houdend met de verplichting om in redelijke aanpassingen voor gehandicapten te voorzien, niet gerechtvaardigd wordt door het feit dat de betrokken persoon niet bekwaam, in staat en beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie uit te voeren.
- 3) Ziekte als zodanig kan niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden.

#### Aandachtspunt(en)

Deze rechtspraak is achterhaald door het arrest Jette Ring (C-335/11) waarover later meer.

Toch bevat het arrest een aantal interessante inzichten over de handicap:

43 Richtlijn 2000/78 beoogt bepaalde soorten discriminatie op het gebied van arbeid en beroep te bestrijden. In deze context dient het begrip „handicap” te worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert.

45 Volgens de zestiende overweging van richtlijn 2000/78 vervullen „[m]aatregelen gericht op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van personen met een handicap [...] bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol”. Het belang dat de

---

<sup>22</sup>

gemeenschapswetgever hecht aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap, toont aan dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd. Een beperking kan dus slechts als een „handicap” worden opgevat indien het waarschijnlijk is dat zij van lange duur is.

## S. Coleman<sup>23</sup>

### In feite

Mevrouw Coleman werkte voor haar vroegere werkgever sinds januari 2001 als juridische secretaresse.

In de loop van 2002 wordt haar zoon geboren. Hij lijdt aan apneucrisissen, aangeboren laryngomalacie en bronchomalacie. De toestand van haar zoontje vereist bijzondere zorgen. Zij staat voornamelijk in voor het toedienen van deze zorgen.

Ingevolge deze situatie krijgt ze opmerkingen, bekomt ze geen vlottend uurrooster terwijl andere collega's, ook zonder kind met een handicap, deze wel verkrijgen, enz.

### In rechte

- 1) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, sub a, ervan, moeten aldus worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van directe discriminatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 2, sub a, neergelegde verbod van directe discriminatie.
- 2) Richtlijn 2000/78 en inzonderheid de artikelen 1 en 2, leden 1 en 3, ervan, moeten aldus worden uitgelegd dat het daarin neergelegde verbod van intimidatie niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn. Wanneer wordt aangetoond dat de uit het ongewenste gedrag voortvloeiende intimidatie van een werknemer die niet zelf gehandicapt is, verband houdt met de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is dat gedrag in strijd met het in voornoemd artikel 2, lid 3, neergelegde verbod van intimidatie.

### Aandachtspunt(en)

Invoering van het begrip discriminatie bij associatie. Dit begrip wordt texto opgenomen in het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap dd. 10 juli 2008.

---

<sup>23</sup> C-303/06, dd. 17 juli 2008.

## Johann Odar<sup>24</sup>

### In feite

Een werknemer, geboren in 1950 en zwaar gehandicapt (erkende invaliditeitsgraad van 50%) verliest zijn job als hij 59 is. In Duitsland is de pensioengerechtigde leeftijd vastgesteld op 65 jaar, 60 jaar voor personen met een zware handicap.

Het bedrijf waar hij was tewerk gesteld voorzag, in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst, in een systeem gebonden aan leeftijd en anciënniteit voor werknemers die het bedrijf wensen te verlaten. Er wordt ook een alternatieve formule voorzien voor werknemers ouder dan 54 jaar. Het bedrijf past op zijn situatie de alternatieve formule toe rekening houdend met het feit dat hij vanaf 60 jaar kan aanspraak maken op een pensioen voor gehandicapten. Het bedrag dat daaruit voortvloeit ligt merkkelijk lager dan wanneer men de alternatieve formule toepast rekening houdend met de algemene leeftijd voor het pensioen (65 jaar).

### In rechte

- 1) De artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt.
- 2) Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.

---

<sup>24</sup> C-152/11 dd. 6 december 2012.

### Aandachtspunt(en)

Het Hof analyseert afzonderlijk de leeftijd en de handicap.

Inzake leeftijd meent het Hof dat het onderscheid stoelt op een legitiem doel bestaande uit:

- Bescherming van jongere werknemers en hulp bij hun herintrede in de beroepswereld.
- Rekening houdend met de noodzaak van een juiste verdeling van beperkte middelen binnen een sociaal plan.
- Vermijden dat een ontslagvergoeding ten gunste komt van personen die geen nieuwe job zoeken maar die een vervangingsinkomen gaan ontvangen onder de vorm van een ouderdomspensioen.

Inzake de handicap, zelfs als het objectief legitiem is, doorstaat het niet de proportionaliteitstoetsing aangezien:

- Personen met een zware handicap meer moeite hebben dan valide mensen om opnieuw een job te vinden.
- Te meer daar dit probleem toeneemt naarmate de pensioenleeftijd nadert.
- Ze hebben specifieke behoeften en hun toestand gaat er meestal niet op vooruit.
- De 'voordelen' verbonden aan hun situatie worden teniet gedaan door de genomen maatregelen.

## Jette Ring<sup>25</sup>

### In feite

HK Danmark, een Deense vakbond, heeft twee zaken tot schadevergoeding ingesteld in naam van Mevrouw Ring en Mevrouw Skouboe Werge, omwille van hun ontslag met beperkte opzegvergoeding. De vakbond was de mening toegedaan dat de twee dames in kwestie gehandicapt waren en hun respectievelijke werkgevers er toe gehouden waren een werktijdvermindering voor te stellen. De vakbond stelt eveneens dat de nationale bepaling inzake beperkte opzegvergoeding niet op deze twee werknemers kon toegepast worden want hun afwezigheid omwille van ziekte is te wijten aan hun handicap.

Ring is in 1996 in dienst genomen door de woningcorporatie Boligorganisationen Samvirke te Lyngby en vervolgens vanaf 17 juli 2000 door DAB, die deze corporatie heeft overgenomen. Tussen 6 juni 2005 en 24 november 2005 was Ring meermaals afwezig. Volgens de doktersattesten leed zij met name aan een onbehandelbare permanente pijn aan de lumbale wervelkolom. Het was onmogelijk om te voorspellen of en vanaf wanneer Ring opnieuw voltijds zou kunnen werken. Bij brief van 24 november 2005 heeft DAB Ring op de hoogte gebracht van haar ontslag.

### In rechte

- 1) Het begrip „handicap” in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van 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, en die beperking langdurig is. De aard van de door de werkgever te treffen maatregelen is niet bepalend voor de beoordeling of de gezondheidstoestand van een persoon onder dit begrip valt.
- 2) Artikel 5 van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat arbeidstijdverkorting een van de in dat artikel bedoelde maatregelen tot aanpassing kan vormen. Het staat aan de nationale rechter om te beoordelen of in de omstandigheden als in de hoofdgedingen arbeidstijdverkorting als maatregel tot aanpassing de werkgever onevenredig belast.
- 3) Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale bepaling op grond waarvan een werkgever, wanneer een werknemer met een handicap in de laatste twaalf maanden gedurende 120 dagen met ziekteverlof is geweest met behoud van loon, de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzegtermijn kan beëindigen indien die afwezigheid is veroorzaakt door het verzuim van de werkgever om passende maatregelen te nemen overeenkomstig de in artikel 5 van deze richtlijn bedoelde verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen.

---

<sup>25</sup> Samengevoegde zaken C-335/11 en C-337/11 dd. 11 april 2013.

- 4) Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale bepaling op grond waarvan een werkgever, wanneer een werknemer met een handicap in de laatste twaalf maanden gedurende 120 dagen met ziekteverlof is geweest met behoud van loon, de arbeidsovereenkomst met een verkorte opzegtermijn kan beëindigen indien die afwezigheid het gevolg is van de handicap van de betrokken werknemer, tenzij deze bepaling een legitieme doelstelling nastreeft en daarbij niet verder gaat dan noodzakelijk is om deze doelstelling te bereiken, waarbij het aan de verwijzende rechter staat dit te beoordelen.

#### Aandachtspunten

- 28 Vooraf zij eraan herinnerd dat volgens artikel 216, lid 2, VWEU de door de Europese Unie gesloten internationale overeenkomsten verbindend zijn voor de instellingen van de Unie en dat zij bijgevolg van hogere rang zijn dan de handelingen van de Unie (arrest van 21 december 2011, *Air Transport of America e.a.*, C-366/10, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 29 Ook zij eraan herinnerd dat de voorrang van door de Unie gesloten internationale overeenkomsten op teksten van afgeleid recht gebiedt dat deze teksten voor zover mogelijk conform deze overeenkomsten worden uitgelegd (arrest van 22 november 2012, *Digitalnet e.a.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 en C-383/11, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 30 Uit besluit 2010/48 blijkt dat de Unie het VN-Verdrag heeft goedgekeurd. Bijgevolg maken de bepalingen van dit verdrag sedert de inwerkingtreding ervan deel uit van de rechtsorde van de Unie (zie in die zin arrest van 30 april 1974, *Haegeman*, 181/73, Jurispr. blz. 449, punt 5).
- 31 Overigens blijkt uit het aanhangsel bij bijlage II bij voormeld besluit dat op het gebied van zelfstandig leven en sociale insluiting, werk en tewerkstelling richtlijn 2000/78 behoort tot de handelingen van de Unie die verwijzen naar aangelegenheden waarop het VN-Verdrag van toepassing is.
- 32 Hieruit volgt dat richtlijn 2000/78 voor zo ver mogelijk in overeenstemming met voornoemd verdrag moet worden uitgelegd.



## Europese Commissie vs. Italiaanse Republiek<sup>26</sup>

### In feite

De Europese Commissie verwijt de Italiaanse Republiek dat ze artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EU niet volledig en correct heeft omgezet aangezien niet alle werkgevers verplicht zijn om redelijke aanpassingen te voorzien voor alle personen met een handicap.

### In rechte<sup>27</sup>

Door geen verplichting in te voeren voor alle werkgevers om, in functie van de noden en de concrete situaties, redelijke aanpassingen te voorzien voor alle personen met een handicap, heeft de Italiaanse Republiek te kort geschoten in haar verplichting om artikel 5 van de Richtlijn 2000/78/EU van de Raad, dd. 27 november 2000, houdende een algemeen kader ten voordele van de gelijke behandeling in arbeid en tewerkstelling correct en volledig om te zetten.

### Aandachtspunten<sup>28</sup>

De Italiaanse wetgeving is op dit gebied vrij complex en legt onder meer quota op die verder gaan dan de verplichtingen van de Richtlijn. Het Hof toetst deze verschillende wetgevingen aan de Richtlijn en het VN Verdrag:

63. Welnu, er dient opgemerkt te worden dat wet nr. 104/1992 voorziet dat de sociale inpassing en integratie van personen met een handicap verwezenlijkt wordt met maatregelen ten gunste van hun totale inpassing in de arbeidswereld, hetzij op individuele basis hetzij op een andere wijze, alsook door maatregelen houdende bescherming van hun job. Ze bevat bepalingen inzake de inpassing op school en de beroepsvorming en bevat in het bijzonder hulp dat ten laste van de regio's valt. Diezelfde wetgeving geeft overigens aan de regio's de mogelijkheid om de toegang tot redelijke aanpassingen inzake de werk post en de uitoefening van zelfstandige activiteiten te reglementeren voor personen met een handicap, alsook de incitives aan werkgevers, de aanpassingen en de bijstand hier in begrepen voor de aanpassing van de werk post. Doch deze kaderwet biedt geen waarborgen voor het feit dat alle werkgevers verplicht zijn efficiënte en praktische maatregelen te treffen, in functie van de noden die zich voordoen in concrete situaties, ten voordele van personen met een handicap, zoals voorzien in artikel 5 van Richtlijn 2000/78.

64. De wet nr. 381/1991 voorziet op haar beurt leidraden voor de sociale coöperatieven waar minstens 30% van het personeel kansarme personen moeten zijn in de zin van de wet. Ze beoogt de beroepsinpassing van personen met een handicap binnen specifieke structuren maar bevat evenmin een bepaling waarbij alle werkgevers verplicht worden om aangepaste maatregelen te treffen in functie van de noden die zich in concrete situaties voordoen zoals voorzien bij artikel 5 van Richtlijn 2000/78.

65. Wet nr. 68/1999, beoogt enkel de toegang tot tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen doch hoeft niet te reglementeren in de zin van artikel 5 van Richtlijn 2000/78.

---

<sup>26</sup> C-312/11 dd. 4 juli 2013.

<sup>27</sup> Eigen vertaling, de website van het Hof voorziet enkel een Franstalige en een Italiaanse versie.

<sup>28</sup> Idem.

66. Wetgevend Decreet nr. 81/2008 betreft slechts een aspect van de redelijke aanpassingen zoals voorzien door artikel 5 Richtlijn 2000/78, met name de aanpassing van de taken aan de handicap van de betrokken persoon.

67. Gelet op wat voorafgaat, dient besloten te worden dat de Italiaanse wetgeving, zelfs in haar geheel genomen, geen verplichting oplegt aan de werkgevers om diens gevalend, efficiënte en praktische maatregelen op te leggen, in functie van de noden die zich voordoen in concrete situaties, ten voordele van alle personen met een handicap betreffende al de aspecten van tewerkstelling en waardoor deze personen toegang krijgen tot arbeid, of een beroep kunnen uitoefenen of hierin groeien, of opdat ze aanspraak zouden kunnen maken op een opleiding. Daardoor verzekert deze wetgeving geen correcte en volledige omzetting van artikel 5 van Richtlijn 2000/78.

68. Daarom dient vastgesteld te worden dat door geen verplichting in te voeren voor alle werkgevers om, in functie van de noden en de concrete situaties, redelijke aanpassingen te voorzien voor alle personen met een handicap, heeft de Italiaanse Republiek te kort geschoten in haar verplichting om artikel 5 van de Richtlijn 2000/78/EU van de Raad, dd. 27 november 2000, houdende een algemeen kader ten voordele van de gelijke behandeling in arbeid en tewerkstelling correct en volledig om te zetten.

“Z”<sup>29</sup>

### In feite

Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Z., een wensmoeder die een kind heeft gekregen dankzij een draagmoederschapsovereenkomst, en anderzijds een “Government department” (Iers ministerie) en de “Board of management of a community school” (raad van bestuur van een openbare school; hierna: „Board of management”), over hun weigering om haar naar aanleiding van de geboorte van dit kind aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof toe te kennen.

### In rechte

1) (...)

2) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat geen sprake is van discriminatie op grond van handicap wanneer aan een werkneemster die geen kinderen kan krijgen en een beroep heeft gedaan op draagmoederschap geen aan zwangerschaps- en bevallingsverlof of adoptieverlof gelijkwaardig betaald verlof wordt toegekend.

De geldigheid van die richtlijn kan niet worden getoetst aan het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, maar die richtlijn moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd.

### Aandachtspunt(en)

70 Richtlijn 2000/78 definieert het begrip „handicap” niet.

71 Volgens artikel 216, lid 2, VWEU zijn de door de Unie gesloten internationale overeenkomsten verbindend voor de instellingen van de Unie en zijn zij bijgevolg van hogere rang dan de handelingen van de Unie (arresten van 21 december 2011, *Air Transport of America e.a.*, C-366/10, Jurispr. blz. I-13755, punt 50, en 11 april 2013, *HK Danmark*, C-335/11 en C-337/11, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 28).

72 De voorrang van door de Unie gesloten internationale overeenkomsten op teksten van afgeleid recht gebiedt dat deze teksten zoveel mogelijk in overeenstemming met deze overeenkomsten worden uitgelegd (arrest van 22 november 2012, *Digitalnet e.a.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 en C-383/11, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 39, en arrest *HK Danmark*, reeds aangehaald, punt 29).

73 Blijkens besluit 2010/48 heeft de Unie het VN-Verdrag goedgekeurd. Bijgevolg maken de bepalingen van dit verdrag sedert de inwerkingtreding ervan deel uit van de rechtsorde van de

---

<sup>29</sup> C-363/12, dd. 18 maart 2014.

Unie (zie arrest van 30 april 1974, Haegeman, 181/73, Jurispr. blz. 449, punt 5, en arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 30).

- 74 Daarnaast wordt in het aanhangsel bij bijlage II bij dat besluit richtlijn 2000/78 op het gebied van zelfstandig leven en sociale insluiting, werk en tewerkstelling vermeld als een handeling van de Unie die verwijst naar aangelegenheden waarop het VN-Verdrag van toepassing is.
- 75 Bijgevolg kan het VN-Verdrag in casu worden aangevoerd om richtlijn 2000/78 uit te leggen, en moet deze zoveel mogelijk in overeenstemming met dat verdrag worden uitgelegd (zie arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 32).
- 76 Om die reden heeft het Hof na de ratificatie van het VN-Verdrag door de Unie geoordeeld dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 moet worden opgevat als een beperking die met name 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 (zie arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punten 37-39).
- 77 Daaraan moet worden toegevoegd dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 niet enkel betrekking heeft op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit. Een andere uitlegging zou onverenigbaar zijn met de doelstelling van die richtlijn, die onder meer beoogt dat een persoon met een handicap toegang tot arbeid krijgt of daarin kan participeren (zie in die zin arrest HK Danmark, reeds aangehaald, punt 44).
- 78 In casu kan Z. door een zeldzame aandoening – ontbreken van de baarmoeder – geen kinderen krijgen.
- 79 Gelet op het begrip „handicap” zoals het is omschreven in punt 76 van het onderhavige arrest, is sprake van een langdurige beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen. In het bijzonder kan in dit verband niet worden betwist dat de onmogelijkheid voor een vrouw om zwanger te zijn voor haar een bron van groot lijden kan zijn.
- 80 Het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 veronderstelt echter dat de beperking van de persoon in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.
- 81 Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in de punten 95 tot en met 97 van zijn conclusie, belet de onmogelijkheid om op gebruikelijke wijze een kind te krijgen op zich een wensmoeder in beginsel niet om toegang te hebben tot arbeid, te werken of carrière te maken. In casu blijkt niet uit de verwijzingsbeslissing dat Z.’s aandoening op zich haar heeft belet te werken of heeft belemmerd in de uitoefening van haar beroepsactiviteit.

- 82 In die omstandigheden zij vastgesteld dat Z.'s aandoening geen „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 is en deze richtlijn, in het bijzonder artikel 5, dus niet van toepassing is op een geval zoals dat in het hoofdgeding. De omstandigheid dat de wensmoeder sinds de geboorte zorg draagt voor het kind, zoals is vermeld in de derde vraag, doet niet af aan die vaststelling.

## Wolfgang Glatzel vs. Freistaat Bayern<sup>30</sup>

### In feite

De heer Glatzel probeert opnieuw een rijbewijs te bekomen zowel voor een voertuig voor privé gebruik als voor beroepsgebruik. De bijlage van Richtlijn 2006/126/EU voorziet minimale normen inzake fysieke geschiktheid betreffende de gezichtsscherpte voor het besturen van een motorvoertuig. Is de norm niet bereikt voor het rijbewijs ten behoeve van het besturen van een privé voertuig dan is toch een uitzondering mogelijk, maar dergelijke uitzondering is onmogelijk voor het besturen van voertuigen voor beroepsgebruik. Deze bijlage kan daardoor de toegang tot de arbeidsmarkt voor bepaalde personen bemoeilijken en dus niet conform te zijn met het VN Verdrag Handicap en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

### In rechte

Bij onderzoek van de vraag is niet gebleken van feiten of omstandigheden die de geldigheid van punt 6.4 van bijlage III bij richtlijn 2006/126/EG van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 betreffende het rijbewijs, zoals gewijzigd bij richtlijn 2009/113/EG van de Commissie van 25 augustus 2009, kunnen aantasten in het licht van de artikelen 20, 21, lid 1, of 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

### Aandachtspunt(en)

37 Met zijn vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof in wezen de geldigheid van punt 6.4 van bijlage III bij richtlijn 2006/126, dat betrekking heeft op de minimumnormen inzake het gezichtsvermogen van bestuurders van voertuigen van de categorieën C1 en C1E, te weten, onder meer vrachtwagens, te beoordelen in het licht van de artikelen 20, 21, lid 1, en 26 van het Handvest, die respectievelijk de gelijkheid voor de wet, het verbod van discriminatie op grond van handicap en de integratie van personen met een handicap betreffen.

40 Om de vraag van de verwijzende rechter te beantwoorden, moet in de eerste plaats worden bepaald of de wetgever van de Unie bij de vaststelling van de minimale gezichtsscherpte in punt 6.4 van bijlage III bij richtlijn 2006/126 het recht op gelijke behandeling van artikel 21, lid 1, van het Handvest heeft geschonden. Tevens moet worden onderzocht wat de eventuele gevolgen zijn van het VN-Verdrag betreffende personen met een handicap voor deze bepaling. In de tweede plaats moet worden beoordeeld of artikel 26 van het Handvest, waarin het beginsel betreffende de integratie van personen met een handicap is vervat, zich verzet tegen punt 6.4 van bijlage III bij richtlijn 2006/126, waarvan de geldigheid wordt betwist. In de derde plaats moet worden onderzocht of artikel 20 van het Handvest, dat bepaalt dat eenieder gelijk is voor de wet, zich ertegen verzet dat bestuurders van bepaalde vrachtwagens niet via een individueel medisch onderzoek kunnen aantonen dat zij, hoewel zij niet over bepaalde door richtlijn 2006/126 vereiste fysieke bekwaamheden beschikken, geschikt zijn dergelijke voertuigen te besturen, terwijl andere bestuurders van bepaalde andere types voertuigen die mogelijkheid wel hebben.

---

<sup>30</sup> C-356/12 dd. 22 mei 2014.

43 Het beginsel van gelijke behandeling is een algemeen rechtsbeginsel van de Unie dat in artikel 20 van het Handvest is vastgelegd en waarvan het non-discriminatiebeginsel, vastgelegd in artikel 21, lid 1, van het Handvest, een bijzondere uitdrukking vormt. Volgens vaste rechtspraak van het Hof vereist dit beginsel van de wetgever van de Unie dat overeenkomstig de vereisten van artikel 52, lid 1, van het Handvest vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld, tenzij een dergelijke behandeling objectief gerechtvaardigd is (zien in die zin arrest Akzo Nobel Chemicals en Akros Chemicals/Commissie, C-550/07 P, EU:C:2010:512, punten 54 en 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Een verschil in behandeling is gerechtvaardigd indien het berust op een objectief en redelijk criterium, dat wil zeggen wanneer het verband houdt met een door de betrokken wetgeving nagestreefd wettelijk toelaatbaar doel, en dit verschil in verhouding staat tot het met de betrokken behandeling nagestreefde doel (arresten Arcelor Atlantique en Lorraine e.a., C-127/07, EU:C:2008:728, punt 47, en Schaible, C-101/12, EU:C:2013:661, punt 77).

49 Het Hof heeft aangaande het algemene beginsel van gelijke behandeling in de context van leeftijd of geslacht immers reeds vastgesteld dat een verschil in behandeling op basis van een kenmerk dat met deze gronden is verbonden, geen discriminatie vormt – te weten een schending van artikel 21, lid 1, van het Handvest – indien het betrokken kenmerk, wegens de aard van een beroepsactiviteit of de voorwaarden waaronder die wordt uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel van een dergelijk verschil in behandeling legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel (zie in die zin, betreffende discriminatie op grond van leeftijd, arresten Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punt 35, en Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 66; en, in die zin, aangaande discriminatie op grond van geslacht, arresten Johnston, 222/84, EU:C:1986:206, punt 40, en Sirdar, C-273/97, EU:C:1999:523, punt 25).

56 In een zaak als in het hoofdgeding vereist het evenredigheidsbeginsel dus dat zoveel mogelijk een evenwicht tot stand worden gebracht tussen het beginsel van gelijke behandeling en de eisen van verkeersveiligheid, die bepalend zijn voor de voorwaarden voor het besturen van gemotoriseerde voertuigen (zie naar analogie arresten Johnston, EU:C:1986:206, punt 38; Sirdar, EU:C:1999:523, punt 26, en Kreil, C-285/98, EU:C:2000:2, punt 23).

66 Gelet op de nauwe band tussen de verkeersveiligheid en de bescherming van de gezondheid van weggebruikers kan de wetgever van de Unie, wanneer hij overeenkomstig artikel 8 van richtlijn 2006/126 de minimumnormen inzake de gezichtsscherpte aanpast aan de wetenschappelijke en technische vooruitgang, bij wetenschappelijke onzekerheid de voorrang geven aan overwegingen betreffende de verbetering van de verkeersveiligheid. Bijgevolg wordt deze maatregel tot aanpassing niet onevenredig door de beslissing van deze wetgever om, ter verzekering van de verkeersveiligheid, niet elk minimumvereiste betreffende de gezichtsscherpte voor het minder goede oog voor bestuurders van groep 2 in de zin van bijlage III bij deze richtlijn af te schaffen.

69 Aangezien volgens vaste rechtspraak van het Hof de bepalingen van het VN-Verdrag betreffende personen met een handicap slechts kunnen worden uitgevoerd of slechts gevolgen kunnen hebben voor zover de verdragsluitende partijen verdere handelingen verrichten, zijn de bepalingen van dit verdrag, wat de inhoud ervan betreft, echter niet onvoorwaardelijk en niet voldoende nauwkeurig om de rechtshandeling van de Unie aan de bepalingen van dit verdrag te kunnen toetsen (zie in die zin arrest Z, EU:C:2014:159, punten 89-90).

70 Dit neemt echter niet weg dat volgens de rechtspraak van het Hof uit de voorrang van door de Unie gesloten internationale overeenkomsten op teksten van afgeleid recht volgt dat deze teksten zoveel mogelijk in overeenstemming met deze overeenkomsten moeten worden uitgelegd (zie met name arresten Commissie/Duitsland, C-61/94, EU:C:1996:313, punt 52; HK Danmark, EU:C:2013:222, punt 29, en Z, EU:C:2014:159, punt 72).

72 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat de wetgever van de Unie, door de bepaling vast te stellen waarvan de geldigheid wordt betwist, de vereisten inzake verkeersveiligheid en het recht van personen met een visuele handicap om niet te worden gediscrimineerd tegen elkaar heeft afgewogen op een wijze die niet kan worden geacht onevenredig te zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstellingen.

76 Aangezien richtlijn 2006/126 een wetgevingshandeling van de Unie vormt waarbij het in artikel 26 van het Handvest vervatte beginsel ten uitvoer wordt gebracht, kan deze bepaling dus op het hoofdgeding worden toegepast.

78 Hoewel artikel 26 van het Handvest dus gebiedt dat de Unie het recht van gehandicapten op integratiemaatregelen erkent en eerbiedigt, verplicht het in dat artikel vervatte beginsel de wetgever van de Unie daarentegen niet bepaalde maatregelen te nemen. Dit artikel verkrijgt immers pas zijn volle werking nadat het nader is bepaald in Unierechtelijke en nationaalrechtelijke voorschriften. Bijgevolg kan dit artikel op zich particulieren geen subjectief recht verlenen waarop als zodanig een beroep kan worden gedaan (zie in die zin, aangaande artikel 27 van het Handvest, arrest Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punten 45 en 47).

83 Zoals is opgemerkt door de advocaat-generaal in punt 62 van zijn conclusie heeft de Uniewetgever in dit verband bewust gekozen voor de creatie van twee categorieën van bestuurders waarbij deze categorieën zijn gebaseerd op de afmetingen van het voertuig, het aantal vervoerde passagiers en de om die reden uit het besturen van die voertuigen voortvloeiende verantwoordelijkheden. De kenmerken van de betrokken voertuigen, zoals het formaat, het gewicht of de wendbaarheid ervan, rechtvaardigen immers dat voor de afgifte van een rijbewijs voor deze voertuigen andere voorwaarden gelden. Bijgevolg zijn de situaties van de bestuurders van dergelijke voertuigen niet vergelijkbaar.



## FOA vs. Kommunernes Landsforing<sup>31</sup>

### In feite

De heer Kaltoft werkt als gastouder voor een Deense overheidsinstantie met een erkenning om vier kinderen op te vangen. Tijdens de hele duur van zijn tewerkstelling is hij 'zwaarlijvig' conform de WHO definitie. Op een bepaald ogenblik krijgt hij zelfs een financiële tussenkomst voor o.a. fitnesslessen zodat hij zou kunnen vermageren, maar het helpt niet. Hij hervat zijn werkzaamheden als gastouder na 1 jaar verlof om gezinsredenen. Hij krijgt dan vaak onaangekondigd bezoek waarbij telkens vragen worden gesteld over zijn gewichtsverlies. Door een dalend geboortecijfer zijn minder opvangplaatsen nodig. Hij wordt ontslagen.

26 Kaltoft heeft geen duidelijkheid verkregen omtrent de concrete redenen waarom de keuze om een gastouder te ontslaan op hem was gevallen. Hij was de enige gastouder die ontslagen werd wegens de gestelde vermindering van de werklust.

### In rechte

- 1) Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat daarin met betrekking tot arbeid en beroep geen algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid als zodanig is neergelegd.
- 2) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat de zwaarlijvigheid van een werknemer een „handicap” in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer deze zwaarlijvigheid leidt tot een beperking die met name 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. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.

### Aandachtspunt(en)

- 35 In het afgeleide recht van de Unie is evenmin met betrekking tot arbeid en beroep een beginsel van non-discriminatie op grond van zwaarlijvigheid neergelegd. In het bijzonder vermeldt richtlijn 2000/78 zwaarlijvigheid niet als discriminatiegrond.
- 36 Welnu, volgens de rechtspraak van het Hof dient de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 niet naar analogie te worden uitgebreid tot andere discriminaties dan die gebaseerd op de in artikel 1 van deze richtlijn limitatief opgesomde gronden (zie arresten Chacón Navas, EU:C:2006:456, punt 56, en Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punt 46).

---

<sup>31</sup> C-354/13 dd. 18 december 2014.

- 37 Bijgevolg kan zwaarlijvigheid als zodanig niet worden beschouwd als een bijkomende discriminatiegrond naast de andere door richtlijn 2000/78 verboden gronden (zie, naar analogie, arrest Chacón Navas, EU:C:2006:456, punt 57).
- 53 Na de ratificatie door de Unie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap werd goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 (PB 2010, L 23, blz. 35), heeft het Hof geoordeeld dat het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78/EG moet worden opgevat als een beperking die met name 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 (zie arresten HK Danmark, EU:C:2013:222, punten 37-39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punt 76, en Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, punt 45).
- 54 Dit begrip „handicap” heeft niet enkel betrekking op de onmogelijkheid om een beroepsactiviteit uit te oefenen, maar ook op belemmeringen bij het uitoefenen van een dergelijke activiteit. Een andere uitlegging zou onverenigbaar zijn met de doelstelling van die richtlijn, die onder meer beoogt dat een persoon met een handicap toegang tot arbeid krijgt of daarin kan participeren (zie arrest Z., EU:C:2014:159, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 55 Bovendien zou het in strijd zijn met de doelstelling van voormelde richtlijn, namelijk de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling, indien deze toepasselijk zou zijn naargelang van de oorzaak van de handicap (zie arrest HK Danmark, EU:C:2013:222, punt 40).
- 56 Het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 hangt immers niet af van de vraag in welke mate de betrokkene eventueel heeft bijgedragen tot het ontstaan van zijn handicap.
- 59 Daarentegen valt de zwaarlijvigheid van de betrokken werknemer onder het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 indien zij, gezien de omstandigheden, leidt tot een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels deze persoon kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is (zie in die zin arrest HK Danmark, EU:C:2013:222, punt 41).

## Mohamed Daouidi<sup>32</sup>

### In feite:

- 22 Op 17 april 2014 is Daouidi door Bootes Plus in dienst genomen als keukenhulp in een van de restaurants van een hotel in Barcelona (Spanje).
- 23 In dit verband is tussen Daouidi en Bootes Plus een tijdelijke arbeidsovereenkomst van drie maanden voor 20 uur per week gesloten wegens een toename van de werkdruk in het restaurant. Die overeenkomst voorzag in een proeftijd van 30 dagen. Op 1 juli 2014 zijn Daouidi en Bootes Plus overeengekomen om die deeltijdarbeidsovereenkomst om te zetten in een voltijdovereenkomst voor 40 uur per week.
- 24 Op 15 juli 2014 is de overeenkomst van Daouidi met negen maanden verlengd, tot 16 april 2015. Die verlenging had de instemming van de chef-kok, die eveneens de omzetting van de deeltijdovereenkomst van Daouidi in een voltijdovereenkomst had goedgekeurd.
- 25 Op 3 oktober 2014 is Daouidi uitgegleden op de vloer van de keuken van het restaurant waar hij werkte. Hierbij heeft hij zijn linkerelleboog ontwricht, die in het gips moest worden gezet. Op dezelfde dag heeft Daouidi een procedure ingesteld tot erkenning van zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid.
- 26 Twee weken na dat arbeidsongeval heeft de chef-kok contact opgenomen met Daouidi om naar zijn gezondheidstoestand te informeren en zijn bezorgdheid over de duur van deze situatie kenbaar te maken. Daouidi heeft hem geantwoord dat hij voorshands zijn arbeid niet kon hervatten.
- 27 Op 26 november 2014, terwijl hij nog tijdelijk arbeidsongeschikt was, heeft Daouidi van Bootes Plus een mededeling van ontslag om dringende redenen ontvangen, die als volgt was geformuleerd:

„Tot onze spijt moeten wij u meedelen te hebben besloten uw dienstverband met onze onderneming te beëindigen en u met onmiddellijke ingang te ontslaan. De reden voor deze beslissing is dat u niet voldoet aan de verwachtingen van de onderneming en dat uw prestaties volgens de onderneming niet voldoende zijn voor de vervulling van uw taken op uw werkplek. Krachtens [het werknemersstatuut] leiden deze feiten tot ontslag.”

### In rechte :

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat:

---

<sup>32</sup> HvJ 1 december 2016, C-395/15

- het feit dat de betrokkene als gevolg van een arbeidsongeval voor onbepaalde tijd tijdelijk arbeidsongeschikt is in de zin van het nationale recht, op zich niet betekent dat de functiebeperking van die persoon kan worden aangemerkt als „langdurig” in de zin van de definitie van „handicap” als bedoeld in die richtlijn, gelezen in het licht van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009;
- tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een dergelijke beperking „langdurig” is, met name het feit behoort dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene, alsook het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon, en
- bij de toetsing van dat „langdurige” karakter de verwijzende rechter zich moet baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.

Aandachtspunt(en):

- 44 Hieraan moet worden toegevoegd dat onder die richtlijn met name door een ongeval veroorzaakte handicaps vallen (zie in die zin arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 40).
- 45 Indien een ongeval tot een beperking leidt die met name het gevolg is van 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, en die beperking langdurig is, kan die beperking derhalve onder het begrip „handicap” in de zin van richtlijn 2000/78 vallen (zie naar analogie arrest van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punt 41).
- 46 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat Daouidi een arbeidsongeval heeft gehad en zijn linkerelleboog heeft ontwricht, die in het gips moest worden gezet. Een dergelijke lichaamsgesteldheid is in beginsel omkeerbaar.
- 54 Aangaande het begrip „langdurig” karakter van een beperking in de context van artikel 1 van richtlijn 2000/78 en de doelstelling van die richtlijn zij eraan herinnerd dat volgens de rechtspraak van het Hof het belang dat de Uniewetgever aan maatregelen ter aanpassing van de werkplek aan de handicap hecht, aantoont dat hij gevallen op het oog had waarin de deelneming aan het beroepsleven gedurende een lange periode wordt belemmerd (zie arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punt 45).
- 55 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of de functiebeperking van de betrokkene een „langdurig” karakter heeft, aangezien een dergelijke beoordeling vóór alles van feitelijke aard is.

- 56 Tot de aanwijzingen waaruit kan worden opgemaakt dat een beperking „langdurig” is, behoren met name het feit dat er op de datum van de beweerdelijk discriminerende handeling geen duidelijk vooruitzicht bestaat op een beëindiging op korte termijn van de ongeschiktheid van de betrokkene alsook, zoals de advocaat-generaal in punt 47 van zijn conclusie in wezen heeft opgemerkt, het feit dat die ongeschiktheid lang kan voortduren tot het herstel van die persoon.
- 57 Bij de toetsing van het „langdurige” karakter van de functiebeperking van de betrokkene moet de verwijzende rechter zich baseren op alle objectieve gegevens waarover hij beschikt, in het bijzonder op documenten en attesten betreffende de toestand van die persoon die zijn opgesteld op basis van de huidige kennis en medische en wetenschappelijke gegevens.

## Petya Milkova<sup>33</sup>

### Feiten

- 21 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat Milkova vanaf 10 oktober 2012 de post bekleedde van „junior-deskundige” op de afdeling „Toezicht op privatiseringsovereenkomsten” bij de directie „Toezicht na privatisering” van het agentschap. De organisatie van dit agentschap voorziet erin dat posten zowel door ambtenaren, zoals Milkova, als door werknemers worden bezet.
- 22 In de loop van 2014 werd het aantal posten binnen het agentschap teruggebracht van 105 tot 65.
- 23 Aan Petya Dimitrova Milkova werd een ontslagaanzegging gezonden, waarin haar werd meegedeeld dat haar dienstverband, na het verstrijken van een termijn van een maand, zou worden beëindigd wegens opheffing van de post die zij bezette.
- 24 Bij een besluit van de uitvoerend directeur van het agentschap werd het dienstverband tussen Milkova en haar werkgever vanaf 1 maart 2014 beëindigd, op basis van artikel 106, lid 1, punt 2, van de wet op de openbare dienst.

### In rechte

- 1) Artikel 7, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in het licht van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, dat namens de Europese Gemeenschap is goedgekeurd bij besluit 2010/48/EG van 26 november 2009, en in samenhang met het in de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verankerde algemene beginsel van gelijke behandeling, moet aldus worden uitgelegd dat dit een regeling van een lidstaat toestaat als aan de orde in het hoofdgeding, die aan werknemers met bepaalde handicaps een specifieke voorafgaande bescherming bij ontslag toekent, doch een dergelijke bescherming niet toekent aan ambtenaren met dezelfde handicaps, tenzij er sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om te verifiëren. Bij deze verificatie dient de vergelijking van de situaties te worden gebaseerd op een analyse die zich toespitst op het geheel van relevante nationale rechtsregels die de positie regelen van, enerzijds, werknemers met een bepaalde handicap, en, anderzijds, ambtenaren met dezelfde handicap, waarbij met name rekening dient te worden gehouden met het doel van de bescherming bij het ontslag waarop het hoofdgeding betrekking heeft.
- 2) Indien artikel 7, lid 2, van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, en in samenhang met het algemeen beginsel van gelijke behandeling, zich verzet tegen een regeling van

---

<sup>33</sup> C-406/15, HvJ dd. 9 maart 2017

een lidstaat als aan de orde in het hoofdgeding, vereist de verplichting om het Unierecht te eerbiedigen dat de werkingssfeer van nationale regels die werknemers met een bepaalde handicap beschermen, wordt uitgebreid teneinde deze beschermingsregels eveneens ten goede te doen komen aan ambtenaren met dezelfde handicap.

## Carlos Enrique Ruiz Conejero<sup>34</sup>

### Feiten

- 12 Ruiz Conejero werd op 2 juli 1993 aangeworven om als schoonmaker te werken in een ziekenhuis te Cuenca (Spanje), dat onder de regio Castilla-La Mancha (Spanje) valt. Hij werd voor het laatst in deze functie tewerkgesteld door het schoonmaakbedrijf Ferroserv Servicios Auxiliares.
- 13 Het werk van Ruiz Conejero is steeds probleemloos verlopen, zowel bij dit bedrijf als bij de bedrijven die hem voorheen hadden tewerkgesteld. Hij heeft op het werk nooit problemen gehad of sancties gekregen.
- 14 Uit de bewoordingen van de verwijzingsbeslissing blijkt dat Ruiz Conejero bij besluit van 15 september 2014 van de afdeling Cuenca van het Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (ministerie van Gezondheid en Sociale zaken van de gemeenschapsregering van Castilla-La Mancha) werd erkend als persoon met een handicap. Zijn invaliditeitspercentage werd daarbij vastgesteld op 37 %, waarvan 32 % wegens lichamelijke beperkingen, gekenmerkt door een endocriene en stofwisselingsstoornis (zwaarlijvigheid) en een functiebeperking van de wervelkolom, en 5 % wegens bijkomende sociale factoren.
- 15 In 2014 en 2015 was Ruiz Conejero arbeidsongeschikt gedurende de volgende perioden:
  - van 1 tot en met 17 maart 2014 wegens acute pijn, waarvoor hij in het ziekenhuis moest worden opgenomen van 26 februari tot en met 1 maart 2014;
  - van 26 tot en met 31 maart 2014 wegens duizeligheid/misselijkheid;
  - van 26 juni tot en met 11 juli 2014 wegens een lumbago;
  - van 9 tot en met 12 maart 2015 wegens een lumbago;
  - van 24 maart tot en met 7 april 2015 wegens een lumbago;
  - van 20 tot en met 23 april 2015 wegens duizeligheid/misselijkheid.
- 16 Volgens de diagnose van de Servicios Médicos de la Sanidad Pública (publieke medische dienst, Spanje) werden die gezondheidsproblemen veroorzaakt door een degeneratieve gewrichtsaandoening en een polyartrose, die werden verergerd door de zwaarlijvigheid van Ruiz Conejero. Deze dienst is dan ook tot de slotsom gekomen dat de voornoemde problemen werden veroorzaakt door de aandoeningen die hadden geleid tot de erkende handicap van Ruiz Conejero.

---

<sup>34</sup> C-270/16, HvJ. Dd. 18 januari 2018



- 17 Deze laatste heeft zijn werkgever steeds tijdig en naar behoren op de hoogte gebracht van de in punt 15 van dit arrest vermelde afwezigheden door overlegging van de medische certificaten die de reden en duur van zijn afwezigheid aanduiden.
- 18 Ruiz Conejero is bij brief van 7 juli 2015 door Ferroser Servicios Auxiliares in kennis gesteld van zijn ontslag met toepassing van artikel 52, onder d), van het werknemersstatuut, op grond dat de totale duur van zijn afwezigheden, ook al waren deze gerechtvaardigd, het in die bepaling neergelegde maximum had overschreden, te weten 20 % van de werkdagen in maart en april 2015 en 5 % van de werkdagen in de twaalf voorafgaande maanden.

#### In rechte

Artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale wettelijke bepaling op grond waarvan een werkgever een werknemer kan ontslaan wegens periodieke – zelfs gerechtvaardigde – afwezigheden op zijn werk, wanneer die afwezigheden worden veroorzaakt door ziekten die toe te schrijven zijn aan de handicap van de werknemer, behalve indien die regeling het legitieme doel nastreeft om absentisme te bestrijden en niet verder gaat dan noodzakelijk is om dit doel te bereiken, hetgeen ter beoordeling van de verwijzende rechter staat.

## Overzichtstabel criterium “handicap”

Nr.	dd.	Naam	Toepassingsgebied	Te onthouden
C-13/05	11-07-2006	Chacon Navas	Ziekte van lange duur - tewerkstelling	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definitie begrip handicap</li> <li>2. Ziekte van lange duur</li> <li>3. Voorbijgestreefd door Jette Ring C-335/11</li> </ol>
C-303/06	17-07-2008	Coleman	Tewerkstelling – weigering aangepast uurrooster	Invoering van het begrip discriminatie per associatie.
C-152/11	6-12-2012	Odar	Collectief ontslag	Analyse van het begrip leeftijd in het kader van een collectief ontslag en gelinkt aan het criterium handicap.
C-335/11	11-04-2013	Jette Ring	Ontslag – redelijke aanpassingen	<p>Uitbreiding van het begrip handicap tot ziekte van lange duur.</p> <p>Toepassing VN Verdrag Handicap.</p>
C-312/11	04-04-2013	Commissie vs. Italië	Omzetting artikel 5 Richtlijn 2000/78/EU	Toepassing VN Verdrag Handicap Omzettingsnorm
C-363/12	18-03-2014	“Z”	Onvruchtbaarheid – arbeid – draagmoeder – moederschapsverlof	Begrip handicap.
C-356/12	22-05-2014	Wolfgang Glatzel	Rijbewijs – normen gezichtsscherpte	Toepassing VN Verdrag Handicap en Handvest grondrechten
C-354/13	18-12-2014	FOA	Ontslag - zwaarlijvigheid	Begrip Handicap
C-395/15	1-12-2016	Daouidi	Ontslag na werkongeval	Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
C-406/15	9-03-2017	Petya Milkova	Bescherming bij ontslag	Verschil tussen werknemers en ambtenaren
C-	18-	Carlos	Ontslag persoon met een	Invloed van herhaalde afwezigheden

270/16	01-2018	Enrique Ruiz Conejero	handicap	

## Het criterium “leeftijd”

### Werner Mangold<sup>35</sup>

#### In feite

In het Duitse arbeidsrecht bestond een maatregel die tot doel had de toegang tot arbeid te verzekeren voor werknemers ouder dan 52 jaar onder vorm van de mogelijkheid van het afsluiten van, eventueel opeenvolgende, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. De heer Mangold, die in het kader van een dergelijke overeenkomst is tewerkgesteld, roept een discriminatie in.

#### In rechte

- 1) Clausule 8, punt 3, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, welke ten uitvoer is gelegd bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij om redenen verband houdend met de noodzaak de werkgelegenheid te bevorderen en onafhankelijk van de uitvoering van deze raamovereenkomst, de leeftijd waarboven het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan, is verlaagd.
- 2) Het gemeenschapsrecht, met name artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader van gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onbeperkt is toegestaan wanneer de werknemer 52 jaar of ouder is, tenzij er een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever.

#### Aandachtspunt(en)

- 64 Zoals de verwijzende rechter evenwel heeft opgemerkt, leidt de toepassing van een nationale wetgeving als die welke in het hoofdgeding aan de orde is tot een situatie waarin aan alle werknemers van 52 jaar en ouder zonder onderscheid, ongeacht of zij vóór het sluiten van de overeenkomst werkloos waren en ongeacht de duur van deze eventuele werkloosheid, tot zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt rechtsgeldig arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangeboden die een onbepaald aantal keren kunnen worden verlengd. Deze omvangrijke, uitsluitend op grond van leeftijd bepaalde categorie werknemers loopt aldus het gevaar om gedurende een substantieel deel van de beroepsloopbaan te worden uitgesloten van het genot van vaste dienstbetrekkingen, wat juist, zoals uit de raamovereenkomst blijkt, een essentieel onderdeel vormt van de werknemersbescherming.

---

<sup>35</sup> C-144/04 dd. 22 november 2005

- 65 Een dergelijke wetgeving moet worden geacht verder te gaan dan passend en noodzakelijk is voor het bereiken van het nagestreefde doel, voorzover zij de leeftijd van de betrokken werknemer als enig criterium hanteert voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder dat is aangetoond dat de vaststelling van een leeftijdsgrens als zodanig, los van iedere andere overweging ter zake van de structuur van de betrokken arbeidsmarkt en de persoonlijke situatie van de betrokkene, objectief noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het doel, de opneming in het arbeidsproces van oudere werkloze werknemers te bevorderen. De inachtneming van het evenredigheidsbeginsel impliceert immers dat iedere afwijking van een individueel recht zoveel mogelijk een evenwicht tot stand brengt tussen de eisen van het beginsel van gelijke behandeling en van het beoogde doel (zie in die zin arrest van 19 maart 2002, Lommers, C-476/99, Jurispr. blz. I-2891, punt 39). Een dergelijke nationale wetgeving kan dus niet worden gerechtvaardigd uit hoofde van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 75 Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd moet derhalve worden beschouwd als een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht. Wanneer een nationale wettelijke regeling binnen de werkingssfeer van dat recht komt, wat met § 14, lid 3, van het bij de wet van 2002 gewijzigde TzBfG, als uitvoeringsmaatregel van richtlijn 1999/70, het geval is (zie in dit verband eveneens de punten 51 en 64 van het onderhavige arrest), moet het Hof wanneer het om een prejudiciële beslissing wordt verzocht, alle uitleggingsgegevens verschaffen die de nationale rechter nodig heeft om te kunnen beoordelen of die regeling verenigbaar is met een dergelijk beginsel (zie in die zin arrest van 12 december 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Jurispr. blz. I-11915, punten 30 tot en met 32).

## Félix Palacios de la Villa<sup>36</sup>

### In feite

De heer Palacios de la Villa wordt ontslagen op het ogenblik dat hij de pensioen gerechtigde leeftijd bereikt zoals voorzien binnen het raam van een collectieve arbeidsovereenkomst. Hij had voldoende activiteit perioden verzameld om te genieten van een volledig rustpensioen.

### In rechte

Het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd, zoals uitgewerkt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen, wanneer

- de betrokken maatregel, hoewel gebaseerd op de leeftijd, in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en
- de voor het bereiken van deze doelstelling van algemeen belang ingezette middelen niet als daartoe niet passend en niet noodzakelijk zijn te beschouwen.

### Aandachtspunt(en)

56 Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan namelijk niet worden afgeleid dat een gebrek aan precisie met betrekking tot het nagestreefde doel van de betrokken nationale regeling automatisch zou uitsluiten dat zij kan worden gerechtvaardigd op grond van deze bepaling.

57 Bij ontbreken van een dergelijke precisie is het echter wel van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de legitimiteit ervan en het passende en noodzakelijke karakter van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst.

65 Bovendien heeft het Hof reeds overwogen dat de bevordering van de werkgelegenheid onbetwistbaar een doelstelling van sociaal- of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vormt (zie met name arrest van 11 januari 2007, ITC, C-208/05, Jurispr. blz. I-181, punt 39), en deze beoordeling moet onmiskenbaar ook gelden voor de instrumenten van nationaal werkgelegenheidsbeleid

---

<sup>36</sup> C-411/05, dd. 16 oktober 2007.

waarmee een verbetering wordt beoogd van de kansen op integratie in het beroepsleven van bepaalde categorieën werknemers.

## Birgit Bartsch<sup>37</sup>

### In feite

Mevrouw Bartsch is 20 jaar jonger dan haar echtgenoot. Wanneer deze overlijdt vraagt ze in haar hoedanigheid van weduwe het bedrijfspensioen aan. Doch het reglement van dit bedrijfspensioen sluit weduwen uit die meer dan 15 jaar jonger zijn dan de overleden werknemer.

### In rechte

Het gemeenschapsrecht bevat geen verbod van discriminatie op grond van leeftijd waarvan de rechters van de lidstaten de naleving dienen te waarborgen wanneer de mogelijk discriminerende behandeling geen band met het gemeenschapsrecht heeft. Een dergelijke band wordt niet bewerkstelligd door artikel 13 EG en evenmin, in omstandigheden zoals die van het hoofdgeding, door richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, reeds vóór het verstrijken van de aan de betrokken lidstaat voor de uitvoering daarvan gestelde termijn.

---

<sup>37</sup> C-427/06, dd. 23 september 2008.



## Age Concern England<sup>38</sup>

### In feite:

The National Council on Ageing (Age Concern England) (hierna: „Age Concern England”) is een liefdadigheidsorganisatie die de bevordering van het welzijn van ouderen tot doel heeft. Met zijn beroep voor de verwijzende rechter betwist Age Concern England de geldigheid van Regulation 3(1), Regulation 7(4) en Regulation 30 van de Regulations, op grond dat zij geen correcte uitvoering geven aan richtlijn 2000/78. Hij voert in wezen aan dat de Regulations, door in Regulation 30 te voorzien in een uitzondering op het non-discriminatiebeginsel wanneer de reden voor het ontslag van een werknemer van 65 jaar of ouder pensionering is, artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 en het evenredigheidsbeginsel schenden.

### In rechte:

- 1) Een nationale regeling als die welke is vastgesteld in Regulation 3, Regulation 7(4) en (5) en Regulation 30 van de Employment Equality (Age) Regulations 2006 valt binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 2) Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale maatregel die, zoals Regulation 3 van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde Regulations, geen nauwkeurige opsomming bevat van de doelstellingen die een afwijking van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd kunnen rechtvaardigen. Genoemd artikel 6, lid 1, biedt de mogelijkheid om van dat beginsel af te wijken echter enkel voor maatregelen die worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het gebied van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. Het staat aan de nationale rechter na te gaan of de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, aan een dergelijk legitiem doel beantwoordt en of de nationale wetgevende of regelgevende autoriteiten, gelet op de beoordelingsvrijheid waarover de lidstaten op het gebied van sociaal beleid beschikken, terecht konden oordelen dat de gekozen middelen passend en noodzakelijk waren voor het bereiken van dat doel.
- 3) Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 biedt de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van de nationale wetgeving te voorzien in bepaalde vormen van verschil in behandeling op grond van leeftijd, wanneer zij „objectief en redelijk” worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het belast de lidstaten ermee, het legitieme karakter van het aangevoerde doel met een hoge bewijsdrempel vast te stellen. Er dient geen bijzonder belang te worden gehecht aan de omstandigheid dat de in artikel 6, lid 1, van de richtlijn gebruikte term „redelijk” niet voorkomt in artikel 2, lid 2, sub b, hiervan.

---

<sup>38</sup> C-388/07, dd. 5 maart 2009.

Aandachtspunt(en)

- 43 Overeenkomstig deze beginselen kan artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 niet aldus worden uitgelegd, dat het de lidstaten verplicht in hun implementatiemaatregelen een specifieke lijst op te nemen van verschillen in behandeling die door een legitiem doel kunnen worden gerechtvaardigd. Overigens blijkt uit de bewoordingen van die bepaling dat de daarin bedoelde legitieme doelstellingen en verschillen in behandeling slechts een indicatieve waarde hebben, zoals wordt bevestigd door de door de gemeenschapswetgever gebruikte woorden „met inbegrip van”.
- 46 Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 blijkt dat de doelstellingen die als „legitiem” in de zin van die bepaling zijn te beschouwen en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd, doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. Door hun karakter van algemeen belang onderscheiden die legitieme doelstellingen zich van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen, zonder dat echter valt uit te sluiten dat een nationale regel, bij het nastreven van die legitieme doelstellingen, de werkgever een zekere mate van flexibiliteit toekent.
- 51 Dienaangaande zij erop gewezen dat de lidstaten bij de keuze van de middelen die geschikt zijn om hun doelstellingen van sociaal beleid te verwezenlijken, over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken (zie in die zin voornoemd arrest Mangold, punt 63). Deze beoordelingsvrijheid mag echter niet tot gevolg hebben dat de tenuitvoerlegging van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd van haar inhoud wordt beroofd. Eenvoudige algemene verklaringen ten betoge dat een bepaalde maatregel geschikt is om bij te dragen tot het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, volstaan niet om aan te tonen dat het doel van die maatregel een afwijking van genoemd beginsel kan rechtvaardigen en verschaffen evenmin gegevens op grond waarvan redelijkerwijs kan worden geoordeeld dat de gekozen middelen geschikt waren ter bereiking van dat doel (zie naar analogie arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punten 75 en 76).

## David Hütter<sup>39</sup>

### In feite:

Hütter, verzoeker in het hoofdgeding, is geboren in 1986. Met een collega volgde hij van 3 september 2001 tot en met 2 maart 2005 een vakopleiding tot laboratoriumtechnicus bij de TUG, een publieke instelling die valt onder de federale wet van 2002 betreffende de organisatie van de universiteiten en de universitaire studies.

Vervolgens zijn Hütter en zijn collega door de TUG aangeworven, en wel van 3 maart 2005 tot en met 2 juni 2005, dat wil zeggen voor 3 maanden. Aangezien de collega van Hütter 22 maanden ouder was dan hij, is zij ingedeeld in een hogere salaristrap, waardoor er sprake is van een verschil in maandsalaris ad 23,20 EUR. Dit verschil houdt verband met het feit dat de door Hütter gedurende zijn meerderjarigheid doorlopen leerperiode slechts ongeveer 6,5 maanden bedroeg, tegenover 28,5 maanden voor zijn collega.

### In rechte:

De artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde het algemene onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroepsonderwijs en de integratie van jonge leerlingen uit het leerlingensysteem in de arbeidsmarkt te bevorderen, uitsluit dat met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid rekening wordt gehouden voor de vaststelling van de salaristrap waarin arbeidscontractanten in overheidsdienst van een lidstaat worden geplaatst.

### Aandachtspunt(en)

41 In dit verband zij eraan herinnerd dat de doelstellingen die als „legitiem” in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd, doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding (arrest van 5 maart 2009, Age Concern England, C-388/07, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 46).

---

<sup>39</sup> C-88/08, dd. 18 juni 2009.

## Domenica Petersen<sup>40</sup>

### In feite:

Petersen, geboren op 24 april 1939, heeft in de loop van het jaar 2007 de leeftijd van 68 jaar bereikt. Zij was sinds 1 april 1974 toegelaten om onder de verplichte zorgverzekering tandheelkundige zorg te verstrekken.

Bij besluit van 25 april 2007 heeft de Zulassungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (toelatingscommissie voor tandartsen in het arrondissement Westfalen-Lippe) geconstateerd dat deze toelating om onder de verplichte zorgverzekering zorg te verstrekken op 30 juni 2007 verliep.

Ze kon haar beroep blijven uitoefenen maar onder voorwaarden die financieel veel minder gunstig waren voor de patiënten.

### In rechte:

- 1) Artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die een leeftijdsgrens van in casu 68 jaar voor de uitoefening van het beroep van gecontracteerde tandarts vaststelt, wanneer deze maatregel als enig doel heeft, de gezondheid van de patiënt te beschermen tegen een verminderd prestatievermogen van die tandartsen na het bereiken van die leeftijd, nu diezelfde leeftijdsgrens niet geldt voor tandartsen buiten de verplichte zorgverzekering.

Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een dergelijke maatregel indien deze tot doel heeft, binnen de beroepsgroep van de gecontracteerde tandartsen de werkgelegenheidskansen tussen de generaties te verdelen, wanneer deze maatregel, gelet op de situatie op de betrokken arbeidsmarkt, passend en noodzakelijk is ter bereiking van die doelstelling.

Het staat aan de nationale rechter om te bepalen, welke doelstelling wordt nagestreefd door de maatregel waarbij deze leeftijdsgrens is vastgesteld, door de reden voor instandhouding van die maatregel vast te stellen.

- 2) Ingeval een regeling zoals in het hoofdgeding, gelet op de daarmee nagestreefde doelstelling, in strijd is met richtlijn 2000/78, dient de nationale rechter bij wie een geschil tussen een particulier en een bestuursinstantie als de Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe aanhangig is, die regeling buiten toepassing te laten, ook indien zij van eerdere datum is dan die richtlijn en het nationale recht er niet in voorziet dat een dergelijke regeling niet wordt toegepast.

---

<sup>40</sup> C-341/08, dd. 12 januari 2010.

Aandachtspunt(en)

73 Gelet op de in punt 51 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte beoordelingsbevoegdheid waarover de lidstaten beschikken, moet in dat verband worden erkend dat in geval van een overaanbod aan gecontracteerde tandartsen of een latent risico dat een dergelijke situatie zich gaat voordoen, een lidstaat zich op het standpunt kan stellen dat een leeftijdsgrens zoals die in het hoofdgeding moet worden ingesteld om de toegang tot de werkgelegenheid van jongere tandartsen te bevorderen.

77 Hieruit volgt dat wanneer een maatregel zoals die in het hoofdgeding tot doel heeft om de werkgelegenheidskansen binnen de beroepsgroep van de gecontracteerde tandartsen tussen de generaties te verdelen, het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling op grond van leeftijd als objectief en redelijkerwijs gerechtvaardigd kan worden beschouwd en de middelen ter bereiking van die doelstelling passend en noodzakelijk zijn, voor zover sprake is van een overaanbod aan gecontracteerde tandartsen of een latent risico dat die situatie zich gaat voordoen.

## Seda Küçükdeveci<sup>41</sup>

### In feite:

- 12 Küçükdeveci is geboren op 12 februari 1978. Zij was sinds 4 juni 1996, dat wil zeggen vanaf de leeftijd van 18 jaar, werkzaam bij Swedex.
- 13 Swedex heeft deze werkneemster bij brief van 19 december 2006, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, per 31 januari 2007 ontslagen. De werkgever berekende de opzegtermijn alsof de werkneemster drie jaar anciënniteit had, terwijl zij al tien jaar voor de onderneming had gewerkt.

### In rechte:

- 1) Het recht van de Unie, en in het bijzonder het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd door richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die bepaalt dat tijdvakken van arbeid die een werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld, niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de duur van de opzegtermijn.
- 2) De nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, moet de naleving verzekeren van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, en daarbij indien nodig elke strijdige bepaling van de nationale regeling buiten beschouwing laten, ongeacht de mogelijkheid waarover hij beschikt om in de in artikel 267, tweede alinea, VWEU bedoelde gevallen het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van dit beginsel te verzoeken.

### Aandachtspunt(en)

35 § 622, lid 2, tweede alinea, BGB weerspiegelt volgens de verwijzende rechter de inschatting van de wetgever dat jongere werknemers doorgaans met minder moeite en sneller erin slagen om op het verlies van hun arbeidsplaats te reageren en dat van hen een grotere flexibiliteit mag worden verwacht. Ten slotte worden jongere werknemers sneller in dienst genomen als voor hen een kortere opzegtermijn geldt en verhoogt een kortere opzegtermijn de flexibiliteit op het gebied van het personeelsbeheer.

38 Dienaangaande beschikken de lidstaten over een ruime beoordelingsvrijheid bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (zie reeds aangehaalde arresten Mangold, punt 63, en Palacios de la Villa, punt 68).

---

<sup>41</sup> C-555/07, dd. 19 januari 2010.

## Susanne Bulicke<sup>42</sup>

### In feite:

- 13 Op 16 november 2007 reageerde Bulicke, toen 41 jaar oud, op een advertentie van Deutsche Büro Service in een dagblad, ter vervulling van een vacature. De advertentie luidde als volgt:  
  
„Wij zijn op zoek naar gemotiveerde medewerkers (m/v) om onze jonge ploeg in de city te versterken. Telefoon je graag? Dan ben jij de persoon die wij zoeken. Bij ons kan je er immers geld mee verdienen. Ben je tussen 18 en 35 jaar, beschik je over een goede kennis van het Duits en zoek je een voltijdse baan? [...]”
- 14 Op 19 november 2007 werd Bulicke er telefonisch van op de hoogte gesteld dat haar kandidatuur niet was aanvaard. Deze afwijzing werd bevestigd bij brief van 21 november 2007, waarin gesteld werd dat alle vacatures al waren ingevuld. Later is gebleken dat er op 19 november 2007 twee nieuwe medewerkers waren aangeworven van respectievelijk 20 en 22 jaar oud.
- 15 Deutsche Büro Service publiceerde gelijksoortige advertenties op 22 november 2007, alsook op 9 april, 3 september en 10 september 2008. In al deze advertenties werd gesproken over „jonge ploeg” en „tussen 18 en 35 jaar”.
- 16 Op 29 januari 2008 vorderde Bulicke voor het Arbeitsgericht Hamburg vergoeding van de door haar gestelde schade wegens de discriminatie waarvan zij volgens haar het slachtoffer was.

### In rechte:

- 1) Het primaire recht van de Unie en artikel 9 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale procedureregeling volgens welke het slachtoffer van een discriminatie op grond van leeftijd bij aanwerving binnen een termijn van twee maanden bij de verantwoordelijke moet opkomen tegen deze discriminatie teneinde vergoeding te verkrijgen van zijn vermogensschade en andere schade, op voorwaarde dat:
  - deze termijn niet ongunstiger is dan die welke voor soortgelijke internrechtelijke vorderingen inzake arbeidsrecht geldt, en
  - het tijdstip waarop bedoelde termijn begint te lopen de uitoefening van de door de richtlijn verleende rechten niet onmogelijk of uiterst moeilijk maakt.

Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of deze twee voorwaarden zijn vervuld.

---

<sup>42</sup> C-246/10, dd. 8 juli 2010.

- 2) Artikel 8 van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale procedureregeling ter uitvoering van de richtlijn, die een wijziging tot gevolg heeft van een vroegere regeling waarin een termijn was bepaald om schadevergoeding te vragen in geval van discriminatie op grond van geslacht.



## Andersen<sup>43</sup>

### In feite:

Denemarken beschikt over een juridisch systeem waarin voorzien is dat bij ontslag van een werknemer die in dienst van hetzelfde bedrijf bleef gedurende een ononderbroken periode van 12, 15 of 18 jaar, de werkgever bij het vertrek van zijn werknemer een vergoeding betaalt van respectievelijk één, twee of drie maanden loon. Deze vergoeding wordt evenwel niet betaald wanneer de werknemer op het ogenblik van zijn vertrek kan aanspraak maken op een ouderdomspensioen waarvoor de werkgever bijdragen betaalde. De heer Andersen maakt aanspraak op deze vergoeding, hij is 63 maar wil zich nog inschrijven als werkzoekende.

### In rechte:

De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke werknemers die in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen dat door hun werkgever wordt betaald uit hoofde van een pensioenregeling waarbij zij zich vóór de leeftijd van 50 jaar hebben aangesloten, alleen op die grond niet in aanmerking kunnen komen voor een speciale ontslagvergoeding die is bedoeld om de herintreding in het arbeidsproces van werknemers met een anciënniteit van meer dan twaalf jaar in de onderneming te bevorderen.

### Aandachtspunt(en)

28 In haar schriftelijke opmerkingen heeft de Deense regering erop gewezen dat de bij artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov ingevoerde beperking op eenvoudige en rationele wijze garandeert dat de werkgevers ontslagen werknemers met veel dienstjaren geen dubbele vergoeding betalen die geen enkel doel op het gebied van werkgelegenheidsbeleid dient.

32 Verder moet nog worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen volgens de bewoordingen van die bepaling „passend en noodzakelijk” zijn. In casu dient te worden onderzocht of artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov het mogelijk maakt, de door de wetgever nagestreefde doelstellingen op het gebied van werkgelegenheidsbeleid te bereiken zonder echter een excessieve inbreuk te maken op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers aan wie als gevolg van voornoemde bepaling deze vergoeding wordt ontzegd, op grond dat zij een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, waaraan de werkgever heeft bijgedragen (zie in die zin arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 73).

47 Hieruit volgt dat artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov, door niet toe te staan dat de speciale ontslagvergoeding wordt betaald aan een werknemer die, hoewel hij in aanmerking komt voor een door zijn werkgever betaald ouderdomspensioen, niettemin tijdelijk van de ontvangst van dat pensioen wenst af te zien teneinde zijn beroepsloopbaan voort te zetten, een excessieve inbreuk maakt op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers die zich in die situatie bevinden, en dus

---

<sup>43</sup> C-499/08, dd. 12 oktober 2010.

verder gaat dan ter bereiking van de met deze bepaling nagestreefde doelstellingen op het gebied van sociale politiek noodzakelijk is.

## Gisela Rosenblatt<sup>44</sup>

### In feite:

De in de sector van de industriële reiniging toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst laat de werkgever toe de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt, hetzij 65 jaar.

### In rechte:

- 1) Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet in die zin worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale bepaling als § 10, punt 5, van het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet gelijke behandeling), waarin de geldigheid wordt erkend van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de pensioenleeftijd, voor zover, ten eerste, die bepaling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en, ten tweede, de middelen voor het bereiken van deze doelstelling passend en noodzakelijk zijn. Het gebruiken van deze toelating in een collectieve arbeidsovereenkomst is als zodanig niet onttrokken aan elke rechterlijke toetsing: ook daarmee dient overeenkomstig de vereisten van artikel 6, lid 1, van die richtlijn op passende en noodzakelijke wijze een legitieme doelstelling te worden nagestreefd.
- 2) Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet in die zin worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een maatregel zoals de clause in § 19, punt 8, van het Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in de schoonmaakbranche), op grond waarvan arbeidsovereenkomsten van werknemers automatisch eindigen bij het bereiken van de op 65 jaar vastgestelde pensioenleeftijd.
- 3) De artikelen 1 en 2 van richtlijn 2000/78 moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich er niet tegen verzetten dat een lidstaat een collectieve arbeidsovereenkomst zoals aan de orde in het hoofdgeding, algemeen verbindend verklaart, voor zover deze de werknemers die binnen de werkingssfeer daarvan vallen, niet de bescherming ontnemt die hun bij deze bepalingen wordt geboden tegen discriminatie op grond van leeftijd.

### Aandachtspunt(en)

- 44 Vastgesteld dient te worden dat de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in

---

<sup>44</sup> C-45/09, dd. 12 oktober 2010.

arbeidsbetrekkingen. Dit mechanisme berust op een evenwicht tussen redenen van politieke, economische, sociale, demografische en budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (zie in die zin arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 69).

- 45 Doelstellingen als die waarop de Duitse regering wijst, moeten derhalve in beginsel worden aangemerkt als een „in het kader van de nationale wetgeving objectie[ve] en redelijk[e]” rechtvaardiging zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, voor een verschil in behandeling op grond van leeftijd, zoals dat in § 10, punt 5, AGG.
- 49 Voorts staat het mechanisme van automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten, zoals dat in § 10, punt 5, AGG, de werkgevers niet toe om een arbeidsbetrekking eenzijdig te beëindigen wanneer werknemers de leeftijd hebben bereikt waarop zij aanspraak op uitkering van ouderdomspensioen hebben. Dit mechanisme, dat verschilt van opzegging en ontslag, berust op een contractuele grondslag. Het biedt niet alleen werknemers en werkgevers, middels individuele overeenkomsten, maar ook de sociale partners, middels collectieve arbeidsovereenkomsten – en derhalve met een niet te verwaarlozen flexibiliteit – de mogelijkheid om dit mechanisme toe te passen, zodat niet alleen naar behoren rekening kan worden gehouden met de globale situatie op de betrokken arbeidsmarkt, maar ook met de kenmerken van de betrokken beroepen (arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 74).
- 50 De regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, bevat voorts een bijkomende beperking, bedoeld om te verzekeren dat de werknemers ermee instemmen dat clausules inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten vóór de normale pensioenleeftijd kunnen worden toegepast. § 10, punt 5, AGG staat immers clausules toe inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die de leeftijd hebben bereikt waarop zij aanspraak maken op een ouderdomspensioen, „onverminderd § 41 van boek 6 van het Sozialgesetzbuch”. Laatstgenoemde bepaling verplicht de werkgevers in wezen om instemming te verkrijgen van de werknemers of deze instemming door hen te laten bevestigen voor elke clausule inzake de automatische beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de leeftijd waarop de werknemer aanspraak maakt op een pensioen, wanneer deze leeftijd beneden de normale pensioenleeftijd ligt.

## Vasil Ivanov Georgiev<sup>45</sup>

### In feite:

- 14 Georgiev begon in 1985 aan de universiteit te werken als docent.
- 15 Op 6 februari 2006 is zijn arbeidsovereenkomst beëindigd op grond dat hij de pensioenleeftijd van 65 jaar had bereikt.
- 16 De academische raad van de universiteit heeft Georgiev krachtens lid 11 van de overgangs- en slotbepalingen van het wetboek inzake hoger onderwijs evenwel toelating verleend om te blijven werken. Daartoe werd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een jaar gesloten waarin werd bepaald dat de betrokkene als docent aan de faculteit ingenieurswetenschappen zou werken (hierna: „overeenkomst”).
- 17 Bij aanvullende overeenkomst van 21 december is de overeenkomst met een jaar verlengd.
- 18 In januari 2007 is Georgiev benoemd tot hoogleraar.
- 19 Bij nieuwe aanvullende overeenkomst van 18 januari 2008 is de overeenkomst opnieuw met een jaar verlengd.
- 20 In 2009, het jaar waarin Georgiev 68 jaar oud werd, is zijn arbeidsverhouding met de universiteit krachtens artikel 325, lid 3, van het arbeidswetboek bij besluit van de directeur van de universiteit beëindigd.

### In rechte:

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, inzonderheid artikel 6, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling als die in de hoofdgedingen, die bepaalt dat hoogleraren die de leeftijd van 68 jaar bereiken ambtshalve worden gepensioneerd en dat hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn hun activiteiten uitsluitend kunnen voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste tweemaal kunnen worden vernieuwd, voor zover deze wettelijke regeling een legitiem doel nastreeft dat met name verband houdt met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, zoals de organisatie van kwalitatief hoogstaand onderwijs en de optimale verdeling van leerstoelen over de generaties, en het mogelijk maakt dit doel te bereiken met gepaste en noodzakelijke middelen. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

In een geding tussen een openbare instelling en een particulier dient de nationale rechter een nationale wettelijke regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is buiten toepassing te laten indien deze regeling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 6, lid 1 van richtlijn 2000/78.

---

<sup>45</sup> C-250/09 en C-268/09 dd. 18 november 2010.

Aandachtspunt(en)

45 In dat verband kunnen de door de universiteit en de Bulgaarse regering vermelde opleiding van en werkgelegenheid voor onderwijzend personeel alsook de toepassing van een concreet arbeidsmarktbeleid dat het mogelijk maakt rekening te houden met de bijzondere situatie van het personeel van de betrokken discipline, tegemoetkomen aan de wens om de leerstoelen optimaal over de generaties te verdelen, met name door de aanstelling van jonge hoogleraren. Wat deze laatste doelstelling betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat de bevordering van het aantal arbeidsplaatsen onbetwistbaar een legitieme doelstelling van sociale politiek of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vormt (arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald, punt 65), met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen (zie in die zin arrest Petersen, reeds aangehaald, punt 68). Bijgevolg kan de bevordering van de werkgelegenheid in het hoger onderwijs door de aanbidding van leerstoelen aan jongere personen een dergelijk legitiem doel uitmaken.

54 Wat de leeftijdsgrens van 68 jaar uit de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling betreft, blijkt uit het dossier dat deze leeftijdsgrens vijf jaar hoger is dan de wettelijke leeftijd waarop mannen in de betrokken lidstaat normaal gesproken aanspraak kunnen maken op ouderdomspensioen en kunnen worden gepensioneerd. De leeftijdsgrens maakt het de hoogleraren aldus mogelijk, doordat zij tot 68 jaar kunnen werken, hun loopbaan gedurende een relatief lange periode voort te zetten. Een dergelijke maatregel kan niet worden aangemerkt als een excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers die wegens het bereiken van de voorgeschreven leeftijdsgrens gedwongen worden gepensioneerd, aangezien de betrokken regeling niet alleen is gebaseerd op een bepaalde leeftijd, maar tevens rekening houdt met de omstandigheid dat de belanghebbenden aan het einde van hun beroepsloopbaan aanspraak hebben op een financiële vergoeding in de vorm van een ouderdomspensioen als voorzien in de nationale regeling die in de hoofdgedingen aan de orde is (zie in die zin arrest Palacios de la Villa, reeds aangehaald, punt 73).

## Colin Wolf<sup>46</sup>

### In feite

- 17 Bij op 4 oktober 2006 ontvangen brief aan de directie van de brandweerdienst van de Stadt Frankfurt am Main, heeft Wolf, geboren op 9 december 1976, gesolliciteerd om bij het middenkader van de brandweertechische dienst te worden aangesteld.
- 18 Op 13 november 2006 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf laten weten dat de volgende aanwerving op 1 augustus 2007 moest plaatsvinden. Deze datum is echter uitgesteld tot 1 februari 2008, waarbij de selectieprocedure in augustus 2007 zou zijn.
- 19 Bij brief van 28 februari 2007 heeft de Stadt Frankfurt am Main Wolf meegedeeld dat zijn sollicitatie niet in aanmerking kon worden genomen omdat hij de leeftijdsgrens van 30 jaar had overschreden.

### In rechte

Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, waarbij voor aanwerving voor een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld.

### Aandachtspunt(en)

- 39 De wens om de operationaliteit en de goede werking van de beroepsbrandweer te verzekeren blijkt dus een legitieme doelstelling in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn te zijn.
- 43 Zoals reeds is uiteengezet, kunnen de taken van brandbestrijding en noodhulpverlening aan personen, die worden opgedragen aan het middenkader van de brandweertechische dienst, enkel door de jongste ambtenaren worden vervuld. De ambtenaren van meer dan 45 of 50 jaar vervullen andere taken. Het kan ter garantie van de goede werking van het middenkader van de brandweertechische dienst nodig zijn dat de meerderheid van de ambtenaren van deze dienst in staat is de fysiek veeleisende taken te vervullen en dat deze ambtenaren dus jonger zijn dan 45 of 50 jaar. Aangezien de ambtenaren van meer dan 45 of 50 jaar worden ingezet voor fysiek minder veeleisende taken, is het bovendien noodzakelijk dat zij worden vervangen door jonge ambtenaren. De leeftijd waarop de ambtenaar wordt aangeworven, bepaalt echter hoe lang hij in staat zal zijn de fysiek veeleisende taken uit te voeren. De ambtenaar die wordt aangeworven voor hij 30 jaar wordt, en die overigens een opleiding van twee jaar zal moeten volgen, zal gedurende minimaal 15 tot 20 jaar voor dergelijke taken kunnen worden ingezet. Indien hij echter wordt aangenomen wanneer hij 40 jaar is, zal dit slechts maximaal 5 tot 10 jaar zijn. Bij aanwerving op latere leeftijd zouden te veel ambtenaren niet voor de fysiek zwaarste taken kunnen worden ingezet. Dan zouden de zo aangeworven ambtenaren evenmin

---

<sup>46</sup> C-229/08 dd. 12 januari 2010.

lang genoeg voor die taken kunnen worden ingezet. Zoals de Duitse regering overigens heeft aangevoerd, vereist een degelijke organisatie van het middenkader van de brandweertechnische dienst dat er een correlatie bestaat tussen de fysiek veeleisende posten, waarvoor de oudere ambtenaren niet geschikt zijn, en de fysiek minder veeleisende posten, waarvoor die ambtenaren wel geschikt zijn.



## Prigge<sup>47</sup>

### In feite

Internationale en Duitse reglementeringen voorzien dat een lijnpiloot, tussen 60 en 64 jaar oud, zijn activiteiten maar mag verderzetten voor zover hij lid is van een crew bestaande uit verschillende piloten die jonger moeten zijn dan 60 jaar. Deze reglementeringen verbieden aan piloten om hun activiteiten verder te zetten boven de 65 jaar.

De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst op het boordpersoneel van de vliegtuigmaatschappij Deutsche Lufthansa – erkend door het Duitse recht – verbiedt de piloten hun activiteiten verder te zetten na hun 60 jaar.

De heren Prigge, Fromm en Lambach werden talrijke jaren te werk gesteld bij Deutsche Lufthansa, eerst als piloot, daarna als boordcommandant. Wanneer ze de leeftijd van 60 bereiken nemen hun arbeidsovereenkomsten automatisch een einde zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst. Ze menen dat ze slachtoffer zijn van leeftijdsdiscriminatie, zoals verboden door de Richtlijn, en vragen de rechtbank vast te stellen dat er geen einde kwam aan hun overeenkomst met Deutsche Lufthansa wanneer ze 60 werden en de verderzetting van de arbeidsovereenkomst te bevelen.

### In rechte

Artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat de lidstaten bepalingen mogen vaststellen waarbij de sociale partners worden gemachtigd om bepalingen vast te stellen in de zin van bedoeld artikel 2, lid 5, in de bij die bepaling bedoelde materies, die binnen de werkingssfeer van collectieve overeenkomsten vallen en mits die voorschriften inzake machtiging voldoende nauwkeurig zijn om te verzekeren dat de betrokken bepalingen de in artikel 2, lid 5, neergelegde vereisten naleven. Een maatregel als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die de leeftijdsgrens vanaf welke piloten hun beroepsactiviteiten niet langer mogen uitoefenen op 60 jaar vaststelt terwijl de nationale en internationale voorschriften deze leeftijdsgrens op 65 jaar vaststellen, is geen maatregel die noodzakelijk is voor de openbare veiligheid en voor de bescherming van de gezondheid in de zin van bedoeld artikel 2, lid 5.

Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een bepaling in een collectieve overeenkomst, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die de leeftijdsgrens vanaf welke wordt aangenomen dat piloten niet langer over de fysieke capaciteiten beschikken om hun beroepsactiviteit uit te oefenen, op 60 jaar vaststelt terwijl de nationale en internationale voorschriften deze leeftijdsgrens op 65 jaar vaststellen.

Artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat de veiligheid van het luchtverkeer geen legitiem doel in de zin van die bepaling is.

---

<sup>47</sup> C-447/09, dd. 13 september 2011.

Aandachtspunt(en)

- 46 Er zij aan herinnerd dat de omstandigheid dat de nationale voorschriften, in onderhavig geval volgens de gegevens van de verwijzende rechter artikel 14, lid 1, TzBfG, op grond van een objectieve reden mogen toestaan dat bij collectieve overeenkomst wordt voorzien in de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten op een bepaalde leeftijd, niet betekent dat de betrokken collectieve overeenkomst niet in overeenstemming met het recht van de Unie hoeft te zijn en meer bepaald met richtlijn 2000/78 (zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, Rosenblatt, C-45/09, nog niet gepubliceerd in Jurisprudentie, punt 53).
- 47 Het in artikel 28 van het Handvest neergelegde recht op collectieve onderhandelingen moet, binnen de werkingsfeer van het recht van de Unie, immers in overeenstemming hiermee worden uitgeoefend (zie in die zin arresten van 11 december 2007, International Transport Workers' Federation en Finnish Seamen's Union, „Viking Line”, C-438/05, Jurispr. blz. I-10779, punt 44, en van 18 december 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Jurispr. blz. I-11767, punt 91).

## Fuchs en Köhler<sup>48</sup>

### In feite

- 18 Verzoekers in de twee hoofdgedingen, respectievelijk Fuchs en Köhler, die in 1944 zijn geboren, hebben tot aan de leeftijd van 65 jaar – die zij in 2009 hebben bereikt – als hoofdprocureur gewerkt. Op die leeftijd dienden zij krachtens § 50, lid 1, HBG normaal gezien met pensioen te gaan.
- 19 De betrokkenen hebben op basis van § 50, lid 3, HBG verzocht om hun functie een jaar langer uit te oefenen.
- 20 De minister van Justitie van het Land Hessen heeft hun verzoeken afgewezen op grond dat het belang van de dienst niet vereiste dat zij in functie bleven. Daarop hebben verzoekers in de hoofdgedingen bezwaar bij die minister gemaakt en een kort geding voor het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main ingeleid.
- 21 Die rechter heeft de aldus ingediende verzoeken in kort geding ingewilligd en het Land Hessen gelast om Fuchs en Köhler verder te laten werken. Tegen de beslissingen van het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main is echter hoger beroep bij het Hessische Verwaltungsgerichtshof ingesteld. Die rechter heeft de beslissingen nietig verklaard en de verzoeken in kort geding van de betrokkenen afgewezen. Sinds 1 oktober 2009 kunnen zij hun functie als hoofdprocureur niet langer uitoefenen en ontvangen zij een ouderdomspensioen.

### In rechte

- 1) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, staat niet in de weg aan een wet, zoals het Hessische Beamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Hessen), zoals gewijzigd bij de wet van 14 december 2009, die voorziet in de verplichte pensionering van ambtenaren in vaste dienst, in casu procureurs, wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, maar hun tegelijk de mogelijkheid biedt om tot maximaal de leeftijd van 68 jaar te blijven werken indien het belang van de dienst dit vereist, voor zover deze wet tot doel heeft een evenwichtige leeftijdsstructuur te creëren om de aanstelling en de bevordering van jonge werknemers aan te moedigen, het personeelsmanagement te optimaliseren en daarmee eventuele geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit te oefenen te voorkomen, en zij het mogelijk maakt dit doel met passende en noodzakelijke middelen te bereiken.
- 2) Het is slechts aangetoond dat de betrokken maatregel passend en noodzakelijk is wanneer deze gelet op het nagestreefde doel niet onredelijk lijkt en gebaseerd is op gegevens waarvan de nationale rechter de bewijswaarde moet beoordelen.

---

<sup>48</sup> C-159/10 en C-160/10, dd. 21 juli 2011.

- 3) Een wet, zoals het Hessische Beamtengesetz, zoals gewijzigd bij de wet van 14 december 2009, die voorziet in de verplichte pensionering van procureurs wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, is niet incoherent om de enkele reden dat zij procureurs in bepaalde gevallen de mogelijkheid biedt om tot de leeftijd van 68 jaar te werken, dat zij bovendien bepalingen bevat om pensioneringen vóór de leeftijd van 65 jaar te bemoeilijken en dat andere wettelijke bepalingen van de betrokken lidstaat voorschrijven dat bepaalde ambtenaren, met name bepaalde verkozen ambtenaren, na die leeftijd hun activiteit voortzetten, en in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd van 65 tot 67 jaar voorzien.

#### Aandachtspunt(en)

40 Met betrekking tot de wijziging van het nagestreefde doel volgt uit de verwijzingsbeslissing dat § 50 HBG aanvankelijk was gebaseerd op het onweerlegbare vermoeden dat iemand na de leeftijd van 65 jaar arbeidsongeschikt is. Ter terechtzitting hebben het Land Hessen en de Duitse regering echter benadrukt dat dit vermoeden niet langer kon worden geacht de grondslag van de leeftijdsgrens te zijn en dat de wetgever had toegegeven dat iemand ook na die leeftijd in staat kan zijn te werken.

41 Een wijziging van de context van een wet, die inhoudt dat het doel van deze wet wordt gewijzigd, kan op zich niet uitsluiten dat deze een legitiem doel nastreeft in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

44 Met betrekking tot het beroep op verschillende doelstellingen tezelfdertijd volgt uit de rechtspraak dat het naast elkaar bestaan van verschillende doelstellingen niet uitsluit dat er van een legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 sprake is.

50 Evenzo kan worden geoordeeld dat de doelstelling een evenwichtige leeftijdsstructuur tussen jonge en oudere ambtenaren te creëren om nieuwe aanstellingen en de bevordering van jongeren aan te moedigen, het personeelsbeheer te optimaliseren en daarmee eventuele geschillen over de geschiktheid van de werknemer om zijn activiteit na een bepaalde leeftijd uit te oefenen te voorkomen, niet alleen een kwalitatief hoogstaande rechterlijke macht beoogt te waarborgen, maar ook een legitiem doel van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid kan vormen.

## Hennings & Mai<sup>49</sup>

### In feite

Een collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de publieke sector, onderverdeeld de werknemers en hun loon in graden. Binnen elke graad wordt het basisloon van de contractuele werknemer bij zijn aanwerving bepaald in functie van zijn leeftijd.

Later wordt het systeem gewijzigd en wordt de beroepservaring doorslaggevend voor de bepaling van het basisloon.

### In rechte

- 1) Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd dat is verankerd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en is geconcretiseerd bij richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en meer in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, van deze richtlijn, moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een maatregel in een collectieve arbeidsovereenkomst zoals aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan binnen elke salarisgroep de basissalaris van een arbeidscontractant in de overheidssector bij zijn aanstelling wordt bepaald op basis van zijn leeftijd. In dit verband doet het feit dat het Unierecht zich verzet tegen die maatregel en dat deze is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, geen afbreuk aan het in artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie opgenomen recht om collectief te onderhandelen en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.
- 2) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een maatregel in een collectieve arbeidsovereenkomst zoals aan de orde in het hoofdgeding in zaak C-297/10, waarbij een beloningsstelsel dat een discriminatie op grond van leeftijd in het leven had geroepen, wordt vervangen door een beloningsstelsel dat op objectieve criteria is gebaseerd, maar waarbij tevens gedurende een in de tijd beperkte overgangperiode bepaalde discriminerende gevolgen van het eerste van deze stelsels worden gehandhaafd teneinde te verzekeren dat reeds aangestelde arbeidscontractanten zonder inkomensverlies overgaan naar het nieuwe stelsel.

### Aandachtspunt(en)

- 74 Het Hof heeft aanvaard dat de toepassing van het aan de anciënniteit ontleende criterium in de regel passend is om dit doel te bereiken, want anciënniteit gaat hand in hand met beroepservaring (zie in die zin arrest van 17 oktober 1989, Danfoss, 109/88, Jurispr. blz. 3199,

---

<sup>49</sup> C-297/10 en C-298/10, dd. 8 september 2011.

punten 24 en 25, alsmede reeds aangehaalde arresten Cadman, punten 34 en 35, en Hütter, punt 47).

- 75 Hoewel de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel de arbeidscontractant in staat stelt met het voortschrijden van zijn leeftijd, en dus met zijn anciënniteit in het beroep, te stijgen op de trappen in de salarisgroep waartoe hij behoort, moet worden vastgesteld dat de aanvankelijke indeling van een arbeidscontractant die geen enkele beroepservaring heeft, in een gegeven trap, bij zijn aanstelling, enkel op leeftijd is gebaseerd.

## Tyrolean Airways<sup>50</sup>

### In feite

De vliegtuigmaatschappij Tyrolean Airways heeft een conflict met haar ondernemingsraad (Betriebsrat) voor het in aanmerking nemen van dienstperiodes van het personeel in de schoot van twee andere filialen van de groep Austrian Airlines, met name Austrian Airlines en Lauda Air. Het cabinepersoneel wordt opgedeeld in categorieën die mede de loonschaal bepalen. De collectieve arbeidsovereenkomst van Tyrolean Airways voorziet de overgang van categorie A naar de hogere categorie B na drie jaar volbrachte anciënniteit, dit betekent drie jaar na aanwerving van de werknemer als cabinepersoneel. De arbeidsovereenkomsten voorzien dat de datum die dient in aanmerking genomen te worden, voor de toepassing van een reglementering of een recht, deze is van de aanstelling binnen de schoot van Tyrolean Airways.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de indeling in de erin vastgestelde functiegroepen en bijgevolg voor de bepaling van de hoogte van de beloning enkel rekening houdt met de als lid van het cabinepersoneel bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij verworven beroepservaring, doch niet met de inhoudelijk gelijke ervaring die is verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij.

### Aandachtspunt(en)

21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht, inzonderheid de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de indeling in de erin vastgestelde functiegroepen en bijgevolg voor de bepaling van de hoogte van de beloning enkel rekening houdt met de als lid van het cabinepersoneel bij een bepaalde luchtvaartmaatschappij verworven beroepservaring, doch niet met de inhoudelijk gelijke ervaring die is verworven bij een andere, tot hetzelfde concern behorende maatschappij.

29 Hoewel een bepaling als die waarvan de inhoud in punt 21 van het onderhavige arrest is uiteengezet, een verschil in behandeling op grond van de aanstellingsdatum door de betrokken werkgever met zich kan meebrengen, is een dergelijk verschil niet direct of indirect gebaseerd op de leeftijd en evenmin op een met de leeftijd verband houdend feit. Het is immers de eventueel door een lid van het cabinepersoneel bij een andere maatschappij van hetzelfde concern verworven ervaring die bij de inschaling niet in aanmerking wordt genomen, los van de leeftijd van dit personeelslid op het tijdstip van aanstelling. Deze bepaling is dus gebaseerd op een criterium dat noch onlosmakelijk (zie a contrario arrest van 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Jurispr. blz. I-9343, punt 23) noch indirect verband houdt met de leeftijd van de werknemers, hoewel niet uitgesloten is dat de toepassing van het betrokken criterium in bepaalde bijzondere gevallen voor het betrokken cabinepersoneel tot gevolg kan hebben dat de overgang van

---

<sup>50</sup> C-132/11, dd. 7 juni 2012.

functiegroep A naar functiegroep B op een latere leeftijd gebeurt dan bij werknemers die een gelijkwaardige ervaring hebben opgedaan bij Tyrolean Airways.



## Hörnfeldt<sup>51</sup>

### In feite

- 12 Hörnfeldt is in 1989 in dienst getreden bij het toenmalige Postverket (posten). Hoewel hij meermaals heeft gevraagd om meer te mogen werken, heeft hij tussen 1989 en 2006 slechts één dag per week op uurbasis gewerkt. Tussen 2006 en 2008 heeft Hörnfeldt 75 % van een voltijdbetrekking gewerkt. Tussen 11 oktober 2008 en 31 mei 2009 heeft hij krachtens een overeenkomst voor onbepaalde tijd 75 % van een voltijdbetrekking gewerkt.
- 13 Hörnfeldt is op 15 mei 2009 67 geworden en zijn arbeidsovereenkomst is de laatste dag van die maand beëindigd op grond van de 67-jaarregel in de LAS en in de collectieve arbeidsovereenkomst waar hij onder viel. Het ouderdomspensioen dat hij sindsdien ontvangt, zou 5 847 SEK netto per maand bedragen.

### In rechte

Artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regel zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt, voor zover deze regel objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel inzake werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid en een passend en noodzakelijk middel voor de verwezenlijking daarvan vormt.

### Aandachtspunt(en)

- 23 Onderzocht moet worden wat de gevolgen zijn van het feit dat de LAS niet vermeldt wat precies het doel is van de 67-jaarregel en inzonderheid van artikel 33 van die wet. Volgens de verwijzende rechter licht de LAS immers niet duidelijk toe welk doel de 67-jaarregel nastreeft met de vaststelling van de leeftijdsgrens voor werknemers op 67 jaar.
- 24 Die omstandigheid is echter niet doorslaggevend. Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan immers niet worden afgeleid dat een gebrek aan duidelijkheid van de betrokken nationale regeling met betrekking tot het nagestreefde doel ertoe leidt dat rechtvaardiging van deze regel op grond van deze bepaling automatisch is uitgesloten. Wanneer duidelijkheid ontbreekt, is het van belang dat aan de hand van andere gegevens, die zijn ontleend aan de algemene context van deze maatregel, het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald zodat de rechter kan toetsen of het legitiem is en of de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen passend en noodzakelijk zijn (zie arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 28 In dat verband heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten,

---

<sup>51</sup> C-141/11, dd. 5 juli 2012.

sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit mechanisme berust op een evenwicht tussen overwegingen van politieke, economische, sociale, demografische en/of budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het beroepsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (arrest Rosenblatt, reeds aangehaald, punt 44).

## Europese Commissie tegen Hongarije<sup>52</sup>

### In feite

In Hongarije mochten rechters, procureurs en notarissen, tot 31 december 2011, hun ambt uitoefenen tot de leeftijd van 70 jaar. De Hongaarse wetgeving werd in 2011 gewijzigd zodat vanaf 1 januari 2012 de rechters en procureurs die de algemene pensioenleeftijd van 62 jaar bereikten hun ambt dienden neer te leggen. Voor rechters en procureurs die deze leeftijd bereikten voor 1 januari 2012 voorziet de wetgeving dat ze hun ambt dienen neer te leggen op 30 juni 2012. Diegenen die deze leeftijd bereiken in de loop van 2012 moeten hun ambt neerleggen op 31 december 2012. Vanaf 1 januari 2014 moeten notarissen eveneens hun ambt neerleggen wanneer ze de algemene pensioenleeftijd bereiken.

24 Volgens de Commissie schendt de in geding zijnde Hongaarse wetgeving artikel 2 van richtlijn 2000/78, omdat daarbij discriminatie op grond van leeftijd wordt ingevoerd tussen de rechters, de officieren van justitie en de notarissen die de bij die wetgeving vastgestelde pensioengrens hebben bereikt en zij die nog werkzaam mogen blijven. De verlaging van de maximumleeftijd waarop de werkzaamheden moeten worden beëindigd van 70 naar 62 jaar voor rechters, officieren van justitie en notarissen leidt immers tot een verschil in behandeling op grond van leeftijd binnen een bepaalde beroepsgroep. De Commissie erkent weliswaar dat het Hongarije vrij staat om de pensioenleeftijd voor deze personen vast te stellen, maar betoogt dat de nieuwe regeling ingrijpende gevolgen heeft voor de duur van de arbeidsbetrekking van deze personen en meer in het algemeen de uitoefening van hun beroepswerkzaamheden, doordat deze hen ervan weerhoudt om aan het beroepsleven te blijven deelnemen.

### In rechte

Door een nationale regeling vast te stellen die rechters, officieren van justitie en notarissen die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, verplicht hun ambt neer te leggen, en aldus leidt tot een verschil in behandeling op grond van leeftijd dat onevenredig is ten opzichte van de nagestreefde doelstellingen, heeft Hongarije niet voldaan aan de verplichtingen die op hem rusten krachtens de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

### Aandachtspunt

41 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak het bestaan van een inbreuk moet worden beoordeeld aan de hand de situatie waarin de betrokken lidstaat zich bevond aan het einde van de in het met redenen omkleed advies gestelde termijn, en dat het Hof met daarna opgetreden wijzigingen<sup>53</sup> geen rekening kan houden (zie arresten van 29 januari 2004, Commissie/Oostenrijk, C-209/02, Jurispr. blz. I-1211, punt 16, en 19 juli 2012, Commissie/Italië, C-565/10, punt 22).

<sup>52</sup> C-286/12, dd. 6 november 2012.

<sup>53</sup> Gedeeltelijke vernietiging van de betrokken wetgeving door het Grondwettelijk Hof.

In feite

Het gaat over een collectieve arbeidsovereenkomst waarin de mogelijkheid is voorzien om bij te dragen tot een bijzonder pensioenstelsel. In functie van zijn leeftijd ontvangt de werknemer hetzij een basisloon en de werkgever stort een bijkomende bijdrage voor dit bijzondere pensioenstelsel, hetzij de bijdrage tot het pensioenstelsel maakt deel uit van het loon. Op het ogenblik van de berekening van de premie bij ontslag laat dit verschil op grond van leeftijd zich voelen.

In rechte

Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is vervat in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en meer in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, van deze richtlijn, moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een bedrijfspensioenverzekering op basis waarvan een werkgever, als bestanddeel van het salaris, pensioenbijdragen betaalt die hoger worden naar gelang van de leeftijd van de werknemer, mits het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling op grond van leeftijd passend en noodzakelijk is om een legitieme doelstelling te bereiken. Het staat aan de verwijzende rechter om dit na te gaan.

Aandachtspunt(en)

- 64 Aangaande allereerst de vraag of een dergelijke leeftijdsafhankelijke progressiviteit van de bijdragen passend is, blijkt dit stelsel oudere werknemers, dankzij de voor hen geldende hogere werkgevers- en werknemersbijdragen, de mogelijkheid te bieden een redelijk pensioenbedrag bijeen te sparen, zelfs indien deze werknemers zich relatief laat bij de betrokken pensioenverzekering hebben aangesloten. Daarnaast stelt dit stelsel ook jonge werknemers in staat zich bij deze pensioenverzekering aan te sluiten, aangezien deze verzekering openstaat voor elke werknemer van Experian, ongeacht de leeftijd, waarbij de financiële last van deze aansluiting voor jongere werknemers echter lichter is omdat de door hen te betalen bijdragen daadwerkelijk lager zijn dan de door oudere werknemers te betalen bijdragen.
- 65 Daarnaast lijkt de toepassing van hogere werkgevers- en werknemersbijdragen voor oudere werknemers in beginsel passend om te verzekeren dat een groter deel van deze bijdragen wordt voorbehouden voor het dekken van risico's van overlijden, arbeidsongeschiktheid en ernstige ziekte, die vanuit statistisch oogpunt vaker voorkomen bij oudere werknemers.

---

<sup>54</sup> C-476/11, dd. 26 september 2013.

## Erik Toftgaard<sup>55</sup>

### In feite

- 16 Toftgaard was prefect te Vejle (Denemarken). Omdat deze post werd geschrapt is hij op 8 mei 2006 met ingang van 31 december 2006 ontslagen. Aangezien hij toen 65 jaar was en dus per 31 december 2006 in aanmerking kwam voor het ambtenarenpensioen, had hij geen recht op wachtgeld.
- 17 Toen de taken van Toftgaard werden afgeschaft, lag de leeftijdsgrens voor de verplichte pensionering van ambtenaren op 70 jaar. Aangezien Toftgaard toen 65 was, kon hij toen weliswaar met pensioen gaan, maar hij was niet daartoe verplicht. Toftgaard heeft het ministeriet geïnformeerd dat hij in een andere post wenste te worden tewerkgesteld en daarbij in voorkomend geval zelfs bereid was een salarisverlaging te aanvaarden. Na zijn ontslag heeft hij tegen een bescheiden vergoeding enkele ereopdrachten uitgevoerd.

### In rechte

- 1) Artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het enkel van toepassing is op onder een ondernemings- en sectorale regeling inzake sociale zekerheid vallende pensioen- en invaliditeitsuitkeringen.
- 2) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan ambtenaren die de leeftijd hebben bereikt waarop zij een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, op die enkele grond niet in aanmerking kunnen komen voor wachtgeld dat bestemd is voor ambtenaren die zijn ontslagen wegens schrapping van hun post.

### Aandachtspunt(en)

- 27 In casu keert de staat – optredend als werkgever – gedurende drie jaar het door de wet houdende het ambtenarenstatuut ingestelde wachtgeld maandelijks uit aan ambtenaren die wegens de schrapping van hun post op non-actief zijn gesteld. De hoogte van dit wachtgeld stemt overeen met het salaris dat de ambtenaar vóór zijn non-actiefstelling ontving.
- 28 Bovendien moet worden benadrukt dat, als tegenprestatie voor het wachtgeld, de ambtenaar zich tijdens de periode waarin het wachtgeld wordt uitgekeerd ter beschikking van zijn werkgever moet houden. Indien de werkgever hem een passende vervangende post aanbiedt, dient hij deze te aanvaarden. Indien de ambtenaar deze verplichting niet nakomt, verliest hij dit recht op wachtgeld.

---

<sup>55</sup> C-546/11, dd. 26 september 2013

- 29 Uit deze elementen blijkt dat het wachtgeld een onmiddellijk geldelijk voordeel vormt, betaald door de werkgever aan de ambtenaar wegens diens verrichte arbeid en bijgevolg een beloning in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU.
- 30 Door een volledige categorie van ambtenaren van het wachtgeld uit te sluiten, doet § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut dus afbreuk aan de in artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 bedoelde beloningsvoorwaarden van deze ambtenaren. Bijgevolg is deze richtlijn van toepassing op een situatie als in het onderhavige hoofdgeding.

## Pohl<sup>56</sup>

### In feite

De heer Pohl, 15 jaar oud, begint te werken op 1 december 1965 bij verschillende werkgevers. Op zijn 24<sup>ste</sup> begint hij aan zijn job bij de Oostenrijkse spoorwegmaatschappij waar hij op zijn 27<sup>ste</sup> vast benoemd wordt.

Om zijn loon te bepalen wordt als startdatum voor de in acht name van anciënniteit op 1971 bepaald. De werkjaren voor de leeftijd van 18 jaar worden niet in aanmerking genomen en de werkjaren tussen zijn 18<sup>de</sup> en 24<sup>ste</sup> worden maar voor de helft in aanmerking genomen. Deze berekening heeft nefaste gevolgen voor de berekening van zijn pensioen.

De Oostenrijkse wetgeving voorziet echter : „*Vorderingen inzake uitstaande jaarlijkse betalingen, in het bijzonder rente, [...] vervallen na drie jaar. Het recht zelf verjaart door de niet-uitoefening ervan gedurende 30 jaar.*” Doch ondertussen werd Richtlijn 2000/78/EU ingevoerd en gaf ze aanleiding tot rechtspraak inzake het niet in aanmerking nemen van werkjaren voor een bepaalde leeftijd.

### In rechte

Het Unierecht, en inzonderheid het effectiviteitsbeginsel, staat niet in de weg aan een nationale regeling als die aan de orde in het hoofdgeding die het recht van een werknemer om te verzoeken om een herziening van de diensttijd die in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van de peildatum voor overgang naar de volgende salaristrap, onderwerpt aan een dertigjarige verjaringstermijn die ingaat vanaf de sluiting van de overeenkomst op basis waarvan deze peildatum is vastgelegd of vanaf de indeling op een onjuiste salaristrap.

### Aandachtspunt(en)

23 Volgens vaste rechtspraak is het een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de bevoegde rechter aan te wijzen en de procesregels te geven voor rechtsvorderingen die ertoe strekken de rechten te beschermen die de justitiabelen aan het Unierecht ontleen, wanneer ter zake geen regeling op het niveau van de Unie is vastgesteld, voor zover die regels niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale vorderingen gelden (gelijkwaardigheidsbeginsel), en voor zover zij de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (effectiviteitsbeginsel) (zie met name arrest van 8 september 2011, Q-Beef en Bosschaert, C-89/10 et C-96/10, Jurispr. blz. I-7819, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

26 Wat het gelijkwaardigheidsbeginsel betreft, is het vaste rechtspraak dat dit vereist dat het geheel van regels die van toepassing zijn op beroepen, gelijkelijk van toepassing is op beroepen op grond van schending van het Unierecht en op beroepen op grond van niet-inachtneming van het nationale recht (arrest van 15 april 2010, Barth, C-542/08, Jurispr. blz. I-3189, punt 19 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

---

<sup>56</sup> C-429/12, dd. 16 januari 2014.

29 Wat het effectiviteitsbeginsel betreft, is het volgens het Hof met het Unierecht verenigbaar dat in het belang van de rechtszekerheid redelijke vervaltermijnen worden vastgesteld, voor zover dergelijke termijnen de uitoefening van de door het Unierecht verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (zie in die zin arrest Barth, reeds aangehaald, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

32 Bijgevolg zijn de respectieve datums van uitspraak van de reeds aangehaalde arresten Österreichischer Gewerkschaftsbund en Hütter niet van invloed op het vertrekpunt van de verjaringstermijn die aan de orde in het hoofdgeding is, en zijn deze datums derhalve irrelevant om te beoordelen of in casu het effectiviteitsbeginsel werd geëerbiedigd.



## Thomas Specht<sup>57</sup>

### In feite

26. De feiten in de hoofdgedingen laten zich als volgt samenvatten. Specht (zaak C-501/12), Schombera (zaak C-502/12), Wieland (zaak C-503/12), Schönefeld (zaak C-504/12), Wilke (zaak C-505/12) en Schini (zaak C-506/12) enerzijds, en Schmeel (zaak C-540/12) en Schuster (zaak C-541/12) anderzijds, (hierna gezamenlijk: „verzoekende partijen”) zijn als ambtenaar in vaste dienst benoemd bij respectievelijk het Land Berlin en de Bondsrepubliek Duitsland.

27. Verzoekende partijen zijn voor het eerst ingedeeld in het bezoldigingsstelsel overeenkomstig het BBesG a.F., dat wil zeggen op grond van hun salarisanciënniteit ten tijde van hun benoeming.

28. Verzoekende partijen betwisten de berekening van hun bezoldiging en voeren bij de verwijzende rechter aan dat zij op grond van leeftijd worden gediscrimineerd.

29. In de zaken C-502/12 en C-506/12 vorderen Schombera en Schini een nabetaling die overeenkomt met het verschil tussen de bezoldiging volgens de daadwerkelijk toegekende salaristrap en bezoldiging volgens de hoogste salaristrap, en wel voor het tijdvak van 1 januari 2008 tot en met 1 augustus 2011, de datum waarop is overgegaan op de nieuwe, op ervaring gebaseerde bezoldigingsregeling.

30. In de zaken C-501/12, C-503/12 en C-505/12 vorderen Specht, Wieland en Wilke dat hun voor het tijdvak van september 2006 tot en met 31 juli 2011 (zaak C-501/12) en voor het tijdvak van 1 januari 2008 tot en met 31 juli 2011 (zaken C-503/12 en C-505/12) een bezoldiging wordt uitbetaald die overeenkomt met de hoogste salaristrap. Voor het tijdvak na 31 juli 2011, de datum waarop is overgegaan op het nieuwe bezoldigingsstelsel, vorderen zij een bezoldiging die gelijk is aan hetgeen zij zouden hebben gekregen indien zij krachtens het BerlBesÜG in de hoogste trap van hun oude salarisgroep waren ingedeeld.

31. In zaak C-504/12 betwist Schönefeld de wijze waarop hij in het nieuwe bezoldigingsstelsel is ingedeeld en vordert hij een nabetaling die overeenkomt met het verschil tussen de bezoldiging volgens de daadwerkelijk toegekende salaristrap en de bezoldiging die hij naar zijn mening vanaf 1 augustus 2011 had moeten krijgen.

32. Ten slotte betwisten Schmeel en Schuster in de zaken C-540/12 en C-541/12 de berekening van hun bezoldiging en vorderen zij een nabetaling die overeenkomt met het verschil tussen de bezoldiging overeenkomstig de daadwerkelijk toegekende salaristrap en de bezoldiging overeenkomstig de hoogste salaristrap, en wel voor het tijdvak van 1 januari 2008 tot en met 30 juni 2009, de datum waarop is overgegaan op de nieuwe bezoldigingsregeling.

### In rechte

- 1) Artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat de beloningsvoorwaarden voor ambtenaren binnen de werkingsfeer van die richtlijn vallen.

---

<sup>57</sup> C-501/12 dd. 19 juni 2014.

- 2) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale maatregel zoals die in de hoofdgedingen, op grond waarvan de trap van het basissalaris van een ambtenaar binnen elke salarisgroep bij zijn aanstelling op basis van zijn leeftijd wordt bepaald.
- 3) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale wettelijke regeling zoals die in de hoofdgedingen, waarbij wordt vastgesteld hoe de ambtenaren die zijn benoemd vóór de inwerkingtreding van die wettelijke regeling in een nieuw bezoldigingsstelsel worden ingedeeld en op grond waarvan enerzijds de salaristrap waarin zij nu worden ingedeeld uitsluitend is gebaseerd op het basissalaris dat zij overeenkomstig het oude bezoldigingsstelsel ontvingen, hoewel dat stelsel discrimineerde op grond van leeftijd van de ambtenaar, en anderzijds de verdere vooruitgang binnen de nieuwe salarisschaal daarna uitsluitend afhankelijk is van de sinds de inwerkingtreding van die wettelijke regeling verworven ervaring.
- 4) In omstandigheden zoals die in de hoofdgedingen vereist het Unierecht, en in het bijzonder artikel 17 van richtlijn 2000/78, niet dat aan gediscrimineerde ambtenaren retroactief een bedrag wordt toegekend ten belope van het verschil tussen de daadwerkelijk ontvangen bezoldiging en de bezoldiging van de hoogste trap in hun salarisgroep.

Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of alle in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie neergelegde voorwaarden zijn vervuld om de Bondsrepubliek Duitsland op grond van het Unierecht aansprakelijk te stellen.

- 5) Het Unierecht verzet zich niet tegen een nationale regel zoals die in de hoofdgedingen, op grond waarvan een ambtenaar zijn recht op een betaling die niet rechtstreeks uit de wet voortvloeit, onverwijld, voor het einde van het lopende begrotingsjaar, geldend moet maken, indien die regel het gelijkwaardigheids- en effectiviteitsbeginsel niet schendt. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of die voorwaarden in de hoofdgedingen zijn vervuld.

#### Aandachtspunt(en)

36 Wat de personele werkingssfeer van die richtlijn betreft, kan worden volstaan met de vaststelling dat artikel 3, lid 1, sub c, ervan uitdrukkelijk bepaalt dat zij onder meer van toepassing is op alle personen in de overheidssector.

## Leopold Schmitzer vs. Binnenlandse Zaken (Oostenrijk)<sup>58</sup>.

### In feite

De Oostenrijkse wetgever wijzigt het verloningsstelsel binnen de openbare dienst om een einde te stellen aan een discriminatie op grond van leeftijd. Door deze wijziging kan de heer Schmitzer de vormingen en werkjaren voor de leeftijd van 18 jaar laten in aanmerking nemen. Doch tegelijkertijd verlengt de wetgever de periodes die nodig zijn om op bepaalde bevorderingen aanspraak te kunnen maken. Het verwijzende gerecht vraagt zich af of die verlenging verenigbaar is met het recht van de Unie doordat zij uitsluitend de ambtenaren treft die verzoeken om herziening van de peildatum voor hun salarisverhoging en hun bezoldigingspositie, met uitsluiting van ambtenaren die daar niet om verzoeken of voor wie wijziging van de peildatum irrelevant is.

### In rechte

- 1) De artikelen 2, leden 1 en 2, sub a, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat daarmee onverenigbaar is een nationale wettelijke regeling op grond waarvan, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, rekening wordt gehouden met opleidings- en diensttijdvakken van vóór de leeftijd van 18 jaar, maar tegelijkertijd voor door die discriminatie getroffen ambtenaren de wachttijd voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap van iedere tewerkstellingsgroep en iedere bezoldigingsgroep wordt verlengd met drie jaar.
- 2) De artikelen 9 en 16 van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat een ambtenaar die door de wijze van vaststelling van de peildatum voor de berekening van zijn salarisverhoging is gediscrimineerd op grond van zijn leeftijd, zich op artikel 2 van die richtlijn moet kunnen beroepen ter betwisting van de discriminerende gevolgen van de verlenging van de wachttijden, ook al heeft hij op zijn verzoek herziening van die datum gekregen.

### Aandachtspunt(en)

- 22 Met zijn prejudiciële vragen verzoekt het verwijzende gerecht het Hof om uitlegging van het in artikel 21 van het Handvest verankerde en in richtlijn 2000/78 nader ingevulde beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd.
- 23 Zoals voortvloeit uit de rechtspraak van het Hof, dienen de lidstaten bij het vaststellen van maatregelen die binnen de werkings sfeer vallen van richtlijn 2000/78, die het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd concretiseert op het vlak van arbeid en beroep, deze richtlijn in acht nemen (zie in die zin arresten Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 48, en Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, punt 22).

---

<sup>58</sup> C-530/13, dd. 11 november 2014.

- 24 Bijgevolg dient bij het onderzoek van de vragen, die zijn gesteld in het kader van een geding – zoals het hoofdgeding – tussen een particulier en de nationale overheid, enkel richtlijn 2000/78 in de beschouwing te worden betrokken.

## Mario Vital Pérez vs. Lokale Overheid Asturias<sup>59</sup>

### In feite

‘Mario Vital Pérez verwijt de Ayuntamiento de Oviedo (gemeente Oviedo) (Spanje) de specifieke voorwaarden voor een aankondiging van een vergelijkend onderzoek met het oog op de bezetting van vijftien posten bij de lokale politie te hebben goedgekeurd. In de aankondiging staat onder meer vermeld dat de sollicitanten niet ouder mogen zijn dan 30 jaar. Volgens Vital Pérez doet dit vereiste afbreuk aan zijn grondrecht om onder gelijke voorwaarden toegang te krijgen tot overheidsfuncties. De gemeente Oviedo stelt dat de aankondiging van het vergelijkend onderzoek in overeenstemming is met de in het Prinsdom Asturië geldende wetgeving en dat het Hof van Justitie, in een soortgelijke zaak over een aanstelling bij het middenkader van de brandweertechische dienst in Duitsland, zich reeds ten gunste van een dergelijke leeftijdsgrens heeft uitgesproken<sup>60</sup>.

### In rechte

De artikelen 2, lid 2, 4, lid 1, en 6, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die een maximumleeftijd van 30 jaar instelt voor het aanwerven van lokale politieagenten.

### Aandachtspunt(en)

- 23 In het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing vraagt de verwijzende rechter het Hof om uitlegging van artikel 21 van het Handvest en van bepalingen van richtlijn 2000/78.
- 24 Het Hof heeft het bestaan erkend van een beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd dat als een algemeen beginsel van het recht van de Unie moet worden beschouwd en dat door richtlijn 2000/78 is geconcretiseerd voor het gebied van arbeid en beroep (arresten Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punt 21, en Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 38).
- 25 Wanneer aan het Hof een prejudiciële vraag betreffende de uitlegging van het in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemeen beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd en van bepalingen van richtlijn 2000/78 wordt voorgelegd in het kader van een geschil tussen een particulier en een overheidsinstantie, onderzoekt het Hof de vraag dus slechts in het licht van die richtlijn (zie in die zin arrest Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, punten 21-23).
- 52 Ten derde moet erop worden gewezen dat het Hof in het arrest Wolf (EU:C:2010:3, punt 44) van oordeel was dat een maatregel waarbij voor een aanstelling bij het middenkader van de

<sup>59</sup> C-416/13 dd. 13 november 2014.

<sup>60</sup> <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2014-11/cp140149nl.pdf>

brandweertechische dienst een maximumleeftijd van 30 jaar gold, evenredig was aangezien de leeftijdsgrens nodig was ter waarborging van de effectiviteit en het goed functioneren van de betrokken dienst.

- 67 In dit verband zij opgemerkt dat de lidstaten over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid. Deze beoordelingsvrijheid mag echter niet tot gevolg hebben dat de toepassing van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd zinloos wordt (arresten *Age Concern England*, C-388/07, EU:C:2009:128, punt 51, en *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, punt 33).

## Georg Felber<sup>61</sup>

### In feite

Voor de pensioenberekening van een ambtenaar kunnen bepaalde tijdvakken die vooraf gaan aan de indiensttreding worden meegerekend. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn voor studies, maar niet tijdvakken die de ambtenaar heeft vervuld voor de voltooiing van de leeftijd van 18 jaar. Een ambtenaar die met pensioen gaat meent dat hij door deze regeling gediscrimineerd is.

### In rechte

De artikelen 2, leden 1 en 2, onder a), en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale wettelijke regeling op grond waarvan de studietijdvakken die door een ambtenaar zijn vervuld vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar, niet worden meegeteld voor de toekenning van het pensioenrecht en de berekening van het bedrag van zijn ouderdomspensioen, voor zover deze regeling, enerzijds, objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel inzake werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en, anderzijds, een passend en noodzakelijk middel voor de verwezenlijking van die doelstelling vormt.

### Aandachtspunt(en)

- 31 In dit verband volgt uit het dossier waarover het Hof beschikt, dat het meetellen van aan de indiensttreding van de ambtenaar voorafgaande tijdvakken die deze heeft vervuld buiten de dienstbetrekking, een afwijkende regeling is, die is ingevoerd om ambtenaren die voorafgaand aan hun indiensttreding bij de Bund een hogere opleiding hebben voltooid dan ambtenaren die, om te worden aangeworven, aan geen enkel bijzonder opleidingsvereiste hoefden te voldoen en dus onmiddellijk na de voltooiing van het achttiende levensjaar in dienst konden treden bij de Bund, niet te benadelen wat betreft de verwerving van pensioenrechten. Aldus zijn de bepalingen van de pensioenregeling van de ambtenaren zodanig ontworpen, dat de totale loopbaan die in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het bedrag van het ouderdomspensioen teruggaat tot de minimumleeftijd die is vereist om in dienst te kunnen treden van de staat. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling beoogt de datum van aanvang van de bijdrage aan de pensioenregeling en, bijgevolg, de handhaving van de pensioengerechtigde leeftijd eenvormig te maken. In deze context wordt het niet meetellen van de vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde studietijdvakken gerechtvaardigd door het feit dat de betrokkene gedurende deze tijdvakken in beginsel geen enkele beloonde activiteit verricht die aanleiding geeft tot betaling van bijdragen aan de pensioenregeling.
- 32 Deze doelstelling vormt, aangezien het nastreven ervan de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling waarborgt voor alle personen in een bepaalde sector in verband met een wezenlijk aspect van hun arbeidsbetrekking – zoals het moment van vertrek met pensioen –

---

<sup>61</sup> C-529/13 dd. 21 januari 2015, Georg Felber vs. Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur.

een legitieme doelstelling van werkgelegenheidsbeleid (zie naar analogie arrest Commissie/Hongarije, C-286/12, EU:C:2012:687, punt 61).

- 34 Aangaande de vraag of § 54, lid 2, onder a), PG 1965 passend is, volgt uit het aan het Hof overgelegde dossier, enerzijds, dat de minimumleeftijd voor aanwerving in de openbare dienst is vastgesteld op 18 jaar en dat een ambtenaar dus pas vanaf die leeftijd kan worden aangesloten bij, en bijdragen aan, de pensioenregeling van de ambtenaren.
- 35 Bijgevolg is het niet meetellen, krachtens deze bepaling, van de inaanmerkingneming van tijdvakken van onderwijs die zijn vervuld vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar, passend om het aangevoerde legitieme doel te bereiken, dat erin bestaat een werkgelegenheidsbeleid vast te stellen op grond waarvan alle personen die zijn aangesloten bij de pensioenregeling van de ambtenaren op dezelfde leeftijd beginnen bij te dragen en het recht verwerven op een volledig ouderdomspensioen, en aldus een gelijke behandeling van de ambtenaren te verzekeren.
- 36 Aangaande de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet verder gaat dan noodzakelijk is om het nagestreefde doel te bereiken, zij eraan herinnerd dat het verzoek dat ten grondslag ligt aan het hoofdgeding, net als in de zaak die heeft geleid tot het arrest Hütter (EU:C:2009:381), geen betrekking heeft op het al dan niet meetellen van vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid, maar enkel op het al dan niet meetellen van de bij een instelling voor voorbereidend of hoger voortgezet onderwijs vervulde tijdvakken van onderwijs.
- 37 Dienaangaande lijkt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling coherent met het oog op de door de verwijzende rechter naar voren gebrachte rechtvaardiging, te weten dat tijdvakken gedurende welke de betrokkene geen bijdragen aan de pensioenregeling heeft betaald, moeten worden uitgesloten van de berekening van het ouderdomspensioen.



## OBB vs. Gotthard Starkajob<sup>62</sup>

### In feite<sup>63</sup>

20. Het beloningsstelsel voor ÖBB-medewerkers berust op een systeem van bevordering op grond waarvan de beloning stijgt bij het verstrijken van bepaalde tijdvakken waarin de medewerker anciënniteit opbouwt. Deze tijdvakken gaan in op een peildatum voor bevordering, die individueel wordt vastgesteld. Ook tijdvakken vóór de indiensttreding bij ÖBB worden in dit kader meegeteld.

21. De peildatum voor het stijgen in salaristrappen is zodoende een fictieve datum die de indeling in een salaristrap en het vertrekpunt voor salarisstijgingen bepaalt. Deze datum wordt vastgesteld aan de hand van de daadwerkelijke indiensttredingsdatum en de relevant geachte ervaring. Hoe groter de ervaring, hoe eerder de datum en hoe hoger de salaristrap waarin men wordt ingedeeld.

22. Uit het arrest Hütter(10) blijkt dat de Oostenrijkse wetgever een nieuw stelsel wenste in te voeren, waarin de diensttijd vóór de leeftijd van 18 jaar kon worden meegeteld, hetgeen voorheen niet mogelijk was.

23. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 53a BBG kan worden afgeleid dat de Oostenrijkse wetgever de hervorming van het overheidsapparaat op federaal niveau wilde uitbreiden tot de ÖBB-medewerkers.

24. De doelstelling van de wetgever was zodoende het opheffen van de leeftijdsdiscriminatie vanwege het niet-meetellen van de diensttijd van ÖBB-medewerkers voor hun achttiende jaar. Het nieuwe stelsel voorziet echter in een verlenging van de voor bevordering vereiste periode in de eerste drie trappen met telkens een jaar, om het voor de werkgever kostenneutraal te houden. Daarnaast is in het nieuwe stelsel een nieuwe bepaling van de peildatum uitsluitend mogelijk op grond van door de werknemer verstrekt bewijs van eerdere diensttijd.

25. De verwijzende rechter vraagt het Hof om zich uit te spreken over de verenigbaarheid van het door de wetgever ingevoerde nieuwe stelsel met het verbod op leeftijdsdiscriminatie in artikel 21 van het Handvest en in richtlijn 2000/78.

26. In hoofdzaak wenst het Oberste Gerichtshof te weten of een stelsel zoals in het hoofdgeding, gericht op het opheffen van leeftijdsdiscriminatie bij gelijke kosten en met behoud van de verworven rechten van werknemers, verenigbaar is met richtlijn 2000/78.

---

<sup>62</sup> C.417/13, dd. 28 januari 2015

<sup>63</sup> De randnummers aangegeven in de beschrijving van de feiten zijn deze die voorkomen in conclusie van AG Yves BOT dd. 3 juli 2014

In rechte

- 1) Het Unierecht, in het bijzonder de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, die om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde tijdvakken van arbeid meetelt, maar tegelijkertijd een regel bevat, die in werkelijkheid slechts op ambtenaren van toepassing is die het slachtoffer zijn van die discriminatie, volgens welke het voor bevordering vereiste tijdvak in elk van de eerste drie salaristrappen met één jaar wordt verlengd, waardoor een verschil in behandeling op grond van leeftijd definitief wordt gehandhaafd.
- 2) Het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, moet aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling waarmee wordt beoogd een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, een ambtenaar wiens vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijd niet is meegeteld bij de berekening van zijn bevordering, niet noodzakelijkerwijs de mogelijkheid moet bieden een financiële compensatie te ontvangen ten belope van het verschil tussen het salaris dat hij zonder een dergelijke discriminatie zou hebben ontvangen en het salaris dat hij daadwerkelijk heeft ontvangen. In een geval als in het hoofdgeding kan, zolang er geen stelsel is ingevoerd dat de leeftijdsdiscriminatie opheft in overeenstemming met richtlijn 2000/78, de gelijke behandeling evenwel alleen worden hersteld door de ambtenaren die hun beroepservaring – al is het maar voor een deel – vóór de leeftijd van 18 jaar hebben verworven, de voordelen toe te kennen die de ambtenaren die na het bereiken van die leeftijd gelijkaardige beroepservaring van vergelijkbare duur hebben verworven, konden genieten met betrekking tot de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde opleidings- en diensttijdvakken, maar ook met betrekking tot het stijgen in salaristrappen.
- 3) Het Unierecht, in het bijzonder artikel 16 van richtlijn 2000/78, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat de nationale wetgever, met het oog op de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde opleidings- en diensttijdvakken, voorziet in een verplichting tot medewerking volgens welke de ambtenaar zijn werkgever het bewijs van die tijdvakken moet leveren. De weigering van een ambtenaar om zijn medewerking te verlenen voor de toepassing van een nationale regeling als in het hoofdgeding, die een met richtlijn 2000/78 strijdige discriminatie op grond van leeftijd inhoudt, en zijn vordering tot betaling om de gelijke behandeling met de ambtenaren die na het bereiken van die leeftijd gelijkaardige beroepservaring van vergelijkbare duur hebben verworven te herstellen, vormen evenwel geen rechtsmisbruik.
- 4) Het doeltreffendheidsbeginsel moet aldus worden uitgelegd dat het zich in een geval als in het hoofdgeding niet ertegen verzet dat een nationale verjaringstermijn voor aan het

Unierecht ontleende rechten ingaat vóór de uitspraak van een arrest van het Hof waarbij de rechtssituatie op dit gebied wordt opgehelderd.

Aandachtspunt(en)

- 30 Daardoor heft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet alleen het voordeel op dat voortvloeit uit de meetelling van vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde opleidings- en diensttijdvakken, zoals volgt uit punt 27 van het onderhavige arrest, maar benadeelt zij bovendien enkel de onder de vroegere regeling benadeelde ambtenaren daar de verlenging van de wachttijd alleen voor hen kan gelden. Voor deze ambtenaren zijn de nadelige gevolgen van deze regeling bijgevolg niet volledig opgeheven (arrest Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 34).
- 31 Aangezien de verlenging met één jaar van ieder voor bevordering vereist tijdvak in elk van de eerste drie trappen alleen voor ambtenaren geldt die een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar, moet worden vastgesteld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een rechtstreeks op leeftijd gebaseerd verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 inhoudt (zie in die zin arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 35).
- 36 Aangaande de doelstelling van financiële neutraliteit die met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling wordt nagestreefd, zij in herinnering gebracht dat het Unierecht zich niet ertegen verzet dat de lidstaten behalve met politieke, sociale of demografische overwegingen ook rekening houden met begrotingsoverwegingen, voor zover zij daarbij inzonderheid het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd eerbiedigen. In zoverre kunnen begrotingsoverwegingen weliswaar ten grondslag liggen aan de keuzes van sociaal beleid van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die deze wenst vast te stellen beïnvloeden, maar dergelijke overwegingen kunnen op zich geen legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormen (arrest Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punten 73 en 74). Hetzelfde geldt voor de door de verwijzende rechter en de Oostenrijkse regering genoemde overwegingen van administratieve aard (zie in die zin arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

## Ingeniorforeningen i Danmark vs. TEKNIQ<sup>64</sup>

### In feite:

- 7 Landin is geboren op 24 november 1944 en is op 11 januari 1999 overeenkomstig de bepalingen van de funktionærlov als ingenieur in dienst getreden.
- 8 Teneinde een hoger bedrag te verkrijgen, heeft hij verzocht om met ingang van zijn vijfenzestigste verjaardag, op 24 november 2009, de uitkering van zijn algemeen ouderdomspensioen op te schorten.
- 9 Op 30 november 2011 heeft verwerende partij in het hoofdgeding Landin, inmiddels 67 jaar oud, op de hoogte gesteld van haar beslissing hem na een opzegtermijn van zes maanden aan het eind van de maand mei 2012 te ontslaan, overeenkomstig de bepalingen van de funktionærlov en rekening houdende met zijn aantal dienstjaren.

### Prejudiciële vraag

- 13 Daarop heeft het Østre Landsret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moet het uit de artikelen 2 en 6 van richtlijn [2000/78] voortvloeiende verbod van directe discriminatie op grond van leeftijd aldus worden uitgelegd, dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat een rechtsregeling handhaaft waarin is voorzien dat een werkgever, in geval van ontslag van een werknemer die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, bij beëindiging van de arbeidsverhouding van de werknemer een vergoeding moet betalen ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen?”

### In rechte:

De artikelen 2, leden 1 en 2, onder a), en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bepaalt dat, in het geval van het ontslag van een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 12, 15 of 18 jaar in dienst van dezelfde onderneming is geweest, de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding met deze werknemer een vergoeding ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris betaalt, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd als de desbetreffende werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen, voor zover deze regeling enerzijds objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme

---

<sup>64</sup> EHI, dd. 26 februari 2015, C-515/13

doelstelling van beleid op het terrein van de werkgelegenheid en arbeidsmarkt en anderzijds een passend en noodzakelijk middel vormt voor het verwezenlijken van deze doelstelling. Het is aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit het geval is.

#### Aandachtspunt(en)

##### *Legitiem doel*

20 Voor de beoordeling of het met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling nagestreefde doel legitiem is, moet enerzijds worden opgemerkt dat de speciale ontslagvergoeding, zoals de verwijzende rechter onder verwijzing naar de memorie van toelichting bij het ontwerp voor de funktionærlov verklaart, dient ter facilitering van de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking voor oudere werknemers met een aanzienlijk aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever. Indien de wetgever het recht op deze vergoeding wenste te beperken tot werknemers die op de datum van hun ontslag geen recht hadden op een algemeen ouderdomspensioen, blijkt anderzijds uit de door de verwijzende rechter aangehaalde memorie van toelichting bij deze wettelijke maatregelen, dat deze beperking berust op de constatering dat personen die aanspraak kunnen maken op een dergelijk ouderdomspensioen over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 27).

22 Het doel van bescherming van werknemers met een groot aantal dienstjaren in de onderneming en van hulp bij hun herintreding in het arbeidsproces dat met de speciale ontslagvergoeding wordt nagestreefd, valt binnen de categorie van de legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 (arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 29).

##### *Passend middel*

27 Beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen de werknemers die, op het tijdstip van hun ontslag, niet in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen, lijkt niet onredelijk in het licht van het door de wetgever nagestreefde doel, namelijk het bieden van een betere bescherming aan de werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking wegens hun aantal dienstjaren in de onderneming moeilijk blijkt te zijn. Door artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov kunnen ook beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van misbruik, namelijk dat een werknemer een vergoeding krijgt die bedoeld is om hem te helpen bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking, hoewel hij met pensioen gaat (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 34).

##### *Noodzakelijk middel*

31 Daarnaast beoogt de in geding zijnde maatregel overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel en de noodzaak om misbruik te bestrijden, te waarborgen dat de speciale ontslagvergoeding enkel wordt uitgekeerd aan de personen voor wie zij is bestemd, dat wil zeggen aan degenen die willen blijven werken, maar die, gezien hun leeftijd, over het algemeen meer problemen ondervinden bij het vinden van een nieuwe baan. Door deze maatregel kan ook worden voorkomen dat de speciale ontslagvergoeding wordt uitgekeerd aan personen die daarnaast in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen.

35 Blijkens de toelichtingen van de verwijzende rechter en de Deense regering berust deze uitsluiting op de gedachte dat werknemers over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten wanneer zij in aanmerking komen voor een algemeen ouderdomspensioen. Wegens deze op leeftijd gebaseerde beoordeling zal een werknemer die weliswaar voldoet aan de voorwaarden voor ontvangst van een algemeen ouderdomspensioen, maar daarvan tijdelijk wenst af te zien teneinde zijn beroepsloopbaan voort te zetten, de speciale ontslagvergoeding niet kunnen ontvangen die toch bedoeld is om hem te beschermen. De betrokken maatregel heeft weliswaar als legitiem doel te voorkomen dat deze vergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een algemeen ouderdomspensioen zullen ontvangen, maar leidt aldus ertoe dat ontslagen werknemers die op de arbeidsmarkt willen blijven, voornoemde vergoeding wordt ontzegd op de enkele grond dat zij met name wegens hun leeftijd over een dergelijk pensioen zouden kunnen beschikken (zie arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 44).

38 Aangezien het ouderdomspensioen dat in die zaak aan de orde was, kon worden uitgekeerd vanaf de leeftijd van 60 jaar, zou elke werknemer die op het tijdstip waarop zijn arbeidsverhouding werd beëindigd, deze leeftijd had bereikt, slechts aanspraak hebben kunnen maken op een lager pensioen in verhouding tot dat welk hij zou hebben verkregen als hij had kunnen wachten tot de pensioengerechtigde leeftijd om zijn rechten erop te doen gelden. De werknemer liep dus inderdaad het risico dat het uitbetaalde bedrag zou worden verlaagd vanwege de vervroegde pensionering.

39 Dat is niet het geval in de zaak in het hoofdgeding, waarin het gaat over het uitsluiten van de speciale ontslagvergoeding in het geval dat de werknemer, op het tijdstip waarop de arbeidsverhouding wordt beëindigd, aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen. Zoals blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier is dit ouderdomspensioen gelijk te stellen aan een toelage die men ontvangt wanneer de op nationaal niveau vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In de periode van 1999 tot 2013 ligt de normale pensioenleeftijd op 65 jaar en deze leeftijdsgrens zal geleidelijk worden opgetrokken tot 67 jaar in het jaar 2027.

40 Vastgesteld moet immers worden dat het risico op een verlaging van het uitgekeerde bedrag vanwege de vervroegde pensionering in beginsel geen werknemers betreft die, zoals Landin, 67 jaar oud op de datum van zijn ontslag, aanspraak kunnen maken op het algemeen ouderdomspensioen.

## SCMD vs. Gouvernement roumain<sup>65</sup>

### Les faits

- 10 Le SCMD, syndicat de militaires ayant cessé leurs fonctions, représente, dans le cadre du litige au principal, des militaires réservistes ayant acquis le droit à une pension de retraite en vertu de la loi n° 164/2001 relative aux pensions militaires, aujourd'hui abrogée. Ces derniers, après avoir été mis en position de non-activité, ont été recrutés pour une durée indéterminée par des organismes publics, ce qui leur a permis de cumuler, ainsi que l'autorisait cette loi, une pension de retraite militaire avec leurs revenus salariaux, sans qu'aucune limitation ne soit imposée au montant de ces revenus.
- 11 À la suite d'un protocole d'accord conclu le 23 juin 2009 entre la Commission européenne et la Roumanie relatif à un concours financier communautaire mis à la disposition de cet État membre, la Roumanie a adopté la loi n° 329/2009. L'article 17 de cette loi interdit le cumul d'une pension de retraite avec un revenu lorsque, d'une part, la personne bénéficiant d'une pension de retraite est employée dans le secteur public et que, d'autre part, le montant de la pension perçue est supérieur au salaire moyen brut national qui a servi de base pour l'établissement du budget de la sécurité sociale de l'État. La personne qui remplit ces conditions est tenue d'opter soit pour le maintien du droit de percevoir la pension et la renonciation à son emploi, soit pour le maintien de son emploi et la suspension du paiement de la pension jusqu'à la cessation de la situation de cumul. Dans l'hypothèse où aucun choix n'est exprimé dans un délai de quinze jours ouvrables après l'entrée en vigueur de ladite loi ou après la survenance de la situation de cumul, l'article 20 de cette même loi prévoit la cessation d'office de la relation de travail ou de la relation de service.

### Décision

Les articles 2, paragraphe 2, et 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ne trouvent pas à s'appliquer à une législation nationale telle que celle en cause au principal qui impose la cessation de plein droit de la relation de travail ou de la relation de service des employés du secteur public bénéficiant, par ailleurs, d'une pension de retraite supérieure au salaire moyen brut et n'ayant pas opté pour la poursuite de cette relation de travail ou de cette relation de service dans un délai déterminé.

### Point(s) d'attention

- 27 Au contraire, ainsi que l'a relevé la Commission, la catégorie des retraités visés par la législation nationale en cause au principal est composée de personnes dont l'âge se situe entre 34 ans et 65 ans. Il ne saurait dès lors être valablement soutenu que cette législation serait à l'origine d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge, au sens de l'article 2, paragraphe 2, sous b), de la directive 2000/78.

---

<sup>65</sup> C-262/14, CJUE 21 mai 2015 – geen vertaling voorhanden, enkel gepubliceerd in het Frans en Roemeens.

- 28 De surcroît, il ressort de la décision de renvoi que la différence de traitement en cause au principal n'est aucunement fondée sur l'un des motifs énumérés par la directive 2000/78, mais qu'elle s'applique en fonction de la catégorie socioprofessionnelle dont relèvent les intéressés au niveau national.
- 29 Or, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2000/78, le principe de l'égalité de traitement consacré par cette directive s'applique en fonction des motifs énumérés de manière exhaustive à son article 1<sup>er</sup> (voir, en ce sens, arrêt Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, points 38 et 46), ce qui a amené la Cour à juger que ladite directive ne vise pas les discriminations fondées sur la catégorie professionnelle ou le lieu de travail (voir arrêt Agafiței e.a., C-310/10, EU:C:2011:467, point 35, ainsi que, en ce sens, ordonnance Rivas Montes, C-178/12, EU:C:2013:150, point 44).
- 32 Au demeurant, il ressort également de la jurisprudence de la Cour que la cessation forcée du contrat de travail constitue, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, une condition d'emploi et de travail au sens de l'article 3, paragraphe 1, sous c), de cette directive (arrêt Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, point 41).
- 33 À cet égard, il y a lieu de relever que, en l'occurrence, la cessation de la relation de travail d'une personne visée par la disposition nationale en cause au principal n'intervient de plein droit que lorsque cette personne n'a pas fait connaître, dans un délai déterminé, son choix entre la suspension du paiement de sa pension de retraite durant l'exercice de son activité professionnelle et la cessation de la relation de travail ou de la relation de service.
- 34 Dès lors que la réglementation en cause au principal n'empêche ni ne limite la participation à la vie active des personnes qu'elle vise (voir, notamment, en ce sens, a contrario, arrêts Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, point 45, et Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, point 27), elle ne saurait être considérée comme contraignant automatiquement ces personnes à se retirer du marché du travail (voir, par analogie, arrêt Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, point 75).
- 35 Cette conclusion s'impose d'autant plus, en l'occurrence, que la disposition en cause au principal n'empêche pas les personnes concernées de rester actives dans le secteur privé et ainsi de continuer à cumuler une pension de retraite avec un revenu tiré de l'exercice d'une activité professionnelle.



## Unland<sup>66</sup>

### In feite :

Volgens de oude wetgeving wordt het basissalaris van rechters berekend in functie van leeftijdsklassen. In de nieuwe wet wordt het basissalaris berekend volgens salaristrappen en de stijging naar een hogere salaristrap gebeurt in functie van de opgedane ervaring.

In de overgangsregeling wordt voorzien dat de salaristrap bepaald wordt door het basissalaris uit het oude systeem en dat enkel de ervaring opgedaan binnen het nieuwe systeem bepalend is om in een hogere salaristrap terecht te komen.

De uitgewerkte regeling is bijzonder ingewikkeld (de hogere salaristrappen gaan sneller in wanneer de rechters vrij jong zijn en minder snel naarmate de rechters ouder worden). Deze regeling probeert de kool en de geit te sparen.

### In rechte:

- 1) Artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet in die zin worden uitgelegd dat dat de bezoldiging van de rechters binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt.
- 2) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale wettelijke regeling, als aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan bij de indiensttreding van een rechter diens basissalaristrap uitsluitend op basis van zijn leeftijd wordt bepaald.
- 3) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale wettelijke regeling, als aan de orde in het hoofdgeding, houdende vaststelling van de wijze waarop de reeds vóór de inwerkingtreding van die wettelijke regeling in vaste dienst aangestelde rechters in een nieuw bezoldigingsstelsel worden ingedeeld, volgens welke de salaristrap waarin dezen voortaan zullen worden ingedeeld, uitsluitend wordt bepaald door het bedrag van het basissalaris dat zij volgens het oude bezoldigingsstelsel ontvingen, ofschoon dit laatste een discriminatie op grond van leeftijd inhield, voor zover het verschil in behandeling dat deze wettelijke regeling inhoudt, kan worden gerechtvaardigd door het doel de verworven rechten te beschermen.
- 4) De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten in die zin worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale wettelijke regeling, als aan de orde in het hoofdgeding, houdende vaststelling van de wijze waarop de reeds vóór de inwerkingtreding van die wettelijke regeling in vaste dienst aangestelde rechters in een nieuw bezoldigingsstelsel worden ingedeeld, volgens welke de rechters die op de

---

<sup>66</sup> C-20/13 dd. 9 september 2015.

peildatum voor de overgang naar het nieuwe stelsel een bepaalde leeftijd hadden bereikt, vanaf een bepaalde salaristrap sneller salarisverhoging krijgen dan de rechters die op de peildatum voor de overgang naar het nieuwe stelsel die leeftijd nog niet hadden bereikt, voor zover het verschil in behandeling dat deze wettelijke regeling inhoudt, kan worden gerechtvaardigd in de zin van artikel 6, lid 1, van deze richtlijn.

- 5) In omstandigheden als die in het hoofdgeding vereist het Unierecht niet dat aan de gediscrimineerde rechters retroactief een bedrag wordt toegekend ten belope van het verschil tussen de daadwerkelijk ontvangen bezoldiging en de bezoldiging overeenkomend met de hoogste trap in hun salarisgroep.

Het staat aan de verwijzende rechterlijke instantie om na te gaan of alle in de rechtspraak van het Hof gestelde voorwaarden zijn vervuld om de Bondsrepubliek Duitsland op grond van het Unierecht aansprakelijk te stellen

- 6) Het Unierecht verzet zich niet tegen een nationale regel als aan de orde het hoofdgeding, op grond waarvan de nationale rechter een recht op geldelijke prestaties die niet rechtstreeks uit de wet voortvloeien, op vrij korte termijn, namelijk vóór het einde van het lopende begrotingsjaar, geldend moet maken, indien deze regel het gelijkwaardigheids- en het doeltreffendheidsbeginsel niet schendt. Het staat aan de verwijzende rechterlijke instantie, na te gaan of die voorwaarden in het hoofdgeding zijn vervuld.

## O. vs. Bio Philippe Auguste SARL<sup>67</sup>

### In feite

- 9 Op 21 december 2010 is verzoeker in het hoofdgeding, toen hij student was, in dienst getreden bij Bio Philippe Auguste SARL op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die was gesloten voor het binnen zijn universitaire vakantie vallende tijdvak van 21 december tot en met 24 december 2010. Bij het einde van zijn overeenkomst is hem de transitievergoeding ingevolge artikel L. 1243-10, 2°, van het arbeidswetboek, geweigerd.
- 10 Daar verzoeker in het hoofdgeding van mening was dat deze bepaling strijdig is met het in de Franse grondwet vervatte gelijkheidsbeginsel en verbod van discriminatie op grond van leeftijd, heeft hij bij de conseil de prud'hommes de Paris een vordering ingesteld ter verkrijging van een transitievergoeding van 23,21 EUR, de herkwalificatie van zijn overeenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd en een schadevergoeding van 4 500 EUR wegens ontslag zonder werkelijke en ernstige reden.

### Beslissing

Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een transitievergoeding die bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als aanvulling op het salaris, wordt uitgekeerd wanneer de contractuele arbeidsverhoudingen niet worden voortgezet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet verschuldigd is wanneer de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een tijdvak dat binnen zijn school- of universitaire vakantie valt.

### Aandachtspunten

- 22 Wat de door de Europese Commissie opgeworpen vraag betreft of verzoeker in het hoofdgeding kan worden gekwalificeerd als „werknemer”, moet eraan worden herinnerd dat dit begrip volgens vaste rechtspraak van het Hof een autonome betekenis heeft en niet restrictief mag worden uitgelegd. Zo moet eenieder die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn, worden beschouwd als „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, volgens deze rechtspraak, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een beloning ontvangt (arresten Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punten 16 en 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punt 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punt 15, en Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 23).

---

<sup>67</sup> C-432/14 dd. 1 oktober 2015.

- 24 Hoewel de omstandigheid dat iemand in een arbeidsverhouding slechts een zeer gering aantal uren werkt, een aanwijzing kan vormen dat de verrichte arbeid slechts marginaal en bijkomstig is, neemt dit niet weg dat, onafhankelijk van het lage arbeidsloon en het geringe aantal arbeidsuren, niet kan worden uitgesloten dat deze activiteit na een algehele beoordeling van de betrokken arbeidsrelatie, door de nationale autoriteiten als reëel en daadwerkelijk wordt beschouwd, waardoor de betrokkene de hoedanigheid van „werknemer” in de zin van het Unierecht toekomt (zie in die zin arrest Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 32 Ook moet worden gepreciseerd dat, ten eerste, niet is vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat zij vergelijkbaar zijn en, ten tweede, de vergelijkbaarheid niet algemeen en abstract, maar specifiek en concreet dient te worden onderzocht voor de betrokken prestatie (arrest Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Onderzocht moet dus worden of de situatie van een student zoals verzoeker in het hoofdgeding, die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende zijn universitaire vakantie, in het licht van de door artikel L. 1243-8 van het arbeidswetboek nagestreefde doelstelling objectief kan worden vergeleken met de situatie van werknemers die overeenkomstig deze bepaling in aanmerking komen voor de transitievergoeding.
- 34 Hoewel in het onderhavige geval de transitievergoeding moet worden betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde, zoals blijkt uit artikel L. 1243-8, eerste alinea, van het arbeidswetboek, de onzekerheid in de situatie van de werknemer te compenseren wanneer de contractuele verhoudingen niet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden voortgezet, sluitartikel L. 1243-10, 2°, van dat wetboek jongeren die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten voor een tijdvak dat in hun school- of universitaire vakantie valt, uitdrukkelijk uit van het recht op die vergoeding.
- 35 De nationale wetgever heeft aldus impliciet maar noodzakelijkerwijs overwogen dat deze jongeren bij het einde van hun overeenkomst beroepsmatig niet in een onzekere situatie verkeren.
- 36 Zoals de Franse regering betoogt, wordt werk dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt uitgeoefend door een leerling of door een student tijdens zijn school- of universitaire vakantie, naar de aard ervan immers gekenmerkt door de tijdelijke en ook bijkomstige aard ervan, omdat deze leerling of student zijn opleiding aan het einde van deze vakantie moet voortzetten.
- 37 Hieruit volgt dat de wetgever met de overweging dat de situatie van jongeren die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten voor een tijdvak dat binnen hun school- of universitaire vakantie valt, niet kan worden vergeleken met die van andere categorieën werknemers die in aanmerking komen voor de transitievergoeding, de grenzen van zijn beoordelingsmarge op het gebied van sociale politiek geenszins heeft overschreden.

## Dansk Industri vs. Rasmussen<sup>68</sup>

### In feite

- 10 Rasmussen is op 25 mei 2009 op de leeftijd van 60 jaar ontslagen door zijn werkgever Ajos. Enkele dagen later heeft hij zelf zijn ontslag ingediend en is hij met zijn werkgever overeengekomen dat hij eind juni 2009 zou vertrekken. Later is hij door een andere onderneming tewerkgesteld.
- 11 De verwijzende rechterlijke instantie verklaart dat Rasmussen, aangezien hij sinds 1 juni 1984 bij Ajos in dienst was geweest, in beginsel op grond van § 2 a, lid 1, van de bediendenwet recht had op een ontslagvergoeding overeenkomend met zijn loon voor drie maanden. Aangezien hij op het tijdstip van zijn vertrek 60 jaar oud was en recht had op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen op grond van een regeling waarbij hij zich vóór het bereiken van de leeftijd van 50 jaar had aangesloten, had hij volgens § 2 a, lid 3, van die wet, zoals uitgelegd in vaste nationale rechtspraak, echter geen recht op deze vergoeding, ook al is hij na zijn vertrek bij Ajos werkzaam gebleven op de arbeidsmarkt.

### In rechte

- 1) Het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd, zoals dat concreet gestalte heeft gekregen in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich, ook in een geschil tussen particulieren, verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke een werknemer geen recht op een ontslagvergoeding heeft wanneer hij recht heeft op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen op grond van een pensioenregeling waartoe hij voor het bereiken van zijn vijftigste levensjaar is toegetreden, ongeacht of de werknemer ervoor opteert op de arbeidsmarkt te blijven dan wel met pensioen te gaan.
- 2) Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat een nationale rechterlijke instantie die uitspraak dient te doen in een binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 vallend geding tussen particulieren, bij de toepassing van de bepalingen van haar nationaal recht die bepalingen in overeenstemming met die richtlijn dient uit te leggen, of, wanneer een dergelijke richtlijnconforme uitlegging onmogelijk blijkt te zijn, elke met het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd strijdige bepaling van dat nationale recht, zo nodig, buiten toepassing dient te laten. Aan deze verplichting kan niet worden afgedaan door het rechtszekerheidsbeginsel en het beginsel van bescherming van het gewettigd vertrouwen en evenmin door het feit dat de particulier die meent schade te hebben geleden door de toepassing van een met het Unierecht strijdige nationale bepaling, de mogelijkheid heeft om de betrokken lidstaat aansprakelijk te stellen wegens schending van het Unierecht.

---

<sup>68</sup> C-441/14 dd. 19 april 2016.

C<sup>69</sup>In feite

- 9 C heeft de Finse nationaliteit. Hij is in 1948 geboren en is woonachtig in Finland. De belastingdienst heeft voor hem het tarief voor het aan de bron ingehouden voorschot op de inkomstenbelasting voor het belastingjaar 2013 vastgesteld. In dit verband heeft deze dienst overeenkomstig artikel 124, eerste en vierde alinea, van wet 1992/1535 betreffende de inkomstenbelasting 6% aanvullende belasting geheven over zijn inkomsten uit ouderdomspensioen, voor zover deze inkomsten, verminderd met de pensioenvrijstelling, meer bedroegen dan 45 000 EUR.
- 10 Uit de verwijzingsbeslissing volgt dat C in het belastingjaar 2013 in Finland pensioeninkomsten ten bedrage van in totaal 461 900,88 EUR heeft ontvangen, en dat hierover inkomstenbelasting is geheven ten bedrage van in totaal 251 351,10 EUR. Naast de pensioeninkomsten ontving C loon voor in Finland verrichte werkzaamheden.
- 11 Bij besluit van 11 maart 2013 heeft de belastingdienst het bezwaar van C ten aanzien van het tarief van het aan de bron ingehouden voorschot op de inkomstenbelasting voor het belastingjaar 2013 afgewezen.

In rechte

Artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet in die zin worden uitgelegd dat een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, betreffende een aanvullende belasting op inkomsten uit ouderdomspensioen, niet binnen de materiële werkingssfeer van deze richtlijn en bijgevolg ook niet van artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie valt.

---

<sup>69</sup> C-122/15 dd. 2 juni 2016.

## Frans Lesar vs. Telekom Austria<sup>70</sup>

### In feite

- 8 Lesar is op 3 juni 1949 geboren. In de periode van 9 september 1963 tot en met 8 maart 1967 was hij als minderjarige door een leerovereenkomst verbonden met de Post- und Telegraphenverwaltung des Bundes (federale post- en telegraafdienst, Oostenrijk). Vervolgens trad hij op 9 maart 1967 bij deze federale bestuursinstelling in dienst als arbeidscontractant. Tegelijkertijd studeerde hij van 14 september 1967 tot 17 februari 1972 aan een federale instelling voor voorbereidend wetenschappelijk onderwijs voor werkenden. Op 1 juli 1972 begon zijn publiekrechtelijk dienstverband bij de federale overheid.
- 9 Tot zijn aanwerving als ambtenaar heeft Lesar gedurende de looptijd van zijn leer- en arbeidsovereenkomst, ook vóór zijn achttiende levensjaar, pensioenbijdragen betaald aan de sociale zekerheidsinstelling.

### In rechte

Artikel 2, lid 1, artikel 2, lid 2, onder a), en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, op grond waarvan tijdvakken van opleiding en arbeid die een ambtenaar heeft vervuld vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar niet worden meegeteld voor de toekenning van het pensioenrecht en de berekening van het bedrag van zijn ouderdomspensioen, voor zover deze regeling tot doel heeft binnen het pensioenstelsel voor ambtenaren de leeftijd voor toetreding tot het stelsel en de leeftijd voor het verkrijgen van pensioenuitkeringen van dat stelsel uniform vast te stellen.

---

<sup>70</sup> C-159/15 dd. 16 juni 2016.

## J.J. de Lange<sup>71</sup>

### In feite

- 9 In 2008 is De Lange, die toen 32 jaar was, een opleiding tot verkeersvlieger gestart. In zijn aangifte inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen voor het jaar 2009 voerde hij een persoonsgebonden aftrek van 44 057 EUR aan scholingsuitgaven in verband met deze opleiding op.
- 10 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat ingevolge de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling personen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt, de scholingsuitgaven onder bepaalde voorwaarden volledig op het belastbare inkomen in aftrek mogen brengen. Voor personen die deze leeftijd hebben bereikt, is dat recht op aftrek daarentegen beperkt tot maximaal 15 000 EUR.
- 11 De Nederlandse belastingdienst heeft aldus op grond van artikel 6.30 van de wet inkomstenbelasting aan de belanghebbende een forfaitaire aftrek van slechts 15 000 EUR toegekend.

### In rechte

- 1) Artikel 3, lid 1, onder b), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat een belastingregeling zoals aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan de fiscale behandeling van scholingsuitgaven die door een persoon zijn gedaan, verschillend is naargelang van diens leeftijd, binnen de materiële werkingssfeer van deze richtlijn valt, voor zover deze regeling de toegang van jongeren tot een opleiding beoogt te bevorderen.
- 2) Artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een belastingregeling zoals aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan personen die de leeftijd van 30 jaar nog niet hebben bereikt, onder bepaalde voorwaarden de scholingsuitgaven volledig op hun belastbare inkomen in aftrek kunnen brengen, terwijl dit recht op aftrek beperkt is voor personen die deze leeftijd reeds hebben bereikt, voor zover ten eerste die regeling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel op het gebied van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en ten tweede de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit in het hoofdgeding het geval is.

---

<sup>71</sup> C-548/15, HvJ dd. 10 november 2016.



## Gorka Salaberria Sorondo<sup>72</sup>

### In feite

- 16 Salaberria Sorondo heeft bij de Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (hoogste rechter van de autonome regio Baskenland, Spanje) beroep ingesteld tegen het besluit van 1 april 2014 van de Directora General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias (directeur-generaal van de Baskische politie- en nooddienstacademie, Spanje) tot aankondiging van een selectieprocedure voor de aanwerving van agenten van de politie van de autonome regio Baskenland en de daarbij geldende specifieke eisen (*Boletín Oficial del País Vasco* nr. 82 van 1 april 2014).
- 17 Salaberria Solondo betwist de rechtmatigheid van deel 2, punt 1, onder c), van de aankondiging van de selectieprocedure, waarin is bepaald dat kandidaten die willen deelnemen aan de selectieprocedure de leeftijd van 35 jaar nog niet mogen hebben bereikt. Betrokkene, die ouder is dan 35 jaar, betoogt dat deze eis zich niet verdraagt met richtlijn 2000/78 en de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Hij stelt met name dat de gestelde leeftijdsgrens niet is onderbouwd voor zover het recht om toegang te krijgen tot overheidsfuncties wordt beperkt zonder dat daarvoor een redelijke rechtvaardigingsgrond aanwezig is.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in samenhang met artikel 4, lid 1, van die richtlijn, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een regeling als in het hoofdgeding, die bepaalt dat kandidaten voor bij een politiekorps openstaande agentfuncties waarbij sprake is van het verrichten van alle operationele en uitvoerende taken van dat politiekorps, de leeftijd van 35 jaar niet mogen hebben bereikt.

### Aandachtspunt(en)

- 40 De door de politiekorpsen van de autonome regio's verrichte taken verschillen evenwel van die van de plaatselijke politie, welke taken aan de orde waren in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 13 november 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371). In dit verband moet eraan worden herinnerd dat de agenten van de plaatselijke politie volgens artikel 53 van organieke wet 2/1986 met name zijn belast met de bescherming van de plaatselijke autoriteiten en het toezicht op hun gebouwen, het regelen van het verkeer binnen de bebouwde kom, het verzorgen van de bewegwijzering en het verrichten van politieke administratieve activiteiten. Blijkens artikel 26, lid 1, van wet 4/1992 heeft de politie van de autonome regio Baskenland echter „als wezenlijke taak personen en zaken te beschermen, de vrije uitoefening van hun rechten en vrijheden te waarborgen en toezicht te houden op de veiligheid van de burgers op het gehele grondgebied van de autonome regio”.

---

<sup>72</sup> C-258/15, HvJ 15 november 2016.

- 41 De academie heeft ter zitting bij het Hof aangegeven dat een agent van de basisrang bij de politie van de autonome regio Baskenland, voor welke rang de in het hoofdgeding aan de orde zijnde selectieprocedure werd georganiseerd, geen administratieve taken uitvoert, maar zich hoofdzakelijk bezighoudt met operationele en uitvoerende taken, waarbij er, zoals ook de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 35 van zijn conclusie, sprake kan zijn van het gebruik van fysiek geweld en het verrichten van politieoptredens in moeilijke en zelfs extreme omstandigheden. Voor het uitvoeren van de administratieve taken wordt blijkens de door de academie verstrekte gegevens personeel aangeworven middels specifieke selectieprocedures waarbij geen leeftijdsgrens geldt.
- 46 Uit al het voorgaande volgt dat de werkzaamheden van agenten van de basisrang bij de politie van de autonome regio Baskenland fysiek veeleisende taken behelzen. De academie heeft tevens betoogd dat de leeftijd waarop een agent van de politie van de autonome regio Baskenland wordt aangeworven, bepaalt hoelang hij in staat zal zijn deze taken uit te voeren. Een agent die op het moment van aanwerving 34 jaar oud is, zal, gelet op de ook te volgen opleiding van ongeveer twee jaar, gedurende maximaal 19 jaar, namelijk totdat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, voor die taken kunnen worden ingezet. Aanwerving op een leeftijd die hoger ligt, zou dus een negatief effect hebben op de mogelijkheid om voldoende agenten in te zetten voor de fysiek meest veeleisende taken. Voorts zouden bij aanwerving op een hogere leeftijd de aangeworven agenten niet lang genoeg voor die taken kunnen worden ingezet. Ten slotte, zoals de academie heeft aangegeven, vereist een degelijke organisatie van het politiekorps van de autonome regio Baskenland dat er een evenwicht is tussen het aantal fysiek veeleisende posten, waarvoor de oudste agenten niet geschikt zijn, en het aantal in dit opzicht minder veeleisende posten, welke door die agenten kunnen worden ingevuld (zie naar analogie arrest van 12 januari 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punt 43).

## David L. Parris<sup>73</sup>

### In feite

- 15 Parris, die is geboren op 21 april 1946, bezit zowel de Ierse als de Britse nationaliteit. Hij heeft sinds meer dan 30 jaar een vaste relatie met zijn partner, die van hetzelfde geslacht is.
- 16 In 1972 nam Trinity College Dublin Parris in dienst als docent. Op grond van zijn arbeidsovereenkomst kon hij zich in oktober 1972 als premievrije verzekerde aansluiten bij een pensioenregeling van Trinity College Dublin. Na 31 januari 2005 werden tot deze regeling geen nieuwe verzekerden meer toegelaten.
- 17 Volgens clause 5 van deze pensioenregeling wordt aan de echtgenoot of, sinds 1 januari 2011, de geregistreerde partner van de verzekerde een nabestaandenpensioen uitgekeerd indien de verzekerde overlijdt vóór zijn echtgenoot of geregistreerde partner. Krachtens de pensioenregeling heeft de verzekerde bij pensionering meer bepaald recht op een pensioen dat twee derde van zijn laatste loon bedraagt. Wanneer hij na zijn pensionering overlijdt, heeft de overlevende echtgenoot of geregistreerde partner recht op een nabestaandenpensioen dat twee derde bedraagt van het bedrag dat de verzekerde vóór zijn overlijden ontving. Dit nabestaandenpensioen wordt echter slechts uitgekeerd indien de verzekerde is gehuwd of een geregistreerd partnerschap heeft gesloten vóór zijn zestigste verjaardag.
- 18 Vanaf 21 december 2005 konden in het Verenigd Koninkrijk krachtens de Civil Partnership Act 2004 (wet betreffende het geregistreerd partnerschap) geregistreerde partnerschappen worden gesloten. Op 21 april 2009 heeft Parris, die toen 63 was, in die lidstaat een partnerschap geregistreerd. Op dat ogenblik was het naar Iers recht niet mogelijk het geregistreerd partnerschap van Parris in Ierland te erkennen.

### In rechte

- 1) Artikel 2 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat er geen sprake is van discriminatie op grond van seksuele geaardheid in het geval van een nationale regeling op grond waarvan de overlevende geregistreerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 werd, terwijl het naar nationaal recht voor de betrokken verzekerde niet mogelijk was een geregistreerd partnerschap te sluiten vóór het bereiken van die leeftijdsgrens.
- 2) Artikel 2 en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat er geen sprake is van discriminatie op grond van leeftijd in het geval van een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan de overlevende

---

<sup>73</sup> E.H.J. 24 november 2016, C-443/

geregistreerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 wordt, terwijl het naar nationaal recht voor de betrokken verzekerde niet mogelijk was een geregistreerd partnerschap te sluiten vóór het bereiken van die leeftijdsgrens.

- 3) Artikel 2 en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding geen discriminatie kan invoeren op grond van seksuele geaardheid en leeftijd in onderlinge samenhang beschouwd, wanneer die regeling niet discrimineert op grond van seksuele geaardheid of op grond van leeftijd afzonderlijk.

#### Aandachtspunt(en)

- 48 Uit die beslissing blijkt voorts dat de toekenning van een dergelijke uitkering zowel voor overlevende echtgenoten als geregistreerde partners afhankelijk is van de voorwaarde dat het huwelijk of het geregistreerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 werd.
- 49 Zoals de advocaat-generaal in punt 50 van haar conclusie heeft opgemerkt, heeft een verzekeringsvoorwaarde als die aan de orde in het hoofdgeding niet rechtstreeks betrekking op de seksuele geaardheid van de werknemer. De voorwaarde is daarentegen neutraal geformuleerd en raakt homoseksuele werknemers overigens evenzeer als heteroseksuele, aangezien hun partners in beide gevallen het recht op nabestaandenpensioen wordt ontzegd wanneer het huwelijk of het geregistreerd partnerschap niet is gesloten voordat de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
- 50 Daaruit volgt dat overlevende geregistreerde partners niet ongunstiger worden behandeld dan overlevende echtgenoten wat betreft het nabestaandenpensioen in het hoofdgeding en de nationale regeling betreffende dat pensioen dus geen directe discriminatie op grond van seksuele geaardheid invoert.

## Daniel Bowman<sup>74</sup>

### In feite

- 8 Bowman, die op 28 juli 1961 is geboren, werkt sinds 1 april 1988 bij de instantie op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Op deze arbeidsovereenkomst is de DO.A, een collectieve overeenkomst, van toepassing. Zijn salaris wordt berekend op basis van een inschaling die werd gedaan bij zijn indienstneming, waarbij op dat moment geen rekening werd gehouden met de door hem volbrachte studietijdvakken. Sindsdien is Bowman telkens na 2 jaar overgegaan naar een hogere salaristrap overeenkomstig de bepalingen van de DO.A, en heeft hij een hoger loon ontvangen in overeenstemming met zijn overgang naar de volgende salaristrap.
- 9 Vóór de 80e wijziging bepaalde § 40, lid 2, van de DO.A, met betrekking tot werknemers van de instantie die de leeftijd van minstens 18 jaar niet hadden bereikt op het tijdstip van hun indienstneming, dat werknemers jonger dan 16, 17 en 18 jaar werden ingeschaald in respectievelijk de salaristrappen a, b en c van de salarisgroep die toepassing vond overeenkomstig § 37 van de DO.A. Slechts nadat deze werknemers de leeftijd van 18 jaar hadden bereikt, gingen zij over naar salaristrap 1, waarin eveneens iedere werknemer van de instantie die in dienst werd genomen vanaf de leeftijd van 18 jaar diende te worden ingeschaald, zonder zich evenwel te kunnen beroepen op voorafgaande tijdvakken die gelijk te stellen zijn met dienstitijden. Derhalve kon geen enkel studietijdvak in aanmerking worden genomen. Bovendien was het aan de salaristrappen a, b en c verbonden salaris duidelijk lager dan dat verbonden aan salaristrap 1. Aan hetzelfde werk of dezelfde functie was dus een verschillend salaris verbonden naargelang de leeftijd waarop dat werk of die functie werd uitgeoefend.

### In rechte

Artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen wordt onderworpen aan een verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, aangezien deze verlenging toepassing vindt op elke werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen, ook – met terugwerkende kracht – op werknemers die reeds navolgende salaristrappen hebben bereikt.

---

<sup>74</sup> C-539/15, HvJ 21 december 2016.

## Werner Fries<sup>75</sup>

### In feite

- 17 In de periode van 1986 tot en met 31 december 2013 was Fries, verzoeker in het hoofdgeding, bij Lufthansa tewerkgesteld als gezagvoerder. Daarnaast was hij op grond van een aanhangsel bij zijn arbeidsovereenkomst betrokken bij de opleiding van andere piloten.
- 18 In oktober 2013 heeft verzoeker in het hoofdgeding de leeftijd van 65 jaar bereikt. Op 31 december 2013 is zijn arbeidsovereenkomst afgelopen omdat hij overeenkomstig de toepasselijke collectieve overeenkomst de in de publieke pensioenregeling opgenomen normale pensioenleeftijd had bereikt.
- 19 Vanaf 31 oktober 2013 heeft Lufthansa Fries geen werk meer verschaft, op grond dat Fries ingevolge FCL.065, onder b), van bijlage I bij verordening nr. 1178/2011 vanaf die datum niet langer het recht had te fungeren als piloot in het commerciële luchtvervoer.
- 20 Blijkens de verwijzingsbeslissing beschikte Fries in de periode van 31 oktober tot en met 31 december 2013 nog steeds over zijn bewijs van bevoegdheid als verkeersvlieger (Airline Transport Pilot Licence – ATPL), met inbegrip van de bevoegdverklaring voor het vliegtuigtype Embraer, over de vergunning als instructeur voor typebevoegdverklaring (Type Rating Instructor – TRI) voor de opleiding in het vliegtuig en in de simulator van verkeersvliegers voor het vliegtuigtype Embraer, over de vergunning als examiner voor typebevoegdverklaring (Type Rating Examiner – TRE) voor de afneming van examens in het vliegtuig en in de simulator tot verkrijging of verlenging van licenties voor het vliegtuigtype Embraer, en over de erkenning als senior examiner (Senior Examiner – SEN) voor de afneming van het examen van examiner voor typebevoegdverklaring (Type Rating Examiners – TRE’s), onafhankelijk van het vliegtuigtype.
- 21 Voor het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) heeft Fries betoogd dat de weigering van Lufthansa om hem als piloot tewerk te stellen, onwettig is en heeft hij verzocht om Lufthansa te veroordelen tot betaling van de vergoedingen voor november en december 2013.

### In rechte

- 1) Bij onderzoek van de eerste en de tweede vraag is niet gebleken van feiten of omstandigheden die de geldigheid kunnen aantasten van FCL.065, onder b), van bijlage I bij verordening (EU) nr. 1178/2011 van de Commissie van 3 november 2011 tot vaststelling van technische eisen en administratieve procedures met betrekking tot de bemanning van burgerluchtvaartuigen, overeenkomstig verordening (EG) nr. 216/2008 van het Europees Parlement en de Raad, in het licht van artikel 15, lid 1, of artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

---

<sup>75</sup> HvJ 5 juli 2017, C-190/16

- 2) FCL.065, onder b), van bijlage I bij verordening nr. 1178/2011 moet aldus worden uitgelegd dat het de houder van een bewijs van bevoegdheid als bestuurder die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, niet verboden is te fungeren als piloot op ferryvluchten in het kader van de bedrijfsactiviteit van een vervoerder, waarbij passagiers noch vracht of post worden vervoerd, of als instructeur en/of examiner aan boord van een luchtvaartuig te werken zonder tot het cockpitpersoneel te behoren.

#### Aandachtspunt(en)

- 54 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat FCL.065, onder b), van bijlage I bij verordening nr. 1178/2011 deel uitmaakt van de door de Uniewetgever vastgestelde regels omtrent de eisen die aan de bemanning van burgerluchtvaartuigen worden gesteld om te waarborgen dat die bemanning geschikt, nauwgezet en bekwaam is om zich zo goed mogelijk van de haar toevertrouwde taken te kwijten, zodat de veiligheid van de luchtvaart wordt verbeterd.
- 55 Aangezien piloten van luchtvaartuigen een essentiële schakel in de keten van betrokkenen bij de luchtvaart vormen, blijft de bekwaamheid van die specialisten een van de belangrijkste waarborgen voor de betrouwbaarheid en de veiligheid van de burgerluchtvaart. In deze context is de vaststelling van maatregelen om ervoor te zorgen dat alleen personen die over de vereiste fysieke capaciteiten beschikken, een luchtvaartuig mogen besturen, noodzakelijk om het risico op aan een menselijke fout te wijten tekortkomingen tot een minimum te beperken.
- 56 Bijgevolg lijkt het niet onredelijk dat de Uniewetgever, rekening houdend met het belang van de menselijke factor op het gebied van de burgerluchtvaart en met de geleidelijke afname in de loop der jaren van de fysieke capaciteiten die vereist zijn voor de uitoefening van het beroep van piloot, het noodzakelijk acht een leeftijdsgrens voor piloten in het commerciële luchtvervoer vast te stellen, om een passend veiligheidsniveau in de burgerluchtvaart in Europa te handhaven.

## Abercrombie & Fitch Italia Srl<sup>76</sup>

### In feite

- 10 Abercrombie nam Bordonaro op 14 december 2010 in dienst, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op 1 januari 2012 werd omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, om 's nachts magazijndiensten te verrichten. In de overeenkomst was bepaald dat de betrokkene periodiek, bij elk verzoek van de onderneming in die zin, „klanten [moest] helpen en de kassa [moest] bedienen”.
- 11 In het kader van zijn betrekking vervulde Bordonaro tijdens de eerste maanden van zijn aanstelling vier à vijf nachtdiensten per week. Later, vanaf 2011, verrichtte hij drie à vier prestaties per week. De prestaties werden over het personeel verdeeld volgens een tweemaandelijks planning. Nadat Bordonaro had vastgesteld dat zijn naam niet meer was opgenomen in de planning die volgde op de planning die afliep op 16 juli 2012, en hij geen nieuwe oproep om te komen werken had ontvangen, heeft hij zich tot de afdeling personeelszaken van Abercrombie gericht. Bij e-mail van 30 juli 2012 heeft het hoofd van die afdeling hem meegedeeld dat zijn arbeidsverhouding met Abercrombie was beëindigd op 26 juli 2012, te weten de dag dat hij 25 werd, aangezien op die datum „het leeftijdsvereiste niet langer [was] vervuld”.

### In rechte

Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 2, lid 1, artikel 2, lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een bepaling zoals die in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever een oproepovereenkomst met een werknemer jonger dan 25 mag sluiten, ongeacht de aard van de te verrichten prestaties, en deze werknemer mag ontslaan zodra hij 25 wordt, aangezien met die bepaling een legitieme doelstelling van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt wordt nagestreefd en de middelen waarin is voorzien om die doelstelling te bereiken, passend en noodzakelijk zijn.

### Aandachtspunt(en)

- 25 Wat betreft het vereiste dat de situaties vergelijkbaar moeten zijn, is, ten eerste, niet vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat zij vergelijkbaar zijn en dient, ten tweede, de vergelijkbaarheid niet algemeen en abstract, maar specifiek en concreet voor de betrokken prestatie te worden onderzocht (arrest van 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

---

<sup>76</sup> Vs. Antonino Bordonaro, HvJ. 19 juli 2017, C-143/16



- 34 De Italiaanse regering heeft ter terechtzitting verduidelijkt dat het voornaamste en specifieke doel van de bepaling in het hoofdgeding niet is om jongeren een duurzame toegang tot de arbeidsmarkt te verlenen, maar enkel om hun een eerste mogelijkheid te bieden om die markt te betreden. Het gaat erom hun door middel van deze bepaling een eerste ervaring te bieden die hen later in een gunstige concurrentiepositie op die arbeidsmarkt kan plaatsen. Die bepaling heeft dus betrekking op een fase die een volwaardige toegang tot de arbeidsmarkt voorafgaat.
- 36 In herinnering moet worden gebracht dat volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder a), van richtlijn 2000/78 de verschillen in behandeling kunnen bestaan in „het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren”.
- 37 Voorts vormt de bevordering van de werkgelegenheid onbetwistbaar een legitiem doel van sociale politiek of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen (arrest van 21 juli 2011, Fuchs en Köhler, C-159/10 en C-160/10, EU:C:2011:508, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 38 Het Hof heeft eveneens geoordeeld dat het streven om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt te versterken teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen en hun bescherming te verzekeren, als legitiem in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan worden beschouwd (arrest van 10 november 2016, De Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, punt 27). Het heeft ook geoordeeld dat in het bijzonder het vergemakkelijken van het in dienst nemen van jongere werknemers door de flexibiliteit van het personeelsbeheer te vergroten, een legitiem doel vormt (zie in die zin arrest van 19 januari 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punten 35 en 36).
- 41 Wat de geschiktheid van een bepaling zoals die in het hoofdgeding betreft, kan een maatregel op grond waarvan werkgevers minder rigide arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, gelet op de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de lidstaten ter zake beschikken, worden geacht passend te zijn om een zekere flexibiliteit op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Er mag immers van worden uitgegaan dat ondernemingen kunnen worden aangemoedigd door het bestaan van een minder dwingend en goedkoper instrument dan een gewone overeenkomst en er aldus toe kunnen worden gebracht om vaker op sollicitaties van jonge werknemers in te gaan.
- 42 Wat de noodzaak van de bepaling in het hoofdgeding betreft, zij samen met Abercrombie opgemerkt dat in een context van voortdurende economische crisis en zwakke groei, de situatie van een werknemer jonger dan 25 die dankzij een flexibele en tijdelijke arbeidsovereenkomst zoals de oproepovereenkomst toegang krijgt tot de arbeidsmarkt, te verkiezen is boven de situatie van iemand die deze mogelijkheid niet heeft en daardoor werkloos blijft.



### Overzichtstabel criterium "leeftijd"

Nr.	dd.	Naam	Betreft	Te onthouden
C-144/04	22-11-2005	Mangold	Contract van bepaalde duur na 52 jaar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redenering inzake proportionaliteit.</li> <li>2. Leeftijdsdiscriminatie = algemeen principe communautair recht</li> </ol>
C-411/05	16-10-2007	Palacios de la Villa	Automatisch pensionering - CAO	Verduidelijking van wat een legitiem doel is.
C-427/06	23-09-2008	Bartsch	weduwepensioen	Geen link met gemeenschapsrecht
C-388/07	5-03-2009	Age Concern England	Ambtshalve pensioen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legitiem doel</li> <li>2. Proportionaliteit</li> </ol>
C-88/08	18-06-2009	Hütter	Anciënniteit verworven voor minimum leeftijd	Legitiem doel
C-341/08	12-01-2010	Petersen	Ambtshalve pensioen – verbonden tandarts	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legitiem doel</li> <li>2. Proportionaliteit</li> </ol>
C-555/07	19-01-2010	Kücükdeveci	Anciënniteit verworven voor minimum leeftijd	
C-246/09	8-07-2010	Bulicke	Tewerkstelling - aanwerving	Beroepstermijn
C-499/08	12-10-2010	Andersen	Pensioen	Proportionaliteit
C-	12-	Rosenblatt	Ambtshalve	CAO

45/09	10-2010		pensionering	
C-250/09	18-11-2010	Georgiev	Ambtshalve pensionering	1. Legitiem doel 2. Proportionaliteit
C-229/08	12-01-2010	Wolf	Maximum leeftijd - brandweerman	Legitiem doel
C-447/09	13-09-2011	Prigge	Lijnpiloot	Legitiem doel
C-159/10	21-07-2011	Fuchs & Köhler	Ambtshalve pensionering	Legitiem doel
C-297/10	8-09-2011	Hennings & Mai	Graad en verloning	
C-132/11	7-06-2012	Tyrolean Airways	Anciënniteit – in aanmerking te nemen periode	Anciënniteit versus leeftijd
C-141/11	5-07-2012	Hörnfeldt	Ambtshalve pensionering	Verduidelijking van legitiem doel
C-286/12	6-11-2012	Commissie vs. Hongarije	Ambtshalve pensionering	Het feit dat de betwiste wetgeving deels werd vernietigd door het Grondwettelijk Hof maakt het verzoek niet onontvankelijk of onnodig.
C-476/11	26-09-2013	Glennie Kirstensen	Bijdrage speciaal pensioenstelsel	Proportionaliteit
C-546/11	26-09-2013	Erik Toftgaard	Wachtgeld	Begrip verloning

C-429/12	16-01-2014	Pohl	Anciënniteit verworven voor bepaalde leeftijd	Evenwaardigheidsprincipe effectiviteitsprincipe
C-501/12	19-06-2014	Specht	Barema's	Werkingsgebied ambtenaren
C-530/13	11-11-2014	Schmitzer	Anciënniteit verworven voor bepaalde leeftijd	Een wetgeving die harmoniseert met de Richtlijn mag geen voorwaarden verzwaren
C-416/13	13-11-2014	Mario Vital Pérez	Maximum leeftijd van 30 jaar om deel te nemen aan rekrutering politie	De Staten beschikken over een ruime appreciatiemarge maar ze mogen de Richtlijn niet uithollen.
C-529/13	21-01-2015	Georg Felber	Pensioenregeling	Tijdvakken voor de voltooiing van de leeftijd van 18 jaar
C-417/13	28-01-2015	Starkajob	Pensioenregeling	Aanpassing wetgeving na Hütter
C-515/13	26-02-2015	TEKNIQ	Premie na ontslag niet betaald want recht op pensioen	Bilka test
C-262/14	21-05-2015	SMCD	Geen cumul pensioen en verloning uit publieke sector	De nationale wetgeving viseert een beroepscategorie maar niet het criterium leeftijd.
C-20/13	9-09-2015	Unland	Wijziging berekening salaris	Regeling wordt als aanvaardbaar beschouwd ondanks het feit dat het vertrekpunt een discriminatie uitmaakt.
C-432/14	1-10-2015	O.	Ontslagvergoeding na studentenjob van bepaalde duur tijdens de schoolvakantie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begrip werknemer</li> <li>- Vergelijkbaarheidstoets</li> </ul>
C-441/14	19-04-2016	Rasmussen	Ontslagvergoeding	Richtlijn ook van toepassing in geschil tussen particulieren.
C-122/15	2-06-2016	C	Belasting op pensioen	Buiten materieel toepassingsgebied Richtlijn.
C-159/15	16-06-2016	Lesar	Pensioenberekening	Leeftijdsbeperking.
C-548/15	10-11-2016	JJ De Lange	Aftrek studiekosten	Maatregelen inzake beroepsopleiding vallen onder de toepassing van de richtlijn

C-258/15	15-11-2016	Gorka Salaberria Sorondo	Leeftijdsgrens toegang politie	Gelijkaardige redenering als in Colin Wolf.
C-443/15	24-11-2016	David L. Parris	Leeftijdsgrens overlevingspensioen	Regel geldt voor alle koppels.
C-539/15	21-12-2016	Daniel Bowman	Studietijd - salaristrappen	Regel geldt voor elke werknemer wiens studietijd in rekening wordt gebracht.
C-190/16	5-07-2017	Werner Fries	Leeftijdsgrens piloot	Geen discriminatie omwille van veiligheid luchtverkeer
C-143/16	19-07-2017	Abercrombie	Leeftijdsgrens oproepcontract	Te vergelijken met Rosetta jobs

## Het criterium “geloofsovertuiging”

### Achbita<sup>77</sup>

#### In feite

- 10 G4S is een particuliere onderneming die onder meer receptie- en onthaaldiensten verricht voor klanten uit zowel de overheidssector als de particuliere sector.
- 11 Op 12 februari 2003 trad Achbita, een moslima, als receptioniste in dienst van G4S. Zij werd tewerkgesteld door G4S op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij G4S gold toen een ongeschreven regel krachtens welke de werknemers op het werk geen zichtbare tekens van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen mochten dragen.
- 12 In april 2006 heeft Achbita haar superieuren meegedeeld dat zij voornemens was om voortaan tijdens de werkuren de islamitische hoofddoek te dragen.
- 13 In antwoord daarop heeft de directie van G4S Achbita meegedeeld dat het dragen van een hoofddoek niet zou worden getolereerd omdat het zichtbaar dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens indruiste tegen de neutraliteit waaraan de onderneming zich hield.
- 14 Op 12 mei 2006, na een periode van ziekteverlof, heeft Achbita haar werkgever meegedeeld dat zij het werk op 15 mei zou hervatten en daarbij de islamitische hoofddoek zou dragen.
- 15 Op 29 mei 2006 heeft de ondernemingsraad van G4S een aanpassing van het arbeidsreglement goedgekeurd, die in werking trad op 13 juni 2006 en luidde als volgt: „het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daaruit voortvloeit te manifesteren”.
- 16 Op 12 juni 2006 is Achbita ontslagen wegens haar vaste voornemen als moslima op het werk de islamitische hoofddoek te dragen. Een ontslagvergoeding die overeenkwam met drie maanden salaris en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst werden haar uitbetaald.

#### In rechte

Artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek,

---

<sup>77</sup> HvJ 14 maart 2017, C-157/15

filosofisch of religieus teken op het werk, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn vormt.

Een dergelijke interne regel van een particuliere onderneming kan daarentegen wel indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 vormen, indien vaststaat dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld, tenzij die verplichting objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het nastreven door de werkgever, in de relaties met zijn klanten, van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit, en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.



## Bougnaoui<sup>78</sup>

### In feite

- 13 Uit de stukken waarover het Hof beschikt, blijkt dat Bougnaoui in oktober 2007 op een carrièrebeurs voorafgaande aan haar aanwerving door de privéonderneming Micropole een vertegenwoordiger hiervan heeft ontmoet die haar heeft geïnformeerd over het feit dat het dragen van een islamitische hoofddoek een probleem zou kunnen vormen wanneer zij contacten zou hebben met de klanten van die onderneming. Toen Bougnaoui zich op 4 februari 2008 bij Micropole meldde om er haar afstudeerstage te lopen, droeg zij een eenvoudige bandana. Daarna heeft zij op haar werkplek een hoofddoek gedragen. Aan het einde van haar stage heeft Micropole haar met ingang van 15 juli 2008 in dienst genomen als projectingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 14 Nadat zij op 15 juni 2009 was uitgenodigd voor een gesprek voorafgaand aan een mogelijk ontslag, is Bougnaoui op 22 juni 2009 ontslagen bij brief, die als volgt was opgesteld:

„[...] In het kader van uw taken werkt u aan projecten in opdracht van onze klanten.

Wij hebben u gevraagd voor een project voor onze klant [...] op 15 mei in [zijn] vestiging [...]. Na afloop van dit project heeft de klant ons erop gewezen dat het dragen van een hoofddoek, die u daadwerkelijk iedere dag draagt, ongemak heeft veroorzaakt bij een zeker aantal van zijn medewerkers. Hij heeft ook verlangd: ‚de volgende keer geen hoofddoek‘.

Toen u bij onze onderneming in dienst werd genomen en tijdens de gesprekken met uw operationele manager [...] en de verantwoordelijke voor de aanwerving [...], is met u zeer duidelijk over het onderwerp hoofddoek gesproken. Wij hebben u duidelijk gemaakt dat wij volstrekte eerbied hebben voor het beginsel van de vrijheid van meningsuiting en voor ieders religieuze overtuigingen, maar dat u, vanaf het moment dat u binnen of buiten het bedrijf in contact zou staan met klanten van de onderneming, niet in alle omstandigheden een hoofddoek zou kunnen dragen. In het belang en voor de ontwikkeling van de onderneming zijn wij tegenover onze klanten immers genoopt tot terughoudendheid wat betreft het uiten van de persoonlijke opvattingen van onze werknemers.

Tijdens ons gesprek van 17 juni jongstleden hebben wij u dit beginsel van noodzakelijke neutraliteit, waarvan wij verlangden dat u het jegens onze klanten zou toepassen, opnieuw bevestigd. Wij hebben u opnieuw gevraagd of u deze beroepsvereisten kon aanvaarden door ermee in te stemmen om geen hoofddoek te dragen en u hebt hierop ontkennend geantwoord.

Wij zijn van mening dat deze feiten om de hierboven genoemde redenen het verbreken van uw arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Aangezien uw standpunt het voortzetten van uw werkzaamheden in dienst van de onderneming onmogelijk maakt, omdat wij het door uw opstelling niet mogelijk achten dat u bij onze klanten diensten blijft verrichten, zal uw

---

<sup>78</sup> HvJ 14 maart 2017, C-188/15

opzegtermijn niet in acht worden genomen. Aangezien het aan u te wijten is dat deze opzegtermijn niet in acht wordt genomen, zult u geen vergoeding overeenkomstig de opzegtermijn ontvangen.

Wij betreuren deze situatie, aangezien uw vakbekwaamheid en potentieel ons deden hopen op een duurzame samenwerking.”

#### In rechte

Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep dient aldus te worden uitgelegd dat de wil van een werkgever om rekening te houden met de wensen van een klant om de diensten van die werkgever niet langer te laten verrichten door een werknemer die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van die bepaling.

### Overzichtstabel criterium “geloofsovertuiging”.

Nr.	dd.	Naam	Betreft	Te onthouden
C-157/15	14-03-2017	Achtbita	Arbeidsreglement met neutraliteitsvereiste	Indirecte discriminatie
C-188/15	14-03-2017	Bougnaoui	Klant wil geen tussenkomst van ingenieur die hoofddoek draagt	Geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste