



Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Centre interfédéral pour l'égalité des chances  
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

## CURIA

---

### Overzicht van rechtspraak

## Inhoudstafel

<b>Voorafgaande opmerking</b> .....	<b>6</b>
<b>Beschermd kenmerk ‘zgn. ras’</b> .....	<b>7</b>
<i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tegen Firma Feryn NV (C-54/07, 10 juli 2008)</i> .....	7
<i>Malgożata Runevič-Vardyn en Łukasz Paweł Wardyn tegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija e.a. (C-391/09, 12 mei 2011)</i> .....	8
<i>Galina Meister tegen Speech Design Carrier Systems GmbH (C-415/10, 19 april 2012)</i> .....	9
<i>Valeri Hariev Belov tegen CHEZ Elektro Bulgaria AD e.a. (C-394/11, 31 januari 2013)</i> .....	10
<i>Johan Deckmyn en Vrijheidsfonds VZW tegen Helena Vandersteen e.a. (C-201/13, 3 september 2014)</i> .....	12
<i>CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD tegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-83/14, 16 juli 2015)</i> .....	14
<i>Jyske Finans A/S tegen Ligebehandlingsnævnet (C-668/15, 6 april 2017)</i> .....	20
<i>Heiko Jonny Maniero tegen Studienstiftung des deutschen Volkes eV (C-457/17, 15 november 2018)</i> .....	21
<i>Diskrimineringsombudsmannen tegen Braathens Regional Aviation AB (C-30/19, 15 april 2021)</i> .....	23
<b>Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘zgn. ras’</b> .....	<b>24</b>
<b>Beschermd kenmerk ‘seksuele oriëntatie’</b> .....	<b>25</b>
<i>Tadao Maruko tegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (C-267/06, 1 april 2008)</i> .....	25
<i>Jürgen Römer tegen Freie und Hansestadt Hamburg (C-147/08, 10 mei 2011)</i> .....	26
<i>Bundesrepublik Deutschland en Jörg-Detlef Müller tegen Karen Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 en C-143/11; 6 december 2012)</i> .....	27
<i>Asociația Accept tegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C-81/12, 25 april 2013)</i> .....	30
<i>Frédéric Hay tegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (C-267/12, 12 december 2013)</i> .....	32
<i>David L. Parris tegen Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 november 2016)</i> .....	33
<i>E.B. tegen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA (C-258/17, 15 januari 2019)</i> .....	35
<i>NH tegen Associazione Avvocatura per i diretti LGBTI – Rete Lenford (C-507/18, 23 april 2020)</i> .....	36
<i>J.K. tegen TP S.A. (C-356/21, 12 januari 2023)</i> .....	38
<b>Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘seksuele oriëntatie’</b> .....	<b>40</b>
<b>Beschermd kenmerk ‘handicap’</b> .....	<b>42</b>
<i>Sonia Chacón Navas tegen Eurest Colectividades SA (C-13/05, 11 juli 2006)</i> .....	42
<i>S. Coleman tegen Attridge Law en Steve Law (C-303/06, 17 juli 2008)</i> .....	43

<i>Johan Odar tegen Baxter Deutschland GmbH (C-152/11, 6 december 2012)</i> .....	44
<i>K Danmark, als lasthebber van Jette Ring, tegen Dansk almennyttigt Boligselskab en HK Danmark, als lasthebber van Lone Skouboe Werge tegen Dansk Arbejdsgiverforening, als lasthebber van Pro Display A/S (C-335/11 en C-337/11, 11 april 2013)</i> .....	46
<i>Wolfgang Glatzel tegen Freistaat Bayern (C-356/12, 22 mei 2014)</i> .....	53
<i>Fag og Arbejde (FOA- tegen Kommunernes Landsforening (KL) (C-354/13, 18 december 2014)</i> .....	56
<i>Mohamed Daouidi tegen Bootes Plus SL e.a. (C-395/15, 1 december 2016)</i> .....	58
<i>Petya Milkova tegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (C-406/15, 9 maart 2017)</i> .....	61
<i>Carlos Enrique Ruiz Conejero tegen Ferroser Servicios Auxiliares SA en Ministerio Fiscal (C-270/16, 18 januari 2018)</i> .....	62
<i>Surjit Singh Bedi tegen Bundesrepublik Deutschland (C-312/17, 19 september 2018)</i> .....	64
<i>DW tegen Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, 11 september 2019)</i> .....	66
<i>VL tegen Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, 26 januari 2021)</i> .....	68
<i>XX tegen Tartu Vangla (C-795/19, 15 juli 2021)</i> .....	69
<i>TC en UB tegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia en VA (C-824/19, 21 oktober 2021)</i> .....	70
<i>XXXX tegen HR Rail SA (C-485/20, 10 februari 2022)</i> .....	71
<b>Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘handicap’</b> .....	<b>74</b>
<b>Beschermd kenmerk ‘leeftijd’</b> .....	<b>76</b>
<i>Werner Mangold tegen Rüdiger Helm (C-144/04, 22 november 2005)</i> .....	76
<i>Birgit Barsch tegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH (C-427/06, 23 september 2008)</i> .....	79
<i>The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) tegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (C-388/07, 5 maart 2009)</i> .....	80
<i>David Hütter tegen Technische Universität Graz (C-88/08, 18 juni 2009)</i> .....	82
<i>Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (C-341/08, 12 januari 2010)</i> .....	83
<i>Seda Küçükdeveci tegen Swedex GmbH &amp; Co. KG (C-555/07, 19 januari 2010)</i> .....	85
<i>Susanne Bulicke tegen Deutsche Büro Service GmbH (C-246/09, 8 juli 2010)</i> .....	86
<i>Ingeniørforeningen i Danmark optredend in naam van Ole Andersen tegen Region Syddanmark (C-499/08, 12 oktober 2010)</i> .....	87
<i>Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH (C-45/09, 12 oktober 2010)</i> .....	89

<i>Vasil Ivanov Georgiev tegen Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. (C-250/09 en 268/09, 18 november 2010)</i> .....	91
<i>Colin Wolf tegen Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, 12 januari 2010)</i> .....	93
<i>Reinhard Prigge e.a. tegen Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, 13 september 2011)</i> .....	94
<i>Gerhard Fuchs en Peter Köhler tegen Land Hessen (C-159/10 en C-160/10; 21 juli 2011)</i> .....	96
<i>Sabine Hennings tegen Eisenbahn-Bundesamt en Land Berlin tegen Alexander Mai (C-297/10 en C-298/10, 8 september 2011)</i> .....	98
<i>Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH tegen Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (C-132/11, 7 juni 2012)</i> .....	100
<i>Torsten Hörnfeldt tegen Posten Meddelande AB (C-141/11, 5 juli 2012)</i> .....	101
<i>Europese Commissie tegen Hongarije (C-286/12, 6 november 2012)</i> .....	103
<i>HK Danmark optredend in naam van Glennie Kristensen tegen Experian A/S (C-476/11, 26 september 2013)</i> .....	104
<i>Dansk Jurist- og Økonomforbund, optredend in naam van Erik Toftgaard tegen Indenrigs- og Sundhedsministeriet (C-546/11, 26 september 2013)</i> .....	105
<i>Siegfried Pohl tegen ÖBB Infrastruktur AG (C-429/12, 16 januari 2014)</i> .....	107
<i>Thomas Specht e.a. tegen Land Berlin en Bundesrepublik Deutschland (C-501/12, 19 juni 2014)</i> .....	108
<i>Leopold Schmitzer tegen Bundesministerin für Inneres (C-530/13, 11 november 2014)</i> .....	111
<i>Mario Vital Pérez tegen Ayuntamiento de Oviedo (C-416/13, 13 november 2014)</i> .....	112
<i>Georg Felber tegen Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (C-529/13, 21 januari 2015)</i> .....	114
<i>ÖBB Personenverkehr AG tegen Gotthard Starjakob (C-417/13, 28 januari 2015)</i> .....	116
<i>Ingeniørforeningen i Danmark tegen Tekniq (C-515/13, 26 februari 2015)</i> .....	119
<i>Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezervă și în retragere (SCMD) tegen Ministerul Finanțelor Publice (C-262/14, 21 mei 2015)</i> .....	123
<i>Daniel Unland tegen Land Berlin (C-20/13, 9 september 2015)</i> .....	125
<i>O tegen Bio Philippe Auguste SARL (C-432/14, 1 oktober 2015)</i> .....	127
<i>Dansk Industri (DI) optredend in naam van Ajos A/S tegen Estate of Karsten Eigil Rasmussen (C-414/14, 19 april 2016)</i> .....	129
<i>C (C-122/15, 2 juni 2016)</i> .....	131
<i>Frans Lesar tegen Beim Vorstand der Telekom Austria AG ingerichtetes Personalambt (C-159/15, 16 juni 2016)</i> .....	132
<i>J.J. de Lange tegen Staatssecretaris van Financiën (C-548/15, 10 november 2016)</i> .....	132
<i>Gorka Salaberria Sorondo tegen Academia Vasca de Policía y Emergencias (C-258/15, 15 november 2016)</i> .....	134
<i>David L. Parris tegen Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 november 2016)</i> .....	136
<i>Daniel Bowman tegen Pensionsversicherungsanstalt (C-539/15, 21 december 2016)</i> .....	138

<i>Werner Fries tegen Lufthansa Cityline GmbH (C-190/16, 5 juli 2017)</i> .....	139
<i>Abercrombie &amp; Fitch Italia Srl tegen Antonino Bordonaro (C-143/16, 19 juli 2017)</i> .....	141
<i>Hubertus John tegen Freie Hansestadt Bremen (C-46/17, 28 februari 2018)</i> .....	143
<i>Georg Stollwitzer tegen ÖBB Personenverkehr AG (C-482/16, 14 maart 2018)</i> .....	144
<i>The Minister for Justice and Equality en The Commissioner of An Garda Síochána tegen Workplace Relations (C-378/17, 4 december 2018)</i> .....	145
<i>Carlos Escribano Vindel tegen Ministerio de Justicia (C-49/18, 7 februari 2019)</i> .....	146
<i>Tomás Horgan en Claire Keegan tegen Minister for Education &amp; Skills e.a. (C-154/18, 14 februari 2019)</i> ....	147
<i>Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst tegen Republik Österreich (C-24/17, 8 mei 2019)</i> .....	148
<i>Martin Leitner tegen Landespolizeidirektion Tirol (C-396/17, 8 mei 2019)</i> .....	150
<i>Genaro Cafaro tegen DQ (C-396/18, 7 november 2019)</i> .....	151
<i>A. K. e.a. tegen Sąd Najwyższy, CP tegen Sąd Najwyższy en DO tegen Sąd Najwyższy (C-585/18, C-624/18 en C-625/18; 19 november 2019)</i> .....	152
<i>TK e.a. tegen Land Sachsen-Anhalt (C-773/18, C-774/18 en C-775/18; 27 februari 2020)</i> .....	154
<i>CO tegen Comune di Gesturi (C-670/18, 2 april 2020)</i> .....	156
<i>YS tegen NK (C-223/19, 24 september 2020)</i> .....	156
<i>AB tegen Olympiako Athlitiko Kento Athinon – Spyros Louis (C-511/19, 15 april 2021)</i> .....	159
<i>Ligebehandlingsnævnet optredend in naam van A tegen HK/Danmark en HK/Privat (C-587/20, 2 juni 2020)</i> .....	160
<i>Curtea de Apel Alba Iulia e.a. (C-301/21, 20 oktober 2022)</i> .....	161
<i>VT tegen Ministerio dell’Interno (C-304/21, 17 november 2022)</i> .....	162
<i>BF tegen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (C-52/22, 20 april 2023)</i> .....	166
<i>Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich (C-650/21, 20 april 2023)</i> .....	168
<i>Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEV) tegen BB (C-681/21, 27 april 2023)</i> .....	171
<b>Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘leeftijd’</b> .....	<b>173</b>
<b>Beschermd kenmerk ‘godsdienst of overtuiging’</b> .....	<b>179</b>
<i>Samira Achbita en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tegen G4S Secure Solutions NV (C-157/15, 14 maart 2017)</i> .....	179
<i>Asma Bougnaoui en Association de défense des droits de l’Homme (ADDH) tegen Micropole SA (C-188/15, 14 maart 2017)</i> .....	180
<i>Vera Egenberger tegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16, 17 april 2018)</i> ..	182
<i>IR tegen JQ (C-68/17, 11 september 2018)</i> .....	185

<i>Cresco Investigation GmbH tegen Markus Achatzi (C-193/17, 22 januari 2019)</i> .....	188
<i>IX tegen WABE eV en MH Müller Handels GmbH tegen MJ (C-804/18 en C-341/19; 15 juli 2021)</i> .....	189
<i>L.F. tegen S.C.R.L. (C-344/20, 13 oktober 2022)</i> .....	191
<b>Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘godsdiens of overtuiging’</b> .....	<b>194</b>

## Voorafgaande opmerking

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.

## Beschermd kenmerk 'zgn. ras'

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tegen Firma Feryn NV (C-54/07, 10 juli 2008)

### Feiten

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.



## Malgožata Runevič-Vardyn en Łukasz Paweł Wardyn tegen Vilniaus miesto savivaldybės administracija e.a. (C-391/09, 12 mei 2011)

### Feiten

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>1</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>2</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>3</sup>

---

<sup>1</sup> Servet Kamberaj tegen Instituto per l'Edilizia Sociale della Province autonoma di Bolzano (IPES) (C-571/10, 24 april 2012).

<sup>2</sup> C-61/08, C-54/08, C-53/08, C-51/08, C-50/08 en C-47/08.

<sup>3</sup> Mesopotamia Broadcast A/S METV et Roj TV A/S tegen Bundesrepublik Deutschland (C-244/10 et C-245/10, 22 september 2011).

(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.

Ter herinnering, de Richtlijnen waarvan hier sprake behelzen niet het behoren tot een socio-professionele categorie zoals een aantal magistraten gepoogd hebben die zich al dan niet extra legale loonvoordelen zagen toegekend in functie van hun soort activiteiten<sup>4</sup>. De prejudiciële vraag werd dienvolgens onontvankelijk verklaard.

### Galina Meister tegen Speech Design Carrier Systems GmbH (C-415/10, 19 april 2012)

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

#### Feiten

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.

---

<sup>4</sup> Ministerul Justiției și Libertăților Cetățenești tegen Ștefan Agafiței e.a. (C-310/10, 7 juli 2011).

### 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...

## Valeri Hariev Belov tegen CHEZ Elektro Bulgaria AD e.a. (C-394/11, 31 januari 2013)

### Feiten

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.
- 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 en Vrijheidsfonds VZW tegen Helena Vandersteen e.a. (C-201/13, 3 september 2014)

### Feiten

- 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 hoofdgeding 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 hoofdgeding 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 gesluierte 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 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 tegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia (C-83/14, 16 juli 2015)

#### Feiten

- 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 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)

#### *Werkingsfeer 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 aanhangige 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, 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 Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

## Jyske Finans A/S tegen Ligebehandlingsnævnet (C-668/15, 6 april 2017)

### Feiten

- 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.

## Heiko Jonny Maniero tegen Studienstiftung des deutschen Volkes eV (C-457/17, 15 november 2018)

### Feiten

- 11 Maniero, een Italiaans onderdaan, is geboren en woonachtig in Duitsland. In 2013 heeft hij aan de universiteit Haybusak van Erevan (Armenië) de academische titel „Bachelor of Laws” behaald.
- 12 De stichting is een in Duitsland geregistreerde vereniging die met name via de toekenning van beurzen tot doel heeft, het aanmoedigen van het volgen van hoger onderwijs door jonge mensen die beschikken over een groot wetenschappelijk of artistiek talent alsmede over een persoonlijkheid waarvan bijzondere prestaties in dienst van de gemeenschap mogen worden verwacht.
- 13 Bij e-mail van 11 december 2013 heeft Maniero de stichting gevraagd aan welke voorwaarden hij diende te voldoen voor het verkrijgen van een studiebeurs op grond van een programma van de stichting, namelijk het „Bucerius-Jura-Programm” (hierna: „Bucerius-Jura-Programm”), dat juridische onderzoeks- of studieprojecten in het buitenland beoogt te stimuleren.

- 14 Bij e-mail van 17 januari 2014 heeft de stichting Maniero laten weten dat aanvragers moesten zijn geslaagd voor het eerste staatsexamen rechtsgeleerdheid (*Erste Juristische Staatsprüfung*).
- 15 Bij e-mail van diezelfde datum heeft verzoeker erop gewezen dat het universitaire diploma dat hij na vijf jaar studie in Armenië had behaald, vergelijkbaar was met het tweede staatsexamen rechtsgeleerdheid (*Zweite Juristische Staatsprüfung*), aangezien dit de houder ervan in staat stelt om in dat derde land de functies van rechter en advocaat uit te oefenen. Hij voegde eraan toe dat de voorwaarde die vereist is om de beurs in het kader van het Bucerius-Jura-Programm te verkrijgen, mogelijksterwijs in strijd is met het algemene beginsel van gelijke behandeling, aangezien die voorwaarde discriminatie oplevert op grond van etnische of sociale afstamming.

### In rechte

- 1) Artikel 3, lid 1, onder g), 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, dient aldus te worden uitgelegd dat de toekenning door een particuliere stichting van beurzen ter ondersteuning van onderzoeks- of studieprojecten in het buitenland onder het begrip „onderwijs” in de zin van deze bepaling valt, wanneer er een voldoende nauwe band bestaat tussen de toegekende financiële voordelen en de deelname aan dergelijke onderzoeks- of studieprojecten die zelf onder ditzelfde begrip „onderwijs” vallen. Dit is met name het geval wanneer deze toelagen verband houden met de deelname van potentiële kandidaten aan een dergelijk onderzoeks- of studieproject, wanneer zij tot doel hebben alle of een deel van de potentiële financiële belemmeringen voor een dergelijke deelname weg te nemen en wanneer zij geschikt zijn om deze doelstelling te verwezenlijken.
- 2) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/43 dient aldus te worden uitgelegd dat de omstandigheid dat een in een lidstaat gevestigde particuliere stichting de toekenning van subsidies ter ondersteuning van onderzoeks- of juridische studieprojecten in het buitenland beperkt tot kandidaten die in die lidstaat met goed gevolg een juridisch examen zoals dat in het hoofdgeding hebben afgelegd, geen indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming in de zin van deze bepaling vormt.

## Diskrimineringsombudsmannen tegen Braathens Regional Aviation AB (C-30/19, 15 april 2021)

### Feiten

18 In juli 2015 werd een in Stockholm (Zweden) woonachtige passagier van Chileense afkomst (hierna: „passagier in het hoofdgeding”) die een Zweedse binnenlandse vlucht van de luchtvaartmaatschappij Braathens had geboekt, op bevel van de gezagvoerder aan een extra veiligheidscontrole onderworpen.

### In rechte

De artikelen 7 en 15 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, gelezen tegen de achtergrond van artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moeten aldus worden uitgelegd dat die artikelen in de weg staan aan een nationale wettelijke regeling die een rechter bij wie een beroep tot schadevergoeding aanhangig is gemaakt wegens vermeende door deze richtlijn verboden discriminatie, belet om het verzoek tot vaststelling van het bestaan van deze discriminatie te onderzoeken wanneer de verweerder bereid is de gevorderde schadevergoeding te betalen zonder evenwel te erkennen dat er sprake is van discriminatie. Het staat aan de nationale rechterlijke instantie aan wie een geschil tussen private partijen is voorgelegd om binnen het kader van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen voortvloeit uit artikel 47 van het Handvest, waarbij zij zo nodig elke daarmee strijdige bepaling van de nationale wettelijke regeling buiten toepassing moet laten.



## Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘zgn. ras’

Nr.	Datum	Naam	Betreft	Te onthouden
<b>C-54/07</b>	10-7-2008	Firma Feryn	Tewerkstelling Aanwerving	1. Het argument wens van de klant speelt niet 2. Individueel slachtoffer is niet nodig
<b>C-391/09</b>	12-5-2011	Malgožata Runevič-Vardyn	Wijziging officieel document	1. De Richtlijn beschermt nationaliteit niet. 2. Zie ook Kamberaj, C-571/10
<b>C-415/10</b>	19-4-2012	Galina Meister	Tewerkstelling Aanwerving	Strategie om een geheel aan feiten te verzamelen die leiden tot de verdeling van bewijslast
<b>C-394/11</b>	31-1-2013	Valeri Harijev Belov	Goederen en diensten – openbare dienst – elektriciteit	Redenering van de AG inzake het bewijs
<b>C-201/13</b>	3-9-2014	Johan Deckmyn	Vrijheid van meningsuiting	Parodie in strijd met Richtlijn 2000/43/EU
<b>C-83/14</b>	16-7-2015	CHEZ	Goederen en diensten – openbare dienst - elektriciteit	Discriminatie bij associatie
<b>C-668/15</b>	6-4-2017	Jyske Finans	Bijkomende vereiste voor niet EU burger	Geen discriminatie
<b>C-457/17</b>	15-11-2018	Heiko Jonny Maniero	Beurs private stichting	Begrip onderwijs
<b>C-30/19</b>	15-4-2021	Diskriminerings-ombudsmannen	Bijkomende controle passagier vliegtuig	Schadevergoeding zonder vaststelling discriminatie

## Beschermd kenmerk ‘seksuele oriëntatie’

Tadao Maruko tegen Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (C-267/06, 1 april 2008)

### Feiten

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 storting 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 homoseksuelen.

## Jürgen Römer tegen Freie und Hansestadt Hamburg (C-147/08, 10 mei 2011)

### Feiten

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 oriëntatie, 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<sup>5</sup>.

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

---

<sup>5</sup> Zie de conclusies van Advocaat-Generaal Niilo Jääskinen, nr. 86.

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 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>6</sup>.

## Bundesrepublik Deutschland en Jörg-Detlef Müller tegen Karen Dittrich e.a. (C-124/11, C-125/11 en C-143/11; 6 december 2012)

### Feiten

- 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.

---

<sup>6</sup> Bundesrepublik Deutschland en Jörg-Detlef Müller tegen Karen Dittrich e.a. (C-124/11, 6 december 2012).

- 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?”

### In rechte

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>7</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>7</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 contribuënten, 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.

### Asociația Accept tegen Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (C-81/12, 25 april 2013)

#### Feiten

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 oriëntatie van een persoon veronderstelt ook dat je kennis hebt van die seksuele oriëntatie. Maar weinig voetballers zijn geneigd die oriëntatie 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 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.

### Frédéric Hay tegen Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (C-267/12, 12 december 2013)

#### Feiten

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 oriëntatie, blijft immers een directe discriminatie daar homoseksuele werknemers, aangezien het huwelijk aan personen van verschillend geslacht is voorbehouden, onmogelijk kunnen voldoen aan de voorwaarde om het gevorderde voordeel te verkrijgen.

## David L. Parris tegen Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 november 2016)

### Feiten

- 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 clausule 5 van deze pensioenregeling wordt aan de echtgenoot of, sinds 1 januari 2011, de geregistreeerde partner van de verzekerde een nabestaandenpensioen uitgekeerd indien de verzekerde overlijdt vóór zijn echtgenoot of geregistreeerde 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 geregistreeerde 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 geregistreeerd 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 geregistreeerd partnerschap) geregistreeerde partnerschappen worden gesloten. Op 21 april 2009 heeft Parris, die toen 63 was, in die lidstaat een partnerschap geregistreeerd. Op dat ogenblik was het naar Iers recht niet mogelijk het geregistreeerd 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 oriëntatie in het geval van een nationale regeling op grond waarvan de overlevende geregistreeerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreeerd partnerschap is gesloten voordat de verzekerde 60 werd, terwijl het naar nationaal recht voor de betrokken verzekerde niet mogelijk was een geregistreeerd 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 geregistreeerde partner van een verzekerde in het kader van een bedrijfspensioenstelsel slechts recht heeft op een nabestaandenpensioen indien het geregistreeerd 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 oriëntatie en leeftijd in onderlinge samenhang beschouwd, wanneer die regeling niet discrimineert op grond van seksuele oriëntatie 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 oriëntatie 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 oriëntatie invoert.

## **E.B. tegen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA (C-258/17, 15 januari 2019)**

### Feiten

- 19 E.B., een in 1942 geboren man, is als federaal politieagent met pensioen.
- 20 Bij vonnis van 10 september 1974 heeft het Landesgericht für Strafsachen Wien (regionale strafrechter Wenen, Oostenrijk) E.B., destijds politieagent in actieve dienst, op grond van § 129,

punt I, StG veroordeeld tot een voorwaardelijke vrijheidsstraf met een proeftijd van drie jaar, wegens poging tot gelijkgeslachtelijke ontucht jegens twee minderjarigen op 25 februari 1974.

- 24 Bij beslissing van 17 mei 1976 is de pensioenuitkering van E.B. vastgesteld op basis van zijn pensionering met ingang van 1 april 1976 en rekening houdend met de door de tuchtcommissie gelaste korting met 25 %.

### 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 het, na het verstrijken van de omzettingstermijn van deze richtlijn, te weten vanaf 3 december 2003, van toepassing is op de toekomstige gevolgen van een definitieve tuchtrechtelijke beslissing die is genomen vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn en waarbij de vervroegde pensionering van een ambtenaar wordt gelast, samen met een korting van het bedrag van zijn pensioen.
- 2) Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat zij in een situatie als bedoeld in punt 1 van het dictum van dit arrest de nationale rechter verplicht tot heronderzoek, voor de periode vanaf 3 december 2003, niet van de definitieve tuchtsanctie waarbij de vervroegde pensionering van de betrokken ambtenaar is gelast, maar van de korting van het bedrag van zijn pensioen, teneinde te bepalen welk bedrag hij zou hebben ontvangen in een situatie zonder discriminatie op grond van seksuele oriëntatie.

## NH tegen Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (C-507/18, 23 april 2020)

### Feiten

- 16 Blijkens het aan het Hof overgelegde dossier is NH advocaat en is de Associazione een vereniging van advocaten die in rechte opkomt voor de rechten van lesbiennes, homoseksuelen, bi-, trans- en interseksuelen (LHBTI'ers).
- 17 De Associazione meende dat de uitlatingen van NH een gedraging vormden die in strijd met artikel 2, lid 1, onder a), van wetsbesluit nr. 216 discrimineerde op grond van de seksuele

oriëntatie van werknemers, en heeft hem voor de Tribunale di Bergamo (rechter in eerste aanleg Bergamo, Italië) gedaagd.

- 18 Bij beschikking van 6 augustus 2014 heeft die rechter, zitting houdende als arbeidsrechter, de gedraging van NH onrechtmatig verklaard op grond dat die direct discriminerend was. NH had immers tijdens een radio-interview verklaard dat hij in zijn advocatenkantoor geen homoseksuele personen wilde aannemen of laten werken. De Tribunale di Bergamo heeft hem op grond daarvan veroordeeld tot betaling van 10 000 EUR schadevergoeding aan de Associazione en heeft de gedeeltelijke publicatie van de beschikking in een nationaal dagblad gelast.

### In rechte

- 1) Het begrip „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...] en tot een beroep” van artikel 3, lid 1, 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 ook ziet op verklaringen van een persoon tijdens een audiovisuele uitzending dat hij in zijn onderneming nooit personen met een bepaalde seksuele oriëntatie zou aanwerven of zou laten werken, hoewel er op dat moment geen aanwervingsprocedure liep of was voorzien, op voorwaarde dat het verband tussen die verklaringen en de in die onderneming geldende voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of tot een beroep niet hypothetisch is.
- 2) Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat ze zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke een vereniging van advocaten die als statutair doel heeft personen met een bepaalde seksuele oriëntatie in rechte te verdedigen en de cultuur en eerbiediging van de rechten van deze groep personen te bevorderen, wegens dit doel en los van haar eventuele winstoogmerk automatisch bevoegd is om een gerechtelijke procedure in te stellen om de uit die richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven en in voorkomend geval schadevergoeding te verkrijgen, wanneer zich feiten voordoen die voor die groep personen discriminatie in de zin van die richtlijn kunnen opleveren en er geen identificeerbaar slachtoffer is.

## J.K. tegen TP S.A. (C-356/21, 12 januari 2023)

### Feiten

- 12 Tussen 2010 en 2017 heeft verzoeker in het kader van zijn economische activiteit als zelfstandige een aantal opeenvolgende kortlopende dienstverleningsovereenkomsten gesloten met TP, een onderneming die een nationale publieke televisieomroep in Polen exploiteert, met als enige aandeelhouder het ministerie van Financiën.
- 18 Op 4 december 2017 heeft verzoeker samen met zijn partner een videoclip voor een kerstliedje openbaargemaakt op hun YouTubekanaal ter bevordering van de tolerantie voor partners van hetzelfde geslacht. In deze videoclip, met als titel „Pokochaj nas w święta” („Houd van ons met Kerstmis”), werd getoond hoe partners van hetzelfde geslacht Kerstmis vieren.
- 19 Op 6 december 2017 heeft verzoeker van W. S. een e-mail ontvangen waarin zijn op 7 december 2017 beginnende dienstperiode van een week werd geannuleerd.
- 20 Op 20 december 2017 heeft W. S. verzoeker meegedeeld dat hij niet langer was ingepland voor de dienstperiode van een week die op 21 december 2017 zou beginnen.
- 21 Verzoeker heeft in december 2017 dus geen diensten verricht en vervolgens is tussen hem en TP geen nieuwe dienstverleningsovereenkomst gesloten.

### In rechte

Artikel 3, lid 1, a) van richtlijn 2000/78 bepaalt dat deze richtlijn van toepassing is zowel in de overheidssector als in de particuliere sector (...) met betrekking tot (...) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep (...).

Artikel 3, lid 1, c) van richtlijn 2000/78 bepaalt dat deze richtlijn van toepassing is met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bescherming.

- 66 In die omstandigheden en onder voorbehoud van de in punt 46 van het onderhavige arrest bedoelde beoordeling, valt het besluit van TP om die dienstverleningsovereenkomst niet te verlengen, volgens verzoeker wegens zijn seksuele oriëntatie, waardoor een einde is gekomen aan de tussen hen bestaande arbeidsverhouding, binnen de werkingssfeer van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78.
- 79 Gelet op een en ander dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, onder a) en c), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een

nationale regeling die ertoe leidt dat de op de seksuele oriëntatie van een persoon gebaseerde weigering om met die persoon een overeenkomst te sluiten of te verlengen voor het verrichten van bepaalde prestaties door deze persoon in het kader van de uitoefening van arbeid als zelfstandige, op grond van de vrije keuze van de contractpartij wordt uitgesloten van de krachtens deze richtlijn te verlenen bescherming tegen discriminatie.



## Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘seksuele oriëntatie’

Nr.	Datum	Naam	Betreft	Te onthouden
<b>C-267/06</b>	1-04-2008	Tadao Maruko	Overlevingspensioen	Analyse van de evolutie van de rechten van homoseksuele personen
<b>C-147/08</b>	10-5-2011	Jürgen Römer	Bijkomend pensioen	Vergelijkbaar karakter niet zozeer van de juridische instellingen maar van de rechten en plichten die er uit voortvloeien
<b>C-124/11</b>	6-12-2012	Karen Dittrich	Ziekte	Analyse van het begrip verloning
<b>C-81/12</b>	25-3-2013	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 oriëntatie zonder inbreuk op privacy</li> </ol>
<b>C-267/12</b>	12-12-2013	Frédéric Hay	Bijzonder verlof en huwelijkspremie	Bevestiging van de rechtspraak Römer
<b>C-443/15</b>	24-11-2016	David L. Parris	Leeftijdsgrens pensioen	Geen verschil, zelfde maatregel voor alle koppels
<b>C-258/17</b>	15-1-2019	E.B.	Verminderd pensioen	Richtlijn van toepassing op situaties uit het verleden die nu nog effect ressorteren
<b>C-507/18</b>	23-4-2020	Associazione Avvocatura	Advocatuur	In de lijn van Feryn en Associatia Accept
<b>C-356/21</b>	12-1-2023	J.K.	Dienstverleningsovereenkomst	Weigering dienstverleningsovereenkomst te sluiten

				omwille van seksuele oriëntatie valt binnen richtlijn

## Beschermd kenmerk ‘handicap’

### Sonia Chacón Navas tegen Eurest Colectividades SA (C-13/05, 11 juli 2006)

#### Feiten

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 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 tegen Attridge Law en Steve Law (C-303/06, 17 juli 2008)

### Feiten

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.

## Johan Odar tegen Baxter Deutschland GmbH (C-152/11, 6 december 2012)

### Feiten

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.

### 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.

K Danmark, als lasthebber van Jette Ring, tegen Dansk almennyttigt Boligselskab en HK Danmark, als lasthebber van Lone Skouboe Werge tegen Dansk Arbejdsgiverforening, als lasthebber van Pro Display A/S (C-335/11 en C-337/11, 11 april 2013)

### Feiten

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.
- 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.

#### Aandachtspunt(en)

- 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 tegen Republiek Italië (C-312/11, 4 juli 2013)

### Feiten

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>8</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.

### Aandachtspunt(en)<sup>9</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:

---

<sup>8</sup> Eigen vertaling. De website van het Hof voorziet enkel in een Franstalige en een Italiaanse versie.

<sup>9</sup> Idem.

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 incentives 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.
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 gevallend, 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. tegen Government department en The Board of management of a community school (C-363/12, 18 maart 2014)

### Feiten

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 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 onvereenigbaar 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 tegen Freistaat Bayern (C-356/12, 22 mei 2014)

### Feiten

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.

- 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.

## Fag og Arbejde (FOA- tegen Kommunernes Landsforening (KL) (C-354/13, 18 december 2014)

### Feiten

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 werklast.

### 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).
- 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 tegen Bootes Plus SL e.a. (C-395/15, 1 december 2016)

### Feiten

- 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 mededelen 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:

- 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 tegen Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol (C-406/15, 9 maart 2017)

#### 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 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 tegen Ferroservicios Auxiliares SA en Ministerio Fiscal (C-270/16, 18 januari 2018)**

#### 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 Ferroser 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.
- 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 absentieïsme te bestrijden en niet verder gaat dan noodzakelijk is om dit doel te bereiken, hetgeen ter beoordeling van de verwijzende rechter staat.

## Surjit Singh Bedi tegen Bundesrepublik Deutschland (C-312/17, 19 september 2018)

### Feiten

- 12 Bedi is in 1954 geboren en werd, met een invaliditeitspercentage van 50 %, erkend als een ernstig gehandicapt persoon.
- 13 In 1978 is hij bij de Britse strijdkrachten in Duitsland beginnen te werken, eerst als lid van het burgerpersoneel en laatstelijk als bewaker in de kazerne van Münster (Duitsland). Volgens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst waren de collectieve arbeidsovereenkomsten voor werknemers van op het Duitse grondgebied gestationeerde strijdkrachten – waaronder TV SozSich – van toepassing op zijn arbeidsverhouding.
- 14 Wegens de sluiting van de kazerne te Münster is Bedi met ingang van 31 december 2013 ontslagen. Hij heeft vanaf 1 januari 2014 de in § 4 TV SozSich bedoelde overbruggingsuitkering ontvangen (hierna: „overbruggingsuitkering”). Die bedroeg laatstelijk 1 604,20 EUR per maand.

- 15 Op 1 maart 2014 is Bedi als bewaker beginnen te werken bij een privéonderneming, waar hij sinds 1 april 2016 voltijds werkt.
- 16 Bij brief van 23 maart 2015 heeft de Bondsrepubliek Duitsland hem laten weten dat hij volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling vanaf 1 mei 2015 in aanmerking kwam voor een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten, en hij dientengevolge overeenkomstig § 8, lid 1, onder c), TV SozSich vanaf 30 april 2015 geen recht meer zou hebben op overbruggingsuitkering. Deze uitkering werd op die datum stopgezet.
- 17 Het vervroegde ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten waarop Bedi in zijn situatie recht zou hebben, bedraagt 909,50 EUR per maand, rekening houdend met een vermindering van 10,80 % voor de 36 kalendermaanden waarin hij dat pensioen vervroegd zou ontvangen. Bij een volledig ouderdomspensioen zou hij daarbovenop maandelijks maximaal 450 EUR aan extra inkomsten uit arbeid kunnen ontvangen zonder zijn pensioen te zien verminderen. Bij een gedeeltelijk ouderdomspensioen – ook een mogelijkheid in Bedi's geval – zou hij maximaal 2 310 EUR, 1 750 EUR en 1 200 EUR aan extra beloningen mogen ontvangen voor een gedeeltelijk ouderdomspensioen van respectievelijk een derde, 50 % en twee derde van een volledig pensioen. In zijn geval zou Bedi aanspraak kunnen maken op een gedeeltelijk pensioen van twee derde van een volledig pensioen.

### 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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich in een zaak als die in het hoofdgeding verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die moet waarborgen dat een werknemer die zijn baan heeft verloren, naar behoren in zijn levensonderhoud kan voorzien totdat hij volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht heeft op een ouderdomspensioen – wordt beëindigd zodra die werknemer volgens deze regeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.

## DW tegen Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, 11 september 2019)

### Feiten

- 17 Op 1 juli 2004 werd DW in dienst genomen door Nobel Plastiques Ibérica. Zij had als taak de assemblage en vormgeving van plastic buizen en genoot een verkorting van de arbeidstijd, omdat zij het ouderlijk gezag over minderjarige kinderen uitoefende. DW werkte een 35-urige werkweek in ochtend- en nachtdiensten.
- 18 Op 12 september 2011 is vastgesteld dat zij leed aan epicondylitis, aan welke aandoening zij op 18 januari 2012 is geopereerd.
- 19 Deze aandoening is aangemerkt als „beroepsziekte” en DW was tijdelijk arbeidsongeschikt gedurende meerdere perioden tussen september 2011 en april 2014. Ook was zij van 4 september 2015 tot 31 maart 2016 en van 6 tot 20 mei 2016 arbeidsongeschikt vanwege een bij haar gediagnosticeerde angststoornis.
- 20 Met ingang van 15 december 2011 is DW erkend als een „werknemer die bijzonder gevoelig is voor beroepsrisico’s” in de zin van artikel 25 van wet nr. 31/1995 en zij is dat sindsdien gebleven.
- 21 Van april tot augustus 2016 is DW meermaals bij de medische dienst van de onderneming op consult geweest in verband met pijn in haar elleboog en zij heeft die medische dienst en haar werkgever meerderde malen gevraagd om aanpassing van haar taken aan haar fysieke toestand.
- 22 Vanaf 31 augustus 2016 was DW ook meermaals tijdelijk arbeidsongeschikt als gevolg van een arbeidsongeval dat te wijten was aan de epicondylitis waaraan zij leed.
- 23 Sinds de datum waarop de diagnose epicondylitis bij DW werd gesteld, heeft zij na elke werkhervatting een medisch onderzoek ondergaan. Na elk bezoek werd vastgesteld dat zij „geschikt [was] met beperkingen” om haar functie of taken in verband met „vormingsprocessen met stoom” uit te oefenen. Als gevolg hiervan werd zij gedurende de perioden waarin zij in het jaar 2016, werkte bij voorkeur ingezet voor taken die de bewerking van kleine buizen met zich meebrachten en waaraan minder gezondheidsrisico’s waren verbonden dan aan taken waarbij dikke buizen werden gemanipuleerd.
- 24 Met het oog op ontslag om objectieve redenen binnen de onderneming, heeft Nobel Plastiques Ibérica de volgende vier criteria vastgesteld, die van toepassing zijn op het jaar 2016: werkzaam zijn in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, een productiviteit van

minder dan 95 %, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim vertonen.

- 25 Nobel Plastiques Ibérica was van mening dat DW in de loop van 2016 aan die vier selectiecriteria voldeed, aangezien zij werkzaam was in processen voor de assemblage en vormgeving van plastic buizen, haar gewogen gemiddelde productiviteit van 59,82 % bedroeg, zij in zeer beperkte mate meervoudig kon worden ingezet voor de basistaken waaruit haar werk bestond en een verzuim van 69,55 % had.
- 26 Daarom heeft Nobel Plastiques Ibérica DW op 22 maart 2017, toen zij tijdelijk arbeidsongeschikt was, een ontslagbrief gestuurd houdende ontslag om objectieve redenen, en zich beroepen op economische, technische, productie- en organisatorische redenen. Negen andere personen die voor de onderneming werkten, werden in dezelfde periode eveneens ontslagen.

### 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 moet aldus worden uitgelegd dat de gezondheidstoestand van een werknemer die is aangemerkt als bijzonder gevoelig voor beroepsrisico's in de zin van het nationale recht, welke gezondheidstoestand die werknemer belet bepaalde functies te vervullen omdat dit een risico voor zijn eigen gezondheid of die van andere personen inhoudt, slechts valt onder het begrip „handicap” in de zin van die richtlijn, wanneer die gezondheidstoestand leidt tot een beperking van de geschiktheid, met name ten gevolge van een langdurige fysieke, mentale of psychische aandoening, die de betrokken persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers te participeren in de samenleving. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of in het hoofdgeding aan deze voorwaarden is voldaan.
- 2) Artikel 2, lid 2, onder b), ii), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het ontslag om „objectieve redenen” van een werknemer met een handicap op grond dat deze beantwoordt aan de selectiecriteria die door de werkgever in aanmerking zijn genomen om te bepalen welke personen moeten worden ontslagen, te weten een productiviteit die lager is dan een bepaald percentage, een lage multi-inzetbaarheid binnen de onderneming en een hoog ziekteverzuim, indirecte discriminatie op grond van handicap vormt in de zin van die bepaling, tenzij de werkgever vooraf ten aanzien van die werknemer heeft voorzien in redelijke aanpassingen als bedoeld in artikel 5 van die richtlijn, teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke

behandeling met betrekking tot personen met een handicap wordt nageleefd, wat door de nationale rechter moet worden nagegaan.

## VL tegen Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, 26 januari 2021)

### Feiten

- 12 VL was als psycholoog in dienst bij het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis, laatstelijk van 3 oktober 2011 tot en met 30 september 2016. Op 8 december 2011 verkreeg zij een attest van erkenning van een handicap, die werd gekwalificeerd als een permanente matige handicap. Zij heeft dit attest op 21 december 2011 aan haar werkgever verstrekt.
- 13 Na een personeelsvergadering in de tweede helft van 2013 heeft de directeur van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis besloten een maandelijkse loontoeslag van 250 Poolse zloty (PLN) (ongeveer 60 EUR) uit te keren aan de werknemers die na die vergadering een attest van erkenning van een handicap zouden overleggen.
- 14 Deze maatregel was bedoeld om het bedrag van de bijdragen van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis aan het PFRON te verlagen.
- 15 Op basis van dit besluit werd de loontoeslag individueel toegekend aan 13 werknemers die hun attest van erkenning van een handicap na deze personeelsvergadering hebben overgelegd. De 16 werknemers die hun attest vóór die vergadering aan hun werkgever hadden verstrekt, onder wie VL, kregen deze toeslag daarentegen niet.

### In rechte

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:

- de praktijk van een werkgever om een loontoeslag te betalen aan werknemers met een handicap die hun attest van erkenning van een handicap na een door die werkgever gekozen datum hebben afgegeven en niet aan werknemers met een handicap die dat attest vóór die datum hadden verstrekt, directe discriminatie kan vormen wanneer blijkt dat die praktijk is gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk verbonden is met de handicap, omdat zij het

een duidelijk omschreven groep werknemers – bestaande uit alle werknemers met een handicap wier handicap ten tijde van de invoering van die praktijk noodzakelijkerwijs bekend was bij de werkgever – definitief onmogelijk kan maken om aan deze tijdsvoorwaarde te voldoen;

– die praktijk, ook al is zij ogenschijnlijk neutraal, indirecte discriminatie op grond van handicap kan vormen wanneer blijkt dat zij tot gevolg heeft dat werknemers met een handicap bijzonder worden benadeeld naargelang van de aard van hun handicap, met name omdat die handicap opvallend is of behoorlijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden vereist, en dat zij niet objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel of dat de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn.

## XX tegen Tartu Vangla (C-795/19, 15 juli 2021)

### Feiten

- 15 Verzoeker in het hoofdgeding is gedurende bijna 15 jaar als penitentiair beambte werkzaam geweest in de penitentiaire inrichting van Tartu (Estland). Vanaf 2 december 2002 werkte hij als bewaarder op de „gevangenisafdeling” van die penitentiaire inrichting en vervolgens, vanaf 1 juni 2008, als bewaarder op de „observatieafdeling” van diezelfde inrichting. In laatstgenoemde functie had verzoeker onder meer tot taak om – overeenkomstig de instructies – door middel van een volgsysteem toezicht te houden op personen die onder elektronisch toezicht stonden en informatie te verstrekken over deze personen, om toezicht- en signaleringsinstallaties te monitoren, om te reageren op en informatie te verstrekken over met name alarmeringen, en om overtredingen van het interne reglement van de penitentiaire inrichting te constateren.
- 16 Volgens een gezondheidsverklaring van 4 april 2017 voldeed de gehoordrempel van het linkeroor van verzoeker in het hoofdgeding aan de vereisten van besluit nr. 12, terwijl de gehoordrempel van zijn rechteroor tussen 55 en 75 dB bedroeg in het frequentiebereik 500-2 000 Hz. Volgens verzoeker ging het om gehoorverlies dat reeds dateerde uit zijn kindertijd.

- 17 Bij besluit van 28 juni 2017 heeft de directeur van de penitentiaire inrichting van Tartu verzoeker in het hoofdgeding ontslagen op grond van de relevante bepalingen van het Estse recht, waaronder met name § 5 van besluit nr. 12, omdat zijn gehoorvermogen niet voldeed aan de in dat besluit vastgestelde minimumgehoordrempels.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, onder a), artikel 4, lid 1, en artikel 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 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan het absoluut onmogelijk is om een penitentiair beambte in dienst te houden van wie het gehoorvermogen niet voldoet aan de bij deze regeling vastgestelde minimumgehoordrempels, zonder dat die regeling de mogelijkheid biedt om na te gaan of de betrokken beambte in staat is om, in voorkomend geval na het doorvoeren van redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 van die richtlijn, de aan die functie verbonden taken te verrichten.

## TC en UB tegen Komisia za zashtita ot diskriminatsia en VA (C-824/19, 21 oktober 2021)

### Feiten

- 22 VA is blijvend gedeeltelijk arbeidsongeschikt omdat zij haar gezichtsvermogen is verloren, zoals blijkt uit een in 1976 verricht deskundigenonderzoek. Zij heeft de studie rechtsgeleerdheid voltooid en in 1977 met succes de juridische bekwaamheidsproef afgelegd. Daarna was zij werkzaam bij de blindenvereniging en de Europese Blindenunie.
- 23 In 2014 werd VA na een door de gemeenteraad van Sofia (Bulgarije) georganiseerde procedure toegelaten als jurylid bij de Sofiyski gradski sad (rechter voor de stad Sofia, Bulgarije). Zij werd aangesteld bij de Sofiyski rayonen sad (rechter in eerste aanleg Sofia, Bulgarije) en bij loting toegewezen aan de zesde strafkamer daarvan, waarin rechter UB en drie andere juryleden zitting hadden. Zij heeft in die hoedanigheid bij die rechterlijke instantie de eed afgelegd op 25 maart 2015.
- 24 In de periode van 25 maart 2015 tot en met 9 augustus 2016 heeft VA aan geen enkele strafzitting deelgenomen. Zij heeft de president van de Sofiyski rayonen sad, te weten TC, in mei

2015 verzocht om aan een andere rechter te worden toegewezen, maar geen antwoord ontvangen.

- 25 Op 24 september 2015 heeft VA zich tot de commissie voor de bescherming tegen discriminatie gewend, waarbij zij aanvoerde dat zij op grond van haar handicap was benadeeld door rechter UB, die haar aan geen enkele strafprocedure had laten deelnemen, en door TC, die geen gehoor had gegeven aan haar verzoek om aan een andere rechter te worden toegewezen teneinde haar recht op arbeid als jurylid te kunnen uitoefenen. TC en UB hebben zich daartegen verweerd door zich met name te beroepen op de aard van de verplichtingen van juryleden, op de noodzaak om over specifieke fysieke kenmerken te beschikken en op het bestaan van een wettelijk doel, te weten de inachtneming van de beginselen van het wetboek van strafvordering, welk doel volgens hen overeenkomstig artikel 7, lid 1, punt 2, van de antidiscriminatiewet rechtvaardigt dat VA verschillend wordt behandeld op grond van een kenmerk dat verband houdt met een handicap.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, onder a), en 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, gelezen in het licht van de artikelen 21 en 26 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzetten dat een blinde persoon elke mogelijkheid wordt ontnomen om de taken van een jurylid in een strafprocedure uit te voeren.

## XXXX tegen HR Rail SA (C-485/20, 10 februari 2022)

### Feiten

- 13 Verzoeker in het hoofdgeding is door HR Rail, de exclusieve werkgever van het personeel van de Belgische spoorwegen, in dienst genomen als gespecialiseerd spoorwegonderhoudsmedewerker. Op 21 november 2016 begon hij een proeftijd bij Infrabel, de juridische entiteit die optreedt als „infrastructuurbeheerder” voor de Belgische spoorwegen. In december 2017 is bij verzoeker in het hoofdgeding een hartaandoening geconstateerd



waardoor een pacemaker moest worden geplaatst. Dit apparaat is gevoelig voor elektromagnetische velden die met name aanwezig zijn in de omgeving van spoorwegen. Aangezien dit medisch hulpmiddel onverenigbaar is met de herhaalde blootstelling van spoorwegonderhoudsmedewerkers aan elektromagnetische velden, was verzoeker in het hoofdgeding niet meer in staat om de taken waarvoor hij aanvankelijk in dienst was genomen, uit te voeren.

- 14 Op 12 juni 2018 heeft de Federale Overheidsdienst „Sociale zekerheid” (België) hem erkend als persoon met een handicap.
- 15 Bij besluit van 28 juni 2018 heeft het gewestelijk centrum voor bestuursgeneeskunde (België), belast met de beoordeling van de medische geschiktheid van de statutaire personeelsleden van de Belgische spoorwegen, verzoeker in het hoofdgeding ongeschikt verklaard om de functie uit te oefenen waarvoor hij in dienst was genomen (hierna: „bestreden besluit”). Het gewestelijk centrum voor bestuursgeneeskunde heeft evenwel verduidelijkt dat hij kon worden tewerkgesteld in een functie die voldeed aan de volgende vereisten: „gemiddelde activiteit, geen blootstelling aan elektromagnetische velden, met een verbod om op hoogte te werken of aan trillingen te worden blootgesteld”.
- 16 Verzoeker in het hoofdgeding is vervolgens aangesteld in een functie van magazijnmedewerker binnen dezelfde onderneming.
- 17 Op 1 juli 2018 heeft hij bij de commissie van beroep voor bestuursgeneeskunde (België) beroep tegen dit besluit ingesteld.
- 18 Bij brief van 19 juli 2018 heeft HR Rail verzoeker in het hoofdgeding meegedeeld dat hij „individuele begeleiding” zou krijgen „teneinde samen met hem een nieuwe baan te vinden”, en dat hij daartoe weldra zou worden opgeroepen voor een gesprek.
- 19 Op 3 september 2018 heeft de commissie van beroep voor bestuursgeneeskunde het bestreden besluit bevestigd.
- 20 Op 26 september 2018 heeft de hoofdadviser – diensthoofd verzoeker in het hoofdgeding meegedeeld dat hij met ingang van 30 september 2018 zou worden ontslagen, en dat daaraan een verbod voor een periode van vijf jaar was gekoppeld om hem opnieuw aan te stellen in de graad waarin hij in dienst was genomen.

### In rechte

Artikel 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 begrip „redelijke aanpassingen voor gehandicapten” in de zin van dit artikel inhoudt dat een werknemer – met inbegrip van diegene die na zijn aanwerving een proeftijd doorloopt – die wegens zijn handicap ongeschikt is verklaard om de essentiële taken van de door hem vervulde functie uit te oefenen, moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.

## Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘handicap’

Nr.	Datum	Naam	Toepassingsgebied	Te onthouden
<b>C-13/05</b>	11-7-2006	Chacon Navas	Ziekte van lange duur - tewerkstelling	1. Definitie begrip handicap 2. Ziekte van lange duur 3. Voorbijgestreefd door Jette Ring C-335/11
<b>C-303/06</b>	17-7-2008	S. Coleman	Tewerkstelling – weigering aangepast uurrooster	Invoering van het begrip discriminatie per associatie
<b>C-152/11</b>	6-12-2012	Johan Odar	Collectief ontslag	Analyse van het begrip leeftijd in het kader van een collectief ontslag en gelinkt aan het criterium handicap
<b>C-335/11</b>	11-4-2013	Jette Ring	Ontslag – redelijke aanpassingen	Uitbreiding van het begrip handicap tot ziekte van lange duur.  Toepassing VN Verdrag Handicap
<b>C-312/11</b>	4-4-2013	Europese Commissie tegen Italië	Omzetting artikel 5 Richtlijn 2000/78/EU	Toepassing VN Verdrag Handicap  Omzettingsnorm
<b>C-363/12</b>	18-3-2014	“Z”	Onvruchtbaarheid – arbeid – draagmoeder – moederschapsverlof	Begrip handicap.
<b>C-356/12</b>	22-5-2014	Wolfgang Glatzel	Rijbewijs – normen gezichtsscherpte	Toepassing VN Verdrag Handicap en Handvest grondrechten
<b>C-354/13</b>	18-12-2014	Fag og Arbejde (FOA)	Ontslag - zwaarlijvigheid	Begrip Handicap

<b>C-395/15</b>	1-12-2016	Mohamed Daouidi	Ontslag na werkongeval	Tijdelijke arbeidsongeschiktheid
<b>C-406/15</b>	9-3-2017	Petya Milkova	Bescherming bij ontslag	Verskil tussen werknemers en ambtenaren
<b>C-270/16</b>	18-1-2018	Carlos Enrique Ruiz Conejero	Ontslag persoon met een handicap	Invloed van herhaalde afwezigheden
<b>C-312/17</b>	19-9-2018	Surjit Singh Bedi	Overbruggingsuitkering	Stopzetting bij vervroegd pensioen voor personen met een ernstige handicap
<b>C-397/18</b>	11-9-2019	DW (Nobel Plastiques)	ontslag	Productiviteit - polyvalentie
<b>C-16/19</b>	26-1-2021	VL (Szpital Kliniczny)	Premie voor personen met een beperking	Directe discriminatie tussen personen met een beperking en mogelijks ook indirecte discriminatie
<b>C-795/19</b>	15-7-2021	Tartu Vangla	Penitentiair beambte met gehoorprobleem	Toetsing aan de werkelijke mogelijkheden
<b>C-824/19</b>	21-10-2021	TC en UB	Slechtziende	Deelname aan een jury
<b>C-485/20</b>	10-2-2022	HR Rail	Hartprobleem	Redelijke aanpassing in het licht van VN-Verdrag

## Beschermd kenmerk 'leeftijd'

### Werner Mangold tegen Rüdiger Helm (C-144/04, 22 november 2005)

#### Feiten

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) Clause 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.

- 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 opnemings 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 tegen Cortefiel Servicios SA (C-411/05, 16 oktober 2007)

### Feiten

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

### **Birgit Barsch tegen Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH (C-427/06, 23 september 2008)**

#### Feiten

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.



## The Queen, on the application of The Incorporated Trustees of the National Council for Ageing (Age Concern England) tegen Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (C-388/07, 5 maart 2009)

### Feiten

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.

#### 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 tegen Technische Universität Graz (C-88/08, 18 juni 2009)

#### Feiten

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).

### **Domnica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe (C-341/08, 12 januari 2010)**

#### Feiten

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.

### 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 tegen Swedex GmbH & Co. KG (C-555/07, 19 januari 2010)

### Feiten

- 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 werknemster bij brief van 19 december 2006, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, per 31 januari 2007 ontslagen. De werkgever berekende de opzegtermijn alsof de werknemster 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).

### Susanne Bulicke tegen Deutsche Büro Service GmbH (C-246/09, 8 juli 2010)

#### Feiten

- 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 procedureregulering 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.

- 2) Artikel 8 van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale procedureregulering 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.

## **Ingeniørforeningerne i Danmark optredende in naam van Ole Andersen tegen Region Syddanmark (C-499/08, 12 oktober 2010)**

### Feiten

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

## Gisela Rosenblatt v Oellerking Gebäudereinigungsges GmbH (C-45/09, 12 oktober 2010)

### Feiten

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 clausule 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 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 pensioensleeftijd ligt.

### Vasil Ivanov Georgiev tegen Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv. (C-250/09 en 268/09, 18 november 2010)

#### Feiten

- 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.

### 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 tegen Stadt Frankfurt am Main (C-229/08, 12 januari 2010)

### Feiten

- 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 lang genoeg voor die taken kunnen worden ingezet. Zoals de Duitse regering overigens heeft aangevoerd, vereist een degelijke organisatie van het middenkader van de brandweertechische 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.

## Reinhard Prigge e.a. tegen Deutsche Lufthansa AG (C-447/09, 13 september 2011)

### Feiten

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.

### 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 werkingssfeer 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).

## Gerhard Fuchs en Peter Köhler tegen Land Hessen (C-159/10 en C-160/10; 21 juli 2011)

### Feiten

- 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.
- 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.

### Sabine Hennings tegen Eisenbahn-Bundesamt en Land Berlin tegen Alexander Mai (C-297/10 en C-298/10, 8 september 2011)

#### Feiten

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 trap 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, 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 Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH tegen Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (C-132/11, 7 juni 2012)

### Feiten

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

## Torsten Hörnfeldt tegen Posten Meddelande AB (C-141/11, 5 juli 2012)

### Feiten

- 12 Hörnfeldt is in 1989 in dienst getreden bij het toenmalige Postverket (posterijen). 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, 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 (C-286/12, 6 november 2012)

### Feiten

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(en)

- 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 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).

### HK Danmark optredend in naam van Glennie Kristensen tegen Experian A/S (C-476/11, 26 september 2013)

#### Feiten

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.

### Dansk Jurist- og Økonomforbund, optrædend in naam van Erik Toftgaard tegen Indenrigs- og Sundhedsministeriet (C-546/11, 26 september 2013)

#### Feiten

- 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.
- 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.

## Siegfried Pohl tegen ÖBB Infrastruktur AG (C-429/12, 16 januari 2014)

### Feiten

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 rechtsovereenkomsten 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).
- 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 e.a. tegen Land Berlin en Bundesrepublik Deutschland (C-501/12, 19 juni 2014)

### Feiten

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 werkingssfeer van die richtlijn vallen.
- 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, onverwijd, 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 tegen Bundesministerin für Inneres (C-530/13, 11 november 2014)

### Feiten

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 werkingssfeer 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).
- 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 tegen Ayuntamiento de Oviedo (C-416/13, 13 november 2014)

### Feiten

‘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 brandweertechnische dienst in Duitsland, zich reeds ten gunste van een dergelijke leeftijdsgrens heeft uitgesproken<sup>10</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.

---

<sup>10</sup> <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2014-11/cp140149nl.pdf> .

### 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 brandweertechnische 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 tegen Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur (C-529/13, 21 januari 2015)

### Feiten

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 – 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.

## ÖBB Personenverkehr AG tegen Gotthard Starjakob (C-417/13, 28 januari 2015)

### Feiten<sup>11</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 dienstdtijd 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 dienstdtijd 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

---

<sup>11</sup> De randnummers aangegeven in de beschrijving van de feiten zijn deze die voorkomen in de conclusies van Advocaat-Generaal Yves Bot dd. 3 juli 2014.

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.

### 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).

## Ingeniørforeningen i Danmark tegen Tekniq (C-515/13, 26 februari 2015)

### Feiten

- 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 vijftenzestigste 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 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.

## Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezervă și în retragere (SCMD) tegen Ministerul Finanțelor Publice (C-262/14, 21 mei 2015)

Het arrest is enkel beschikbaar in het Frans en het Roemeens.

### Feiten

- 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.

### In rechte

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.

### Aandachtspunt(en)

- 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.
- 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 *Agafitei 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.

## Daniel Unland tegen Land Berlin (C-20/13, 9 september 2015)

### Feiten

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 basissalaris trap 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 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 in 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 tegen Bio Philippe Auguste SARL (C-432/14, 1 oktober 2015)

### Feiten

- 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.

### In rechte

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.



### Aandachtspunt(en)

- 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).
- 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 (DI) optredend in naam van Ajos A/S tegen Estate of Karsten Eigil Rasmussen (C-414/14, 19 april 2016)

### Feiten

- 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 toegetreten, 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.

## C (C-122/15, 2 juni 2016)

### Feiten

- 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.

## Frans Lesar tegen Beim Vorstand der Telekom Austria AG ingerichtetes Personalambt (C-159/15, 16 juni 2016)

### Feiten

- 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.

## J.J. de Lange tegen Staatssecretaris van Financiën (C-548/15, 10 november 2016)

### Feiten

- 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.

## Gorka Salaberria Sorondo tegen Academia Vasca de Policía y Emergencias (C-258/15, 15 november 2016)

### Feiten

- 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”.

- 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 tegen Trinity College Dublin e.a. (C-443/15, 24 november 2016)

### Feiten

- 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 oriëntatie 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 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 oriëntatie en leeftijd in onderlinge samenhang beschouwd, wanneer die regeling niet discrimineert op grond van seksuele oriëntatie 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 oriëntatie 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 oriëntatie invoert.

## Daniel Bowman tegen Pensionsversicherungsanstalt (C-539/15, 21 december 2016)

### Feiten

- 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.

## Werner Fries tegen Lufthansa Cityline GmbH (C-190/16, 5 juli 2017)

### Feiten

- 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.
- 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 tegen Antonino Bordonaro (C-143/16, 19 juli 2017)

### Feiten

- 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).
- 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.

## Hubertus John tegen Freie Hansestadt Bremen (C-46/17, 28 februari 2018)

### Feiten

- 14 John, geboren op 8 juli 1949, werd op 25 september 2001 door de vrije Hanzestad Bremen aangeworven als leraar op contractbasis. De arbeidsovereenkomst was onderworpen aan de ambtenaren-cao in Duitsland, die werd vervangen door de cao.
- 15 Met toepassing van de cao diende die arbeidsovereenkomst te eindigen wanneer de leraar de wettelijke pensioenleeftijd bereikte. Bij brief van 5 februari 2014 heeft John verzocht om na die leeftijd door te mogen werken tot aan het einde van het schooljaar 2014/2015. Op 24 oktober 2014 zijn partijen overeengekomen dat „de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst [...] overeenkomstig § 44, punt 4, van de cao, [wordt] uitgesteld tot en met 31 juli 2015”.
- 16 Op 4 februari 2015 heeft John zijn werkgever verzocht om de einddatum van de overeenkomst uit te stellen tot het einde van het eerste semester van het schooljaar 2015/2016, te weten



31 januari 2016. Nadat dit hem werd geweigerd, heeft hij een vordering in rechte ingesteld en aangevoerd dat het strijdig is met het Unierecht om de duur van de overeenkomst op grond van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling te beperken.

### 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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die het uitstellen van de beëindiging van de beroepswerkzaamheid van werknemers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, afhankelijk stelt van een akkoord van de werkgever dat wordt gegeven voor bepaalde tijd.

## Georg Stollwitzer tegen ÖBB Personenverkehr AG (C-482/16, 14 maart 2018)

### Feiten

- 11 Stollwitzer is op 17 januari 1983 in dienst getreden bij een van de rechtsvoorgangers van de ÖBB. Rekening houdend met de diensttijd die Stollwitzer vóór zijn indiensttreding had vervuld, werd zijn peildatum voor bevordering vastgesteld op 2 juli 1980.
- 12 Deze datum is onder meer bepalend voor de vraag tot welke salaristrap van de salaristabel een werknemer behoort, waarbinnen hij op regelmatige tijdstippen overgaat naar de volgende trap. Bij de berekening daarvan werd voorheen rekening gehouden met de vóór de indiensttreding vervulde diensttijd, met uitsluiting evenwel van de diensttijd die vóór het bereiken van de leeftijd van 18 jaar was vervuld. De diensttijd die voor bevordering vereist was bedroeg voor alle salaristrappen twee jaar.
- 13 Met de invoering van § 53a ÖBB-G 2015 heeft de Oostenrijke wetgever voor de ÖBB gekozen voor een volledige en retroactieve herziening van het systeem van meetelling van vroegere diensttijd, met de bedoeling een einde te maken aan de discriminatie op grond van leeftijd die het Hof had vastgesteld in zijn arrest van 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38).
- 14 Onder verwijzing naar de arresten van 18 juni 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), en 28 januari 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38), heeft Stollwitzer bij het Landesgericht Innsbruck (regionale rechtbank Innsbruck, Oostenrijk) beroep ingesteld tegen de

ÖBB en verzocht om deze laatste te gelasten tot terugbetaling van het verschil tussen het salaris dat hij in de jaren 2008 tot en met 2015 had ontvangen en het salaris dat hij volgens hem had moeten ontvangen indien de voor bevordering vereiste diensttijd berekend was geweest volgens de regels die vóór de inwerkingtreding van § 53a ÖBB-G 2015 golden maar dan met inbegrip van de diensttijd die hij vóór zijn achttiende verjaardag had vervuld.

### In rechte

Artikel 45 VWEU en de artikelen 2, 6 en 16 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 aan de orde is in het hoofdgeding die, teneinde een einde te maken aan een discriminatie op grond van leeftijd die voortvloeide uit de toepassing van een nationale regeling die bij de indeling van de werknemers van een onderneming in salaristrappen enkel de diensttijd in aanmerking nam die na de leeftijd van 18 jaar was vervuld, deze leeftijdsgrens voor al die werknemers retroactief afschaft maar bepaalt dat enkel de ervaring die bij ondernemingen uit dezelfde economische sector is verworven, kan worden meegeteld.

## **The Minister for Justice and Equality en The Commissioner of An Garda Síochána tegen Workplace Relations (C-378/17, 4 december 2018)**

### Feiten

- 11 Ronald Boyle en twee andere personen (hierna: „Boyle e.a.”) zijn uitgesloten van de procedure tot aanwerving van nieuwe agenten bij de An Garda Síochána (Ierse nationale politie) omdat ze ouder zijn dan volgens de regeling aanwerving en benoeming is toegestaan.
- 12 Boyle e.a. hebben tegen dit besluit beroep ingesteld bij de Equality Tribunal.
- 13 Boyle e.a. hebben aangevoerd dat de leeftijdsbeperking voor de aanwerving van agenten bij de nationale politie neerkomt op ongeoorloofde discriminatie in de zin van richtlijn 2000/78 en de Ierse wettelijke bepalingen ter omzetting daarvan.

### In rechte

Het Unierecht, en in het bijzonder het beginsel van voorrang van het Unierecht, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens

welke een nationaal orgaan dat bij wet is ingesteld om de handhaving van het Unierecht op een specifiek gebied te waarborgen, niet bevoegd is om een bepaling van nationaal recht die in strijd is met het Unierecht buiten toepassing te laten.

## Carlos Escribano Vindel tegen Ministerio de Justicia (C-49/18, 7 februari 2019)

### Feiten

- 15 De verwijzende rechter vraagt zich af of de betrokken nationale regeling, die in de lijn ligt van de door de Europese Unie opgelegde vermindering van het overheidstekort, geen door het Handvest en richtlijn 2000/78 verboden discriminatie op grond van leeftijd vormt. In dit verband merkt hij op dat het door die regeling gehanteerde percentage van de salarisverlaging hoger is voor zittende magistraten van de tweede graad, die vallen onder salarisgroep 5, en voor alleensprekende zittende magistraten van de eerste graad, die vallen onder salarisgroep 4, dan voor de andere categorieën magistraten. Volgens hem dragen de jongste magistraten, met de minste anciënniteit, aldus in grotere mate bij tot de vermindering van de overheidstekorten, zonder dat deze aan hen opgelegde specifieke last door een relevante objectieve reden wordt gerechtvaardigd.

### In rechte

- 1) Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en artikel 2, lid 1 en lid 2, 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich, onder voorbehoud van door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, niet verzetten tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, waarbij, in het kader van algemene salarisverlagingsmaatregelen in verband met de verplichting tot wegwerking van een buitensporig begrotingstekort, voor de basissalarissen en aanvullende salarissen van de leden van de zittende magistratuur verschillende salarisverlagingspercentages zijn vastgesteld, hetgeen volgens de verwijzende rechter voor degenen die behoren tot twee salarisgroepen van de lagere categorieën van die magistratuur procentueel grotere salarisverlagingen blijkt in te houden dan voor degenen die behoren tot een salarisgroep van een hogere categorie van die magistratuur, terwijl de eerstgenoemde categorieën een lager salaris ontvangen, over het

algemeen jonger zijn, en doorgaans minder anciënniteit hebben dan de laatstgenoemde categorie.

- 2) Artikel 19, lid 1, tweede alinea, VEU moet aldus worden uitgelegd dat het beginsel van rechterlijke onafhankelijkheid zich niet verzet tegen de toepassing op verzoeker in het hoofdgeding van een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij, ongeacht de aard van de uitgeoefende functies, de anciënniteit of het belang van de verrichte taken, in het kader van algemene salarisverlagingsmaatregelen in verband met de verplichting tot wegwerking van een buitensporig begrotingstekort, voor de basissalarissen en aanvullende salarissen van de leden van de zittende magistratuur verschillende salarisverlagingspercentages zijn vastgesteld, hetgeen volgens de verwijzende rechter voor degenen die behoren tot twee salarisgroepen van de lagere categorieën van die magistratuur procentueel grotere salarisverlagingen blijkt in te houden dan voor degenen die behoren tot een salarisgroep van een hogere categorie van die magistratuur, terwijl de eerstgenoemde categorieën een lager salaris ontvangen dan de laatstgenoemde categorie, voor zover het salaris dat verzoeker in het hoofdgeding na toepassing van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde salarisverlaging ontvangt, qua omvang evenredig is aan het belang van de door hem uitgeoefende functie en dus de onafhankelijkheid van zijn oordeel waarborgt, hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan.

### Tomás Horgan en Claire Keegan tegen Minister for Education & Skills e.a. (C-154/18, 14 februari 2019)

#### Feiten

- 6 In 2011 hebben Horgan en Keegan hun onderwijsbevoegdheid gehaald. Vanaf de herfst van dit jaar hebben zij als leerkracht op een Ierse openbare basisschool gewerkt.
- 7 Als gevolg van de in circulaire 0040/2011 opgenomen nieuwe salarisschalen geldt voor vanaf 1 januari 2011 nieuw aangestelde leerkrachten in elke trap van de salarisschaal een salarisverlaging van 10 % vergeleken met het salaris van voor die datum aangestelde ambtenaren.

- 8 Bovendien zijn alle nieuw aangestelde leerkrachten op grond van deze circulaire in de eerste trap van de toepasselijke salarisschaal geplaatst. Voorheen was het juist gangbaar om nieuwe leerkrachten in de tweede of derde trap van deze schaal te plaatsen.
- 9 Het doel van deze maatregelen was om in een tijd van aanzienlijke budgettaire beperkingen op de middellange termijn een structurele vermindering te realiseren van de kosten van de overheidsdienst en een net zo ernstig tekort in de overheidsfinanciën te corrigeren.

### In rechte

Artikel 2, lid 2, 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 er geen sprake is van indirecte leeftijdsdiscriminatie in de zin van deze bepaling in geval van een maatregel, zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, op grond waarvan bij de aanstelling van nieuwe leerkrachten vanaf een bepaalde datum een ongunstiger salarisschaal en een lagere indeling in de salaristrappen wordt toegepast dan de schaal en indeling die krachtens oudere regelgeving gold voor leerkrachten die voor deze datum waren aangesteld.

## Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst tegen Republik Österreich (C-24/17, 8 mei 2019)

### Feiten

- 17 Het hoofdgeding betreft een geschil tussen de Gewerkschaftsbund, een vakbond die onder meer de arbeidscontractanten in overheidsdienst vertegenwoordigt, en de Republiek Oostenrijk in haar hoedanigheid van werkgever.
- 18 Op grond van § 54, lid 2, van het Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (wet op de arbeids- en sociale gerechten; hierna: „ASGG”), heeft de Gewerkschaftsbund bij het Oberste Gerichtshof (hoogste federale rechter in civiele en strafzaken, Oostenrijk) beroep ingesteld om te doen vaststellen dat de nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering in strijd is met het Unierecht.
- 19 Ter ondersteuning van zijn beroep heeft de Gewerkschaftsbund aangevoerd dat de uit de oude regeling voor bezoldiging en bevordering voortvloeiende discriminatie op grond van leeftijd in de nieuwe regeling werd gehandhaafd, doordat het voor de maand februari 2015 verschuldigde salaris als referentiepunt voor de herindeling in de salarisschaal van de betrokken

arbeidscontractanten wordt genomen. Hij heeft hieraan toegevoegd dat de intrekking met terugwerkende kracht van de „peildatum voor bevordering”, die tot dan op deze contractanten van toepassing was, deze laatsten de mogelijkheid ontnam om de rechtmatigheid van voornoemd salaris te laten toetsen.

### In rechte

- 1) 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, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde arbeidscontractanten naar een nieuwe regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die arbeidscontractanten plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.
- 2) Wanneer nationale bepalingen niet in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kunnen worden uitgelegd, dient de nationale rechter, binnen het kader van zijn bevoegdheden, de rechtsbescherming te waarborgen die voor de justitiabelen voortvloeit uit die richtlijn en er de volle werking van te garanderen, waarbij indien nodig iedere daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing wordt gelaten. Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat, wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld en zolang maatregelen tot herstel van een gelijke behandeling niet zijn genomen, de gelijke behandeling in een geval zoals in het hoofdgeding alleen kan worden hersteld door aan de door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde arbeidscontractanten dezelfde voordelen toe te kennen als deze waarop de door die regeling bevoordeelde arbeidscontractanten aanspraak konden maken met betrekking tot zowel de in aanmerking neming van de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen, en bijgevolg door aan de gediscrimineerde arbeidscontractanten een financiële compensatie toe te kennen die gelijk is aan het verschil tussen het bezoldigingsbedrag dat de betrokken arbeidscontractant had moeten verkrijgen als hij niet was gediscrimineerd, en de bezoldiging die hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

- 3) Artikel 45 VWEU en artikel 7, lid 1, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling waarbij, ter bepaling van de salarisanciënniteit van een arbeidscontractant, eerder vervulde diensttijdvakken in een dienstverband met een lokale overheid of een intercommunaal samenwerkingsverband van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Republiek Turkije, de Zwitserse Bondsstaat, een orgaan van de Europese Unie of een intergouvernementele organisatie waarbij de Republiek Oostenrijk is aangesloten, of met andere soortgelijke entiteiten, volledig in aanmerking worden genomen, terwijl ieder ander eerder diensttijdvak slechts in aanmerking wordt genomen tot maximaal 10 jaar en voor zover het relevant is.

## Martin Leitner tegen Landespolizeidirektion Tirol (C-396/17, 8 mei 2019)

### Feiten

- 17 Leitner, die geboren is in 1968, valt als politieofficier onder het ambtenarenstatuut van de Oostenrijkse overheid. Tot februari 2015 viel zijn bezoldiging onder de oude regeling voor bezoldiging en bevordering. Hij is vervolgens heringedeeld in de nieuwe door de gewijzigde salariswet ingevoerde regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 18 Op 27 januari 2015 heeft hij de Landespolizeidirektion van Tirol verzocht om de voor zijn indeling relevante peildatum opnieuw te berekenen, teneinde rekening te houden met de ervaring die hij had opgedaan voor de leeftijd van 18 jaar. Hij verzocht eveneens om de nabetaling van bezoldiging die hem nog verschuldigd was.

### In rechte

- 1) 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, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een met terugwerkende kracht in werking tredende nationale regeling als in het hoofdgeding die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in een overgang van de reeds aangestelde ambtenaren naar een nieuwe

regeling voor bezoldiging en bevordering, waarbij de eerste indeling van die ambtenaren plaatsvindt op basis van het overeenkomstig de oude regeling ontvangen laatste salaris.

- 2) Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 9 van richtlijn 2000/78 dienen aldus te worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die in een situatie als die in het hoofdgeding de reikwijdte van het toezicht dat de nationale rechter kan uitoefenen beperkt door de kwesties uit te sluiten die verband houden met de grondslag van het „overgangsbedrag” dat werd berekend volgens de regels van de oude regeling voor bezoldiging en bevordering.
- 3) Wanneer nationale bepalingen niet in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kunnen worden uitgelegd, dient de nationale rechter, binnen het kader van zijn bevoegdheden, de rechtsbescherming te waarborgen die voor de justitiabelen voortvloeit uit die richtlijn en er de volle werking van te garanderen, waarbij indien nodig iedere daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing wordt gelaten. Het Unierecht moet aldus worden uitgelegd dat, wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld en zolang maatregelen tot herstel van een gelijke behandeling niet zijn genomen, de gelijke behandeling in een geval zoals in het hoofdgeding alleen kan worden hersteld door aan de door de oude regeling voor bezoldiging en bevordering benadeelde ambtenaren dezelfde voordelen toe te kennen als deze waarop de door die regeling bevoordeelde ambtenaren aanspraak konden maken met betrekking tot zowel de inaanmerkingneming van de vóór de leeftijd van 18 jaar vervulde diensttijdvakken als het stijgen in salaristrappen, en bijgevolg door aan de gediscrimineerde ambtenaren een financiële compensatie toe te kennen die gelijk is aan het verschil tussen het bezoldigingsbedrag dat de betrokken ambtenaar had moeten verkrijgen als hij niet was gediscrimineerd, en het bedrag van de bezoldiging die hij daadwerkelijk heeft ontvangen.

## Genaro Cafaro tegen DQ (C-396/18, 7 november 2019)

### Feiten

- 17 Cafaro was van 26 september 1988 tot en met 19 september 2012 in dienst van DQ als vliegtuigpilot.



- 18 Bij brief van 19 januari 2012 heeft DQ aan Cafaro meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst automatisch zou eindigen op 19 september 2012, op grond dat hij op die datum de leeftijd van 60 jaar zou bereiken.

### 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 het niet in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat de arbeidsverhouding van piloten die in dienst zijn van een onderneming die luchtvaartuigen exploiteert in het kader van activiteiten die verband houden met de bescherming van de nationale veiligheid van een lidstaat, automatisch eindigt wanneer zij de leeftijd van 60 jaar bereiken, voor zover een dergelijke regeling noodzakelijk is voor de openbare veiligheid in de zin van die bepaling, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

Artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat de arbeidsverhouding van piloten die in dienst zijn van een onderneming die luchtvaartuigen exploiteert in het kader van activiteiten die verband houden met de bescherming van de nationale veiligheid van een lidstaat, automatisch eindigt wanneer zij de leeftijd van 60 jaar bereiken, voor zover een dergelijke regeling evenredig is in de zin van die bepaling, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

**A. K. e.a. tegen Sąd Najwyższy, CP tegen Sąd Najwyższy en DO tegen Sąd Najwyższy (C-585/18, C-624/18 en C-625/18; 19 november 2019)**

### Feiten

- 37 In zaak C-585/18 heeft A. K., rechter in de Naczelny Sąd Administracyjny die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt voordat de USN 2017 in werking trad, een verklaring ingediend krachtens artikel 37, lid 1, en artikel 11, lid 1, van deze wet waarin hij aangeeft zijn ambt te willen blijven uitoefenen. Op 27 juli 2018 heeft de KRS krachtens artikel 37, lid 1a, van deze wet een negatief advies over dit verzoek gegeven. Op 10 augustus 2018 heeft A. K. bij de Sąd Najwyższy beroep ingesteld tegen dit advies. Ter ondersteuning van dit beroep heeft A. K. met name gesteld dat zijn vervroegde pensionering op de leeftijd van 65 jaar heeft geleid tot schending van artikel 19,

lid 1, tweede alinea, VEU, artikel 47 van het Handvest alsmede richtlijn 2000/78 en dan in het bijzonder artikel 9, lid 1, ervan.

- 38 De zaken C-624/18 en C-625/18 hebben betrekking op twee rechters in de Sąd Najwyższy, CP en DO, die eveneens de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt voordat de USN 2017 in werking trad en geen verklaring hebben ingediend krachtens artikel 37, lid 1, en artikel 11, lid 1, van deze wet. Na ervan in kennis te zijn gesteld dat de Poolse president overeenkomstig artikel 39 van de genoemde wet hun pensionering per 4 juli 2018 had vastgesteld, hebben de belanghebbenden bij de Sąd Najwyższy beroep ingesteld tegen deze pensionering en gevorderd te verklaren dat hun arbeidsverhouding als rechter in actieve dienst bij deze rechterlijke instantie met ingang van die datum niet is gewijzigd in een arbeidsverhouding als gepensioneerde rechter van deze rechterlijke instantie. Tot staving van hun vorderingen stellen zij in het bijzonder schending van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 aan de orde waarin discriminatie op grond van leeftijd wordt verboden.

### In rechte

- 1) De door de Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (kamer voor arbeids- en socialezekerheidszaken) van de Sąd Najwyższy (hoogste rechterlijke instantie in burgerlijke en strafzaken, Polen) in zaak C-585/18 gestelde vragen en de eerste vraag die deze rechterlijke instantie heeft gesteld in de zaken C-624/18 en C-625/18, hoeven niet meer te worden beantwoord.
- 2) De tweede en de derde vraag die deze rechterlijke instantie heeft gesteld in de zaken C-624/18 en C-625/18, moeten als volgt worden beantwoord:

Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 9, 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 ertegen verzetten dat geschillen betreffende de toepassing van het Unierecht onder de uitsluitende bevoegdheid kunnen vallen van een instantie die geen onafhankelijk en onpartijdig gerecht vormt in de zin van de eerste bepaling. Hiervan is sprake wanneer de objectieve voorwaarden waaronder de betrokken instantie is ingesteld, de kenmerkende eigenschappen ervan en de manier waarop de leden ervan zijn benoemd, van dien aard zijn dat bij de justitiabelen legitieme twijfel kan ontstaan over de vraag of deze instantie niet gevoelig is voor externe factoren, in het bijzonder voor directe of indirecte invloed van de wetgevende en uitvoerende macht, en of deze

instantie onpartijdig is ten opzichte van de met elkaar strijdende belangen, en, derhalve, ertoe kunnen leiden dat deze instelling niet de indruk geeft onafhankelijk en onpartijdig te zijn, hetgeen het vertrouwen kan ondermijnen dat de rechterlijke macht in een democratische samenleving bij deze justitiabelen moet wekken. Het staat aan de verwijzende rechter om, rekening houdend met alle relevante gegevens waarover hij beschikt, vast te stellen of dit het geval is bij een instantie als de tuchtkamer van de Sąd Najwyższy.

In dat geval moet het beginsel van voorrang van het Unierecht aldus worden uitgelegd dat het de verwijzende rechter ertoe verplicht om de nationaalrechtelijke bepaling buiten toepassing te laten op grond waarvan de bevoegdheid om kennis te nemen van de hoofdingen is voorbehouden aan deze instantie, zodat deze kunnen worden behandeld door een rechterlijke instantie die voldoet aan de bovengenoemde vereisten van onafhankelijkheid en onpartijdigheid en die op het betrokken gebied bevoegd zou zijn indien deze bepaling daar niet aan in de weg stond.

## TK e.a. tegen Land Sachsen-Anhalt (C-773/18, C-774/18 en C-775/18; 27 februari 2020)

### Feiten

- 12 Verzoekster in het hoofding in zaak C-773/18 is sinds 1 januari 2010 rechter bij een rechterlijke instantie van de deelstaat Sachsen-Anhalt. Verzoekers in de hoofdingen in de zaken C-774/18 en C-775/18 zijn ambtenaren van die deelstaat sinds respectievelijk 1 augustus 2006 en 1 januari 2009.
- 13 Tot en met 31 maart 2011 werden verzoekers in de hoofdingen bezoldigd overeenkomstig het Bundesbesoldungsgesetz (federale bezoldigingswet) van 6 augustus 2002 (BGBl. I, blz. 3020), zoals gewijzigd bij wet van 12 juli 2006 (BGBl. I, blz. 1466) (hierna: „oude federale bezoldigingswet”). Volgens deze wet werd binnen elke salarisgroep de basissalaris trap van een ambtenaar of rechter bij zijn aanstelling bepaald op basis van zijn leeftijd.
- 14 In zijn arrest van 8 september 2011, Hennigs en Mai (C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560), heeft het Hof geoordeeld dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd dat is verankerd in artikel 21 van het Handvest en is geconcretiseerd bij richtlijn 2000/78, meer in het

bijzonder in artikel 2 en artikel 6, lid 1, van deze richtlijn, zich ertegen verzet dat binnen elke salarisgroep de basissalaris trap van een arbeidscontractant in de overheidssector bij zijn aanstelling wordt bepaald op basis van zijn leeftijd.

### In rechte

- 1) De artikelen 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 niet in de weg staan aan een maatregel waarbij aan ambtenaren en rechters, teneinde hun een passende bezoldiging te waarborgen, een bezoldigingsnabetaling wordt toegekend ten belope van een percentage van het basissalaris dat zij voordien ontvingen op basis van met name een basissalaris trap die bij hun aanstelling binnen elke salarisgroep werd bepaald op basis van hun leeftijd, voor zover die maatregel beantwoordt aan de noodzaak tot bescherming van verworven rechten in een context die wordt gekenmerkt door met name zowel een groot aantal betrokken ambtenaren en rechters als het ontbreken van een bruikbaar referentiesysteem en deze maatregel er niet toe leidt dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd wordt bestendigd.
- 2) Het doeltreffendheidsbeginsel moet aldus worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat bepaalt dat een vervaltermijn van twee maanden voor de indiening van een verzoek om vergoeding van de schade die voortvloeit uit een maatregel die discriminatie op grond van leeftijd inhoudt, ingaat op de dag waarop het Hof een arrest heeft gewezen waarin is geoordeeld dat een soortgelijke maatregel een discriminerend karakter heeft, indien het gevaar bestaat dat de betrokken personen niet binnen die termijn ermee bekend kunnen raken of en in welke mate zij het slachtoffer waren van discriminatie. Dit kan met name het geval zijn wanneer in die lidstaat onenigheid bestaat over de vraag of hetgeen in dat arrest is beslist, ook geldt voor de betrokken maatregel.

## CO tegen Comune di Gesturi (C-670/18, 2 april 2020)

### Feiten

- 9 Op 28 december 2017 heeft de Comune di Gesturi een oproep tot het indienen van blikken van belangstelling bekendgemaakt met het oog op de gunning van een onderzoeks- en adviesopdracht voor het gemeentelijke recyclingcentrum.
- 10 Deze oproep bevatte een beding dat kandidaten aan de volgende voorwaarden voor deelname moesten voldoen: „Diploma geneeskunde en chirurgie – Specialisatie hygiëne – Ten minste 5 jaar aantoonbare leidinggevende ervaring in de Servizio Sanitario Nazionale (nationale dienst gezondheidszorg)– Geen voorheen in de particuliere of overheidssector werkzame gepensioneerde zijn”.
- 11 Hoewel CO aan alle beroepsvereisten in de oproep voldeed, mocht hij niet deelnemen aan de procedure omdat hij een voorheen in de overheidssector werkzame gepensioneerde is.

### 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, met name artikel 2, lid 2, artikel 3, lid 1, en artikel 6, lid 1, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling waarin is bepaald dat overheidsdiensten geen opdrachten voor onderzoek en advies mogen gunnen aan gepensioneerden, voor zover deze regeling een legitieme beleidsdoelstelling op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt nastreeft en 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.

## YS tegen NK (C-223/19, 24 september 2020)

### Feiten

Verzoeker in het hoofdgeding is een voormalige werknemer van NK, een beursgenoteerde naamloze vennootschap, waarin de deelstaat Neder-Oostenrijk een belang van ongeveer 51 % heeft.

- 19 Op 2 maart 1992 heeft verzoeker in het hoofdgeding een bedrijfspensioenovereenkomst gesloten met NK. Deze overeenkomst voorzag in een „directe prestatietoezegging” ten laste van NK, dat wil zeggen een bedrijfspensioen dat wordt gefinancierd uit voorzieningen die worden aangelegd door die werkgever, die zich ertoe heeft verbonden om dat pensioen rechtstreeks aan de betrokken werknemer uit te keren na beëindiging van het dienstverband. Voorts is een welvaartsvastheidsclausule overeengekomen op grond waarvan alle pensioenrechten gedurende de periode dat het bedrijfspensioen wordt ontvangen, zouden worden verhoogd met het percentage waarmee de salarissen in de hoogste functiegroep zouden stijgen volgens de collectieve overeenkomst voor de werknemers van de Oostenrijkse ondernemingen van de betreffende branche.
- 20 Verzoeker in het hoofdgeding is op 1 april 2010 met pensioen gegaan. Sindsdien ontvangt hij op grond daarvan verschillende pensioenuitkeringen. NK keert hem sinds 17 december 2010 onder meer de in de bedrijfspensioenovereenkomst van 2 maart 1992 bedoelde „directe prestatietoezegging” uit.
- 21 Sinds 1 januari 2015 int NK overeenkomstig § 24a NÖ Landes- und GemeindebezügeG een bijdrage tot zekerstelling van het pensioen.
- 22 Op grond van § 711 ASVG heeft NK het bedrag van het bedrijfspensioen van verzoeker in het hoofdgeding voor het jaar 2018 niet verhoogd, terwijl het gedeelte van dit rechtstreeks uitgekeerde pensioen had moeten worden verhoogd met 3% overeenkomstig de salarisindexering waarin de collectieve overeenkomst voor de werknemers van de Oostenrijkse ondernemingen in de betreffende branche voorzag voor dat jaar.

### 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 richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat hun werkingssfeer zich mede uitstrekt tot bepalingen van het recht van een lidstaat op grond waarvan – ten eerste – de werkgever een gedeelte dient in te houden op het bedrag van het bedrijfspensioen dat hij bij overeenkomst heeft toegezegd rechtstreeks te zullen uitkeren aan zijn voormalige werknemer, en – ten tweede – de contractueel bedongen indexering van het bedrag van die prestatie niet langer effect sorteert.

- 2) Artikel 5, onder c), en artikel 7, onder a), iii), van richtlijn 2006/54 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een regeling van een lidstaat op grond waarvan de rechthebbenden op een pensioen dat een onder zeggenschap van de overheid staande onderneming bij overeenkomst heeft toegezegd hun rechtstreeks te zullen uitkeren en dat bepaalde in deze regeling vastgelegde drempels overschrijdt, verstoken blijven van een bedrag dat wordt ingehouden op het gedeelte van het betreffende pensioen dat uitgaat boven een van die drempels, alsmede van het recht op een contractueel bedongen indexering van dat pensioen, ook al is het percentage voormalige werknemers bij wie het bedrag van hun bedrijfspensioen is geraakt door die regeling aanzienlijk hoger onder de voormalige mannelijke werknemers dan onder de voormalige vrouwelijke werknemers die binnen de werkingsfeer van die regeling vallen, mits deze gevolgen worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.
- 3) Artikel 2, lid 1, en lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het feit dat een regeling van een lidstaat op grond waarvan de rechthebbenden op een pensioen dat een onder zeggenschap van de overheid staande onderneming bij overeenkomst heeft toegezegd hun rechtstreeks te zullen uitkeren en dat bepaalde in deze regeling vastgelegde drempels overschrijdt, verstoken blijven van een bedrag dat wordt ingehouden op het gedeelte van het betreffende pensioen dat uitgaat boven een van die drempels, alsmede van het recht op een contractueel bedongen indexering van dat pensioen, uitsluitend rechthebbenden treft die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, op zichzelf beschouwd niet met zich meebrengt dat bovengenoemde bepaling zich tegen die regeling verzet.
- 4) De artikelen 16, 17, 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een regeling van een lidstaat op grond waarvan de rechthebbenden op een pensioen dat een onder zeggenschap van de overheid staande onderneming bij overeenkomst heeft toegezegd hun rechtstreeks te zullen uitkeren en dat bepaalde in deze regeling vastgelegde drempels overschrijdt, verstoken blijven van een bedrag dat wordt ingehouden op een gedeelte van het betreffende pensioen dat uitgaat boven een van die drempels, alsmede van het recht op een contractueel bedongen indexering van dat pensioen.
- 5) Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moet aldus worden uitgelegd dat het zich er niet tegen verzet dat een lidstaat in zijn rechtsorde niet voorziet in een

zelfstandig rechtsmiddel dat primair ertoe strekt dat wordt onderzocht of nationale bepalingen die het Unierecht ten uitvoer brengen, in overeenstemming zijn met dat recht, voor zover een dergelijk onderzoek incidenteel kan worden verricht.

## AB tegen Olympiako Athlitiko Kento Athinon – Spyros Louis (C-511/19, 15 april 2021)

### Feiten

- 10 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat AB in 1982 op grond van een overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangesteld door OAKA, een tot de publieke sector in ruime zin behorende privaatrechtelijke rechtspersoon, en dat hij vanaf 1998 binnen die onderneming de functie van technisch adviseur uitoefende.
- 11 Met ingang van 1 januari 2012 is AB met toepassing van artikel 34, lid 1, onder c), lid 3, eerste alinea, en leden 4 en 8, van wet 4024/2011 van rechtswege in de arbeidsreserve geplaatst, waardoor zijn beloning werd verminderd tot 60 % van zijn basissalaris.
- 12 Op 30 april 2013 beëindigde OAKA de arbeidsovereenkomst van AB zonder hem de ontslagvergoeding te betalen die krachtens artikel 8, tweede alinea, van wet 3198/1955 in het geval van ontslag of vertrek van de werknemer wordt uitgekeerd wanneer aan de voorwaarden voor een volledig ouderdomspensioen is voldaan. Deze weigering om de vergoeding uit te keren was gebaseerd op artikel 34, lid 1, onder e), van wet 4024/2011, waarin is bepaald dat de verschuldigde ontslagvergoeding wordt verrekend met de uitkering die de werknemer gedurende diens plaatsing in de arbeidsreserve heeft ontvangen.

### In rechte

Artikel 2 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 niet in de weg staan aan een nationale regeling op grond waarvan werknemers in de publieke sector die in een bepaald tijdvak voldoen aan de voorwaarden om een volledig ouderdomspensioen te ontvangen, in een arbeidsreserve worden geplaatst totdat hun arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, hetgeen leidt tot een vermindering van hun bezoldiging, het einde van hun eventuele loopbaanontwikkeling en een vermindering, of zelfs de afschaffing, van de ontslagvergoeding waarop



zij bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding aanspraak hadden kunnen maken, wanneer met deze regeling een legitieme doelstelling van werkgelegenheidsbeleid wordt nagestreefd en de middelen om deze doelstelling te realiseren passend en noodzakelijk zijn.

## Ligebehandlingsnævnet optredend in naam van A tegen HK/Danmark en HK/Privat (C-587/20, 2 juni 2020)

### Feiten

- 22 Zoals blijkt uit punt 9 van het onderhavige arrest, is in het hoofdgeding een bepaling van de statuten van HK/Privat aan de orde volgens welke alleen de leden van deze werknemersfederatie die op de dag van de verkiezing van voorzitter ervan de leeftijd van 60 jaar of, in bepaalde gevallen, van 61 jaar nog niet hebben bereikt, verkiesbaar zijn voor deze functie.

### In rechte

- 48 Uit het voorgaande volgt dat de „voorwaarden voor toegang” in de zin van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 tot de functie van voorzitter van een werknemersorganisatie binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.
- 49 Artikel 3, lid 1, onder d), van richtlijn 2000/78 bepaalt dat deze richtlijn onder meer van toepassing is op de betrokkenheid bij een werknemersorganisatie.
- 50 Zoals de advocaat-generaal in punt 52 van zijn conclusie heeft opgemerkt, vormt de kandidaatstelling voor de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie, net als de uitoefening van de functie van voorzitter na verkiezing, een wijze van „betrokkenheid”, in de gebruikelijke betekenis van dit woord, bij een dergelijke organisatie.
- 54 Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, onder a) en d), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om in aanmerking te komen voor de functie van voorzitter van die organisatie, binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt.

## Curtea de Apel Alba Iulia e.a. (C-301/21, 20 oktober 2022)

### Feiten

- 24 Tussen 2006 en 2009 is aan het merendeel van de in Roemenië werkzame magistraten bij rechterlijke beslissingen het recht toegekend op hogere maandelijksse arbeidsvergoedingen.
- 25 Sinds de inwerkingtreding op 1 januari 2010 van kaderwet nr. 330/2009 zijn de salarissen van alle magistraten op gelijke wijze berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, en zijn alle beroepen die zijn ingesteld door vanaf die datum in dienst getreden magistraten met het oog op de verkrijging van de in het vorige punt bedoelde salarisverhogingen, afgewezen op basis van deze gelijkstelling van de salarissen.
- 27 Naar aanleiding van het arrest van de Înaltă Curte de Casație și Justiție heeft de Ministeru Justiției (ministerie van Justitie, Roemenië) de rechterlijke instanties budget toegekend om de reeds langer in dienst zijnde magistraten met terugwerkende kracht salarisverhogingen uit te betalen op grond van de voor hen gunstige beslissingen die zijn gegeven in de jaren 2006 tot en met 2009. Dit ministerie heeft daarentegen geweigerd budget vrij te maken voor andere magistraten, zoals de betrokken magistraten, ten gunste van wie geen dergelijke rechterlijke beslissingen waren gegeven.
- 47 De verwijzende rechter wenst in het bijzonder te vernemen of het feit dat de betrokken magistraten, die na 1 januari 2010 zijn aangeworven, niet de mogelijkheid hebben gehad om voor de periode tussen 2010 en 2015 te verzoeken om een salarisverhoging op grond van de beslissingen die in de jaren 2006 en 2009 ten gunste van de reeds langer in dienst zijnde magistraten zijn genomen omdat zij destijds niet in dienst waren, hen vanwege hun leeftijd in een ongunstigere positie plaatst in de zin van artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 dan die van de reeds langer in dienst zijnde magistraten, die middels een rechterlijk vonnis de betaling met terugwerkende kracht van hun verhoogde salaris over die periode hebben verkregen.

### In rechte

- 61 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op een nationale regeling die, zoals uitgelegd in bindende nationale rechtspraak,

ertoe leidt dat het salaris van bepaalde na de inwerkingtreding van die regeling aangestelde magistraten lager is dan dat van magistraten die vóór de inwerkingtreding ervan zijn aangeworven, omdat hierbij geen sprake is van enige directe of indirecte discriminatie op grond van leeftijd.

- 69 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich alleen verzet tegen discriminatie op basis van een van de uitdrukkelijk in artikel 1 ervan genoemde gronden.

## VT tegen Ministerio dell'Interno (C-304/21, 17 november 2022)

### Feiten

- 17 Op 2 december 2019 heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken een vergelijkend onderzoek op basis van schriftelijke bewijsstukken en examens georganiseerd voor 120 commissarisposten bij de nationale politie. Overeenkomstig ministerieel besluit nr. 103/2018 hield blijkens de oproep tot kandidaatstelling een van de algemene voorwaarden om tot dat vergelijkend onderzoek te worden toegelaten in dat kandidaten minstens 18 jaar oud moesten zijn en de leeftijd van 30 jaar niet mochten hebben bereikt, onder voorbehoud van enkele bijzondere gevallen.

### In rechte

- 83 Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, artikel 4, lid 1, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, gelezen in het licht van artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarin voor de deelname aan een vergelijkend onderzoek voor de indienstneming van politiecommissarissen een leeftijdsgrens van 30 jaar wordt vastgesteld, voor zover de daadwerkelijk door politiecommissarissen verrichte taken geen bijzondere fysieke capaciteiten vereisen of, indien dergelijke capaciteiten wel vereist zijn, voor zover blijkt dat die regeling weliswaar een legitieme doelstelling nastreeft, maar een onevenredig vereiste oplegt. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit het geval is.

### Aandachtspunt(en)

#### *Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste*

- 42 Zoals wordt beaamd door alle belanghebbenden die schriftelijke opmerkingen hebben ingediend, leidt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling dus tot een **direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling** in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 (zie in die zin arresten van 13 november 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 33, en 15 november 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, punt 30).
- 44 In de eerste plaats bepaalt artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 dat een verschil in behandeling dat berust op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, geen discriminatie vormt indien dat kenmerk wegens de aard van de specifieke beroepsactiviteiten in kwestie of de context waarin deze worden uitgevoerd een **wezenlijk en bepalend beroepsvereiste** vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.
- 51 De verwijzende rechter – die als enige bevoegd is om de toepasselijke nationale wetgeving uit te leggen – dient uit te maken welke taken daadwerkelijk worden verricht door commissarissen van de nationale politie, en dient in het licht van deze taken vast te stellen of het **beschikken over bijzondere fysieke capaciteiten** een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 53 Indien de verwijzende rechter constateert dat het beschikken over bijzondere fysieke capaciteiten – gelet op de taken die commissarissen bij de nationale politie daadwerkelijk plegen te verrichten – **geen wezenlijk en bepalend beroepsvereiste** in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormt, zal hij moeten oordelen dat deze bepaling, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 2, van deze richtlijn, zich verzet tegen de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling.
- 54 Constateert hij daarentegen dat het **beschikken over bijzondere fysieke capaciteiten** – gelet op die taken – **een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste** in de zin van artikel 4, lid 1, van die richtlijn vormt, dan zal hij tevens moeten nagaan of de leeftijdsgrens in kwestie een **legitiem doel** nastreeft en **evenredig** is in de zin van die bepaling.

- 56 In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat de wens om de inzetbaarheid en de goede werking van de politiediensten te waarborgen een **legitiem doel** in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 is (arresten van 13 november 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 44, en 15 november 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, punt 38).
- 61 Hieruit volgt dat de verwijzende rechter met het oog op de vaststelling of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een evenredig vereiste oplegt door te voorzien in een leeftijdsgrens van 30 jaar voor de deelname aan een vergelijkend onderzoek voor de indienstneming van politiecommissarissen, ten eerste zal moeten nagaan of de daadwerkelijk door die commissarissen verrichte taken voornamelijk operationele of uitvoerende taken zijn die bijzonder grote fysieke capaciteiten vereisen. Slechts als dat het geval is, kan die leeftijdsgrens immers worden geacht **evenredig** te zijn. Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing lijkt evenwel te volgen dat commissarissen van de nationale politie dergelijke taken niet uitvoeren.
- 62 Tevens is het bij de beoordeling of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling evenredig is, relevant dat – zoals de verwijzende rechter opmerkt – de fysieke eliminatietest die deel uitmaakt van het vergelijkend onderzoek in kwestie, een **passende en minder beperkende maatregel** zou kunnen vormen dan een leeftijdsgrens van 30 jaar.
- 63 De Italiaanse regering beroept zich op de noodzaak om de gemiddelde leeftijd binnen de politie in de toekomst te verlagen met het oog op een algemene hervorming van de volledige regeling van toegang tot de nationale politie.
- 66 De verwijzende rechter zal dus ten tweede – op basis van het dossier waarover hij beschikt of van informatie die hij eventueel kan verkrijgen bij de nationale autoriteiten – moeten nagaan of het eventuele **herstel van een goede leeftijdsopbouw bij de nationale politie** de in het hoofdgeding aan de orde zijnde leeftijdsgrens kan rechtvaardigen. Hij zal daarbij evenwel rekening moeten houden met de gemiddelde leeftijd van het personeel waarop het vergelijkend onderzoek in kwestie ziet – namelijk commissarissen van de nationale politie – en niet met de gemiddelde leeftijd van het personeel van de nationale politie in zijn geheel. Dat onderzoek is bovendien slechts relevant voor zover de verwijzende rechter constateert dat de taken die commissarissen van de nationale politie daadwerkelijk plegen

te verrichten, bijzondere fysieke capaciteiten vereisen waarvoor het herstel van een goede leeftijdsbouw noodzakelijk is.

- 67 Mocht deze noodzaak ontbreken, dan zou een fysieke eliminatietest in het kader van het betreffende vergelijkend onderzoek inderdaad een passende en minder beperkende maatregel vormen dan een leeftijdsgrens van 30 jaar zoals die is vastgesteld in de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is.

*Beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding*

- 73 Artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en indien de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Volgens artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder c), van die richtlijn kan het bij dergelijke verschillen in behandeling onder meer gaan om „de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren”.

- 77 Voor zover de leeftijdsgrens die is ingevoerd bij de regeling die aan de orde is in het hoofdgeding kan worden geacht verband te houden met de voor de betreffende functie vereiste **opleiding** of met de noodzaak dat aan de **pensionering** een redelijk aantal arbeidsjaren voorafgaat in de zin van artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder c), van richtlijn 2000/78, zou die leeftijdsgrens het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verschil in behandeling kunnen rechtvaardigen indien dit verschil „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk [wordt] gerechtvaardigd” in de zin van die bepaling (zie in die zin arrest van 13 november 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, punten 64 en 65).

- 78 Ook in deze hypothese moet evenwel worden onderzocht of de ingezette middelen passend en noodzakelijk zijn om die doelstellingen te verwezenlijken.

- 79 In zoverre beschikt het Hof niet over aanwijzingen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde leeftijdsgrens passend en noodzakelijk is voor de doelstelling om te zorgen voor de **opleiding** van de politiecommissarissen.

- 80 Daarnaast blijkt, wat betreft de doelstelling om een redelijk aantal arbeidsjaren vóór de **pensionering** te waarborgen, uit de door de verwijzende rechter verstrekte informatie dat de pensioenleeftijd voor het personeel van de nationale politie 61 jaar bedraagt.
- 81 Hieruit volgt dat een nationale regeling waarbij de maximumleeftijd voor de deelname aan een vergelijkend onderzoek voor de indienstneming van politiecommissarissen wordt vastgesteld op 30 jaar, in beginsel niet kan worden geacht noodzakelijk te zijn om te waarborgen dat de betrokken commissarissen vóór hun pensionering een redelijk aantal arbeidsjaren vervullen in de zin van artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder c), van richtlijn 2000/78 (zie in die zin arrest van 13 november 2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, punt 72), met name wanneer de verwijzende rechter na een onderzoek van alle relevante gegevens bevestigt dat de taken van politiecommissarissen niet hoofdzakelijk bestaan in fysiek veeleisende opdrachten die niet lang genoeg meer zouden kunnen worden uitgevoerd door politiecommissarissen die op latere leeftijd in dienst worden genomen (zie in die zin arresten van 12 januari 2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, punt 43, en 15 november 2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, punt 46).
- 82 Onder voorbehoud van bevestiging door de verwijzende rechter kan het uit een bepaling als artikel 3, lid 1, van wetgevend besluit nr. 334/2000 voortvloeiende verschil in behandeling dan ook niet worden gerechtvaardigd op grond van artikel 6, lid 1, tweede alinea, onder c), van richtlijn 2000/78.

## BF tegen Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) (C-52/22, 20 april 2023)

### Feiten

- 39 (...) moet worden vastgesteld dat die rechter met zijn vraag in essentie wenst te vernemen of artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a) en b), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde de

pensioenregeling voor ambtenaren geleidelijk op de algemene pensioenregeling af te stemmen, bepaalt dat het bedrag van het ouderdomspensioen van een categorie ambtenaren voor het eerst wordt aangepast met ingang van het tweede kalenderjaar na het ontstaan van het recht op pensioen, terwijl die aanpassing voor een andere categorie ambtenaren plaatsvindt vanaf het eerste kalenderjaar na het ontstaan van dat recht.

### In rechte

- 62 Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a) en b), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde de pensioenregeling voor ambtenaren geleidelijk op de algemene pensioenregeling af te stemmen, bepaalt dat het bedrag van het ouderdomspensioen van een categorie ambtenaren voor het eerst wordt aangepast met ingang van het tweede kalenderjaar na het ontstaan van het recht op pensioen, terwijl die aanpassing voor een andere categorie ambtenaren plaatsvindt vanaf het eerste kalenderjaar na het ontstaan van dat recht.

### Aandachtspunt(en)

- 58 Budgettaire overwegingen kunnen weliswaar geen rechtvaardiging vormen voor discriminatie op grond van leeftijd, maar doelstellingen die erin bestaan de duurzame financiering van de pensioenuitkeringen te waarborgen en het verschil tussen de niveaus van de door de overheid gefinancierde pensioenen te verkleinen, kunnen worden beschouwd als **legitieme doelstellingen van sociaal beleid** die niets vandoen hebben met enige discriminatie op grond van leeftijd (zie naar analogie arrest van 5 mei 2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 61 Bijgevolg dient te worden geconcludeerd dat de in § 41, lid 2, PG 2022 beoogde gelijkstelling van de regelingen voor de aanpassing van ouderdomspensioenen een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid kan vormen die gedurende een overgangperiode kan dienen als rechtvaardiging, in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78, voor het verschil in behandeling op grond van leeftijd, wat de jaarlijkse aanpassing van het bedrag van het ouderdomspensioen betreft, tussen federale ambtenaren die voor dan wel na 1 januari 2022 met pensioen zijn gegaan.



## Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich (C-650/21, 20 april 2023)

### Feiten

- 43 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.
- 44 Vooraf moet worden benadrukt dat in casu de vraag dus is of een door het Hof vastgesteld verschil in behandeling op grond van leeftijd kan worden geacht te zijn opgeheven wanneer de nationale regeling die dit verschil in behandeling definitief beoogt af te schaffen, bepaalt dat bij de nieuwe berekening van de salarisanciënniteit van een ambtenaar ook de tijdvakken vóór indiensttreding die zijn vervuld vóór de leeftijd van 18 jaar in aanmerking moeten worden genomen, meer bepaald als „andere perioden” die voor de helft in aanmerking moeten worden genomen gedurende een periode van zeven jaar in plaats van drie jaar zoals bij de vorige nationale regeling het geval was, waarbij met die tijdvakken voor de vaststelling van de salarisanciënniteit evenwel slechts rekening kan worden gehouden indien zij langer duren dan vier jaar.

- 73 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die ten aanzien van ambtenaren voor wie een procedure voor het opnieuw vaststellen van hun positie in de salarisschaal hangende was op de datum van bekendmaking van een wetswijziging met betrekking tot het bezoldigingsstelsel dat die schaal bevatte, bepaalt dat de bezoldigingen worden herberekend overeenkomstig de nieuwe bepalingen inzake de referentiepeildatum, die nieuwe beperkingen stellen aan de maximumduur van de in aanmerking komende tijdvakken, terwijl een dergelijke berekening niet plaatsvindt voor ambtenaren ten aanzien van wie een eerder ingeleide procedure met hetzelfde voorwerp reeds is afgesloten met een onherroepelijke beslissing die berust op een peildatum die gunstiger is vastgesteld op grond van het oude bezoldigingsstelsel, waarvan de bepalingen door de nationale rechter als discriminerend zijn aangemerkt en bijgevolg buiten toepassing zijn gelaten met directe toepassing van het Unierechtelijke gelijkheidsbeginsel.
- 74 Voor de beantwoording van deze vraag moet worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling een met het Unierecht strijdig verschil in behandeling in het leven roept doordat zij de nieuwe berekening van de bezoldigingen – die wordt verricht op basis van de bepalingen inzake de referentiepeildatum – afhankelijk maakt van het antwoord op de vraag of een procedure voor het opnieuw vaststellen van de positie van de ambtenaar in de salarisschaal aanhangig was dan wel was afgesloten toen die regeling werd bekendgemaakt.
- 84 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen volledig in aanmerking worden genomen indien de overheid de betrokken ambtenaar na een bepaalde datum in dienst heeft genomen, terwijl deze tijdvakken slechts voor de helft in aanmerking worden genomen – doordat er een forfaitaire aftrek op wordt toegepast – indien de overheid de betrokken ambtenaar vóór die datum in dienst heeft genomen.

### In rechte

- 72 Gelet op een en ander dient op de eerste prejudiciële vraag te worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest,

aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling waarbij een ambtenaar wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in een oud bezoldigingsstelsel dat als discriminerend is aangemerkt omdat in dit stelsel bij de bepaling van die anciënniteit enkel rekening kon worden gehouden met in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming van de ambtenaar die na de leeftijd van 18 jaar waren vervuld en niet met die welke vóór die leeftijd waren vervuld, wanneer die regeling bepaalt dat een correctie van de in aanmerking komende tijdvakken die de ambtenaar vóór zijn indienstneming heeft vervuld, zoals die tijdvakken aanvankelijk zijn berekend, wordt doorgevoerd door een referentiepeildatum vast te stellen, waarbij voortaan voor de vaststelling van voormelde anciënniteit rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende tijdvakken van vóór de indienstneming die de ambtenaar vóór zijn 18e verjaardag heeft vervuld, met dien verstande dat, wat betreft de na de 18e verjaardag vervulde tijdvakken, enkel rekening wordt gehouden met de voor de helft in aanmerking te nemen „andere tijdvakken” en dat deze „andere tijdvakken” weliswaar van drie tot zeven jaar worden verhoogd maar enkel in aanmerking worden genomen voor zover zij langer duren dan vier jaar.

- 83 Gelet op een en ander dient op de tweede prejudiciële vraag te worden geantwoord dat het in artikel 20 van het Handvest neergelegde gelijkheidsbeginsel en het rechtszekerheidsbeginsel aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die ten aanzien van ambtenaren voor wie een procedure voor het opnieuw vaststellen van hun positie in de salarisschaal hangende was op de datum van bekendmaking van een wetswijziging met betrekking tot het bezoldigingsstelsel dat die schaal bevatte, bepaalt dat de bezoldigingen worden herberekend overeenkomstig de nieuwe bepalingen inzake de referentiepeildatum, die nieuwe beperkingen stellen aan de maximumduur van de in aanmerking komende tijdvakken, zodat een met de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78 juncto artikel 21 van het Handvest strijdige discriminatie op grond van leeftijd niet wordt weggewerkt, terwijl een dergelijke berekening niet plaatsvindt voor ambtenaren ten aanzien van wie een eerder ingeleide procedure met hetzelfde voorwerp reeds is afgesloten met een onherroepelijke beslissing die berust op een peildatum die gunstiger is vastgesteld op grond van het oude bezoldigingsstelsel, waarvan de bepalingen door de nationale rechter als discriminerend zijn aangemerkt en bijgevolg buiten toepassing zijn gelaten met directe toepassing van het Unierechtelijke gelijkheidsbeginsel.

- 92 Gelet op een en ander dient op de derde prejudiciële vraag te worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan tijdvakken die als leerling zijn vervuld bij een binnenlands territoriaal publiekrechtelijk lichaam, bij de vaststelling van de referentiepeildatum alleen volledig in aanmerking worden genomen indien de overheid de betrokken ambtenaar na een bepaalde datum in dienst heeft genomen, terwijl deze tijdvakken slechts voor de helft in aanmerking worden genomen – doordat er een forfaitaire aftrek op wordt toegepast – indien de overheid de betrokken ambtenaar vóór die datum in dienst heeft genomen.

### Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEV) tegen BB (C-681/21, 27 april 2023)

#### Feiten

- 38 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in het met terugwerkende kracht gelijkstellen van de ouderdomspensioenregeling voor de ambtenaren die behoren tot de voorheen **bevoordeelde** groep, met de ouderdomspensioenregeling voor de ambtenaren die behoren tot de voorheen **benadeelde** groep.

#### In rechte

- 52 Wat in de eerste plaats het vereiste van een dwingende reden van algemeen belang betreft, zij opgemerkt dat een risico op ernstige aantasting van het financiële evenwicht van de pensioenregeling in kwestie een dergelijke dwingende reden kan vormen (zie in die zin arrest van 7 oktober 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt evenwel niet dat een dergelijke reden is aangevoerd om de terugwerkende kracht van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling te rechtvaardigen. De Oostenrijkse regering stelt in haar schriftelijke opmerkingen weliswaar dat § 41, lid 3, PG 2018 een juist evenwicht tussen oudere en jongere ambtenaren beoogt te waarborgen bij de verdeling van de lasten die moeten zorgen voor de

financiering op lange termijn van de pensioenregeling, maar een dergelijke overweging lijkt niet te volstaan om te rechtvaardigen dat het met terugwerkende kracht gelijkstellen van de pensioenregeling voor de ambtenaren van de voorheen bevoordeelde groep met de pensioenregeling voor de ambtenaren van de voorheen benadeelde groep noodzakelijk was om een ernstige aantasting van het financiële evenwicht van de pensioenregeling in kwestie te voorkomen. De opmerking van de Oostenrijkse regering dat uit de rechtspraak van het Hof volgt dat de doelstellingen die erin bestaan de duurzame financiering van de ouderdomspensioenen te waarborgen en de kloof tussen de niveaus van de door de staat gefinancierde pensioenen te verkleinen – gelet op de ruime beoordelingsmarge waarover de lidstaten beschikken –, kunnen worden beschouwd als legitieme doelstellingen van sociaal beleid, toont bij gebreke van andere relevante gegevens op grond waarvan kan worden besloten tot het bestaan van dergelijke doelstellingen, niet aan dat de betreffende maatregel daadwerkelijk beantwoordde aan een dwingende reden van algemeen belang. De terugwerkende kracht van deze maatregel lijkt dan ook niet objectief gerechtvaardigd te zijn. Niettemin staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit al dan niet het geval is.

- 54 Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich bij ontstentenis van een dwingende reden van algemeen belang verzetten tegen een nationale regeling die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in het met terugwerkende kracht gelijkstellen van de ouderdomspensioenregeling voor een groep ambtenaren die voorheen werd bevoordeeld door de nationale wettelijke regeling inzake rechten op ouderdomspensioen, met de pensioenregeling voor de groep ambtenaren die voorheen werd benadeeld door diezelfde wettelijke regeling.

## Overzichtstabel beschermd kenmerk 'leeftijd'

Nr.	Datum	Naam	Betreft	Te onthouden
<b>C-144/04</b>	22-11-2005	Werner Mangold	Contract van bepaalde duur na 52 jaar	1. Redenering inzake proportionaliteit. 2. Leeftijdsdiscriminatie = algemeen principe communautair recht
<b>C-411/05</b>	16-10-2007	Félix Palacios de la Villa	Automatisch pensionering - CAO	Verduidelijking van wat een legitiem doel
<b>C-427/06</b>	23-9-2008	Birgit Barsch	Weduwepensioen	Geen link met gemeenschapsrecht
<b>C-388/07</b>	5-3-2009	Age Concern England	Ambtshalve pensioen	1. Legitiem doel 2. Proportionaliteit
<b>C-88/08</b>	18-6-2009	David Hütter	Anciënniteit verworven voor minimum leeftijd	Legitiem doel
<b>C-341/08</b>	12-1-2010	Dominica Petersen	Ambtshalve pensioen – verbonden tandarts	1. Legitiem doel 2. Proportionaliteit
<b>C-555/07</b>	19-1-2010	Seda Küçükdeveci	Anciënniteit verworven voor minimum leeftijd	
<b>C-246/09</b>	8-7-2010	Susanne Bulicke	Tewerkstelling - aanwerving	Beroepstermijn
<b>C-499/08</b>	12-10-2010	Ole Andersen	Pensioen	Proportionaliteit
<b>C-45/09</b>	12-10-2010	Gisela Rosenblatt	Ambtshalve pensionering	CAO

<b>C-250/09</b>	18-11-2010	Vasil Ivanov Georgiev	Ambtshalve pensionering	1. Legitiem doel 2. Proportionaliteit
<b>C-229/08</b>	12-1-2010	Colin Wolf	Maximum leeftijd - brandweerman	Legitiem doel
<b>C-447/09</b>	13-9-2011	Reinhardt Prigge	Lijnpiloot	Legitiem doel
<b>C-159/10</b>	21-7-2011	Gerhard Fuchs en Peter Köhler	Ambtshalve pensionering	Legitiem doel
<b>C-297/10</b>	8-9-2011	Sabine Hennings en Alexander Mai	Graad en verloning	
<b>C-132/11</b>	7-6-2012	Tyrolean Airways	Anciënniteit – in aanmerking te nemen periode	Anciënniteit versus leeftijd
<b>C-141/11</b>	5-7-2012	Torsten Hörnfeldt	Ambtshalve pensionering	Verduidelijking van legitiem doel
<b>C-286/12</b>	6-11-2012	Europese Commissie tegen Hongarije	Ambtshalve pensionering	Het feit dat de betwiste wetgeving deels werd vernietigd door het Grondwettelijk Hof maakt het verzoek niet onontvankelijk of onnodig
<b>C-476/11</b>	26-9-2013	Glennie Kristensen	Bijdrage speciaal pensioenstelsel	Proportionaliteit
<b>C-546/11</b>	26-9-2013	Erik Toftgaard	Wachtgeld	Begrip verloning
<b>C-429/12</b>	16-1-2014	Siegfried Pohl	Anciënniteit verworven voor bepaalde leeftijd	Evenwaardigheidsprincipe effectiviteitsprincipe

<b>C-501/12</b>	19-6-2014	Thomas Specht	Barema's	Werkingsgebied ambtenaren
<b>C-530/13</b>	11-11-2014	Leopold Schmitzer	Anciënniteit verworven voor bepaalde leeftijd	Een wetgeving die harmoniseert met de Richtlijn mag geen voorwaarden verzwaren
<b>C-416/13</b>	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
<b>C-529/13</b>	21-1-2015	Georg Felber	Pensioenregeling	Tijdvakken voor de voltooiing van de leeftijd van 18 jaar
<b>C-417/13</b>	28-1-2015	Gotthard Starkajob	Pensioenregeling	Aanpassing wetgeving na Hütter
<b>C-515/13</b>	26-2-2015	Tekniq	Premie na ontslag niet betaald want recht op pensioen	Bilka test
<b>C-262/14</b>	21-5-2015	SCMD	Geen cumul pensioen en verloning uit publieke sector	De nationale wetgeving viseert een beroepscategorie maar niet het criterium leeftijd
<b>C-20/13</b>	9-9-2015	Daniel Unland	Wijziging berekening salaris	Regeling wordt als aanvaardbaar beschouwd ondanks het feit dat het vertrekpunt een discriminatie uitmaakt
<b>C-432/14</b>	1-10-2015	O.	Ontslagvergoeding na studentenjob van bepaalde duur tijdens de schoolvakantie	Begrip werknemer  Vergelijkbaarheidstoets
<b>C-441/14</b>	19-4-2016	Karsten Eigil Rasmussen	Ontslagvergoeding	Richtlijn ook van toepassing in geschil tussen particulieren
<b>C-122/15</b>	2-6-2016	C.	Belasting op pensioen	Buiten materieel toepassingsgebied Richtlijn
<b>C-159/15</b>	16-6-2016	Frans Lesar	Pensioenberekening	Leeftijdsbeperking



<b>C-548/15</b>	10-1-2016	J.J. de Lange	Aftrek studiekosten	Maatregelen inzake beroepsopleiding vallen onder de toepassing van de richtlijn
<b>C-258/15</b>	15-11-2016	Gorka Salaberria Sorondo	Leeftijdsgrens toegang politie	Gelijkaardige redenering als in Colin Wolf
<b>C-443/15</b>	24-11-2016	David L. Parris	Leeftijdsgrens overlevingspensioen	Regel geldt voor alle koppels
<b>C-539/15</b>	21-12-2016	Daniel Bowman	Studietijd - salaristrappen	Regel geldt voor elke werknemer wiens studietijd in rekening wordt gebracht
<b>C-190/16</b>	5-7-2017	Werner Fries	Leeftijdsgrens piloot	Geen discriminatie omwille van veiligheid luchtverkeer
<b>C-143/16</b>	19-7-2017	Abercrombie & Fitch Italia	Leeftijdsgrens oproepcontract	Te vergelijken met Rosetta jobs
<b>C-46/17</b>	28-2-2018	Hubertus John	Uitstellen pensioenleeftijd	Contracten van bepaalde duur
<b>C-482/16</b>	14-3-2018	Georg Stollwitzer	Aanmerking diensttijd	Aanpassing wetgeving rechtspraak HvJ
<b>C-378/17</b>	4-12-2018	Minister for Justice and Equality	Controle - orgaan	Voorrang van het Unierecht
<b>C-49/18</b>	7-2-2019	Carlos Escribano Vindel	Weddeschalen	Indeling volgens leeftijd
<b>C-154/18</b>	14-2-2019	Tomás Horgan	Weddeschalen	Aanpassing om budgettaire redenen
<b>C-24/17</b>	8-5-2019	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Weddeschalen	Retro-actieve vergoeding
<b>C-396/14</b>	8-5-2019	Martin Leitner	Weddeschalen	Retro-actieve vergoeding
<b>c-396/18</b>	7-11-2019	Genaro Cafaro	Automatisch pensioen op 60 jaar	Legerpiloot

<b>C-585/18</b>	19-11-2019	Sąd Najwyższy (Pools Hooggerechtshof)	Verplicht vervroegd pensioen	
<b>C-773/18</b>	27-2-2020	TK	Berekening salarisschaal op grond van leeftijd	Ambtenaren
<b>C-670/18</b>	2-4-2020	Commune di Gesturi	Openbare aanbesteding	Leeftijdsgrens
<b>C-223/19</b>	24-9-2020	YS	Speciale pensioentoeelage	Toetsing aan AD en Gender richtlijn
<b>C-511/19</b>	15-4-2021	AB	Wervingsreserve voor pensioenleeftijd	Arbeidsmarktbeleid
<b>C-587/20</b>	2-6-2022	Ligebehandlingsnævnet	Leeftijdsgrens politiek gekozen sectorvoorzitter vakbond	Functie van voorzitter vakbond valt binnen werkingsfeer richtlijn
<b>C-301/21</b>	20-10-2022	Curtea de Apel Alba Iulia	Salarisverhoging ingevolge rechterlijke beslissing	Geen directe of indirecte discriminatie op grond van leeftijd
<b>C-304/21</b>	17-11-2022	VT	Leeftijdsgrens politiecommissaris 30 jaar	Wezenlijk en bepalende beroepsvereiste?
<b>C-52/22</b>	20-4-2023	BVAEB	Bedrag ouderdomspensioen op ander moment aangepast voor bepaalde ambtenaren	Legitieme doelstelling werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid
<b>C-650/21</b>	20-4-2023	Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich	Bezoldiging van ambtenaren	
<b>C-681/21</b>	27-4-2023	BVAEB	Aanpassing ouderdomspensioen	Directe discriminatie leeftijd


## Beschermd kenmerk ‘godsdienst of overtuiging’

Samira Achbita en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tegen G4S Secure Solutions NV (C-157/15, 14 maart 2017)

### Feiten

- 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, 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.

### **Asma Bougnaoui en Association de défense des droits de l'Homme (ADDH) tegen Micropole SA (C-188/15, 14 maart 2017)**

#### Feiten

- 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 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 werkneemster die een islamitische hoofddoek draagt, niet kan worden beschouwd als een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste in de zin van die bepaling.

### Vera Egenberger tegen Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (C-414/16, 17 april 2018)

#### Feiten

- 24 In november 2012 publiceerde Evangelisches Werk een vacature voor een tijdelijke baan ten behoeve van een project in het kader van de opstelling van het parallel rapport over de toepassing van het Internationaal Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. Volgens die vacature bestonden de uit te voeren taken uit: ondersteuning van het proces van het opstellen van landenrapporten over bovengenoemd verdrag voor de periode 2012-2014, opstelling van het parallel rapport bij het Duitse landenrapport en van standpunten en deskundigenverslagen, vertegenwoordiging – in het kader van het project – van de Diakonie Deutschland tegenover politiek, publiek en mensenrechtenorganisaties, alsmede samenwerking in fora, informatieverstrekking en coördinatie van het meningsvormingsproces op het gebied van de vereniging, alsmede organisatie, administratie en zakelijke verslaggeving op het werkgebied.
- 25 Voorts werden in voornoemde vacature de vereisten gepreciseerd waaraan de sollicitanten moesten voldoen. Een van die vereisten luidde als volgt:
- „Wij vereisen van de sollicitant dat deze lid is van een evangelische kerk of een kerk die behoort tot de [Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland] [(samenwerkingsverband van christelijke kerken in Duitsland)] en zich vereenzelvigd met de diaconale opdracht. Sollicitanten dienen in hun curriculum vitae te vermelden tot welke geloofsgemeenschap zij behoren.”

26 Egenberger, die niet tot een geloofsgemeenschap behoorde, solliciteerde op de bekendgemaakte vacature. Hoewel haar sollicitatie na een eerste schifting door Evangelisches Werk nog in de selectieprocedure werd gehouden, werd zij niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De uiteindelijk aangenomen sollicitant had met betrekking tot de vraag tot welke geloofsgemeenschap hij behoorde, vermeld een „in de deelstaatkerk van Berlijn gesocialiseerde evangelische christen” te zijn.

### In rechte

1) Artikel 4, 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 de artikelen 9 en 10 daarvan en met artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet aldus worden uitgelegd dat wanneer een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging ter ondersteuning van een handeling of een besluit, zoals de afwijzing van een sollicitatie naar een werkplek binnen die kerk of organisatie, beweert dat de godsdienst, vanwege de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin deze moeten worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die kerk of organisatie, een dergelijke bewering zo nodig onderworpen moet kunnen worden aan doeltreffend rechterlijk toezicht waarmee kan worden gewaarborgd dat in een specifiek geval aan de criteria van artikel 4, lid 2, van die richtlijn is voldaan.

2) Artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat met de in die bepaling bedoelde wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste een vereiste wordt bedoeld die noodzakelijk is en, gezien de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie, objectief wordt bepaald door de aard van of de voorwaarden voor de uitoefening van de betrokken beroepsactiviteit. De vereiste mag geen overwegingen omvatten die niet samenhangen met die grondslag of met het recht van die kerk of organisatie op autonomie en dient in overeenstemming te zijn met het evenredigheidsbeginsel.

3) Een nationale rechterlijke instantie bij wie een geding tussen twee particulieren aanhangig is, is gehouden om, wanneer het voor haar niet mogelijk is het toepasselijke nationale recht uit te leggen in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78, binnen het kader van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen voortvloeit uit de artikelen 21 en 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de volle werking van die artikelen te waarborgen door, zo nodig, elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.



### Aandachtspunt(en)

- 65 Aangaande die criteria is het in de eerste plaats van belang om met betrekking tot het criterium „wezenlijk” te preciseren dat het gebruik van dit adjectief inhoudt dat het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, voor de Uniewetgever noodzakelijk moet zijn vanwege het belang van de betreffende beroepsactiviteit voor de bevestiging van die grondslag of van de uitoefening door die kerk of deze organisatie van haar recht op autonomie.
- 66 Wat in de tweede plaats het criterium „legitiem” betreft, blijkt uit het gebruik van die term dat de Uniewetgever wilde waarborgen dat de vereiste inzake het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door die kerk of organisatie van haar recht op autonomie.
- 67 Met betrekking tot, in de derde plaats, het criterium „gerechtvaardigd” zij opgemerkt dat deze term niet alleen inhoudt dat het toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgeoefend door een nationale rechterlijke instantie, maar ook dat de kerk of organisatie die deze vereiste heeft gesteld, verplicht is om in het licht van de feitelijke omstandigheden van het specifieke geval aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op autonomie waarschijnlijk en ernstig is, zodat de invoering van een dergelijke vereiste inderdaad noodzakelijk is.
- 76 Het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging heeft, als algemeen beginsel van Unierecht, een dwingend karakter. Dit verbod, neergelegd in artikel 21, lid 1, van het Handvest, volstaat op zich om aan particulieren een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen op een gebied dat onder het Unierecht valt (zie met betrekking tot het verbod van discriminatie op grond van leeftijd arrest van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 47).

## IR tegen JQ (C-68/17, 11 september 2018)

### Feiten

- 23 IR is een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Duits recht. Zij heeft tot maatschappelijk doel om missies van Caritas – het internationale netwerk van katholieke hulporganisaties – te vervullen als uiting van het leven en wezen van de rooms-katholieke kerk. Dit doet zij onder meer door de exploitatie van ziekenhuizen. IR streeft niet in de eerste plaats winst na en valt onder het toezicht van de katholieke aartsbisschop van Keulen (Duitsland).
- 24 De katholieke JQ is gediplomeerd arts. Sinds 2000 is hij met een arbeidsovereenkomst op grond van de GrO 1993 bij IR werkzaam als afdelingshoofd Interne Geneeskunde van een ziekenhuis.
- 25 JQ was getrouwd volgens de rooms-katholieke ritus. In 2005 is zijn eerste echtgenote bij hem weggegaan. Hun echtscheiding werd in maart 2008 uitgesproken. In augustus 2008 heeft JQ een burgerlijk huwelijk gesloten met zijn nieuwe partner, zonder dat zijn eerste huwelijk nietig was verklaard.
- 26 Nadat IR kennis had genomen van dit nieuwe huwelijk heeft zij JQ bij schrijven van 30 maart 2009 met ingang van 30 september 2009 ontslagen.
- 27 JQ heeft bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) beroep ingesteld tegen dit ontslag en daarbij gesteld dat zijn tweede huwelijk geen geldige reden was voor dit ontslag. Volgens JQ was zijn ontslag in strijd met het beginsel van gelijke behandeling, omdat een tweede huwelijk van een protestants of niet-gelovig afdelingshoofd ingevolge de GrO 1993 geen consequenties voor diens dienstverband met IR zou hebben gehad.

### In rechte

- 1) Artikel 4, lid 2, 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:
  - enerzijds, een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd en die een ziekenhuis in de vorm van een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap exploiteert, niet kan besluiten haar leidinggevende werknemers afhankelijk van hun geloofsopvatting te verplichten tot een houding van goede trouw en loyaliteit aan deze grondslag zonder dat deze

beslissing in voorkomend geval onderworpen kan worden aan doeltreffend rechterlijk toezicht waarmee kan worden gewaarborgd dat is voldaan aan de criteria van artikel 4, lid 2, van die richtlijn, en

– anderzijds, een verschillende behandeling van leidinggevende werknemers al naargelang hun geloofsopvatting, wat betreft de vereisten een houding van goede trouw en loyaliteit aan de genoemde grondslag aan te nemen, alleen dan verenigbaar is met de genoemde richtlijn indien, gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, het geloof of de overtuigingen, gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen dat strookt met het evenredigheidsbeginsel, waarbij het aan de nationale rechter staat om dit te toetsen.

- 2) Een nationale rechterlijke instantie waarbij een geding tussen twee particuliere partijen aanhangig is, is gehouden om, wanneer het voor haar onmogelijk is het toepasselijke nationale recht in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 uit te leggen, binnen de grenzen van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen voortvloeit uit de algemene beginselen van Unierecht, zoals het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging dat voortaan in artikel 21 van het Handvest is neergelegd, en de volle werking van de daaruit voortvloeiende rechten te waarborgen door zo nodig elke hiermee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

### Aandachtspunt(en)

- 39 Gelet op de door de verwijzende rechterlijke instantie gegeven uitleg over haar eerste vraag, moet in de eerste plaats met betrekking tot de personele werkingssfeer van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 worden nagegaan of de omstandigheid dat in de zaak in het hoofdgeding een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap van haar werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit verlangt, kan verhinderen dat deze instelling zich op die bepaling beroept.
- 40 In dit verband moet worden vastgesteld dat die persoonlijke werkingssfeer in artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 in algemene bewoordingen is aangeduid, namelijk „kerken en andere publieke of particuliere organisaties”, en dat overwegingen omtrent de juridische aard en vorm van de desbetreffende instelling, gelet op het algemene karakter van deze bewoordingen, niet van invloed kunnen zijn op de toepasselijkheid van deze bepaling op een

situatie zoals die in het hoofdgeding. In het bijzonder dekt de verwijzing naar particuliere organisaties ook instellingen die, zoals IR, een privaatrechtelijke grondslag hebben.

- 55 Uit de in de punten 49 tot en met 54 van het onderhavige arrest weergegeven overwegingen volgt dat een kerk of een andere publieke of particuliere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op religie of overtuigingen haar werknemers met een leidinggevende functie, wat het vereiste betreft dat zij een houding van goede trouw en loyaliteit aan deze grondslag moeten aannemen, slechts verschillend mag behandelen al naargelang deze werknemers tot het geloof van deze kerk of andere organisatie behoren of de overtuigingen daarvan aanhangen, indien, gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, het geloof of de overtuigingen gezien deze grondslag een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen.
- 57 In de onderhavige zaak heeft het in het hoofdgeding aan de orde zijnde vereiste betrekking op de naleving van een duidelijk afgebakend gegeven van de grondslag van de katholieke kerk, namelijk het sacrale karakter en de onverbrekelijkheid van het religieuze huwelijk.
- 58 JQ lijkt niet met deze huwelijksopvatting te hoeven instemmen vanwege het belang van zijn beroepsactiviteiten, te weten in het ziekenhuis advies en medische verzorging verlenen alsmede leiding geven aan de afdeling interne geneeskunde waarvan hij afdelingshoofd was, voor de bevestiging van de grondslag van IR. Deze instemming blijkt dus geen wezenlijk aspect van de beroepsactiviteit te zijn in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, waarbij het evenwel aan de verwijzende rechter staat om dit te verifiëren.
- 59 De vaststelling dat instemming met dit onderdeel van de grondslag van de desbetreffende organisatie in het onderhavige geval geen wezenlijk beroepsvereiste kan vormen, wordt gestaafd door de door IR ter terechtzitting voor het Hof bevestigde en door de advocaat-generaal in punt 67 van zijn conclusie in herinnering gebrachte omstandigheid dat IR ook functies met medische verantwoordelijkheid, waaronder leidinggevende taken vergelijkbaar met die van JQ, toevertrouwt aan niet-katholieke werknemers van IR, die derhalve niet gehouden zijn, te voldoen aan hetzelfde vereiste van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van IR.
- 60 Vervolgens moet worden opgemerkt dat het vereiste in het hoofdgeding, gelet op de aan het Hof overgelegde stukken, niet gerechtvaardigd lijkt in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78. Het staat evenwel aan de verwijzende rechterlijke instantie om te toetsen

of IR heeft aangetoond dat er in het licht van de omstandigheden van de zaak in het hoofdgeding een waarschijnlijke en ernstige bedreiging voor de grondslag en het recht op autonomie van IR bestaat (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 67).

## Cresco Investigation GmbH tegen Markus Achatzi (C-193/17, 22 januari 2019)

### Feiten

- 12 Overeenkomstig § 7, lid 3, ARG is Goede Vrijdag voor leden van de evangelische kerken Augsburgse Bekenntnis en Helvetische Bekenntnis, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk (hierna: „in het ARG genoemde kerken”) een betaalde feestdag met een rustperiode van 24 uur. Wanneer een lid van een van deze kerken op deze dag desalniettemin arbeid verricht, heeft hij recht op een extra vergoeding voor deze feestdag (hierna: „toeslag”).
- 13 Achatzi is werkzaam bij Cresco, een detectivebureau, en is geen lid van een van de in het ARG genoemde kerken. Hij is van oordeel dat de toeslag hem op discriminerende wijze werd ontzegd voor de door hem op 3 april 2015, Goede Vrijdag, verrichte arbeid en verlangt daarom van zijn werkgever betaling van 109,09 EUR, vermeerderd met rente.

### In rechte

- 1) Artikel 1 en 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 moeten aldus worden uitgelegd dat een nationale wettelijke regeling op grond waarvan Goede Vrijdag slechts voor werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag is, en voorts alleen deze werknemers, wanneer zij op die feestdag moeten werken, recht hebben op een toeslag bovenop hun salaris voor de op die dag verrichte arbeid, directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert.

De nationale wettelijke bepalingen kunnen niet worden aangemerkt als maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78, noch als specifieke maatregelen die bedoeld zijn om de nadelen verband houdende met godsdienst te compenseren in de zin van artikel 7, lid 1, van die richtlijn.

- 2) Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moet aldus worden uitgelegd dat, zolang de betrokken lidstaat zijn wettelijke regeling op grond waarvan alleen aan werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag wordt toegekend op Goede Vrijdag, niet heeft aangepast om de gelijke behandeling te herstellen, een particuliere werkgever voor wie die wettelijke regeling geldt, verplicht is om ook aan zijn andere werknemers het recht op een vrije dag op Goede Vrijdag toe te kennen, mits deze andere werknemers vooraf om toestemming van die werkgever hebben gevraagd om die dag niet te hoeven werken, en dus ook verplicht is om aan deze werknemers het recht op een toeslag bovenop hun salaris voor de op die dag verrichte arbeid toe te kennen wanneer hij geen toestemming voor een vrije dag heeft verleend.

## IX tegen WABE eV en MH Müller Handels GmbH tegen MJ (C-804/18 en C-341/19; 15 juli 2021)

### Feiten IX

- 22 WABE exploiteert een groot aantal kinderdagverblijven in Duitsland, waar in totaal meer dan 600 werknemers in dienst zijn en ongeveer 3 500 kinderen worden opgevangen. Zij stelt zich neutraal op ten opzichte van politieke partijen en geloofsgemeenschappen.
- 23 Blijkens het verzoek om een prejudiciële beslissing in deze zaak volgt WABE in haar dagelijks werk de adviezen voor onderwijs en opvoeding van kinderen in dagverblijven van de stad Hamburg (Duitsland), die in maart 2012 zijn gepubliceerd door het Bureau voor arbeid, sociale aangelegenheden, gezin en integratie van de stad Hamburg, en onderschrijft zij deze adviezen volledig. Daarin valt onder meer te lezen dat „[a]lle kinderdagverblijven [...] de taak [hebben] principiële ethische vragen alsmede religieuze en andere levensbeschouwingen als onderdeel van de leefomgeving van kinderen te behandelen en inzichtelijk te maken. Kinderdagverblijven bieden kinderen daarom de ruimte om zich bezig te houden met vragen die de zin van het leven raken, zoals vreugde en verdriet, gezondheid en ziekte, gerechtigheid en onrechtvaardigheid, schuld en mislukking, vrede en ruzie alsmede met de vraag naar God. Zij stimuleren de kinderen om hun gevoelens en overtuigingen met betrekking tot deze vragen te uiten. De mogelijkheid om nieuwsgierig en onderzoekend bezig te zijn met deze vragen leidt ertoe dat de inhoud en tradities van de binnen de groep kinderen vertegenwoordigde religieuze en culturele

opvattingen worden besproken. Op deze wijze worden waardering en respect ten opzichte van andere religies, culturen en levensbeschouwingen ontwikkeld. Het bezig zijn met deze vragen ondersteunt het kind in zijn zelfbeeld en bij het beleven van een functionerende maatschappij. Hierbij hoort ook dat de kinderen in de loop van het jaar bij een bepaalde godsdienst behorende feesten kunnen meebeleven en actief daaraan kunnen vormgeven. Bij de kennismaking met andere religies komen kinderen in aanraking met verschillende vormen van bezinning, geloof en spiritualiteit”.

- 24 IX is orthopedagogisch verzorgster en is sinds 2014 werkzaam bij WABE. Begin 2016 heeft zij besloten een islamitische hoofddoek te dragen. Van 15 oktober 2016 tot en met 30 mei 2018 was zij met ouderschapsverlof.

### Feiten MJ

- 35 MJ is sinds 2002 als verkoopadviseur en caissière in dienst bij een van de filialen van MH. Sinds 2014 draagt zij een islamitische hoofddoek. Aangezien zij niet is ingegaan op het verzoek van MH om haar hoofddoek op het werk af te doen, is zij naar een andere post overgeplaatst waar zij haar hoofddoek wel kon dragen. In juni 2016 heeft MH haar opnieuw gevraagd de hoofddoek af te doen. MJ heeft dit geweigerd, en is daarop naar huis gestuurd. In juli 2016 heeft zij van MH een aanmaning gekregen om op het werk te verschijnen zonder grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.

### In rechte

- 1) Artikel 1 en 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 moeten aldus worden uitgelegd dat een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, voor werknemers die vanwege religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften opvolgen, geen directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer die regel op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast.
- 2) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling als gevolg van een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om ten aanzien van klanten of gebruikers een beleid van politieke,

levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren, op voorwaarde dat: 1) het beleid beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de werkgever, hetgeen hij dient aan te tonen aan de hand van onder meer de legitieme verwachtingen van zijn klanten of gebruikers en de nadelige gevolgen die hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, zonder dat beleid zou ondervinden; 2) het verschil in behandeling geschikt is om een goede toepassing van het neutraliteitsbeleid te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid coherent en systematisch wordt nagestreefd, en 3) het verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is gezien de ware omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.

- 3) Artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging als gevolg van een interne regel van een onderneming volgens welke op het werk geen zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging mogen worden gedragen, met de bedoeling een neutraliteitsbeleid binnen de onderneming te garanderen, enkel kan worden gerechtvaardigd indien het verbod geldt voor elke zichtbare uitingsvorm van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging. Een verbod dat enkel geldt voor het dragen van grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging kan directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging opleveren, die in geen geval kan worden gerechtvaardigd op basis van die bepaling.
- 4) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat nationale bepalingen die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling passend is.

## L.F. tegen S.C.R.L. (C-344/20, 13 oktober 2022)

### Feiten

- 14 Op 14 maart 2018 heeft verzoekster in het hoofdgeding, die moslim is en een islamitische hoofddoek draagt, S.C.R.L. een spontane sollicitatie gestuurd voor een onbetaalde stage van zes weken in het kader van haar beroepsopleiding bedrijfsautomatisering.



- 15 Op 22 maart 2018 heeft verzoekster in het hoofdgeding een gesprek gehad met de verantwoordelijken van S.C.R.L., waarbij haar werd meegedeeld dat zij positief stonden tegenover haar sollicitatie en haar werd gevraagd of zij bereid was zich te houden aan de neutraliteitsregel die binnen S.C.R.L. gold.
- 16 Deze neutraliteitsregel is opgenomen in artikel 46 van het arbeidsreglement van S.C.R.L. en bepaalt dat „[d]e werknemers zich ertoe [verbinden] het strikte neutraliteitsbeleid dat binnen de onderneming geldt, na te leven” en „er dan ook voor [zullen] zorgen dat hun geloof, levensbeschouwing of politieke overtuiging, van welke aard dan ook, op geen enkele wijze in woorden, kleding of anderszins tot uiting wordt gebracht”.
- 17 Verzoekster in het hoofdgeding heeft de verantwoordelijken van S.C.R.L. te kennen gegeven dat zij haar hoofddoek niet zou afnemen en de neutraliteitsregel dus niet zou naleven.
- 18 Aan haar sollicitatie is geen verder gevolg gegeven. In april 2018 heeft verzoekster in het hoofdgeding opnieuw een stageplaats bij S.C.R.L. gevraagd en voorgesteld om een ander type hoofdbedekking te dragen. S.C.R.L. heeft daarop geantwoord dat haar geen stage kon worden aangeboden omdat in haar kantoren geen enkel hoofddeksel was toegestaan, of het nu ging om een pet, een muts of een hoofddoek.

### In rechte

#### I.

- 24 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de daarin genoemde termen „godsdienst of overtuiging” één discriminatiegrond of juist onderscheiden discriminatiegronden vormen.
- 29 Gelet op deze overwegingen dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 1 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat de daarin genoemde termen „godsdienst of overtuiging” één enkele discriminatiegrond vormen die zowel godsdienstige als levensbeschouwelijke of spirituele overtuigingen omvat.

#### II.

- 30 Met zijn derde vraag, die als tweede moet worden onderzocht, vraagt de verwijzende rechter in essentie of artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een regel van een arbeidsreglement van een onderneming die werknemers verbiedt om door middel van woorden, kleding of anderszins om het even welke religieuze, levensbeschouwelijke of

politieke overtuiging te uiten, directe discriminatie „op grond van godsdienst of overtuiging” in de zin van deze richtlijn vormt voor werknemers die hun vrijheid van godsdienst en geweten wensen uit te oefenen door zichtbaar een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen.

- 42 Gelet op het voorgaande dient op de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een regel van een arbeidsreglement van een onderneming die werknemers verbiedt om door middel van woorden, kleding of anderszins om het even welke religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging te uiten, geen directe discriminatie „op grond van godsdienst of overtuiging” in de zin van deze richtlijn vormt voor werknemers die hun vrijheid van godsdienst en geweten wensen uit te oefenen door zichtbaar een teken of kledingstuk met een religieuze connotatie te dragen, mits die regel op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast.

III.

- 46 Dit gezegd zijnde blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat de verwijzende rechter met zijn tweede vraag in wezen wenst te vernemen welke beoordelingsmarge de lidstaten hebben om bepalingen vast te stellen of te handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van richtlijn 2000/78 in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn.
- 54 De beoordelingsmarge van de lidstaten kan echter niet zover gaan dat zij of de nationale rechterlijke instanties een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 limitatief opgesomde discriminatiegronden gaan opsplitsen in verschillende gronden. Anders zou afbreuk worden gedaan aan de bewoordingen, de context en het doel van die grond alsook aan de nuttige werking van het bij deze richtlijn ingevoerde algemene kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 62 Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 1 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich ertegen verzet dat nationale bepalingen waarbij deze richtlijn in nationaal recht wordt omgezet en waarbij religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen worden opgevat als twee onderscheiden discriminatiegronden, in aanmerking kunnen worden genomen als „bepalingen [...] die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn” in de zin van artikel 8, lid 1, ervan.

## Overzichtstabel beschermd kenmerk ‘godsdienst of overtuiging’

Nr.	Datum	Naam	Betreft	Te onthouden
<b>C-157/15</b>	14-03-2017	Samira Achbita	Arbeidsreglement met neutraliteitsvereiste	Indirecte discriminatie
<b>C-188/15</b>	14-03-2017	Asma Bougnaoui	Klant wil geen tussenkomst van ingenieur die hoofddoek draagt	Geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
<b>C-414/16</b>	17-04-2018	Vera Egenberger	Weigering sollicitant	Begrip tendensonderneming- begrip wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
<b>C-68/17</b>	11-09-2018	IR	Ontslag na tweede huwelijk	Idem
<b>C-193/17</b>	22-01-2019	Cresco Investigation	Verlof op Goede Vrijdag	Of iedereen of niemand
<b>C-804/18 en C-341/19</b>	15-07-2021	IX en MJ	Dragen van hoofddoek op de werkvloer	Directe en indirecte discriminatie – legitiem doel
<b>C-344/20</b>	13-10-2022	L.F.	Dragen van hoofddoek op de werkvloer	Geen directe discriminatie indien op algemene en niet-gedifferentieerd wijze toegepast