



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

PERSCOMMUNIQUÉ nr. 9/21

Luxemburg, 26 januari 2021

Arrest in zaak C-16/19

VL / Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład
Opieki Zdrowotnej w Krakowie

De door een werkgever toegepaste praktijk om een loontoeslag uitsluitend te betalen aan werknemers met een handicap die na een door hemzelf gekozen datum een attest van erkenning van een handicap hebben verstrekt, kan directe of indirecte discriminatie op grond van handicap opleveren

VL was van oktober 2011 tot en met september 2016 in dienst van een ziekenhuis te Krakau (Polen). In december 2011 verkreeg zij een attest van erkenning van een handicap, dat zij diezelfde maand aan haar werkgever heeft verstrekt. Om ervoor te zorgen dat het ziekenhuis minder bijdragen moest betalen aan het staatsfonds voor de rehabilitatie van gehandicapten, heeft de directeur van deze instelling na een bijeenkomst met het personeel in het tweede semester van 2013 besloten om een maandelijkse loontoeslag toe te kennen aan werknemers die hem na die bijeenkomst een attest van erkenning van hun handicap zouden verstrekken. Op grond van dat besluit is een loontoeslag toegekend aan dertien werknemers die hun attest na die bijeenkomst hadden verstrekt, terwijl zestien andere werknemers, onder wie VL, die dat attest vóór die datum hadden verstrekt, geen loontoeslag ontvingen.

VL heeft tegen haar werkgever beroep ingesteld, dat in eerste aanleg is verworpen. Daarop heeft zij hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, de Sąd Okręgowy w Krakowie (rechter in tweede aanleg Krakau, Polen). Volgens haar is de praktijk van haar werkgever, die tot gevolg heeft gehad dat bepaalde werknemers met een handicap zijn uitgesloten van de loontoeslag voor werknemers met een handicap – die was ingevoerd met als enig doel de bijdragen van het ziekenhuis te verlagen door werknemers met een handicap die nog geen attest van handicap hadden afgegeven, aan te sporen dit te doen – in strijd met het in richtlijn 2000/78¹ neergelegde verbod van directe of indirecte discriminatie op grond van handicap.

In die context heeft de verwijzende rechter besloten een vraag aan het Hof voor te leggen, aangezien hij twijfels heeft over de uitlegging van artikel 2 van deze richtlijn en in het bijzonder over de vraag of er sprake kan zijn van discriminatie in de zin van deze bepaling wanneer een werkgever binnen een groep werknemers met eenzelfde beschermd kenmerk een onderscheid maakt. Hij wenst te vernemen of de praktijk van een werkgever om werknemers die reeds vóór de door hem gekozen datum een attest van erkenning van een handicap hebben verstrekt, uit te sluiten van de loontoeslag die werknemers met een handicap vanaf die datum ontvangen wanneer zij een dergelijk attest afgeven, discriminatie in de zin van voornoemde bepaling kan opleveren.

Beoordeling door het Hof

De Grote kamer van het Hof heeft eerst onderzocht of een verschil in behandeling binnen een groep personen met een handicap onder het „begrip discriminatie” van artikel 2 van richtlijn 2000/78 kan vallen. In dit verband wijst het Hof erop dat uit de bewoordingen van dit artikel niet kan worden afgeleid dat het in deze richtlijn neergelegde discriminatieverbod met betrekking tot die beschermde grond beperkt is tot verschillen in behandeling tussen personen met en personen

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 (PB 2000, L 303, blz. 16).

zonder een handicap. Een dergelijke beperking kan evenmin worden afgeleid uit de context van dit artikel. Het doel van richtlijn 2000/78 pleit voor een uitlegging volgens welke deze richtlijn de kring van personen met wie kan worden vergeleken om te bepalen of sprake is van discriminatie op grond van handicap, niet beperkt tot personen zonder handicap. Het Hof stelt voorts vast dat de gevallen van discriminatie op grond van handicap in de zin van deze richtlijn weliswaar in de regel situaties betreffen waarin personen met een handicap minder gunstig worden behandeld dan personen zonder handicap, maar dat de door deze richtlijn geboden bescherming zou worden ondermijnd indien een situatie waarin een dergelijke discriminatie plaatsvindt binnen een groep personen die allen een handicap hebben, per definitie niet onder het in de richtlijn opgenomen discriminatieverbod zou vallen. Het in richtlijn 2000/78 verankerde beginsel van gelijke behandeling strekt er dus toe werknemers met een handicap te beschermen tegen elke vorm van discriminatie op grond van die handicap, niet alleen ten opzichte van werknemers zonder handicap, maar ook ten opzichte van andere werknemers met een handicap.

Het Hof gaat vervolgens na of de litigieuze praktijk een door richtlijn 2000/78 verboden discriminatie op grond van handicap kan vormen. Het stelt in dat verband in de eerste plaats vast dat wanneer een werkgever een werknemer minder gunstig behandelt dan een andere werknemer die zich in een vergelijkbare situatie bevindt, en het gelet op alle relevante omstandigheden van het geval vaststaat dat dit gebeurt op basis van de handicap van deze eerste werknemer, aangezien de ongunstige behandeling is gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk met deze handicap verbonden is, een dergelijke behandeling in strijd is met het in artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 neergelegde verbod van directe discriminatie. Aangezien de litigieuze praktijk leidt tot een verschil in behandeling tussen twee categorieën van werknemers met een handicap die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de door de werkgever gestelde tijdsvoorwaarde om de betrokken loontoeslag te ontvangen, namelijk de overlegging van het attest van erkenning van een handicap na de door de werkgever gekozen datum, een criterium vormt dat onlosmakelijk verbonden is met de handicap van de werknemers aan wie deze toeslag is geweigerd. Het Hof merkt in dit verband op dat de werkgever in casu werknemers met een handicap die reeds vóór die datum hun attest hadden afgegeven, zo te zien niet heeft toegestaan dat attest opnieuw over te leggen of een nieuw attest te verstrekken. Die praktijk kan het dus een duidelijk omschreven groep werknemers – bestaande uit alle werknemers met een handicap van wie de werkgever ten tijde van de invoering van die praktijk noodzakelijkerwijs wist dat zij een handicap hadden – definitief onmogelijk hebben gemaakt om aan deze tijdsvoorwaarde te voldoen. Zij hadden immers reeds eerder hun handicap officieel laten vastleggen door een attest van erkenning van een handicap te verstrekken. Een dergelijke praktijk kan dus directe discriminatie opleveren wanneer het een duidelijk omschreven groep werknemers, bestaande uit alle werknemers met een handicap van wie de werkgever ten tijde van de invoering van die praktijk noodzakelijkerwijs wist dat zij een handicap hadden, hierdoor definitief onmogelijk kan worden gemaakt om aan die tijdsvoorwaarde te voldoen.

In de tweede plaats merkt het Hof op dat indien de verwijzende rechter daarentegen zou vaststellen dat het betrokken verschil in behandeling het gevolg is van een ogenschijnlijk neutrale praktijk, hij dient na te gaan of zij tot gevolg heeft gehad dat personen met een bepaalde handicap in het bijzonder zijn benadeeld ten opzichte van personen met een andere handicap en, in het bijzonder, dat bepaalde werknemers met een handicap zijn benadeeld wegens de bijzondere aard van hun handicap, met name wegens het feit dat die handicap opvallend is of behoorlijke aanpassingen vereist, teneinde uit te maken of die praktijk indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 oplevert. Volgens het Hof zou immers kunnen worden geoordeeld dat voornamelijk werknemers met een dergelijke handicap zich vóór de door het betrokken ziekenhuis gekozen datum genoopt zagen dit ziekenhuis officieel in kennis te stellen van hun gezondheidstoestand door een attest van erkenning van een handicap over te leggen, terwijl werknemers die een handicap van een andere aard hebben, omdat hun handicap bijvoorbeeld minder ernstig is of niet onmiddellijk dergelijke aanpassingen vereist, de keuze hadden om dit al dan niet te doen. Een praktijk als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, kan dus – ook al is zij ogenschijnlijk neutraal – indirecte discriminatie op grond van handicap opleveren wanneer zij werknemers met een handicap bijzonder benadeelt naargelang van de aard van hun handicap, zonder dat zij objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en zonder dat de middelen

voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught 📞 (+352) 4303 2170