ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

26 januari 2021 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78/EG – Artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a) en b) – Begrip ‚discriminatie' – Directe discriminatie – Indirecte discriminatie – Discriminatie op grond van handicap – Verschil in behandeling binnen een groep werknemers met een handicap – Toekenning van een loontoeslag aan werknemers met een handicap die na een door de werkgever gekozen datum een attest van erkenning van een handicap hebben verstrekt – Uitsluiting van werknemers met een handicap die hun attest vóór die datum hebben verstrekt"

In zaak C-16/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Sąd Okręgowy w Krakowie (rechter in tweede aanleg Krakau, Polen) bij beslissing van 27 november 2018, ingekomen bij het Hof op 2 januari 2019, in de procedure

VL

tegen

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

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan en M. Ilešič, kamerpresidenten, E. Juhász, T. von Danwitz (rapporteur), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos en N. Jääskinen, rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: M. Aleksejev, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 10 maart 2020,

gelet op de opmerkingen van:

– VL, vertegenwoordigd door M. Podskalna en A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

* Procestaal: Pools.

– Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, vertegenwoordigd door A. Salamon, radca prawny,

– de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek en D. Lutostańska als gemachtigden,

– de Portugese regering, vertegenwoordigd door A. Pimenta, J. Marques en P. Barros da Costa als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door A. Szmytkowska en C. Valero als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 18 juni 2020,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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 (PB 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen VL en het Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (ziekenhuis J. Babiński, een zelfstandige publieke zorginstelling te Krakau, Polen) over de betaling van een loontoeslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 11 en 12 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het [VWEU] ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele [Europese Unie] elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. […]”

4 Artikel 1 van die richtlijn, met als opschrift „Doel”, bepaalt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

5 Artikel 2 van richtlijn 2000/78, „Het begrip discriminatie”, luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
   i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
   ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[…]

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

6 Artikel 3 van die richtlijn, met als opschrift „Werkingssfeer”, bepaalt:

„1. Binnen de grenzen van de aan de [Unie] verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[…]

4. De lidstaten kunnen bepalen dat deze richtlijn, voor zover zij betrekking heeft op discriminatie op grond van handicap en leeftijd, niet van toepassing is op de strijdkrachten.”

Pools recht

7 Artikel 11^3 van de kodeks pracy (arbeidswetboek), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie, bepaalt:

„Elke vorm van discriminatie in arbeid en beroep, direct of indirect, in het bijzonder op grond van geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid, en ook op grond van tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd of voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, is verboden."

8 Artikel 18^{3a} van dat wetboek luidt als volgt:

„§ 1. Werknemers worden met betrekking tot de aanvang en de beëindiging van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op voortgezette beroepsopleiding gelijk behandeld, in het bijzonder ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid, en ook ongeacht tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd of voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

§ 2. Gelijke behandeling in arbeid en beroep wil zeggen de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van een van de in § 1 genoemde gronden.

§ 3. Directe discriminatie doet zich voor wanneer een werknemer op een of meer van de in § 1 genoemde gronden ongunstiger is, wordt of kan worden behandeld dan andere werknemers in een vergelijkbare situatie.

§ 4. Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer als gevolg van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een ongunstig evenwicht of een bijzonder ongunstige situatie ontstaat of kan ontstaan met betrekking tot de aanvang en de beëindiging van een arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op voortgezette beroepsopleiding jegens alle of een aanzienlijk aantal werknemers die behoren tot een onderscheiden groep op grond van een of meer van de in § 1 genoemde gronden, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

[…]"

9 Artikel 18^{3b} van dat wetboek luidt als volgt:

„§ 1. Onverminderd het bepaalde in de §§ 2 tot en met 4 wordt als schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep beschouwd het onderscheiden door een werkgever van de situatie van een werknemer op een of meer van de in artikel 18^{3a}, § 1, genoemde gronden, met in het bijzonder als gevolg:

1) de weigering om een arbeidsverhouding aan te vangen of de beëindiging ervan,

2) de vaststelling van ongunstige loon- of andere arbeidsvoorwaarden of de niet-inaanmerkingneming bij bevordering of toekenning van andere uitkeringen in verband met arbeid,

3) […]

– tenzij de wetgever aantoont dat het verschil in behandeling gerechtvaardigd is door objectieve overwegingen.

[…]”

10 De ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (wet betreffende de professionele en sociale rehabilitatie en tewerkstelling van personen met een handicap) van 27 augustus 1997 (Dz.U nr. 123 van 1997, volgnr. 776), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „wet van 27 augustus 1997”), bepaalt in artikel 2a, lid 1, het volgende:

„Een persoon met een handicap wordt geacht deel uit te maken van de arbeidskrachten met een handicap vanaf de datum waarop deze persoon een attest van erkenning van een handicap aan de werkgever overlegt. […]”

11 Artikel 21 van die wet bepaalt:

„1. Een werkgever die 25 of meer werknemers in voltijdse dienst heeft, is […] verplicht om maandelijks een bedrag aan het [Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (staatsfonds voor de rehabilitatie van personen met een handicap) (PFRON)] te betalen ten belope van ten minste 40,65 % van het gemiddelde salaris, vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat wordt gevormd door het verschil tussen het aantal werknemers waarmee de inachtneming van een bezettingsgraad van 6 % van personen met een handicap wordt gewaarborgd, en het werkelijke aantal werknemers met een handicap die hij in dienst heeft.

2. Werkgevers die ten minste 6 % werknemers met een handicap in dienst hebben, worden vrijgesteld van de in lid 1 bedoelde bijdrage.

[…]”

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

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.

16 VL heeft tegen het besluit van haar werkgever beroep ingesteld bij de Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in eerste aanleg Krakau – Nowa Huta, 4e kamer voor arbeid en sociale zekerheid, Polen). Zij voerde aan dat zij gediscrimineerd werd op het gebied van beloning.

17 Nadat die rechter haar beroep had verworpen, heeft VL hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter, de Sąd Okręgowy w Krakowie (rechter in tweede aanleg Krakau, Polen).

18 In haar beroep heeft VL aangevoerd dat haar werkgever de loontoeslag heeft toegekend aan een groep werknemers met een gemeenschappelijk kenmerk, namelijk een handicap, maar op voorwaarde dat zij hun attest van erkenning van een handicap na een door hem gekozen datum verstrekten, wat tot gevolg had dat werknemers die hun attest vóór die datum hadden verstrekt, geen loontoeslag ontvingen. VL is van mening dat een dergelijke praktijk – die tot doel had werknemers met een handicap die nog geen attest van erkenning van een handicap hadden verstrekt, aan te moedigen om dit te doen, teneinde het bedrag van de bijdragen van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis aan het PFRON te verlagen – in strijd is met richtlijn 2000/78, die elke directe of indirecte discriminatie op grond van handicap verbiedt.

19 In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich af of er sprake kan zijn van indirecte discriminatie in de zin van artikel 2 van richtlijn 2000/78 wanneer de werkgever onderscheid maakt binnen een groep werknemers die wordt onderscheiden door eenzelfde beschermd kenmerk – in dit geval een handicap – zonder dat de betrokken werknemers met een handicap minder gunstig worden behandeld dan werknemers zonder een handicap.

20 In die omstandigheden heeft de Sąd Okręgowy w Krakowie de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 2 van [richtlijn 2000/78] aldus worden opgevat dat een onderscheid tussen personen binnen een groep die wordt onderscheiden door een beschermd kenmerk (handicap) een vorm van schending van het beginsel van gelijke behandeling is, als een werkgever binnen die groep een onderscheid maakt op grond van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf, maar deze maatstaf niet objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

21 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat 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, onder het in die bepaling bedoelde begrip „discriminatie” kan vallen.

22 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat volgens artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78, binnen de grenzen van de aan de Unie verleende bevoegdheden, deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing is met betrekking tot onder meer werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning.

23 Het begrip „beloning” in de zin van deze bepaling moet ruim worden uitgelegd en omvat, onder meer, alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zelfs indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt (zie in die zin arrest van 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punt 21 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Bijgevolg moet een loontoeslag als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, worden geacht te vallen onder het begrip „beloning” in de zin van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78.

25 Om de prejudiciële vraag te kunnen beantwoorden, moet in eerste instantie worden vastgesteld 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.

26 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet bij de uitlegging van een bepaling van Unierecht niet alleen rekening worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context ervan en de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27 Wat in de eerste plaats de bewoordingen van artikel 2 van richtlijn 2000/78 betreft, wordt in lid 1 van dit artikel het beginsel van gelijke behandeling voor de toepassing van deze richtlijn omschreven als de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, waaronder een handicap.

28 Volgens artikel 2, lid 2, onder a), is er sprake van „directe discriminatie” wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van met name zijn handicap. Volgens artikel 2, lid 2, onder b), is er sprake van „indirecte discriminatie” wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, behalve in de in de punten i) en ii) van dat lid genoemde gevallen.

29 In dit laatste verband moet worden opgemerkt dat uit de formulering van artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 – waarin wordt verwezen naar discriminatie „op basis van” een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden en naar een ongunstiger behandeling „op basis van” een van deze gronden, en waarin de termen „een ander” en „andere personen” worden gebruikt – niet kan worden afgeleid dat, wat de in artikel 1 genoemde beschermde grond – handicap – betreft, het in deze richtlijn neergelegde discriminatieverbod beperkt is tot verschillen in behandeling tussen personen met en personen zonder een handicap. Uit genoemde uitdrukking „op basis van” volgt daarentegen dat discriminatie op grond van handicap in de zin van deze richtlijn alleen kan worden vastgesteld wanneer de betrokken ongunstiger behandeling of het betrokken nadeel wordt ondervonden op grond van de handicap.

30 Wat in de tweede plaats de context van artikel 2 van richtlijn 2000/78 betreft, komt uit de overige bepalingen van deze richtlijn evenmin een beperking als bedoeld in het vorige punt van dit arrest naar voren. Hoewel artikel 1, artikel 3, lid 4, en de overwegingen 11 en 12 van deze richtlijn in het algemeen verwijzen naar discriminatie „op grond van” onder meer handicap, bevatten zij geen nadere informatie met betrekking tot de persoon of de groep personen die als vergelijkingspunt kan dienen om te beoordelen of er eventueel sprake is van dergelijke discriminatie.

31 In de derde plaats pleit het door richtlijn 2000/78 nagestreefde doel ervoor artikel 2, leden 1 en 2, van deze richtlijn aldus uit te leggen dat de kring van personen ten aanzien van wie een vergelijking kan worden gemaakt om discriminatie op grond van handicap in de zin van deze richtlijn vast te stellen, niet wordt beperkt tot personen die geen handicap hebben.

32 Overeenkomstig artikel 1 van richtlijn 2000/78, en zoals uit zowel de titel en de considerans als de inhoud en de strekking van deze richtlijn blijkt, heeft deze tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van onder meer handicap zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden, door eenieder een doeltreffende bescherming tegen discriminatie op onder meer deze grond te bieden (zie in die zin arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Daarmee concretiseert die richtlijn, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie (zie in die zin arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Zoals het Hof reeds heeft vastgesteld, heeft richtlijn 2002/78 tot doel om met betrekking tot arbeid en beroep alle vormen van discriminatie op grond van handicap te bestrijden. Het beginsel van gelijke behandeling dat de richtlijn op dit gebied formuleert, is niet van toepassing op een bepaalde categorie personen, maar uit hoofde van een van de in artikel 1 van de richtlijn limitatief opgesomde gronden (zie in die zin arresten van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, punten 38 en 46, en 21 mei 2015, SCMD, C-262/14, niet gepubliceerd, EU:C:2015:336, punt 29).

35 De gevallen waarin er sprake is van discriminatie op grond van handicap in de zin van richtlijn 2000/78 betreffen in de regel weliswaar situaties waarin personen met een handicap ongunstiger worden behandeld dan of bijzonder worden benadeeld ten opzichte van personen zonder handicap, maar de door deze richtlijn verleende bescherming zou worden ondermijnd indien werd aangenomen dat een situatie waarin een dergelijke discriminatie zich voordoet binnen een groep personen die allen gehandicapt zijn, per definitie ontsnapt aan het daarin neergelegde discriminatieverbod op de enkele grond dat het verschil in behandeling zich voordoet tussen personen met een handicap.

36 In die omstandigheden, en zoals zowel de Europese Commissie in haar opmerkingen ter terechtzitting als de Poolse en de Portugese regering in hun schriftelijke opmerkingen hebben aangegeven, is het in richtlijn 2000/78 neergelegde beginsel van gelijke behandeling bedoeld om een werknemer met een handicap in de zin van die richtlijn te beschermen tegen elke vorm van discriminatie op grond van die handicap, niet alleen ten opzichte van werknemers die geen handicap hebben, maar ook ten opzichte van andere werknemers met een handicap.

37 Op basis van deze vaststelling moet in tweede instantie worden nagegaan 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, onder het in die bepaling bedoelde begrip „discriminatie” kan vallen.

38 Hoewel het uiteindelijk de taak van de nationale rechter is – die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen en de nationale wetgeving uit te leggen – om vast te stellen of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde praktijk een door richtlijn 2000/78 verboden discriminatie inhoudt, is het Hof, dat de verwijzende rechter nuttige antwoorden dient te verschaffen, bevoegd om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de ontvangen schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven die de verwijzende rechter in staat stellen uitspraak te doen in het concrete, bij hem aanhangige geschil (zie in die zin arresten van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 36, en 6 maart 2018, SEGRO en Horváth, C-52/16 en C-113/16, EU:C:2018:157, punt 79).

39 Hoewel de verwijzende rechter in zijn vraag verwijst naar het bestaan van een verschil in behandeling op basis van een ogenschijnlijk neutrale maatstaf, namelijk de datum waarop het attest van erkenning van een handicap is verstrekt, staat dit feit alleen er volgens vaste rechtspraak bovendien niet aan in de weg dat het Hof deze rechter alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de bij hem aanhangige zaak, ongeacht of deze al dan niet in zijn vragen worden genoemd. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechterlijke instantie verschafte gegevens en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing de elementen van Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geding, uitlegging behoeven (arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 Richtlijn 2000/78 verbiedt overeenkomstig artikel 2, lid 1, juncto artikel 1 ervan in het bijzonder elke directe of indirecte discriminatie op grond van handicap.

41 Wat in de eerste plaats de vraag betreft of een praktijk als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, directe discriminatie op grond van handicap kan vormen, volgt uit artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, zoals in punt 28 van dit arrest in herinnering is gebracht, dat dergelijke discriminatie zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van handicap.

42 In dat verband zij opgemerkt dat het vereiste van situatievergelijkbaarheid met het oog op de vaststelling of er sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling, moet worden beoordeeld in het licht van alle kenmerken van de situaties (arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

43 Meer in het bijzonder is het niet vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat zij vergelijkbaar zijn, waarbij de vergelijkbaarheid niet algemeen en abstract, maar specifiek en concreet dient te worden onderzocht voor de betrokken prestatie (zie in die zin arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44 Voorts kan niet worden aangenomen dat een bepaling of praktijk een direct op de handicap gebaseerd verschil in behandeling in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 meebrengt, wanneer deze bepaling of praktijk is gebaseerd op een criterium dat niet onlosmakelijk verbonden is met die handicap (zie in die zin arresten van 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punt 37).

45 In dit verband heeft het Hof met betrekking tot de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde andere gronden dan handicap geoordeeld dat een verschil in behandeling op grond van het feit dat werknemers gehuwd zijn en niet uitdrukkelijk op grond van hun seksuele geaardheid, niettemin een directe discriminatie op grond van deze geaardheid vormde, aangezien het huwelijk in de betrokken lidstaten ten tijde van de feiten voorbehouden was aan personen van verschillend geslacht, zodat homoseksuele werknemers niet konden voldoen aan de voorwaarde die noodzakelijk was om het geclaimde voordeel te verkrijgen. In een dergelijke situatie kon de echtelijke staat niet als een ogenschijnlijk neutrale maatstaf worden aangemerkt (zie in die zin arresten van 1 april 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, punt 73; 10 mei 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punten 49 en 52, en 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punten 41, 44 en 47).

46 Het Hof heeft ook geoordeeld dat een verschil in behandeling tussen werknemers op basis van het recht op een ouderdomspensioen en niet uitdrukkelijk op basis van leeftijd, in de voorwaarden voor de toekenning van een speciale ontslagvergoeding, een directe discriminatie vormde, aangezien er een minimumleeftijd gold voor dat recht en dat verschil in behandeling derhalve gebaseerd was op een criterium dat onlosmakelijk verbonden was met leeftijd (arrest van 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punten 23 en 24).

47 In dezelfde lijn oordeelde het Hof dat een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers kon ontslaan die het recht op een ouderdomspensioen hadden verworven, een directe discriminatie op grond van geslacht vormde, aangezien het recht op een dergelijk pensioen door vrouwen op lagere leeftijd werd verworven dan door mannen (zie in die zin arrest van 18 november 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, punt 46).

48 Hieruit volgt dat wanneer een werkgever een van zijn werknemers minder gunstig behandelt dan een andere in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld en wanneer in het licht van alle relevante omstandigheden van het geval blijkt dat dit gebeurt op basis van de handicap van deze eerste werknemer – aangezien de ongunstige behandeling gebaseerd is op een criterium dat onlosmakelijk met deze handicap verbonden is – een dergelijke behandeling in strijd is met het verbod van directe discriminatie van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.

49 In de onderhavige zaak staat om te beginnen vast dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde praktijk leidt tot een verschil in behandeling, aangezien de werknemers met een handicap die vóór de datum van de in punt 13 van dit arrest bedoelde vergadering hun attest van erkenning van een handicap aan het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis hadden overgelegd, onder wie VL, minder gunstig zijn behandeld dan de werknemers met een handicap die op die datum hun attest nog niet hadden afgegeven, aangezien alleen deze laatsten in aanmerking kwamen voor de door hun werkgever aangeboden loontoeslag, door hem vanaf die datum een attest van erkenning van een handicap te verstrekken. Uit het aan het Hof voorgelegde dossier blijkt duidelijk dat de werkgever de werknemers met een handicap die hun attest reeds hadden afgegeven, niet in de gelegenheid lijkt te hebben gesteld hun attest opnieuw over te leggen of een nieuw attest te verstrekken om een dergelijke loontoeslag te ontvangen.

50 Vervolgens moet erop worden gewezen dat, gelet op het doel van deze loontoeslag, namelijk ervoor zorgen dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis minder bijdragen aan het PFRON moest betalen, door – zo blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt – de werknemers met een handicap die reeds in dienst van dat ziekenhuis waren en die hun attest van erkenning van een handicap nog niet hadden verstrekt, ertoe aan te zetten om dit alsnog te doen, deze twee categorieën werknemers met een handicap zich in een vergelijkbare situatie bevonden. Zoals de

advocaat-generaal in punt 84 van zijn conclusie in wezen heeft opgemerkt, waren deze werknemers reeds in dienst van het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis op het moment waarop dit ziekenhuis besloot een dergelijke loontoeslag in te voeren en droegen zij allen bij aan de door deze werkgever nagestreefde kostenbesparing, ongeacht de datum waarop zij hun attest van erkenning van een handicap hebben verstrekt.

51 Ten slotte staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van alle relevante omstandigheden van het geval, in het bijzonder de nationale wetgeving waarvan de uitlegging onder zijn uitsluitende bevoegdheid valt, te bepalen of de door de werkgever gestelde tijdsvoorwaarde om in aanmerking te komen voor de in het hoofdgeding aan de orde zijnde loontoeslag, namelijk het verstrekken van het attest van erkenning van een handicap na een door de werkgever gekozen datum, een criterium vormt dat onlosmakelijk verbonden is met de handicap van de werknemers aan wie deze toeslag is geweigerd, in welk geval een directe discriminatie op grond van deze handicap moet worden vastgesteld.

52 Een van de bijzonder belangrijke aanwijzingen voor deze beoordeling is ten eerste het feit, waarop VL heeft gewezen, dat het attest van erkenning van een handicap volgens de nationale wettelijke regeling specifieke rechten verleent die de werknemer ten aanzien van de werkgever kan doen gelden en die rechtstreeks voortvloeien uit zijn status van werknemer met een handicap.

53 Ten tweede, voor zover de werkgever niet lijkt te hebben toegestaan dat werknemers met een handicap die hun attest reeds hadden verstrekt, dit opnieuw afgaven of een nieuw attest verstrekten, had de in het hoofdgeding aan de orde zijnde praktijk, waarin niet was voorzien in de wet van 27 augustus 1997 en waarvoor vooraf geen transparante criteria lijken te zijn vastgesteld voor de toekenning of weigering van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde loontoeslag, 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 kunnen maken om aan deze tijdsvoorwaarde te voldoen. Deze laatsten hadden hun hoedanigheid van persoon met een handicap namelijk al eerder officieel laten vastleggen door een attest van erkenning van een handicap af te geven.

54 Indien de verwijzende rechter zou vaststellen dat er sprake is van directe discriminatie, kan deze discriminatie slechts op basis van een van de in artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 genoemde gronden worden gerechtvaardigd (zie in die zin arrest van 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punt 45).

55 Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een praktijk als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 vormt, volgt uit de rechtspraak van het Hof dat indirecte discriminatie kan voortvloeien uit een maatregel die weliswaar op neutrale wijze is geformuleerd, dat wil zeggen onder verwijzing naar 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 arresten van 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punt 94, en 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

56 Indien de verwijzende rechter uiteindelijk zou vaststellen dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verschil in behandeling het gevolg is van een ogenschijnlijk neutrale praktijk, zal hij nog steeds moeten nagaan of dit verschil in behandeling ertoe heeft geleid dat personen met een bepaalde handicap bijzonder zijn benadeeld ten opzichte van personen met een andere handicap.

Richtlijn 2000/78 heeft immers betrekking op handicap in het algemeen en dus, zonder onderscheid of beperking, op alle handicaps in de zin van die richtlijn (zie in die zin arrest van 1 december 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

57 In het bijzonder staat het aan deze rechter om na te gaan of de door het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis ingevoerde praktijk, die erin bestaat dat voor het recht op een loontoeslag als voorwaarde wordt gesteld dat het attest van erkenning van een handicap na een door het ziekenhuis zelf gekozen datum wordt verstrekt, tot gevolg heeft dat bepaalde werknemers met een handicap worden benadeeld wegens de bijzondere aard van hun handicap, met name wegens het feit dat die handicap opvallend is of behoorlijke aanpassingen vereist, zoals een aangepaste werkplek of aangepaste werktijden.

58 Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter zou immers kunnen worden geoordeeld dat het hoofdzakelijk werknemers met een dergelijke handicap zijn die in de praktijk genoodzaakt zijn geweest om vóór de door het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ziekenhuis gekozen datum dat ziekenhuis officieel in te lichten over hun gezondheidstoestand, door een attest van erkenning van een handicap af te geven, terwijl andere werknemers die een handicap van een andere aard hebben, bijvoorbeeld omdat hun handicap minder ernstig is of niet onmiddellijk behoorlijke aanpassingen vereist zoals die welke in het vorige punt worden bedoeld, de keuze hadden om dit al dan niet te doen.

59 Overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling dat in de praktijk bijzonder nadelig is voor personen met een handicap die opvallend is of behoorlijke aanpassingen vereist, evenwel geen indirecte discriminatie indien dat verschil in behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. In casu blijkt uit het doel van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde praktijk, namelijk kostenbesparing, dat er niet is voldaan aan de voorwaarden voor een dergelijke rechtvaardiging, hetgeen de verwijzende rechter zo nodig dient na te gaan.

60 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2000/78 aldus moet 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.

Kosten

61 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

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.**

ondertekeningen