



Datum van inontvangstneming : 07/01/2026

Zaak C-713/25 *

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

10 november 2025

Verwijzende rechter:

Työtuomioistuin (arbeidsrechter, Finland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

10 november 2025

Verzoekende partij:

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Verwerende partij:

Elintarviketeollisuusliitto ry

Voorwerp van het hoofdgeding

Door de Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry (vakvereniging voor werknemers in de levensmiddelensector in Finland; hierna: „verzoekende partij”) bij de Työtuomioistuin (arbeidsrechter, Finland) ingesteld beroep strekkende tot vaststelling dat een in het proces-verbaal van ondertekening van de tussen haar en de Elintarviketeollisuusliitto ry (vereniging van levensmiddelenproducenten; hierna: „verwerende partij”) gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: „cao”) overeengekomen eenmalige bijzondere uitkering ook volledig moet worden betaald aan de werknemers die op het tijdstip van betaling ervan in mei 2023 verlof om familiale redenen hadden opgenomen.

* Procestaal: Fins.

Aard en voorwerp van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Een in het kader van een geding over een eenmalige bijzondere uitkering aan de Työtuomioistuin voorgelegde vraag over de uitlegging van artikel 157 VWEU, de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), 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 (hierna: „richtlijn 2006/54”) en richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna: „richtlijn 2019/1158”).

Prejudiciële vragen

- 1) Moeten artikel 157 VWEU, de artikelen 21 en 23 van het Handvest, artikel 4, artikel 14, lid 1, onder c), en artikel 15 van richtlijn 2006/54 alsook artikel 10, lid 2, van richtlijn 2019/1158 aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een cao-regeling volgens welke een in deze cao overeengekomen eenmalige bijzondere uitkering uitsluitend wordt toegekend aan werknemers die op de datum van deze eenmalige betaling loon ontvangen, zodat werknemers die op deze datum met onbetaald zwangerschapsverlof, bijzonder zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of kinderopvangverlof zijn, van de toekenning van deze bijzondere uitkering zijn uitgesloten?
- 2) Moeten de bovengenoemde voorschriften en bepalingen aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een cao-regeling volgens welke een in deze cao overeengekomen eenmalige bijzondere uitkering aan werknemers met deeltijds ouderschaps- of kinderopvangverlof wordt betaald naar evenredigheid van de verrichte arbeidstijd, dat wil zeggen op grond van dezelfde beginselen als die welke gelden voor andere deeltijdse werknemers?

Toepasselijke bepalingen

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Overeenkomstig hoofdstuk 4, § 1, van de Työsopimuslaki (55/2001) [wet inzake arbeidsovereenkomsten (55/2001), zoals laatstelijk gewijzigd bij wet 32/2022] en hoofdstuk 9 van de Sairausvakuutuslaki (1224/2004) [ziektewet (1224/2004), zoals laatstelijk gewijzigd bij wet 28/2022] heeft een werkneemster als bevallende ouder zowel recht op bijzonder zwangerschapsverlof wanneer zij door een risico in verband met haar taken of arbeidsomstandigheden verhinderd is haar werkzaamheden uit te oefenen, als op 40 werkdagen zwangerschapsverlof. Bovendien heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof dat bestemd is voor de zorg voor een kind. Het ouderschapsverlof bedraagt in totaal maximaal 320 werkdagen, waarvan elke ouder de helft kan opnemen, met dien verstande

evenwel dat maximaal 63 ouderschapsuitkeringsdagen kunnen worden overgedragen aan de andere ouder.

Op grond van § 2 a van hoofdstuk 4 van de wet inzake arbeidsovereenkomsten kunnen de werkgever en de werknemer overeenkomen dat de werknemer het ouderschapsverlof op deeltijdbasis opneemt.

Volgens hoofdstuk 4, § 3, van de wet inzake arbeidsovereenkomsten hebben werknemers recht op kinderopvangverlof tot het tijdstip waarop dat kind zijn derde levensjaar heeft voltooid.

Overeenkomstig hoofdstuk 4, § 4, van de wet inzake arbeidsovereenkomsten kan de werknemer tot het einde van het tweede of, in bepaalde gevallen, het derde schooljaar van de basisschool van een kind ook deeltijds verlof krijgen om te zorgen voor zijn kind of voor een kind dat permanent in zijn huishouden woont. De ouder van een gehandicapt of langdurig ziek kind dat speciale zorg en aandacht behoeft, kan deeltijds kinderopvangverlof krijgen tot het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt.

Gedurende het zwangerschapsverlof, het bijzonder zwangerschapsverlof en het ouderschapsverlof kan aan de werknemer een dagvergoeding uit hoofde van de ziektewet worden betaald. Deze dagvergoeding kan ook naar rato worden betaald wanneer de ouder gedurende een deel van de dag voor het kind zorgt en tegelijkertijd deeltijds werkt. Gedurende het kinderopvangverlof wordt er geen dagvergoeding betaald, maar kan de werknemer wel recht hebben op een toeslag voor kinderopvang thuis. Deze toeslag kan ook naar rato worden betaald wanneer de ouder gedurende een deel van de dag voor het kind zorgt en tegelijkertijd deeltijds werkt.

Volgens § 8 van hoofdstuk 4 van de wet inzake arbeidsovereenkomsten is de werkgever niet verplicht om de werknemer loon te betalen tijdens de voornoemde tijdvakken van voltijds verlof om familiale redenen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) [wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (609/1986); hierna: „wet inzake gendergelijkheid”]:

– § 7, lid 1, van deze wet (zoals laatstelijk gewijzigd bij wet 1329/2014) verbiedt elke directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht. Volgens lid 2, punt 2, van dit artikel is er ook sprake van directe discriminatie bij een ongelijke behandeling op grond van zwangerschap of bevalling. In lid 3 is bepaald dat er sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht in het geval van ogenschijnlijk neutrale bepalingen, maatstaven of handelwijzen die niettemin tot gevolg kunnen hebben dat personen daadwerkelijk op grond van geslacht worden gediscrimineerd (punt 1), alsook bij een ongelijke behandeling op grond van ouderschap of zorgtaken in gezinsverband (punt 2). Volgens lid 4 vormen bepalingen, maatstaven of handelwijzen in de zin van lid 3 echter geen discriminatie wanneer daarmee een legitiem doel wordt nagestreefd en de gekozen

middelen in het licht van dat doel als passend en noodzakelijk kunnen worden beschouwd.

– Overeenkomstig § 8, lid 1, punt 2, moeten als verboden discriminatie worden beschouwd, handelwijzen van werkgevers waarbij personen bij beslissingen over loon of andere arbeidsvoorwaarden worden benadeeld op grond van zwangerschap, bevalling of andere met het geslacht verband houdende redenen. In lid 3 is bepaald dat dergelijke handelwijzen echter geen discriminatie opleveren wanneer er sprake is van een situatie in de zin van § 7, lid 4, en van een gerechtvaardigde reden overeenkomstig die bepaling.

– § 9 a bepaalt dat wanneer een persoon van mening is dat hij het slachtoffer is van discriminatie in de zin van deze wet en een onder deze wet vallende situatie bij een rechter of een bevoegde instantie aanhangig maakt, het bij de behandeling van de feiten die discriminatie op grond van geslacht doen vermoeden, aan de wederpartij staat om aan te tonen dat er geen sprake is van schending van gendergelijkheid, maar dat de desbetreffende handelwijze op andere legitieme gronden berust en niet met het geslacht van de persoon in verband kan worden gebracht.

Collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: „cao”) voor de levensmiddelensector, die van 13 februari 2023 tot en met 31 januari 2025 van kracht was tussen Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry en Elintarviketeollisuusliitto ry en waarin in § 30 was overeengekomen dat een zwangere werkneemster van wie de arbeidsverhouding vóór de bevalling ten minste zes maanden ononderbroken had geduurd, gedurende het zwangerschapsverlof vanaf de aanvangsdatum van het op grond van de wet inzake arbeidsovereenkomsten toegekende zwangerschapsverlof een loon werd betaald voor de werkdagen die binnen een kalenderperiode van 35 dagen vielen. Bovendien was overeengekomen dat aan een werknemer die op grond van de ziektewet recht had op een ouderschapsuitkering, vanaf de aanvangsdatum van het op grond van de wet inzake arbeidsovereenkomsten toegekende ouderschapsverlof een loon werd betaald voor de werkdagen die binnen een kalenderperiode van maximaal 6 dagen vielen.

In § 2 van het proces-verbaal van ondertekening van de voornoemde cao was met betrekking tot de eenmalige uitkering als volgt overeengekomen:

„Eenmalige uitkering 2023

De eenmalige uitkering bedraagt 400 EUR en wordt samen met het loon voor de maand mei 2023 betaald (het kosteneffect werd berekend voor de volledige levensmiddelensector en bedraagt 1,0 procent).

De eenmalige uitkering wordt alleen betaald aan werknemers van wie het ononderbroken dienstverband uiterlijk op 1 februari 2023 is begonnen en nog steeds bestaat op de betalingsdatum van de eenmalige uitkering, en aan wie op die datum loon wordt betaald.

Voor deeltijdse werknemers wordt de eenmalige uitkering berekend naar rato van de verhouding tussen de overeengekomen arbeidsduur en de voltijdse arbeidsduur.

De eenmalige uitkering wordt niet betaald wanneer een werknemer vóór de betalingsdatum zelf ontslag heeft genomen.

De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen in de berekening van andere looncomponenten zoals het jaarlijkse vakantiegeld, de vergoeding van overuren of het gemiddelde uurloon”.

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikel 157 VWEU

Artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie Charta

Overwegingen 5 en 23, artikel 2, lid 1, onder a), b) en e), artikel 2, lid 2, onder c), artikel 4, artikel 14, lid 1, onder c), artikel 15, artikel 19, lid 1 en lid 4, onder a), van richtlijn 2006/54/EG

Overwegingen 23, 38 en 40, artikel 1, artikel 9, lid 1, artikel 10, lid 2, en artikel 11 van richtlijn (EU) 2019/1158

Clausule 4 van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, als bijlage gevoegd bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

Rechtspraak van het Hof

Arrest van 14 juli 2016, [REDACTED] (C-335/15, EU:C:2016:564)

Arrest van 13 februari 1996, [REDACTED] (C-342/93, EU:C:1996:46)

Arrest van 30 maart 2004, [REDACTED] (C-147/02, EU:C:2004:192)

Arrest van 21 oktober 1999, [REDACTED] (C-333/97, EU:C:1999:512)

Arrest van 8 mei 2019, [REDACTED] (C-486/18, EU:C:2019:379)

Arrest van 10 mei 2011, [REDACTED] (C-147/08, EU:C:2011:286)

Arrest van 12 december 2013, [REDACTED] (C-267/12, EU:C:2013:823)

Arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566)

Arrest van 26 juni 2018, MB (Geslachtsverandering en ouderdomspensioen) (C-451/16, EU:C:2018:492)

Arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43)

Arrest van 7 februari 2019, Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106)

Arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64)

Arrest van 22 oktober 2009, ██████████ (C-116/08, EU:C:2009:645)

Arrest van 13 februari 2014, TSN (gevoegde zaken C-512/11 en C-513/11, EU:C:2014:73)

Arrest van 27 februari 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99)

Arrest van 16 juli 2009, ██████████ ██████████ (C-537/07, EU:C:2009:462)

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoekende en verwerende partij zijn in het bovengenoemde proces-verbaal van ondertekening een bijzondere uitkering voor een bedrag van 400 EUR overeengekomen waarvan de eenmalige betaling aan de werknemers niet gekoppeld was aan een persoonlijk door deze werknemers verrichte arbeidsprestatie. Deze bijzondere en eenmalige uitkering werd dus niet betaald als loon voor een op een bepaald tijdstip geleverde arbeidsprestatie; zij werd alleen betaald aan werknemers van wie het ononderbroken dienstverband uiterlijk op 1 februari 2023 was begonnen en nog steeds bestond op de betalingsdatum van de bijzondere uitkering, en aan wie op de desbetreffende betalingsdatum loon werd betaald. Werknemers die op het tijdstip van betaling (mei 2023) onbetaald verlof om familiale redenen hadden opgenomen, kwamen niet in aanmerking voor de bijzondere uitkering. Aan werknemers die op deeltijdbasis met ouderschaps- of kinderopvangverlof waren, werd de bijzondere uitkering naar evenredigheid van hun arbeidstijd betaald. Voor deeltijdse werknemers werd de bijzondere uitkering pro rata temporis met de duur van hun effectieve arbeidsprestaties berekend. Voor alle werknemers die met onbetaald verlof waren, evenals voor deeltijdse werknemers, golden dezelfde principes voor de betaling van de bijzondere uitkering, ongeacht de reden voor hun afwezigheid of deeltijdse arbeid. Anders dan bij algemene loonsverhogingen ging de bijzondere uitkering niet gepaard met een verhoging van de in de cao vastgestelde minimumlonen of van de daarin overeengekomen lonen.

- 2 Met haar beroep bij de Työtuomioistuin verzoekt verzoekende partij vast te stellen dat de bijzondere uitkering van 400 EUR ook had moeten worden betaald aan werknemers die voor het overige voldeden aan de voorwaarden voor betaling ervan, maar op het tijdstip van betaling geen loon ontvingen omdat zij verlof om familiale redenen hadden opgenomen. Volgens verzoekster komt de bijzondere uitkering naar haar aard overeen met een loonsverhoging of met een andere looncomponent die niet rechtstreeks is gekoppeld aan persoonlijk door de werknemers verrichte arbeidsprestaties, waarmee compensatie moet worden geboden voor het feit dat de algemene loonsverhogingen conform de cao in zo gering mogelijke mate en zo laat als mogelijk waren doorgevoerd. De rechtspositie van werknemers die verlof om familiale redenen hadden opgenomen, moet in dit opzicht worden beschermd en de betrokken personen moeten, net als andere werknemers, ten minste met terugwerkende kracht de loonsverhogingen krijgen die zij zouden hebben ontvangen als zij niet zwanger waren geweest of geen gebruik zouden hebben gemaakt van hun wettelijke recht om voor hun kind te zorgen. Voorts is de rechtspositie van een werknemer die deeltijds ouderschaps- of kinderopvangverlof had opgenomen, vergelijkbaar met die van een voltijdse werknemer en niet met die van een deeltijdse werknemer. Voor het achterwege blijven van de betalingen zijn er geen geldige rechtvaardigingsgronden aangevoerd.
- 3 Verwerende partij verzoekt het beroep te verwerpen. Er kan niet worden aangenomen dat de bijzondere uitkering een specifiek doel had. Dat dienaangaande een overeenkomst was bereikt, was veeleer het gevolg van het feit dat er ook in andere cao-sectoren gelijkaardige bijzondere uitkeringen waren overeengekomen. Mocht de bijzondere uitkering als een loonsverhoging worden beschouwd, dan zou zij een compensatie bieden voor het uitblijven van een algemene loonsverhoging voor de onmiddellijk daaraan voorafgaande maanden.
- 4 Met de cao-regeling werd een legitiem doel nagestreefd en de gekozen middelen moeten in het licht van dit doel als gerechtvaardigd en noodzakelijk worden beschouwd. Met het vaststellen van de voorwaarde van loonbetaling werd ernaar gestreefd om te zorgen voor een niet-discriminerende behandeling van de werknemers, die inhield dat langere afwezigheden, die doorgaans onbetaald zijn, om redenen van rechtvaardigheid van de bijzondere uitkering werden uitgesloten.
- 5 In het onderhavige geding rijst met name de vraag of de cao-regeling inzake de bijzondere uitkering verenigbaar is met verschillende Unierechtelijke voorschriften en bepalingen die ervoor moeten zorgen dat er bij de beloning van werknemers geen sprake is van discriminatie op grond van geslacht.
- 6 De verwijzende rechter merkt op dat de bijzondere uitkering weliswaar geen beloning voor een verrichte arbeidsprestatie is, maar dat zij niettemin een bij een cao geregelde beloning vormt die de werknemers uit hoofde van hun dienstbetrekking ontvangen en zodoende valt onder het begrip „beloning” in de zin van artikel 157 VWEU, zoals dat is omschreven in artikel 2, lid 1, onder e), van richtlijn 2006/54.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 7 Volgens verzoekende partij had de bijzondere uitkering van 400 EUR moeten worden toegekend aan de werknemers die met verlof om familiale redenen waren, ongeacht of dit verlof voltijds of deeltijds was opgenomen. De werknemers die het ouderschapsverlof deeltijds hadden opgenomen, hadden met hun werkgever een tijdelijke overeenkomst gesloten over de voorwaarden voor deeltijdwerk, maar tegelijkertijd was hun oorspronkelijke voltijdse arbeidsverhouding blijven bestaan. De omstandigheid dat een werknemer gedurende een deeltijds opgenomen ouderschapsverlof niet hetzelfde aantal arbeidsuren presteert als een voltijdse werknemer, betekent niet dat deze personen zich in een andere situatie bevinden ten aanzien van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst die hen aan hun werkgever bindt. Evenzo is de situatie van een werknemer die kinderopvangverlof deeltijds opneemt, vergelijkbaar met die van een voltijdse werknemer en niet met die van een deeltijdse werknemer.
- 8 Verwerende partij voert aan dat het door verzoekende partij aangevoerde betoog dat de bijzondere uitkering volledig had moeten worden toegekend aan de werknemers die onbetaald verlof om familiale redenen hadden opgenomen, onjuist is. Evenmin gegrond is de opvatting van verzoekende partij dat de bijzondere uitkering niet naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidstijd diende te worden betaald aan de werknemers die deeltijds onbetaald verlof om familiale redenen hadden opgenomen.

Motivering van de verwijzingsbeslissing

Werkneemsters in zwangerschapsverlof en bijzonder zwangerschapsverlof

- 9 De verwijzende rechter acht het duidelijk dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat richtlijn 92/85 niet verlangt dat een werkneemster gedurende haar zwangerschapsverlof haar loon volledig dan wel voor een bepaald deel behoudt, op voorwaarde dat deze werkneemster gedurende dit tijdvak een inkomen geniet dat ten minste gelijk is aan de uitkering die zij ingevolge de nationale socialezekerheidswetgeving zou ontvangen wanneer zij haar werkzaamheden om gezondheidsredenen onderbreekt (zie bijvoorbeeld arrest [REDACTED] punten 31-36 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In de onderhavige zaak is er evenwel geen sprake van dat de door deze richtlijn op dit gebied aan werkneemsters geboden bescherming in het gedrang komt.
- 10 Wanneer de lidstaat echter heeft bepaald of de partijen bij de cao zijn overeengekomen dat er tijdens het zwangerschapsverlof loon wordt doorbetaald, en worden die uitkeringen berekend op basis van een loon dat de werkneemster vóór het begin van haar zwangerschapsverlof ontving, dienen zij evenwel de loonsverhogingen te omvatten die zijn ingetreden tussen het begin van de door het referentieloon gedekte periode en het einde van het zwangerschapsverlof, en dit vanaf het ogenblik waarop die loonsverhogingen in werking zijn getreden (arrest [REDACTED] punt 40; arrest [REDACTED] e.a., punt 25, en arrest [REDACTED] punt 48).

Wanneer een werkneemster tijdens haar zwangerschapsverlof van een dergelijke loonsverhoging wordt uitgesloten, wordt zij immers gediscrimineerd op de enkele grond van haar hoedanigheid van werknemer, aangezien zij het hogere loon zou hebben ontvangen indien zij niet zwanger was geweest (arrest ██████ e.a., punt 22, en arrest ██████ punt 47). In het onderhavige geval werd de bijzondere uitkering in overeenstemming met de hierboven aangehaalde rechtspraak betaald aan werkneemsters die betaald zwangerschapsverlof of bijzonder zwangerschapsverlof hadden opgenomen.

- 11 In het arrest Lewen heeft het Hof bovendien geoordeeld dat wanneer een kerstgratificatie zoals die in die zaak aan de orde was, bedoeld is als beloning met terugwerkende kracht voor in dat jaar verrichte arbeid, het zwangerschapsverlof in het jaar waarvoor de gratificatie werd betaald, had moeten worden meegerekend als een periode van actieve dienst. In de onderhavige zaak staat evenwel vast dat de bijzondere uitkering geen beloning met terugwerkende kracht was voor in een voorgaande periode verrichte arbeid.
- 12 In het onderhavige geding dient dus te worden uitgemaakt of de omstandigheid dat werkneemsters die onbetaald zwangerschapsverlof of bijzonder zwangerschapsverlof hadden opgenomen, van de groep van rechthebbenden op de bijzondere uitkering werden uitgesloten, een verboden discriminatie opleverde in de zin van artikel 21 van het Handvest, artikel 157 VWEU en richtlijn 2006/54 en of deze handelwijze strijdig was met artikel 23 van het Handvest. Het is met name onduidelijk of er in het geding sprake is van een vermoeden van discriminatie in de zin van artikel 19 van richtlijn 2006/54. In het licht van de rechtspraak van het Hof moet inzonderheid worden nagegaan hoe de vergelijkbaarheid in de omstandigheden van het onderhavige geval moet worden beoordeeld.
- 13 De verwijzende rechter verwijst naar het begrip „discriminatie” in de zin van de vaste rechtspraak van het Hof. Het Hof heeft meermaals geoordeeld dat vrouwen die een in de nationale wettelijke regeling voorzien zwangerschapsverlof genieten, zich in dat opzicht in een specifieke situatie bevinden die bijzondere bescherming verlangt, doch die met name niet kan worden gelijkgesteld met de situatie van een man of met die van een vrouw die haar arbeid daadwerkelijk verricht (zie bijvoorbeeld arrest ██████ e.a., punt 17; arrest ██████ punt 46, en arrest ██████ punten 39-41). Bijgevolg kunnen zij zich niet met succes beroepen op het discriminatieverbod om gedurende hun zwangerschapsverlof het behoud van hun volledige beloning te vorderen, alsof zij evenals de andere werknemers daadwerkelijk hun arbeid zouden verrichten
- 14 Volgens de rechtspraak van het Hof is er sprake van directe discriminatie wanneer er verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties. In richtlijn 2006/54 wordt het begrip „directe discriminatie” gedefinieerd als een situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. In zijn vaste rechtspraak over discriminatie heeft het Hof geoordeeld dat het voor de vaststelling van vergelijkbaarheid niet is 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, met passende inachtneming van de reden en het doel van de toekenning ervan (zie bijvoorbeeld arrest Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, punt 43).

- 15 Volgens de verwijzende rechter verlangt de hierboven aangehaalde rechtspraak van het Hof ook in de onderhavige zaak dat de vergelijkbaarheid van de situatie van werknemers die onbetaald verlof om familiale redenen opnemen met die van de rechthebbenden op de bijzondere uitkering specifiek en concreet dient te worden onderzocht voor de betrokken uitkering, met inachtneming van de reden en het doel van de toekenning ervan.
- 16 De toekenning van de bijzondere uitkering was niet gekoppeld aan een persoonlijk door de werknemer verrichte arbeidsprestatie. Volgens de verwijzende rechter zou deze onbetwiste omstandigheid kunnen pleiten voor de vergelijkbaarheid van de situaties van alle werknemers die in een arbeidsverhouding met een werkgever staan, ongeacht of zij arbeid verrichtten of verlof hadden opgenomen, en ook ongeacht het feit dat vrouwen zich tijdens het zwangerschapsverlof algemeen en abstract beschouwd in een specifieke situatie bevinden die bijzondere bescherming verlangt en bijgevolg niet kan worden gelijkgesteld met de situatie van een man of met die van een vrouw die haar arbeid daadwerkelijk verricht. Dit werd ook zo beoordeeld door de nationaal verantwoordelijke voor gendergelijkheid.
- 17 Verwerende partij in het geding heeft erop gewezen dat de bijzondere uitkering niet is betaald aan werknemers die onbetaald verlof hadden opgenomen, en dat deze werknemers dan ook allemaal op gelijke wijze zijn behandeld. De voorwaarde dat het om betaald verlof moet gaan, is volgens verwerende partij op zich een genderneutraal criterium, zodat er niet eens sprake kan zijn van een vermoeden van directe discriminatie. In ieder geval is het van belang dat overeenkomstig de rechtspraak van het Hof wordt aangenomen dat een werkneemster gedurende haar zwangerschapsverlof met betrekking tot haar beloning niet in een situatie verkeert die vergelijkbaar is met die van een werkneemster die haar arbeid daadwerkelijk verricht.
- 18 Volgens de verwijzende rechter is het op basis van de hierboven aangehaalde rechtspraak van het Hof niet geheel duidelijk hoe het Unierecht in het onderhavige geding moet worden uitgelegd bij de beoordeling of er sprake is van een vermoeden van discriminatie.
- 19 Wanneer er in het onderhavige geval sprake is van een vermoeden van directe discriminatie, valt de hier aan de orde zijnde handelwijze volgens de verwijzende rechter niet te rechtvaardigen, aangezien richtlijn 2006/54 alleen voorziet in rechtvaardigingsgronden ten aanzien van de toegang tot arbeid, inclusief de opleiding die daartoe leidt (artikel 14, lid 2). Volgens de verwijzende rechter zou de omstandigheid dat werkneemsters in zwangerschapsverlof of bijzonder

zwangerschapsverlof worden uitgesloten van de toekenning van de bijzondere uitkering overeenkomstig overweging 23 van voornoemde richtlijn een directe discriminatie vormen, voor zover wordt aangenomen dat er een vermoeden van discriminatie bestaat.

- 20 Bovendien is het onduidelijk welk belang aan artikel 15 van richtlijn 2006/54 toekomt voor de beoordeling van de zaak.

Werknemers met ouderschapsverlof en kinderopvangverlof

- 21 Werknemers die onbetaald ouderschapsverlof en kinderopvangverlof hadden opgenomen, hadden geen recht op de bijzondere uitkering. Dit gold voor zowel mannen als vrouwen, zodat er in ieder geval geen sprake kon zijn van een directe discriminatie.
- 22 Volgens § 7, lid 3, punt 2, van de wet inzake gendergelijkheid houdt het bestaan van een vermoeden van discriminatie niet in dat moet worden beoordeeld welke gevolgen een handelwijze voor mannen enerzijds en vrouwen anderzijds heeft, maar dat het van doorslaggevend belang is om te beoordelen of een persoon in een andere situatie is terechtgekomen dan een persoon die de in deze bepaling genoemde zorgtaken in gezinsverband niet op zich heeft genomen.
- 23 Aangezien in het onderhavige geding het bestaan van een vermoeden van discriminatie niet noodzakelijkerwijs inhoudt dat de gevolgen van de bestreden regeling voor mannen enerzijds en vrouwen anderzijds moeten worden beoordeeld, zijn aan de verwijzende rechter geen statistieken overgelegd over de verdeling van ouderschapsverlof en kinderopvangverlof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in de levensmiddelensector. Het staat vast dat vrouwen in deze sector meer verlof om familiale redenen opnemen dan mannen. Volgens de statistieken van de socialeverzekeringsinstelling over uitkeringen voor gezinnen met kinderen was in 2023 in Finland meer dan 60 % van de personen die (deeltijds) ouderschapsverlof hadden opgenomen, vrouw. Van de personen die (deeltijds) kinderopvangverlof hadden opgenomen, was meer dan 90 % vrouw.
- 24 Het is voor interpretatie vatbaar of er in deze zaak sprake is van een vermoeden van discriminatie. Het is onduidelijk of, zoals verzoekende partij betoogt, ervan moet worden uitgegaan dat alle werknemers die in een arbeidsverhouding met een werkgever staan, ongeacht of zij arbeid verrichten of verlof opnemen, ten aanzien van de eenmalige bijzondere uitkering in een vergelijkbare situatie verkeren. Verwerende partij heeft benadrukt dat alle werknemers met onbetaald verlof op gelijke wijze zijn behandeld.
- 25 Het staat vast dat de bijzondere uitkering geen beloning met terugwerkende kracht was voor in een voorgaande periode verrichte arbeid. In het arrest Lewen (punt 38) heeft het Hof geoordeeld dat de weigering van de werkgever om aan een vrouw met ouderschapsverlof een gratificatie als buitengewone vrijwillige uitkering ter gelegenheid van Kerstmis te betalen, geen discriminatie is in de zin van artikel 119 van het Verdrag (thans artikel 157 VWEU), wanneer voor de

toekenning van deze uitkering als enige voorwaarde geldt dat de werknemer op het tijdstip van toekenning in actieve dienst is.

- 26 Het bestaan van een vermoeden van discriminatie moet evenwel, zoals hierboven uiteengezet, specifiek en concreet worden onderzocht voor de betrokken prestatie, met inachtneming van de reden en het doel van de toekenning ervan.
- 27 Volgens de definitie van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 is het voor het bestaan van een vermoeden van indirecte discriminatie voldoende dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt. In de definitie van indirecte discriminatie wordt, anders dan in de definitie van directe discriminatie, geen voorwaarde gesteld inzake de vergelijkbaarheid van situaties. Het is onduidelijk welk belang dit heeft bij de beoordeling van het bestaan van een vermoeden van discriminatie.
- 28 Indien er een vermoeden van indirecte discriminatie bestaat, moet bovendien worden onderzocht of verwerende partij dit vermoeden kan weerleggen. De vraag rijst of het bestaan van een vermoeden kan worden weerlegd aan de hand van de door verwerende partij aangevoerde standpunten.
- 29 Bovendien is het onduidelijk welk belang artikel 10, lid 2, van richtlijn 2019/1158 heeft voor de beoordeling van de zaak.
- 30 Tot de doelstellingen van richtlijn 2019/1158 behoort bovendien een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven. Volgens vaste rechtspraak van het Hof druisen maatregelen die werknemers ervan kunnen weerhouden ouderschapsverlof te nemen, regelrecht tegen die doelstelling in (zie bijvoorbeeld arrest Praxair, punt 57). Het is onduidelijk welk belang deze omstandigheid heeft voor de beoordeling van de zaak.

Werknemers met deeltijds ouderschapsverlof en kinderopvangverlof

- 31 De bijzondere uitkering werd aan alle deeltijdse werknemers toegekend naar evenredigheid van hun arbeidstijd, alsook aan de werknemers die deeltijds ouderschapsverlof en kinderopvangverlof hadden opgenomen.
- 32 In het arrest [REDACTED] heeft het Hof geoordeeld dat wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding niet mag worden bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag. In de arresten Lyreco Belgium en Praxair heeft het Hof deze uitlegging bevestigd.
- 33 De verwijzende rechter merkt evenwel op dat het in het onderhavige geding – anders dan in de voornoemde zaken – niet gaat om de uitlegging van artikel 10, lid 1, van richtlijn 2019/1158, aangezien de hier aan de orde zijnde bijzondere

uitkering geen recht is in de zin van deze bepaling, dat op de datum van ingang van het ouderschapsverlof reeds verworven of in opbouw was, maar eenmalig gedurende het ouderschapsverlof werd betaald. De voornoemde bepaling van artikel 10, lid 1, heeft tot doel het verlies of de beperking te voorkomen van de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verworven rechten of rechten in wording, waarop de werknemer op de datum van ingang van het ouderschapsverlof aanspraak kan maken, en te verzekeren dat hij zich, na afloop van het verlof, wat deze rechten betreft, in dezelfde situatie bevindt als die waarin hij zich bevond voorafgaand aan dit verlof (arrest [REDACTED] punt 39; arrest Praxair, punt 48, en arrest Lyreco Belgium, punt 43).

- 34 Bij de beoordeling of de situatie van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof vergelijkbaar is met die van een voltijdse werknemer, moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds rechten die specifiek rekening houden met de situatie van deeltijds ouderschapsverlof, en anderzijds rechten die niet specifiek uit deze situatie voortvloeien (arrest Praxair, punt 76). Bij een werknemer die in dienst is genomen in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst en die deeltijds ouderschapsverlof opneemt, moet de eenzijdige verbreking door de werkgever worden geacht betrekking te hebben op de voltijdse arbeidsovereenkomst (arrest Praxair, punt 77, en arrest [REDACTED] punt 55).
- 35 Met betrekking tot het recht op prestaties zoals de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofuitkering heeft het Hof geoordeeld dat de situatie van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof vergelijkbaar is met de situatie van een voltijdse werknemer wat die prestaties betreft (arrest [REDACTED] punten 51 en 55, en arrest Praxair, punt 78). In het arrest Praxair (punt 78) heeft het Hof verklaard dat deze vaststelling eveneens geldt in het kader van artikel 157 VWEU, dat wil zeggen voor de beoordeling van het bestaan van een verboden discriminatie.
- 36 Voorts heeft het Hof in het arrest [REDACTED] [REDACTED] (punt 57) geoordeeld dat een werknemer die gebruikmaakt van zijn recht op ouderschapsverlof en een activiteit in deeltijd uitoefent, zich in een specifieke situatie bevindt die niet kan worden gelijkgesteld met die van een man of vrouw die voltijds werkt (zie in deze zin arrest Lewen, punt 37). In dit arrest heeft het Hof verklaard dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en in het bijzonder het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid in de zin van richtlijn 79/7/EEG, zich er niet tegen verzet dat een werknemer gedurende deeltijds ouderschapsverlof rechten verwerft op een pensioen wegens blijvende invaliditeit naar evenredigheid van de gewerkte tijd en het ontvangen loon en niet alsof hij voltijds had gewerkt.
- 37 Bij de beoordeling van het onderhavige geding rijst de vraag of werknemers die deeltijds verlof om familiale redenen opnemen, ten aanzien van de hier aan de orde zijnde bijzondere uitkering kunnen worden vergeleken met voltijdse werknemers, en of werknemers die deeltijds verlof om familiale redenen opnemen, kunnen worden geacht beter te zijn beschermd dan andere deeltijdse

werknemers. Op basis van het recente arrest van het Hof in de zaak Praxair is het in het onderhavige geval ook relevant om welke soort uitkering het concreet ging en wat de reden en het doel van de toekenning ervan zijn geweest. In de rechtspraak van het Hof kon dienaangaande evenwel geen direct vergelijkbare zaak worden aangetroffen.

- 38 Indien er in de onderhavige zaak sprake is van een vermoeden van indirecte discriminatie, moet bovendien worden onderzocht of verwerende partij dit vermoeden kan weerleggen. De vraag rijst of het bestaan van een dergelijk vermoeden aan de hand van de door verwerende partij aangevoerde standpunten kan worden weerlegd.
- 39 Tot slot wijst de verwijzende rechter erop dat de lidstaten overeenkomstig richtlijn 2019/1158 de nodige maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat werknemers ouderschapsverlof op flexibele manieren kunnen opnemen. Verzoekende partij heeft aangevoerd dat een gedeeltelijke toekenning van prestaties zoals de bijzondere uitkering ertoe kan leiden dat het deeltijds opnemen van verlof om familiale redenen als minder aantrekkelijk wordt ervaren of bijvoorbeeld wordt uitgesteld. In dat geval rijst de vraag of deze handelwijze indruist tegen de doelstelling van richtlijn 2019/1158 (zie ook arrest Praxair, punt 57, en arrest ██████ punt 47).