



Datum van inontvangstneming : 11/07/2018

Zaak C-366/18**Verzoek om een prejudiciële beslissing****Datum van indiening:**

5 juni 2018

Verwijzende rechter:

Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeschikking:

29 mei 2018

Verzoekende partij:**Verwerende partij:**

Unión Temporal de Empresas Luz Madrid Centro (bestaande uit de handelsvennootschappen SICE, S.A., URBALUX, S.A., IMES.A.PI, S.A., EXTRALUX, S.A., en CITELUM IBÉRICA, S.A.)


[omissis] [Identificatie van de rechter en de partijen]

BESLISSING

Madrid, 29 mei 2018

[omissis] [Aspecten van procesrecht]

FEITEN**1. Korte schets van de procedure**

Op 26 maart 2018 stelde  een vordering in met het oog op het combineren van beroeps- en gezinsleven tegen zijn werkgever[,] de Unión Temporal de Empresas (tijdelijk samenwerkingsverband van ondernemingen, hierna: „UTE”) LUZ MADRID CENTRO (bestaande uit de handelsvennootschappen SICE, S.A., URBALUX, S.A., IMES.A.PI, S.A., EXTRALUX, S.A., en CITELUM IBÉRICA, S.A.)

[omissis]

[omissis] [Aspecten van procesrecht]

[omissis] [O]m de redenen die hierna worden uiteengezet, wordt tot de slotsom gekomen dat het voor de beslechting van het geding noodzakelijk is te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van het Unierecht, in concreto van de artikelen 8, 10 en 157 van het Verdrag betreffende de werking [Or. 2] van de Europese Unie, artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, artikel 23 en artikel 33, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 1 en artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54, alle gelezen in samenhang met richtlijn 2010/18 tot uitvoering van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

2. Feiten die hebben geleid tot het geschil

Bij het verzoek om een prejudiciële beslissing dient te worden uitgegaan van de volgende feiten, die uit het procesverloop en de overgelegde bewijzen zijn gebleken:

1. ██████████ is in dienst bij [de] UTE LUZ MADRID CENTRO (bestaande uit de handelsvennootschappen SICE, S.A., URBALUX, S.A., IMES.A.PI, S.A., EXTRALUX, S.A., en CITELUM IBÉRICA, S.A.).

Aan deze UTE is de opdracht gegund om de openbare verlichting van de stad Madrid te onderhouden.

2. *De partijen regelen hun betrekkingen op grond van de convenio del metal (regionale collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalsector) voor Madrid.*

3. *De werknemer is tewerkgesteld in een arbeidsregeling met wisselende ploegen: een ochtendploeg van 7.15 tot 15.15, een middagploeg van 15.15 tot 23.15 en een nachtploeg van 23.15 tot 7.15 uur, en twee rustdagen per week, die variëren naargelang van door de werkgever opgestelde dienstroosters.*

5. *Hij verzocht de werkgever om teneinde zijn beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, alleen in de ochtendploeg te werken van maandag tot vrijdag zodat hij voor zijn kinderen kon zorgen. In zijn verzoek stelt hij op geen enkel moment een verkorting van zijn arbeidstijd voor, maar een behoud van het totale aantal arbeidsuren, zonder enige loonsvermindering.*

Zijn verzoek wordt geweigerd.

7. ██████████ is vader van twee kinderen, een zoon, die is geboren op 3 juli 2010 en een dochter, die is geboren op 19 juli 2014. Beide kinderen gaan naar school van 9 tot 13 en van 15 tot 16.45 uur.

[REDACTED]

Zijn echtgenote, een advocate, werkt bij [het] kantoor [REDACTED] van maandag tot donderdag van 9 tot 14 en van 17 tot 20 uur, en op vrijdag van 8 tot 15 uur.

TOEPASSELIJKE REGELGEVING

I. Toepasselijke nationale regeling

Artikel 37, lid 6, eerste alinea, van Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 2/2015 van 23 oktober 2015 houdende goedkeuring van de herziene tekst van de wet op het werknemersstatuut; hierna „werknemersstatuut”) bepaalt: „Eenieder die als houder van het ouderlijk gezag of als voogd daadwerkelijk zorg draagt voor een kind dat jonger is dan twaalf jaar of een persoon met een handicap die geen betaalde activiteit uitoefent, heeft recht op een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd van ten minste een achtste en maximaal de helft van die arbeidstijd, met een evenredige vermindering van het salaris”.

De Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) heeft deze bepaling herhaaldelijk uitgelegd en het criterium vastgesteld dat het recht om beroeps- en gezinsleven te combineren noodzakelijkerwijze impliceert dat de aanvrager zijn dagelijkse arbeidstijd met ten minste een achtste en maximaal de helft van die arbeidstijd vermindert. [**Or. 3**]

[*omissis*] [Nationale rechtspraak]

Uiteraard leidt de verkorting van de arbeidstijd binnen de in de regel bepaalde grenzen tot de evenredige vermindering van het loon van de werknemer.

Artikel 34, lid 8, van het werknemersstatuut bepaalt:

„De werknemer mag de duur en de verdeling van zijn arbeidstijd zodanig vaststellen dat hij zijn recht om privéleven, gezin en werk te combineren daadwerkelijk kan uitoefenen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst of zijn afgesproken met de werkgever, waarbij in ieder geval het bepaalde in de collectieve arbeidsovereenkomst wordt nageleefd”.

Met deze regel biedt de wetgever de mogelijkheid om middels andere bronnen dan de wet, te weten een collectieve arbeidsovereenkomst of een overeenkomst tussen partijen, de arbeidstijd aan te passen om beroeps- en gezinsleven te combineren, zonder dat die arbeidstijd onvermijdelijk moet worden verminderd en dus met behoud van het volledige loon.

In casu is er geen sprake van deze mogelijkheid: partijen hebben geen overeenkomst gesloten die dit zo regelt en de toepasselijke collectieve

arbeidsovereenkomst, namelijk die voor de metaalsector voor Madrid[,] heeft er niet in voorzien.

Dat verzoeker als rechtsgrond voor zijn vordering, namelijk om permanent aan de ochtendploeg te worden toegewezen teneinde beroeps- en gezinsleven te combineren, artikel 34, lid 8, van het werknemersstatuut inroept, terwijl er geen sprake is van een regel uit een collectieve arbeidsovereenkomst, noch van een contractuele regel die daarin voorziet, staat er op grond van het beginsel *iura novit curia* – dat is neergelegd in artikel 218, lid 1[,] tweede alinea, van de Ley de Enjuiciamiento Civil (Spaans wetboek van burgerlijke rechtsvordering) en de rechter de bevoegdheid geeft de zaak te beslechten in overeenstemming met de toepasselijke regels, zelfs wanneer partijen deze niet op passende wijze hebben vermeld – niet aan in de weg dat wordt onderzocht of zijn recht onder artikel 37, lid [6], van het werknemersstatuut valt.

Bijgevolg zou in casu de werknemer die verzoekt om beroeps- en gezinsleven te combineren, krachtens de toepasselijke rechtsnorm, artikel 37, lid 6, en de uitlegging die de Tribunal Supremo daaraan heeft gegeven, dat recht alleen kunnen uitoefenen met verkorting van zijn arbeidstijd en vermindering van zijn loon.

II. Relevant Europees recht

A. Materieel recht

1. Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Artikel 8. Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Artikel 10. Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

Artikel 157

1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. **[Or. 4]**

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan 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.

██████████

Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:

- a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
- b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie.

3. Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.

2. Verdrag betreffende de Europese Unie

Artikel 3, lid 3[, tweede alinea:] De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind.

3. Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Artikel 23. De gelijkheid van vrouwen en mannen

De gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Artikel 24. De rechten van het kind

1. Kinderen hebben recht op de bescherming en de zorg die nodig zijn voor hun welzijn. [...]

Artikel 33. Het beroeps- en gezinsleven

2. Teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met

moederschap, alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind.

4. Richtlijn 2006/54 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

Artikel 1. Doel [**Or. 5**]

Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. [...]

Artikel 2. Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
 - a) „directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
 - b) „indirecte discriminatie”: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, 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; [...]

„Artikel 14. Discriminatieverbod

1. Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:
 - a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen; [...]
 - c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag; [...]

Artikel 27. Minimumeisen

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

Artikel 29. Gender mainstreaming

██████████

De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn genoemde gebieden.

5. Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG

Clausule 1: Doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.
[Or. 6]

Clausule 2: Ouderschapsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.

2. Het verlof wordt voor een periode van ten minste vier maanden toegekend en is, om de gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, in beginsel niet overdraagbaar. Om te stimuleren dat het verlof meer gelijkmatig door beide ouders wordt opgenomen, is ten minste een van de vier maanden niet overdraagbaar. De uitvoeringsbepalingen van de niet-overdraagbare periode worden op nationaal niveau vastgesteld door middel van wetgeving en/of collectieve overeenkomsten, waarbij rekening wordt gehouden met de bestaande verlofregelingen in de lidstaten.

Clausule 3: Uitvoeringsbepalingen

1. De voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof worden in de lidstaten bij wet en/of bij collectieve overeenkomsten vastgesteld, met inachtneming van de minimumvereisten van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers;

- b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar; de lidstaten en/of de sociale partners zorgen ervoor dat, wanneer van deze bepaling wordt gebruikgemaakt, in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bepaald in richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij dezelfde werkgever, de som van deze overeenkomsten in aanmerking zal worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode;
- c) de omstandigheden vaststellen waarin een werkgever, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie. Alle uit de toepassing van deze bepaling voortvloeiende problemen moeten overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken worden opgelost;
- d) behalve de onder c) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen.

2. De lidstaten en/of de sociale partners stellen perioden vast waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruikmaakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode. De lidstaten en/of de sociale partners houden rekening met de belangen van werknemers en van werkgevers bij het vaststellen van de duur van deze kennisgevingsperioden.

3. De lidstaten en/of de sociale partners moeten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.

B. Procesrecht

Verdrag betreffende de Europese Unie [Or. 7]

Artikel 19, lid 3. Het Hof van Justitie van de Europese Unie doet uitspraak overeenkomstig de Verdragen:

- a) inzake door een lidstaat, een instelling of een natuurlijke of rechtspersoon ingesteld beroep;
- b) op verzoek van de nationale rechterlijke instanties bij wijze van prejudiciële beslissing over de uitlegging van het recht van de Unie en over de geldigheid van de door de instellingen vastgestelde handelingen;
- c) in de overige bij de Verdragen bepaalde gevallen.

[REDACTED]

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Art. 267. Het Hof van Justitie van de Europese Unie is bevoegd, bij wijze van prejudiciële beslissing, een uitspraak te doen:

- a) over de uitlegging van de Verdragen,
- b) over de geldigheid en de uitlegging van de handelingen van de instellingen, de organen of de instanties van de Unie.

Indien een vraag te dien aanzien wordt opgeworpen voor een rechterlijke instantie van een der lidstaten, kan deze instantie, indien zij een beslissing op dit punt noodzakelijk acht voor het wijzen van haar vonnis, het Hof verzoeken over deze vraag een uitspraak te doen. [...]

RECHTSOVERWEGINGEN

I. Inleidende opmerkingen

A. Vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en het combineren met het gezinsleven in Europa en Spanje

Uit statistieken van Eurostat blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2015 in Europa 16,3 % en in Spanje 14,2 % bedroeg.

Eurostat geeft ook aan dat het percentage vrouwen met een deeltijdovereenkomst 32 % bedraagt tegenover 9 % mannen en dat het percentage vrouwen met een [deeltijdovereenkomst] dat een kind jonger dan zes jaar ten laste heeft 39,2 % bedraagt, tegenover 6 % mannen in de EU[,] terwijl die percentages in Spanje respectievelijk 29,3 % en 5,1 % bedragen.

[Uit de] [s]tatistiek van het Instituto Nacional de Estadística de España (nationaal instituut voor statistiek van Spanje) inzake de telling van 2011 blijkt dat 23,79 % van de werkende vrouwen hun arbeidstijd met meer dan een maand verkortten om voor de kinderen te zorgen, terwijl het percentage mannen 2,05 % bedroeg.

Al deze gegevens wijzen erop dat hoofdzakelijk vrouwen hun arbeidstijd wijzigen om voor de kinderen te zorgen[,] ofwel door deeltijds te gaan werken, ofwel door verkorting van de arbeidstijd en vermindering van het salaris in geval van een voltijdbaan.

Zij wijzen er ook op dat deze situatie een van de hoofdoorzaken van een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen is.

B. Het geval van [REDACTED] Or. 8]

■ wil erkenning van zijn recht om steeds in de ochtendploeg te werken zodat hij voor zijn minderjarige kinderen kan zorgen, van wie de school om 16.45 uur eindigt.

Hij rechtvaardigt deze behoefte op grond dat zijn echtgenote als advocate werkt van maandag tot donderdag van 9 tot 14 en van 17 tot 20 uur, en op vrijdag van 8 tot 15 uur.

Zelfs al steunt de onderhavige prejudiciële vraag op het feit dat de toepasselijke regeling een situatie van indirecte discriminatie op grond van geslacht van vrouwen bestendigt, opgemerkt zij dat het feit het een man is, en geen vrouw, die verzoekt om zijn beroeps- en gezinsleven te combineren, niet betekent dat de gestelde vraag losstaat van de zaak en een hypothetische vraag is, en dit om de volgende redenen:

In het algemeen aangezien, indien wordt vastgesteld dat de toepasselijke regeling indirecte discriminatie op grond van geslacht ten nadele van vrouwen inhoudt, de uitlegging van die regeling in overeenstemming met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen, waarom wordt verzocht, ook van toepassing zou zijn op mannen die zich beroepen op het recht om beroeps- en gezinsleven te combineren. Bovendien zou dit werkende mannen ongetwijfeld aanmoedigen om meer gebruik te maken van dit recht en aldus actiever deel te nemen aan de gedeelde verantwoordelijkheden van de zorg voor kinderen[,] die traditioneel bij de vrouw berusten.

Concreet in het geval van ■ indien dit recht ten aanzien van hem niet wordt erkend onder de gevraagde voorwaarden, zou dit betekenen dat zijn echtgenote haar arbeidstijd moet verkorten om voor de kinderen van het echtpaar te kunnen zorgen, waardoor de objectief vastgestelde situatie van discriminatie in Europa en Spanje wordt bestendigd.

II. Motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing aan het Hof

Richtlijn 2010/18 kent mannen en vrouwen een algemeen individueel recht toe op ouderschapsverlof om voor de kinderen te zorgen tot een bepaalde leeftijd, maar laat de invulling van dat recht over aan de lidstaten en de sociale partners.

Clausule 3 [van de raamovereenkomst in de bijlage bij] die richtlijn stelt een reeks alternatieven voor bij wijze van voorbeeld van mogelijke oplossingen die kunnen worden gevonden.

Het betreft derhalve een zeer open bepaling die in elke lidstaat moet worden aangevuld.

De Spaanse staat heeft er overeenkomstig de artikelen 34, lid 8, en 37, lid 6, van het werknemersstatuut voor gekozen een wettelijk minimumkader vast te stellen dat kan worden verbeterd door middel van collectieve of individuele

■■■■■

overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers. In casu is er geen sprake van dergelijke overeenkomsten[,] zodat de werknemer enkel over de wettelijke minimumnorm van artikel 37, lid 6, van het werknemersstatuut beschikt om zijn recht uit te oefenen.

Het lijkt geen twijfel dat de wettelijke minimumnormen om beroeps- en gezinsleven te combineren waarin de Spaanse wetgever heeft voorzien, gunstiger zijn dan die welke in clause 2, lid 2, [van de raamovereenkomst in de bijlage bij] richtlijn [2010/18] zijn bepaald.

Het feit dat zij gunstiger zijn, kan echter geen argument zijn om te rechtvaardigen dat de toepassing van de nationale regel strijdig is met het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen en van het verbod van discriminatie op grond van geslacht, een algemeen en essentieel beginsel dat een richtsnoer is in de gehele regelgevingsstructuur van de Unie. **[Or. 9]**

Zoals eerder aangegeven blijkt uit de nationale regel, artikel 37, lid 6, van het werknemersstatuut en de uitlegging ervan in de rechtspraak, de voorwaarde dat om beroeps- en gezinsleven te combineren door middel van een verdeling van de arbeidstijd die verenigbaar is met de zorg voor kinderen, die arbeidstijd [*omissis*] moet worden verkort en dientengevolge het salaris evenredig moet worden verminderd. Derhalve wordt niet voorzien in de mogelijkheid dat de werknemer die de aanvraag doet, man of vrouw, verzoekt om een ander tijdvak waarbinnen het productieproces plaatsvindt, zonder dat dit noodzakelijkerwijze leidt tot de verkorting van de arbeidstijd en de vermindering van het salaris van de werknemer.

Daarbij moet elk concreet geval worden beoordeeld, want wanneer de productieactiviteit volgens een vast werkrooster verloopt dat de hele dag bestrijkt, zal het conflict tussen werk en gezin alleen kunnen worden opgelost door een verkorting van de arbeidstijd.

Wanneer de productieactiviteit zich over een langer tijdvak dan de werkdag uitstrekt, is het daarentegen wel mogelijk om zonder de arbeidstijd te verkorten de werkroosters aan te passen aan een tijdvak dat verenigbaar is met de behoeften van het gezin.

Dat is in casu het geval, aangezien er drie ploegen zijn waarin ■■■■■ afwisselend werkt, zodat hij door alleen in de ochtendploeg te werken, waar hij om verzoekt, en zonder dat het nodig is de arbeidstijd te verkorten, zijn werk op zijn gezinsleven kan afstemmen.

Het Hof heeft in punt 24 van zijn arrest ■■■■■ (C-104/09, EU:C:2010:561) geoordeeld dat „[e]en mannelijke en een vrouwelijke werknemer, die vader en moeder van jonge kinderen zijn, [...] zich [...] in een vergelijkbare situatie [bevinden] wat de behoefte betreft die zij mogelijkervaren om hun dagelijkse arbeidstijd te verkorten, teneinde voor die kinderen te kunnen zorgen”.

Hoewel de behoefte dezelfde is, is het gebruik dat van het recht op ouderschapsverlof wordt gemaakt niet hetzelfde. De hierboven vermelde statistische gegevens tonen dit aan.

Ook in het arrest ██████████ (C-7/12, EU:C:2013:410) heeft het Hof in punt 40 reeds geoordeeld [dat] „vrouwen veel vaker ouderschapsverlof opnemen dan mannen” en in punt 93 dat „[v]olgens vaste rechtspraak van het Hof [...] er sprake [is] van indirecte discriminatie wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een groter aantal vrouwen dan mannen benadeelt (zie onder meer arresten van 2 oktober 1997, ██████████ C-1/95, Jurispr. blz. I-5253, punt 30, en 20 oktober 2011, ██████████ C-123/10, Jurispr. blz. I-10003, punt 56)”.

Derhalve heeft het Hof in punt 36 van het arrest ██████████ (C-104/09, EU:C:2010:561) geoordeeld dat „[h]et door de Spaanse regering ingenomen standpunt, dat alleen de in loondienst werkzame moeder houdster is van het recht op het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verlof, terwijl de vader die zich in dezelfde beroepssituatie bevindt, slechts gebruik kan maken van dat recht zonder houder ervan te zijn, [...] veeleer tot de bestendiging van een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen [leidt], aangezien daarbij mannen bij de uitoefening van het ouderschap een ondergeschikte rol aan die van vrouwen blijven spelen (zie in die zin reeds aangehaald arrest ██████████ punt 41)”.

Uit al deze arresten blijkt dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen, een door de Europese Unie vastgestelde fundamentele pijler van de samenleving[,] en de garantie van niet-discriminatie op grond van geslacht duidelijk verbonden zijn met de concrete maatregelen om beroeps- en gezinsleven te combineren.

Het lijkt geen twijfel dat de toepassing en de uitlegging van de bepalingen inzake gelijkheid en niet-discriminatie op grond van geslacht [**Or. 10**] in de Verdragen, in het Handvest van de grondrechten en [in] richtlijn 2006/54 om deze redenen nauw samenhangen met de toepassing en uitlegging van richtlijn 2010/18.

Derhalve kan richtlijn 2010/18 niet worden uitgelegd, noch toegepast zonder rekening te houden met of met afwijking van het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen en het verbod van discriminatie op grond van geslacht.

Deze conclusies volgen duidelijk uit het arrest ██████████ (C-[2]22/14, EU:C:2015:473).

In punt 39 van dat arrest wordt het recht op ouderschapsverlof erkend[,] dat is opgenomen in artikel 33, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie onder de sociale grondrechten.

Bovendien wordt in punt 40 uiteengezet dat „de punten 7 en 8 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst [bepalen] dat het gezinsbeleid moet worden gezien in het kader van de ,bevordering van de arbeidsdeelneming van de

■■■■■

vrouw' en dat mannen ertoe moeten worden aangemoedigd een ,gelijk aandeel in de gezinstaken' op zich te nemen, onder meer door ouderschapsverlof te nemen”.

De betrokken Griekse regel in dat arrest, die voorzag in een verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen bij het genot van ouderschapsverlof „bestendig” volgens punt 50 van dit arrest derhalve „veeleer een traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen, aangezien daarbij mannen bij de uitoefening van het ouderschap een ondergeschikte rol in vergelijking met die van vrouwen blijven spelen”.

Gelet op een en ander twijfelt de verwijzende rechter er ten zeerste aan of artikel 37, lid 6, van het werknemersstatuut[,] voor zover het de verkorting van de arbeidstijd en de dienovereenkomstige vermindering van het loon oplegt om beroeps- en gezinsleven te combineren, niet een geval van indirecte discriminatie vormt ten nadele van vrouwen[,] de hoofdzakelijke gebruikers van het ouderschapsverlof[,] en derhalve niet in overeenstemming is met de Europese regeling waarnaar in deze verwijzingsbeslissing wordt verwezen, die met toepassing van het beginsel van de voorrang van het Unierecht[,] bij voorrang en exclusief moet worden toegepast. Aangezien de uitlegging van het Europese recht is voorbehouden aan het Hof van Justitie van de Europese Unie, stelt deze rechter het Hof de volgende vraag.

BESLISSING

A. [*omissis*] Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt de volgende [*omissis*] [prejudiciële vraag] gesteld:

Staan de artikelen 8, 10 en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie, artikel 23 en artikel 33, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 1 en artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54, alle gelezen in samenhang met richtlijn 2010/18 tot uitvoering van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, in de weg aan een nationale regel zoals artikel 37, lid 6, van het werknemersstatuut, die voor de uitoefening van het recht van de werknemer om beroeps- en gezinsleven te combineren teneinde de directe zorg op zich te nemen voor minderjarigen of gezinsleden te zijnen laste, vereist dat de werknemer daartoe in elk geval zijn gewone arbeidstijd verkort en dat zijn loon dus evenredig wordt verminderd.

B. [De behandeling van de zaak] [*omissis*] wordt geschorst totdat uitspraak is gedaan op de prejudiciële vraag [*omissis*]. **[Or. 11]**

[*omissis*] [Aspecten van procesrecht]