



Datum van inontvangstneming : 26/02/2016

Zaak C-27/16

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:

18 januari 2016

Verwijzende rechter:

Administrativen sad – Sofia-grad (Bulgarije)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

28 december 2015

Verzoekende partij:

Angel Marinkov

Verwerende partij:

Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Rechtvaardiging van het ontslag van een functionaris in openbare dienst.

De procedure is ingeleid met een beroep van Angel Marinkov (verzoeker) tegen beschikking nr. 8/17.04.2014 (hierna: „bestreden beschikking”) van de predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina (hoofd van het staatsbureau voor Bulgaarse staatsburgers in het buitenland; hierna: „DABCH”), waarbij zijn ambtenaarrechtelijke dienstverband in de functie „hoofddeskundige” in het directoraat Balgarski obshnosti i informatsionna deynost (Bulgaarse gemeenschappen en voorlichtingsactiviteiten; hierna: „directoraat”) bij het DABCH wegens schrapping van de functie eenzijdig werd beëindigd. Verzoeker vordert voor de verwijzende rechter dat de beschikking nietig wordt verklaard, alsmede dat wordt gelast dat hij wordt teruggeplaatst in het ambt dat hij voordien bekleedde en dat de hem verschuldigde schadevergoeding wordt betaald.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Voorwerp van de prejudiciële verwijzing is een verzoek om uitlegging van de artikelen 14, lid 1, onder c), 18 en 25 van 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, van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en van de artikelen 30, 47 en 52, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

De verwijzende rechter toetst in de onderhavige zaak ambtshalve de rechtmatigheid van de bestreden beschikking. Daar bij het ontslag van verzoeker geen objectieve criteria zijn toegepast, wenst de verwijzende rechter te vernemen 1) of bovengenoemde voorschriften van toepassing zijn op het hoofdgeding en of zij rechtstreekse werking hebben, 2) of deze voorschriften nationale regels toelaten als die welke in casu aan de orde zijn, 3) of het ontslag wegens het verzuim om objectieve criteria toe te passen en wegens het ontbreken van gronden voor de keuze van de concrete persoon ongerechtvaardigd is en, ten slotte, 4) of de in de nationale rechtsregels voorziene schadeloosstelling verenigbaar is met de artikelen 18 en 25 van richtlijn 2006/54.

Prejudiciële vragen

De verwijzende rechter legt het Hof de volgende vier prejudiciële vragen voor:

„1. Moeten artikel 1[4], lid 1, onder c), van 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 (herschikking) en artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, in die zin worden uitgelegd dat zij voldoende nauwkeuring en duidelijk zijn en derhalve van toepassing zijn op de rechtspositie van een uit de openbare dienst ontslagen ambtenaar, wanneer:

- a) het ontslag werd gegeven wegens inkrimping van het aantal gelijke ambten (functies) die door de ontslagen persoon en andere ambtenaren, zowel mannen als vrouwen, worden bekleed;
- b) het ontslag werd gegeven op basis van een neutraal voorschrift van het nationale recht;
- c) in het genoemde geval van ontslag de nationale rechtsvoorschriften niet voorzien in criteria voor en geen verplichting bevatten tot een beoordeling ten aanzien van alle personen die voor ontslag in aanmerking kwamen en evenmin een verplichting om het ontslag van de concrete persoon te motiveren?

2. Moeten artikel 1[4], lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 en artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 gelezen in samenhang met de artikelen 30, 47 en 52, lid 1, van het Handvest van de grondrechten in die zin worden uitgelegd dat zij een nationale maatregel als bedoeld in artikel 157, lid 3, VWEU, zoals artikel 21 van de Zakon za zashtita ot diskriminatsia (wet ter bescherming tegen discriminatie) juncto artikel 106, lid 1, punt 2, van de Zakon za darzhavnia sluzhitel (ambtenarenwet), toelaten, wanneer laatstgenoemde voorschriften in het in de eerste prejudiciële vraag genoemde geval van ontslag (wegens inkrimping van het aantal gelijke – zowel door mannen als door vrouwen beklede – functies) van een ambtenaar uit de openbare dienst, niet uitdrukkelijk een keuzeverplichting en geen criteria als deel van het recht tot ontslag vastleggen – die beide in de bestuurlijke en rechterlijke praktijk slechts worden aanvaard wanneer het tot ontslag bevoegde gezag op basis van de eigen discretionaire bevoegdheid een methode en criteria heeft goedgekeurd – terwijl daarentegen in het identieke geval van ontslag van een werknemer uit openbare dienst wel een keuzeverplichting en criteria voor het maken van de keuze als deel van het recht van die autoriteit om te ontslaan in een regeling zijn vastgelegd?

3. Moeten artikel 1[4], lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 en artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 gelezen in samenhang met de artikelen 30, 47 en 52, lid 1, van het Handvest van de grondrechten in die zin worden uitgelegd dat het ontslag van een ambtenaar uit openbare dienst ongerechtvaardigd en derhalve onverenigbaar is met genoemde voorschriften, alleen al omdat de overheidsinstantie geen keuze heeft gemaakt en geen objectieve criteria heeft toegepast respectievelijk geen gronden heeft gegeven voor haar beslissing om de concrete persoon te ontslaan, voor zover deze persoon dezelfde functie bekleedde als andere personen, mannen en vrouwen, en het ontslag op basis van een neutraal voorschrift plaatsvond?

4. Moeten de artikelen 18 en 25 van richtlijn 2006/54 gelezen in samenhang met artikel 30 van het Handvest van de grondrechten in die zin worden uitgelegd dat het evenredigheidsbeginsel in acht is genomen en dat die bepalingen nationale rechtsvoorschriften toelaten waarbij in het geval van een onrechtmatig ontslag is voorzien in een schadeloosstelling, die ook van toepassing zijn bij schendingen van het Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep, die de schadeloosstelling voor een maximumduur van zes maanden toekennen alsmede de hoogte ervan vastleggen, te weten het basisloon voor het beklede ambt, echter alleen, wanneer en voor zover de betrokkene werkloos is of een lagere vergoeding ontvangt, op voorwaarde dat de aanspraak van de betrokkene op terugplaatsing in dezelfde functie los daarvan bestaat en geen deel uitmaakt van diens aanspraak op schadeloosstelling volgens het nationale recht van de desbetreffende lidstaat?

Aangevoerde bepalingen van het Unierecht

De verwijzende rechter noemt de volgende regelingen:

- Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU): artikelen 2 en 3
- Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU): artikelen 2, 5, 8, 10, 19 en 157
- Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest): artikelen 21, 23 en 30
- Richtlijn 2006/54: overwegingen 2, 4, 5, 28 en 29, artikelen 2, lid 1, onder a) en b), 3, 14, leden 1 (onder c) en 2, 19 (leden 1-4), 24, 25, 27 en 29
- Richtlijn 2000/78: overwegingen 1 tot en met 5 (eerste volzin) en 7, artikelen 1, 3 (lid 1, onder c), 4 (lid 1) en 6 (lid 1).

Hij voert de volgende arresten van het Hof aan:

- Marshal, 152/84, EU:C:1986:84;
- [Seymour-Smith en Perez], C-167/97, EU:C:1999:60;
- CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, betreffende de beperking van bij wet vastgestelde rechten of belangen (punt 2 van het dictum);
- Feryn, C-54/07, EU:C:2008:397;
- Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128;
- Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

De verwijzende rechter noemt de volgende voorschriften:

- artikel 6, lid 2, van de Konstitutsia na Republika Bulgaria (Grondwet van de Republiek Bulgarije), waarin het beginsel van gelijke behandeling van vervat;
- artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten;
- Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende discriminatie in arbeid en beroep: artikelen 1, 4 en 5;

- Europees Sociaal Handvest (herzien): deel I, punt 24, en artikelen 20 en 24;
- Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM): artikel 14;
- Zakon za darzhavnia sluzhitel (ambtenarenwet; hierna: „ZDSI”):

De ambtenarenwet regelt de zogeheten ambtenaarrechtelijke dienstverbanden tussen de staat en de ambtenaren (artikel 1). De ambtenaar wordt na een selectieprocedure op grond van beroepsbekwaamheid aangesteld (artikel 10) en ondersteunt de staatsorganen bij de uitoefening van hun bevoegdheden (artikel 2).

Artikel 104, lid 1, van deze wet (schadeloosstelling bij beëindiging om algemene redenen) luidt:

„Wanneer de beschikking tot beëindiging van het ambtenaarrechtelijke dienstverband door het tot aanstelling bevoegde gezag of door het gerecht nietig wordt verklaard, heeft de ambtenaar recht op schadeloosstelling voor de gehele periode waarin hij zijn ambt niet heeft uitgeoefend, echter maximaal voor zes maanden, ten bedrage van het basissalaris dat hij op het tijdstip waarop werd vastgesteld dat het ontslag onrechtmatig was of op het tijdstip waarop hij niet in dienst is getreden, zou hebben ontvangen. Indien hij in een ander ambt met een lager salaris is aangesteld of een lager loon in een dienstverband van andere aard heeft ontvangen, heeft hij recht op het verschil tussen de salarissen respectievelijk tussen het salaris en het loon, berekend op basis van het basissalaris respectievelijk het basisloon.”

Ingevolge artikel 106, lid 1, punt 2, kan het tot aanstelling bevoegd gezag bij schrapping van het ambt het ambtenaarrechtelijke dienstverband door opzegging, met een opzegtermijn van één maand, beëindigen.

- Zakon za zashtita ot diskriminatsia (wet inzake bescherming tegen discriminatie; hierna: „ZZD”):

Volgens artikel 4 van deze wet is elke directe of indirecte discriminatie op grond van de aldaar genoemde kenmerken verboden, daaronder begrepen wegens geslacht en leeftijd of enig ander kenmerk dat is vastgelegd in een wet of volkenrechtelijke overeenkomst waarbij de Republiek Bulgarije partij is.

Volgens artikel 7, lid 1, punt 2, vormt een ongelijke behandeling van een persoon wegens de in artikel 4 genoemde kenmerken geen discriminatie wanneer het betrokken kenmerk een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel daarvan legitiem is en het een evenredig vereiste betreft.

Artikel 21 ZZD bepaalt:

„De werkgever past bij de uitoefening van zijn recht op eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de artikelen 328, lid 1, punten 2 tot en met 5, 10 en 11, en 329 van de Kodeks na truda (Wetboek van arbeid), of van het dienstverband overeenkomstig artikel 106, lid 1, punten 2, 3 en 5, van de Ambtenarenwet, onafhankelijk van de in artikel 4, lid 1, genoemde persoonlijke kenmerken, dezelfde criteria toe.”

- Administrativnoprotsesualen kodeks (wetboek bestuursprocesrecht; hierna: „APK”)

Volgens artikel 13 APK maken de autoriteiten de criteria, regels en vaste praktijk inzake de uitoefening van hun discretionaire bevoegdheid bekend. Wanneer een in uitoefening van de discretionaire bevoegdheid vastgestelde overheidshandeling wordt aangevochten, toetst het gerecht overeenkomstig artikel 169 of de betrokken autoriteit inderdaad over een dergelijke discretionaire bevoegdheid beschikte en of zij de rechtmatigheidsvoorwaarden in acht heeft genomen.

Ingevolge artikel 146 APK kunnen bestuurshandelingen worden aangevochten wegens het ontbreken van bevoegdheid van de uitvaardigende autoriteit, niet-inachtneming van vormvoorschriften, wezenlijke schending van procedurevoorschriften, onverenigbaarheid met een materieelrechtelijk voorschrift of het niet beantwoorden aan een doel van de wet. Volgens artikel 168 toetst het gerecht op basis van de door partijen overgelegde bewijzen ambtshalve de rechtmatigheid van de bestuurshandeling in het licht van alle gronden als bedoeld in artikel 146 en kan het de bestuurshandeling nietig verklaren, ook indien geen desbetreffende vordering is ingesteld.

Korte uiteenzetting van de feiten en procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoeker is in 2000 als ambtenaar in dienst getreden bij de DABCH.
- 2 Bij de aangevochten beschikking werd zijn dienstverband op grondslag van artikel 106, lid 1, punt 2, ZDSI en van besluit nr. 26 tot wijziging van de overheidsstructuur met ingang van 17 april 2014 beëindigd.
- 3 De wijziging van de structuur komt tot uitdrukking in de schrapping van een functie van „hoofddeskundige” en het creëren van een nieuwe functie, „hoofdspecialist”.
- 4 De schrapping van verzoekers ambt berust op een door het hoofd van de DABCH goedgekeurd voorstel tot optimalisering van de activiteiten van het directoraat.
- 5 Na deze schrapping worden de functies van hoofddeskundige in het directoraat bekleed door twee vrouwen en één man.

- 6 De hoofddoelen en -functies van het ambt dat verzoeker had bekleed, komen overeen met die van de overige ambten van de hoofddeskundigen in het directoraat. De door ambtenaren vervulde taken hebben enkel een verschillende ruimtelijke werkingssfeer.
- 7 De verwijzende rechter stelt vast dat in een brief met aanwijzingen van de Varhovna administrativna prokuratura (opsporingsinstantie bij de hoogste bestuursrechter; hierna: „VAP”) van 20 februari 2014 geen concrete ambtenaren werden genoemd die hun ambtsplichten zouden hebben geschonden. Voorts wordt daarin gesteld dat er geen aanwijzingen voor zijn dat van de verzoeker verklaringen zijn verlangd of dat er tegen hem een disciplinaire procedure was gevoerd. Bij de schrapping van de functie werd geen procedure gevolgd voor de keuze tussen de bij het directoraat in de functie van hoofddeskundige werkzame personen en waren evenmin regels en keuzecriteria vastgesteld voor het geval van beëindiging van ambtenaarrechtelijke dienstverbanden.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 8 Verzoeker meent dat de beëindiging van zijn ambtenaarrechtelijke dienstverband een ongelijke behandeling vormt ten opzichte van de andere hoofddeskundigen met wie hij zich in een vergelijkbare situatie bevond. Daar de beroepsbekwaamheid van de ambtenaren niet op grond van objectieve criteria in aanmerking is genomen, is ten aanzien van zijn persoonlijke situatie het beginsel van gelijkheid voor de wet geschonden.
- 9 De overheidsinstantie heeft bij de beëindiging van het dienstverband in strijd met haar verplichting uit hoofde van artikel 21 ZZD geen uniforme criteria toegepast. Deze criteria hadden uitsluitend moeten berusten op de beroepsbekwaamheid, daar de aanstelling in de openbare dienst na een selectieprocedure juist op basis van bekwaamheid geschiedt (artikel 10, lid 2, ZDSI), en hij bovendien over een hogere kwalificatie beschikt dan de andere ambtenaren wier functies niet zijn geschrapt.
- 10 Op zijn geval zijn de artikelen 5 en 10 VWEU, Titel II van het Handvest en richtlijn 2000/78 van toepassing, terwijl de nationale rechtsvoorschriften in overeenstemming daarmee en met de rechtspraak van het Hof van Justitie moeten worden uitgelegd.
- 11 Verweerder betoogt dat bij de beëindiging van het ambtenaarrechtelijke dienstverband in het concrete geval – wegens schrapping van de functie – voor de overheidsinstantie geen keuzeverplichting bestaat. Haar beoordeling om een bepaald dienstverband te beëindigen, is een kwestie die behoort tot haar discretionaire beslissingsbevoegdheid, die niet wordt getoetst door de rechter. Die beoordeling wordt alleen door de rechter getoetst indien er voorschriften zouden gelden waarin criteria zijn vastgesteld om een keuze te maken tussen de ambtenaren wier functies moeten worden geschrapt.

- 12 In dit verband wijst hij op uitleggingsbeslissing nr. 2 van de plenaire vergadering van alle afdelingen van de Varhoven administrativen sad (hoogste bestuursrechter; hierna: „VAS”) van 25 juni 2012, volgens welke bij gebreke van regels en criteria voor de keuze bij schrapping van functies artikel 106, lid 1, punt 2, ZDSI moet worden toegepast. Daarin is geen verplichting tot een keuze, maar een beoordeling in uitoefening van de discretionaire bevoegdheid vastgelegd.
- 13 Deze rechtsgrondslag voor de beëindiging van ambtenaarrechtelijke dienstverbanden legt geen verband met gedragingen van de ambtenaar, maar met het beleid van schrapping van functies en met de zelfstandige beoordeling van de overheid met betrekking tot de uitvoering van structurele veranderingen.
- 14 De uniforme criteria als bedoeld in artikel 21 ZZD vormen geen keuzecriteria bij de schrapping van een functie van ambtenaren daar ten aanzien van deze ambtenaren een dergelijke verplichting niet bestaat.
- 15 Verweerder voert aan dat in de brief van de VAP onregelmatigheden in verzoekers arbeid waren vastgesteld.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

A. Toepasselijkheid van de Unierechtelijke voorschriften op de onderhavige zaak

- 16 Op basis van punt 34 van het arrest Marshall (152/84) gaat de verwijzende rechter ervan uit dat de eenzijdige beëindiging van verzoekers ambtenaarrechtelijke dienstverband wordt omvat door het begrip „ontslag” in de zin van artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 en van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78.
- 17 Blijkens artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 en de artikelen 1 en 3 van richtlijn 2000/78 is discriminatie bij ontslag van een persoon uit overheidsdienst verboden.
- 18 De lidstaten moeten voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep bestuurlijke en gerechtelijke procedures instellen (overwegingen 28 en 29 van richtlijn 2006/54). Ook volgens artikel 157, lid 4, VWEU zijn de lidstaten verplicht maatregelen voor de toepassing ervan vast te stellen. Overeenkomstig artikel 3 van richtlijn 2006/54 zijn zij verplicht, gelet op de in het Unierecht genoemde gronden, in de praktijk de volledige gelijkheid van mannen en vrouwen, ook bij ontslag uit overheidsdienst, te waarborgen.
- 19 Voorts legt de verwijzende rechter artikel 21 ZZD uit. Hij gaat ervan uit dat dit voorschrift het recht op arbeid beschermt tegen discriminatie, doordat het discriminatie bij ontslag verbiedt. De ZZD zet de Unievoorschriften ter bestrijding

van discriminatie om en tot de gronden van artikel 4 ZZD behoren ook die welke zijn genoemd in de richtlijnen 2000/78 en 2006/54.

- 20 Op grondslag van artikel 30 van het Handvest en met inachtneming van de punten 37 en 41 van het arrest Seymour-Smith en Perez (C-167/97) gaat de verwijzende rechter ervan uit dat verzoekers recht op bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag overeenkomstig de vereisten van de richtlijnen 2006/54 en 2000/78 moet worden gewaarborgd.
- 21 De verwijzende rechter heeft twijfels over de verenigbaarheid van het nationale voorschrift van artikel 104, lid 1, ZDSI, dat bij onrechtmatig ontslag voorziet in een schadeloosstelling van een vaststaand bedrag, maar enkel voor een begrensd tijdvak, met overweging 33 van richtlijn 2006/54, volgens welke het niet is toegestaan om vooraf een maximumbedrag vast te leggen.
- 22 Gelet op het arrest CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14) en op punt 25 van het arrest Feryn (C-54/07) gaat de verwijzende rechter ervan uit dat wat de door verzoeker gestelde discriminatie betreft, het krachtens het nationale recht geldende vereiste dat afbreuk moet zijn gedaan aan wettelijk vastgelegde rechten of belangen, in casu geen toepassing dient te vinden.
- 23 Verzoeker voert in wezen aan dat hij zich in een vergelijkbare situatie bevond als andere personen die op dezelfde grondslag ontslagen hadden kunnen worden. Daar zijn ontslag niet op grond van objectieve beroepsgerelateerde criteria heeft plaatsgevonden, is hij ongelijk behandeld. Derhalve trekt hij de rechtmatigheid van het ontslag in twijfel en vordert hij nietigverklaring ervan alsmede opheffing van de daarmee samenhangende gevolgen. Volgens de verwijzende rechter zijn de Unievoorschriften over gelijke behandeling in arbeid in beroep en het daarmee samenhangende verbod van discriminatie op dat gebied op de in de Verdragen en in de beide richtlijnen uitdrukkelijk genoemde gronden, in casu van toepassing en vallen de bij hem ingestelde vorderingen onder artikel 30 van het Handvest.

B. Noodzaak van uitlegging van het recht van de Europese Unie

- 24 Volgens artikel 168, lid 1, APK toetst de verwijzende rechter ambtshalve de rechtmatigheid van het ontslag in het licht van alle mogelijke gronden.
- 25 De verwijzende rechter wijst erop dat artikel 21 ZZD ziet op de rechtsgrondslagen in het geval van schrapping van functies zowel van werknemers als van ambtenaren in openbare dienst.
- 26 Wat werknemers betreft zijn er in geval van ontslag wettelijk vastgestelde criteria alsmede een keuzeplicht, ook volgens uitleggingsbeslissing nr. 2 van 16 januari 2012 van de Varhoven kasatsionen sad (cassatierechter; hierna: „VKS”). De desbetreffende beoordeling van de werkgever wordt door de rechter getoetst.

- 27 Bij een vergelijkbaar ontslag, maar van een ambtenaar in een dienstverband, bevat artikel 106, lid 1, punt 2, ZDSI geen criteria en geen keuzeverplichting. Volgens uitleggingsbeslissing nr. 2 van 25 juni 2012 van de VAS bestaat er voor het tot aanstelling bevoegde gezag in het geval van artikel 106, lid 1, punt [2] ZDSI geen keuzeverplichting en is de beoordeling met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband een kwestie die tot zijn discretionaire bevoegdheid behoort, die niet door de rechter wordt getoetst. In een dergelijk geval toetst de rechter uitsluitend of er inderdaad een functie is geschrapt. Daar op de overheid geen motiveringsplicht rust, kan het gerecht die beoordeling niet toetsen.
- 28 Heeft de overheid daarentegen dergelijke criteria goedgekeurd en toegepast, dan komen de rechterlijke toetsing en de gewaarborgde bescherming overeen met die in het geval van de beëindiging van arbeidsverhoudingen. Of er sprake is van een gelijkwaardige rechterlijke toetsing bij de beëindiging van dienst- en van arbeidsverhoudingen hangt echter alleen af van de beoordeling van het tot aanstelling bevoegde gezag.
- 29 Volgens de verwijzende rechter is de rechtmatigheidstoetsing in het geval van beëindiging van een arbeidsverhouding in openbare dienst een waarborg voor de doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep. Voor ambtenaren ontbreken echter waarborgen voor de doeltreffende omzetting van dit beginsel op genoemd gebied.
- 30 Gelet op punt 55 van het arrest Marshall (152/84) is deze situatie ontoelaatbaar, daar artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 de lidstaten geenszins de bevoegdheid verleent om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling qua werkingssfeer te beperken.
- 31 Anderzijds vraagt de verwijzende rechter zich af of op basis van punt 42 van het arrest Napoli (C-595/12) kan worden aangenomen dat artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 in casu niet van toepassing is omdat de toepassing van artikel 106, lid 1, punt 2, ZDSI niet tot directe discriminatie op grond van geslacht leidt.
- 32 Anders dan in genoemd arrest, waarin de toegang tot een bepaalde activiteit aan de orde is, gaat het in casu echter om ontslag. Bovendien mogen, daar de Bulgaarse staat de effectieve omzetting van artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 ten aanzien van werknemers in openbare dienst heeft gewaarborgd, andere in deze sector werkzame personen niet ongunstiger worden behandeld.
- 33 Voorts bevinden werknemers en ambtenaren in openbare dienst zich in een vergelijkbare situatie, daar ontslag bij beide typen aangestelden mogelijk is. Het verschil in de bescherming tegen discriminatie bij hun ontslag kan noch met de toepassing van positieve acties in de zin van de overwegingen 21 en 22 van richtlijn 2006/54 en specifieke maatregelen in de zin van artikel 7 van richtlijn

2000/78 noch met de gevallen waarin er geen sprake is van discriminatie overeenkomstig artikel 7 ZZD worden gerechtvaardigd.

- 34 Op grondslag van artikel 52, lid 1, juncto artikel 30 van het Handvest kan, wanneer de ontslagen persoon zich in een vergelijkbare situatie bevindt als andere personen die eveneens ontslagen hadden kunnen worden, het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelet op het evenredigheidsbeginsel, niet worden ingeperkt door maatregelen of praktijken die niet op objectieve criteria berusten en waarbij geen verplichting tot motivering van het ontslag bestaat.
- 35 De verwijzende rechter heeft er twijfels over of de beperkte rechterlijke toetsing in het onderhavige geval verenigbaar is met de vereisten van artikel 47 van het Handvest. Onder verwijzing naar de preambule van het Handvest wijst hij op de vereisten die het Europese Hof voor de Rechten van de Mens in zijn rechtspraak over artikel 6, lid 1, EVRM met betrekking tot het ontslag van een ambtenaar heeft gesteld (arrest [Fazliyski/Bulgarije van 16 april 2013] op klacht nr. 40908/05 en arrest Bryan/Verenigd Koninkrijk van 22 november 1995). Verzoeker kon geen standpunt kenbaar maken en werd niet geïnformeerd over het door de verweerder goedgekeurde voorstel tot schrapping van de functie; noch een deelname van verzoeker aan de besluitvormingsprocedure noch een motivering van het besluit van verweerder, om juist verzoekers dienstverband te beëindigen, is wettelijk verplicht gesteld. Voor het overige heeft verweerder – ook al stelt hij in uitoefening van zijn discretionaire bevoegdheid te hebben gehandeld – in strijd met artikel 13 APK niet bekend gemaakt welke criteria zijn toegepast, en evenmin interne keuzeregels goedgekeurd.
- 36 De verwijzende rechter gaat ervan uit dat hij, opdat ten minste aan de vereisten van artikel 47 van het Handvest kan worden voldaan, de bevoegdheid dient te genieten om alle omstandigheden die het besluit om juist verzoeker te ontslaan hebben bepaald, alsmede verzoekers bezwaar dat hij over een hogere kwalificatie beschikt, te toetsen, hetgeen een waarborg tegen ongelijke behandeling bij ontslag vormt.
- 37 Hij beroept zich op punt 43 van het arrest Riežniece (C-7/12), volgens hetwelk de beoordeling zich tot alle werknemers dient uit te strekken, opdat sommige van hen bij de schrapping van de arbeidsplaats niet worden benadeeld, hetgeen in casu echter niet is gebeurd. De verwijzende rechter wijst op punt 48 van dat arrest, waarin is geoordeeld dat in het geval de in punt 43 van dat arrest vermelde beginselen en beoordelingscriteria niet in acht zijn genomen, de daarmee verband houdende benadeling van de ontslagen persoon een situatie van indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2006/54 zou meebrengen.
- 38 Hij beroept zich voorts op de punten 53, 67 en 69 van het arrest [Seymour-Smith en Perez] (C-167/97) en zet uiteen dat aangezien artikel 106, lid 1, punt 2, ZDSI en artikel 21 ZZD niet tot directe discriminatie op grond van geslacht leiden, moet

worden getoetst of zij indirecte discriminatie op grond van geslacht kunnen vormen. Het staat aan de nationale rechter om vast te stellen of en in hoeverre de nationale voorschriften op objectieve gronden berusten die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht. Een maatregel is verenigbaar met artikel 157 VWEU wanneer daarmee een doelstelling van sociaal beleid wordt nagestreefd en deze maatregel voor de verwezenlijking ervan noodzakelijk en passend is. De verwijzende rechter gaat ervan uit dat het verschil in behandeling op objectief gerechtvaardigde factoren moet zijn terug te voeren, zodat alle twijfel over ongelijke behandeling kan worden uitgesloten. In dit verband wijst hij op punt 52 van bovengenoemd arrest.

- 39 Mocht het Hof van Justitie oordelen dat verzoekers situatie binnen de werkingssfeer van artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 en van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 valt, en aan deze artikelen rechtstreekse werking toekomt, dan dient de slotsom te luiden dat verzoeker onrechtmatig is ontslagen, alleen al omdat de beoordeling van de overheid zich niet heeft uitgestrekt tot alle personen die hadden kunnen worden ontslagen.
- 40 Ten slotte brengt de verwijzende rechter er twijfel over tot uitdrukking of de nationale voorschriften, die voor het geval waarin wordt vastgesteld dat een ontslag onrechtmatig is, een schadeloosstelling vaststelt ten bedrage van het basisloon of, wanneer de betrokkene een lagere vergoeding heeft ontvangen, het verschil met dat bedrag, voor een tijdvak van maximaal zes maanden, verenigbaar zijn met artikel 18 van richtlijn 2006/54. Deze bepaling verplicht de lidstaten compensatie of reparatie in te voeren die doeltreffend, passend en afschrikkend moet zijn.