



Datum van inontvangstneming : 05/10/2015

**Zaak C-395/15**

**Samenvatting van een verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

22 juli 2015

**Verwijzende rechter:**

Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanje)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

14 juli 2015

**Verzoekende partij:**

Mohamed Daouidi

**Verwerende partijen:**

Bootes Plus, S.L.

Fondo de Garantía Salarial

Ministerio Fiscal

---

**VOORWERP VAN HET HOOFDGEDING**

- 1 Naar aanleiding van de gerechtelijke stappen van M. DAOUIDI tegen BOOTES PLUS, S.L. en het FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (loongarantiefonds), waarbij hij zijn ontslag om dringende redenen aanvocht op grond van schending van fundamentele rechten en hij ook het Openbaar Ministerie dagvaardde, heeft de rechter van de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (sociale rechtbank nr. 33 te Barcelona) op 14 juli 2015 een beslissing gegeven waarvan de feiten en de motivering hieronder worden samengevat.

**VOORGESCHIEDENIS VAN HET GEDING**

- 2 Op 23 januari 2014 is deze rechter verzocht het aangevochten ontslag nietig te verklaren wegens schending van fundamentele rechten en een schadevergoeding

toe te kennen van 6 251 EUR voor immateriële schade en 2 841,566 EUR voor materiële schade of, subsidiair, het ontslag ongegrond te verklaren.

- 3 Na het verzoek ontvankelijk te hebben verklaard, zijn partijen gedagvaard voor de zitting van 9 april 2015, waarop verzoeker en de verwerende onderneming aanwezig waren, bijgestaan door hun advocaat. Noch het Fondo de Garantía Salarial noch het Openbaar Ministerie zijn voor de rechter verschenen.
- 4 Op 7 mei 2015 is partijen en het Openbaar Ministerie 4 dagen de tijd gegeven om het nodige aan te voeren in verband met een verzoek om een prejudiciële beslissing aan het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”). In hun respectieve memories kantten zowel de verwerende onderneming als het Openbaar Ministerie zich tegen een verzoek om een prejudiciële beslissing, terwijl verzoeker een dergelijk verzoek gunstig gezind was.
- 5 De nationale rechtspraak kan worden geraadpleegd in de databank van het CENDOJ (Centro de Documentación Judicial – gerechtelijk documentatiecentrum), die toegankelijk is op de website van de Consejo General del Poder Judicial (algemene raad voor de rechterlijke macht).

#### **RELEVANTE OF BEWEZEN FEITEN VAN HET GEDING**

- 6 De verwerende vennootschap, die 65 tot 70 werknemers telt, is eigenaar van het restaurant „Bravo 24”, dat zich in het hotel Vela de Barcelona (vijf sterren) bevindt.
- 7 Verzoeker is op 17 april 2014 in dienst genomen als keukenhulp met een tijdelijke deeltijdovereenkomst (twintig uur) van drie maanden om te beantwoorden aan „een toename van het werk”. De overeenkomst voorzag in een proeftijd van 30 dagen. Op 1 juli 2014, na afloop van de proeftijd, werd de overeenkomst gewijzigd in een voltijdse overeenkomst (veertig uur) met een dagvergoeding van 44,72 EUR. Op 15 juli 2014 is de oorspronkelijke overeenkomst met negen maanden verlengd tot 16 april 2015. Die verlenging van de overeenkomst gebeurde, zoals de verlenging van de arbeidstijd, met de instemming van de chef-kok (volgens de verklaring van de chef-kok tijdens het verhoor). Vanaf verzoekers indienstneming tot de datum waarop hij is ontslagen, bleef het aantal werknemers in het restaurant stabiel.
- 8 Op 3 oktober 2014 had verzoeker een arbeidsongeval waarbij hij in de keuken is uitgegleden en zijn linkerelleboog uit de kom is geschoten. Door dat arbeidsongeval werd verzoeker op dezelfde datum tijdelijk arbeidsongeschikt en zat zijn elleboog in het gips. Op het moment van de rechtszaak, zes maanden later, duurde die situatie voort. Twee weken nadat verzoeker tijdelijk arbeidsongeschikt was geworden, heeft de chef-kok hem gebeld om te informeren naar zijn gezondheidstoestand en om te vragen hoelang die situatie nog zou aanhouden. Verzoeker heeft hem te kennen gegeven dat hij niet gauw opnieuw aan de slag

kon. Op een later tijdstip heeft de chef-kok aan de directie van de onderneming meegedeeld „dat er een aantal problemen waren” met verzoeker.

- 9 Verzoeker heeft op 26 november, toen hij nog tijdelijk arbeidsongeschikt was, de volgende schriftelijke mededeling over zijn ontslag om dringende redenen ontvangen: „Wij betreuren het u te moeten mededelen dat wij hebben besloten uw dienstverband met de onderneming te beëindigen. U wordt met onmiddellijke ingang ontslagen. De reden voor deze beslissing is dat u niet voldoet aan de verwachtingen van de onderneming en dat uw prestaties volgens de onderneming niet geschikt zijn voor de uitvoering van uw taken op uw werkplek. Krachtens artikel 54 van het Estatuto de los Trabajadores [werknemersstatuut; hierna: ‚ET’] worden de uiteengezette feiten bestraft met ontslag ”.

### **ARGUMENTEN EN CONCLUSIES VAN PARTIJEN**

- 10 Verzoeker vraagt de nietigverklaring van het ontslag om dringende redenen, op grond dat de onderneming hem in strijd met het in artikel 15 van de Spaanse grondwet (hierna: „grondwet”) neergelegde fundamentele recht op lichamelijke integriteit, dat ook in artikel 4, lid 2, onder d), ET is erkend, heeft ontslagen omdat hij heeft geweigerd zich genezen te laten verklaren en in het weekend van 18 en 19 oktober het werk te hervatten, zoals de manager van de onderneming hem vroeg, en omdat hij zijn recht heeft uitgeoefend om te herstellen van de letsels die hij op zijn werkplek had opgelopen door het arbeidsongeval waarvan hij het slachtoffer was. Ter terechtzitting heeft verzoeker zijn vordering mondeling herhaald en een tweede rechtsgrond toegevoegd, namelijk dat het ontslag als discriminerend moet worden aangemerkt, doordat de werkelijke oorzaak of reden van het ontslag zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval is. Voorts heeft hij het arrest van het Hof van 11 april 2013, HK Danmark (C-335/11), richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (hierna: „richtlijn 2000/78”) en artikel 6, lid 1, van Verdrag nr. 158 [van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)] aangehaald. In overeenstemming met de door hem primair gevorderde nietigverklaring van het ontslag vraagt verzoeker om de verwerende onderneming te veroordelen om hem opnieuw in dienst te nemen, salarios de tramitación (lonen die ingeval van onrechtmatig ontslag moeten worden betaald) te betalen en overeenkomstig artikel 183 van de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (wet 36/2011 van 10 oktober 2011 betreffende de gerechten voor arbeids- en socialezekerheidszaken; hierna: „LRJS”) een vergoeding van immateriële schade van 6 251 EUR en een vergoeding van materiële schade van 1 500 EUR voor de erelonen van zijn advocaat te betalen.
- 11 In haar antwoord op het verzoek heeft de onderneming stellig ontkend druk te hebben uitgeoefend op de werknemer om zich genezen te laten verklaren en betwist dat het ontslag een repressief of discriminerend doel had. Voorts heeft zij

aangevoerd dat het ontslag alleen het gevolg was van de slechte prestaties van de verzoekende werknemer, zodat het ontslag moest worden aangemerkt als „gegrond” (omdat de ten laste gelegde slechte prestaties vaststaan) of hoogstens als „ongegrond”, indien die slechte prestaties niet zijn bewezen. Zij heeft daaraan toegevoegd dat de kwalificatie van een ontslag wegens ziekte of een arbeidsongeval als discriminerend, in de rechtspraak van het Tribunal Supremo (hooggerechtshof) is uitgesloten. De chef-kok heeft in zijn verklaring erkend dat hij twee weken na het begin van de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid verzoeker heeft opgebeld. Hij stelt echter dat hij dit uitsluitend heeft gedaan om te informeren naar verzoekers gezondheidstoestand en om te vragen hoelang verzoeker nog met ziekteverlof zou blijven. De chef-kok ontkent druk te hebben uitgeoefend op verzoeker om zo snel mogelijk terug te keren. Niettemin heeft hij erkend dat hij na dat gesprek en vóór het daaropvolgende ontslag de directie van de onderneming negatieve inlichtingen over verzoekers prestaties heeft verstrekt.

### **MOTIVERING VAN HET VERZOEK OM EEN PREJUDICIËLE BESLISSING**

- 12 De verwijzende rechter verklaart dat hij zich ervan bewust is dat het Hof in de prejudiciële procedure tot taak heeft het Unierecht uit te leggen of zich uit te spreken over de geldigheid ervan, niet om dit recht toe te passen op de casuspositie in het hoofdgeding; dit laatste komt de nationale rechter toe. Hij is echter van oordeel dat het Hof wel tot taak heeft – en dat is waar hij het Hof om verzoekt – een antwoord te geven dat nuttig is voor de beslechting van het geschil, met name met betrekking tot de werkingssfeer en de rechtstreekse werking van een aantal bepalingen van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 13 Primair vordert verzoeker in het hoofdgeding niet de in artikel 108, lid 1, LRJS bedoelde „ongegegrondverklaring van het ontslag” ingeval de in de ontslagbrief „aangevoerde niet-nakoming niet is aangetoond”, maar wel de in artikel 108, lid 2, LRJS bedoelde „nietigverklaring van het ontslag” in geval van ontslag „wegens een bij de grondwet of de wet verboden discriminatie of voortvloeiend uit een schending van fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers”. Verzoeker vordert „nietigverklaring” van het ontslag op grond dat het discriminerend is – omdat de grond voor dat ontslag de arbeidsongeschiktheid (voor onbepaalde tijd) als gevolg van een arbeidsongeval is – en in strijd is met het in artikel 15 van de grondwet neergelegde fundamentele recht op lichamelijke integriteit.
- 14 Volgens de verwijzende rechter is voor het onderzoek en de afwikkeling van die vordering – als voorafgaande voorwaarde en in de feitelijke veronderstelling van het verzoek – vereist dat kan worden geacht sprake te zijn van een verboden discriminatie of schending van verzoekers grondwettelijke recht op lichamelijke integriteit of gezondheid. Dat is niet alleen zo voor de toepassing van het recht,

maar ook voor de voorafgaande stap waarbij de bewezen feiten worden vastgesteld. Alleen indien wordt aanvaard dat mogelijk afbreuk is gedaan aan die fundamentele rechten (op nationaal niveau of op het niveau van de Unie), is het gerechtvaardigd „de bewijslast om te keren”. Deze regel is neergelegd in alle communautaire antidiscriminatie-richtlijnen (richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2006/54/EG) en het nationale recht (artikelen 96 en 181, lid 1, LRJS), volgens welke, „wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter [...] feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden” [artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78].

- 15 De verwijzende rechter is van oordeel dat uit de bewezen feiten kan worden afgeleid dat verzoekers ontslag mogelijk discriminerend is (en dat derhalve de bewijslast kan worden „omgekeerd” en de verwerende onderneming moet aantonen dat het ontslag niet het aangevoerde discriminerende doel had). Na verschillende maanden zijn werk normaal te hebben gedaan, is verzoeker „om dringende redenen” ontslagen. Pas nadat verzoeker het arbeidsongeval had en hij de chef-kok had meegedeeld dat zijn arbeidsongeschiktheid lang zou duren en hij derhalve niet onmiddellijk zou terugkeren naar het werk, is hem algemeen en vaag ten laste gelegd dat hij niet voldoet aan de verwachtingen van de onderneming en dat zijn prestaties volgens de onderneming niet geschikt zijn.

## NATIONALE RECHTSPRAAK

- 16 Volgens de verwijzingsbeslissing dient deze rechter het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing in omdat in de huidige fase van de ontwikkeling van de Spaanse rechtspraak zelfs wanneer verzoekers versie van de feiten is aangetoond, niet wordt geacht sprake te zijn van discriminatie of schending van de aangevoerde fundamentele rechten.
- 17 Deze rechter stelt dat het niet de eerste keer is dat hij een situatie behandelt als die welke verzoeker naar voren heeft gebracht, waarin – indien de in het verzoek vermelde feiten vaststaan – een ontslag dat er uitziet als een tuchtmaatregel in feite de „werkelijke reden” voor dat ontslag verbergt, namelijk arbeidsongeschiktheid – voor onbepaalde tijd – als gevolg van een arbeidsongeval. Hij verklaart dat hij er vast van overtuigd is – en dat is in de afgelopen jaren in verschillende vonnissen tot uiting gekomen – dat wanneer door omkering van de bewijslast een dergelijk discriminerend of repressief doel kan worden vastgesteld, het ontslag, zoals is uiteengezet in de nationale materiële regels en procedureregels, nietig moet worden verklaard omdat het in strijd is met fundamentele en grondwettelijke rechten en beginselen in zowel de grondwettelijke orde van Spanje als die van de Europese Unie. Niettemin zijn die vonnissen – en de vonnissen van andere rechters in dezelfde zin (weliswaar gaat het slechts om een zeer kleine minderheid) – stelselmatig herroepen door het

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (arrondissementsrechtbank van Catalonië) en in laatste aanleg door het Tribunal Supremo zelf, die hebben geoordeeld dat die ontslagen noch als discriminerend noch als in strijd met het recht op lichamelijke integriteit kunnen worden aangemerkt, zodat het niet gerechtvaardigd is om het ontslag nietig te verklaren.

- 18 Volgens de rechter bij wie het hoofdgeding aanhangig is, heeft het Tribunal Supremo tot dusver immers stelselmatig geoordeeld dat ziekte – in de hier bedoelde algemene en strikt functionele zin van arbeidsongeschiktheid – waardoor het behoud van verzoekers arbeidsovereenkomst niet rendabel voor de onderneming wordt geacht, geen discriminatiegrond is in de strikte zin van het woord volgens het laatste onderdeel van de opsomming in artikel 14 van de grondwet, hoewel het dat kan zijn in andere omstandigheden waarin duidelijk sprake is van segregatie (onder andere arrest van het Tribunal Supremo van 27 januari 2009). Voorts heeft het Tribunal Supremo die rechtspraak uitgebreid tot situaties waarin zoals in casu sprake is van tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval, met name in het arrest van 12 juli 2012, waarin het Tribunal Supremo heeft geoordeeld dat de beëindiging door een onderneming van een arbeidsovereenkomst in de proefperiode ten gevolge van een arbeidsongeval waarvan de werknemer het slachtoffer was, die werknemer niet discrimineert en niet in strijd is met zijn fundamentele rechten. Zowel de kamer voor sociale zaken van het Tribunal Supremo als het Tribunal Constitucional (grondwettelijk hof) hebben herhaaldelijk verklaard dat een eenvoudige ziekte niet tot de in artikel 14 van de grondwet genoemde discriminatiegronden behoort en evenmin onder het laatste, algemene, onderdeel van de opsomming in dat artikel valt (enige andere persoonlijke of maatschappelijke situatie of omstandigheid), aangezien onder dat laatste onderdeel alleen eventuele andere discriminatiegronden vallen die tot sociale uitsluiting van een bepaalde groep personen leiden of kunnen leiden. Volgens het Tribunal Supremo geldt dezelfde conclusie voor aandoeningen en ziekten die hun oorsprong vinden in letsels ten gevolge van een arbeidsongeval en die tot tijdelijke arbeidsongeschiktheid hebben geleid.
- 19 Het Tribunal Superior de Justicia de Cataluña heeft die rechtspraak volledig gevolgd. Bij zijn meest recente arrest van 1 juli 2014 heeft het een vonnis van een lagere rechter vernietigd waarbij, in een zaak die in wezen dezelfde is als de onderhavige zaak, een ontslag discriminerend en daarom nietig was verklaard. Die lagere rechter had zich hiervoor grotendeels gebaseerd op de ontwikkeling van de rechtspraak en de uitbreiding van het begrip „discriminatie op grond van een handicap” in het (in punt 10 supra aangehaalde) arrest HK Danmark van het Hof. In het arrest van het Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, behalve in afwijkende meningen, worden deze ontwikkeling en uitbreiding ontkend.
- 20 Het Tribunal Constitucional heeft de uiteengezette rechtspraak van het Tribunal Supremo tot dusver niet bijgesteld, maar lijkt haar volledig te bevestigen in het arrest [STC] 62/08, waarin het heeft geoordeeld dat „een tijdelijke ziekte, als

situatie die noodzakelijkerwijze nagenoeg alle mensen op zeer verschillende momenten in hun beroepsleven treft, in abstracto en op algemene wijze moeilijk kan worden aangemerkt als een bij artikel 14 van de grondwet verboden discriminatiegrond”. Op het einde van de motivering van het arrest concludeert het dat „een ontslagbesluit als in casu, dat is gebaseerd op het beweerdelijk wegens ziekte of de gezondheidstoestand veroorzaakte onvermogen van de werknemer om zijn werk te doen, wettelijk gegrond of ongegrond kan worden verklaard naargelang de aangevoerde reden wordt aangetoond en naargelang die reden de werknemer werkelijk ongeschikt maakt, maar op zich geen discriminerend besluit vormt”. De verwijzende rechter voegt daaraan toe dat de mogelijke invloed van het Handvest, richtlijn 2000/78 of IAO-Verdrag nr. 158 op die conclusie niet in dat arrest maar wel in een afwijkende mening in aanmerking is genomen.

- 21 Gelet op die rechtspraak van het Tribunal Supremo kan ook de tweede grond van het verzoek, namelijk schending van het fundamentele recht op lichamelijke integriteit (artikel 15 van de grondwet), niet slagen. Die stelling werd weliswaar aanvankelijk in bepaalde arresten van een Tribunal Superior de Justicia verdedigd, maar is in de arresten van het Tribunal Supremo van 22 januari 2008 en 22 september 2009 definitief en uitdrukkelijk verworpen op grond dat „wordt uitgegaan van een onjuiste veronderstelling, namelijk de ‚onaanvaardbare gelijkstelling’ van het fundamentele recht op leven en lichamelijke integriteit [artikel 15 van de grondwet] met het recht op bescherming van de gezondheid [artikel 43, lid 1, van de grondwet], aangezien – onverminderd het onmiskenbare verband tussen beide rechten – dat laatste recht geen fundamenteel recht maar een leidend beginsel van het sociaal-economische beleid is en het als zodanig op grond van de wetten waarin het is vastgesteld [artikel 53, lid 3, van de grondwet], kan worden aangevoerd voor de gewone rechter, maar niet in aanmerking komt voor de bij wet aan bepaalde fundamentele rechten geboden bijzondere bescherming”. Ook dit standpunt is door het Tribunal Superior de Justicia de Cataluña aanvaard in het arrest van 1 juli 2014.
- 22 Volgens de verwijzende rechter heeft die rechtspraak tot het ongewenste effect geleid dat iedere werknemer die ziek is of slachtoffer is van een ongeval, onzeker en kwetsbaar is, waarbij ontslag om die reden algemener is geworden. Hij is van mening dat ontslagen om een algemene en vage disciplinaire reden als in het onderhavige geval, waarbij de werkelijke discriminerende reden wordt verhuld, alleen kunnen worden verklaard door de rust – om niet te zeggen straffeloosheid – ten gevolge van de rechtspraak van het Tribunal Supremo, waarin die ontslagen slechts „ongegrond” worden verklaard. In rechtszaken wordt door ondernemingen systematisch aangevoerd dat een ontslag ongegrond is, om te vermijden dat een ontslag ongrondwettig wordt verklaard.
- 23 Kortom, in het licht van de in de rechtspraak ontwikkelde criteria, die niet door het Tribunal Constitucional zijn bijgesteld, speelt zelfs in de feitelijke veronderstelling van het verzoek geen schending van een fundamenteel recht mee,



zodat de bewijslast niet mag worden omgekeerd en de hoofdvordering, dat wil zeggen het verzoek tot nietigverklaring van het ontslag op grond dat het discriminerend is of in strijd is met andere fundamentele rechten, volledig moet worden afgewezen.

## **MOTIVERING VAN DE VERWIJZING**

- 24 Niettemin vraagt deze rechter zich af of, gelet op het recht en de rechtspraak van de Europese Unie, tot een tegenovergestelde oplossing kan worden gekomen en kan worden geconcludeerd dat dergelijke ontslagen (wegens een arbeidsongeval) wel in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod, het recht op lichamelijke integriteit en gezondheid, het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen (gezondheidszorg en uitkeringen) en het recht op werk zelf (dat het recht omvat om slechts om „gewettigde” redenen te worden ontslagen), die allemaal zijn opgenomen in het Handvest, dat sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft en deel uitmaakt van het primaire recht van de Unie (artikel 6, lid 1, VEU). Deze rechter is van oordeel dat het moeilijk verenigbaar is met de aan het Handvest ten grondslag liggende waarden om dat soort ontslagen, waardoor – zoals uiteengezet – fundamentele of sociale rechten worden geschonden, louter „ongegrond” te verklaren, wat recht geeft op een minimale schadevergoeding. Aangezien zijn eigen opvatting kennelijk in tegenspraak is met de nationale rechtspraak, acht de verwijzende rechter het bijgevolg noodzakelijk het Hof verschillende uitleggingsvragen te stellen [zie het einde van deze samenvatting] om vervolgens het tot op heden gevolgde standpunt te behouden of, in voorkomend geval, ervan af te wijken.

## **TOEPASSELIJKE NATIONALE BEPALINGEN**

- 25 De verwijzende rechter haalt de volgende bepalingen van de grondwet aan:

„Artikel 9, lid 2: Het staat aan de overheid om de voorwaarden te bevorderen waaronder de vrijheid en gelijkheid van het individu en de groepen waartoe het behoort reëel zijn, belemmeringen weg te nemen die het volle genot ervan verhinderen of bemoeilijken en de deelname van alle burgers aan het politieke, economische, culturele en sociale leven te vergemakkelijken.

Artikel 10, lid 2: De bepalingen inzake de fundamentele rechten en vrijheden die door de grondwet worden erkend, moeten worden uitgelegd conform de Verklaring van de Rechten van de Mens en de verdragen en internationale overeenkomsten die door Spanje over die onderwerpen zijn geratificeerd.

Artikel 14: Alle Spanjaarden zijn gelijk voor de wet, zonder dat er een onderscheid gemaakt mag worden op grond van geboorte, ras, geslacht,

godsdienst, opvatting, of enige andere persoonlijke of maatschappelijke situatie of omstandigheid.

Artikel 15: Eenieder heeft recht op leven en lichamelijke en morele integriteit en in geen geval mag iemand worden onderworpen aan folteringen of aan onmenselijke of vernederende behandelingen of bestraffingen.

De doodstraf wordt afgeschaft, onder voorbehoud van het in de militaire strafwetten met betrekking tot oorlogstijd bepaalde.

Artikel 35, lid 1: Alle Spanjaarden hebben de plicht te werken en hebben recht op werk, vrije beroepskeuze, bevordering door middel van werk en voldoende vergoeding om in hun behoeften en in die van hun gezin te voorzien, zonder dat mag worden gediscrimineerd op grond van geslacht.

Artikel 41: De overheid onderhoudt een wettelijk socialezekerheidsstelsel voor alle burgers dat voldoende sociale bijstand en uitkeringen garandeert in situaties van behoefte, in het bijzonder in het geval van werkloosheid. Aanvullende bijstand en uitkeringen zijn onverplicht.

Artikel 43: 1. Het recht op bescherming van de gezondheid wordt erkend. 2. Het staat aan de overheid om de volksgezondheid te organiseren en beschermen door middel van preventieve maatregelen en de noodzakelijke uitkeringen en diensten. De wet stelt eenieders rechten en verplichtingen dienaangaande vast. [...]

Artikel 96, lid 1: Op geldige wijze gesloten internationale verdragen maken na officiële bekendmaking ervan in Spanje deel uit van de nationale rechtsorde. [...]"

26 Vervolgens haalt de verwijzende rechter de volgende bepalingen van Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 1/95 van 24 maart 1995 houdende goedkeuring van het gecoördineerde ET) aan:

„Artikel 55: Juridische kwalificatie van het ontslag [...]

3. Een ontslag kan gegrond, ongegrond of nietig worden verklaard.

4. Een ontslag wordt geacht gegrond te zijn wanneer de door de werkgever in zijn mededeling aangevoerde wanprestatie is aangetoond. Indien dit niet het geval is of indien het ontslag niet voldoet aan de in punt 1 van dit artikel gestelde vormvereisten, is het ongegrond.

5. Ontslag wegens een bij de grondwet of de wet verboden discriminatie of voortvloeiend uit een schending van fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers is nietig.

6. Een nietig ontslag heeft de onmiddellijke wederindienstneming van de werknemer, met betaling van het niet-ontvangen loon, tot gevolg.

#### Artikel 56: Ongegrond ontslag

1. Wanneer het ontslag kennelijk onredelijk is, kan de werkgever tot vijf dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen wederindienstneming van de werknemer en de betaling van een vergoeding gelijk aan 33 dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van 24 maandsalarissen. De keuze voor de vergoeding leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die ingaat op de datum waarop de werkzaamheden daadwerkelijk worden beëindigd.”

27 Nadien haalt de verwijzende rechter de volgende artikelen van de LRJS aan:

#### „Artikel 96. Bewijslast in geval van discriminatie

1. In rechtsgedingen waarin uit verzoekers argumenten blijkt dat er gegronde aanwijzingen zijn voor discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid of genderidentiteit, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, een handicap of leeftijd, of intimidatie en in alle andere gevallen van schending van een fundamenteel recht of een openbare vrijheid, staat het aan verweerder om een met voldoende bewijzen gestaafde objectieve en redelijke rechtvaardiging te geven voor de genomen maatregelen en de evenredigheid ervan.

#### Artikel 108. Kwalificatie van een ontslag in het vonnis

1. In het dictum van het vonnis verklaart de rechter een ontslag gegrond, ongegrond of nietig. Het ontslag wordt gegrond verklaard wanneer de door de werkgever in de mededeling aangevoerde wanprestatie is aangetoond. Indien dit niet het geval is of indien het ontslag niet voldoet aan de in punt 1 van artikel 55 [ET] gestelde vormvereisten, wordt het ongegrond verklaard. [...]

2. Ontslag wegens een bij de grondwet of de wet verboden discriminatie of voortvloeiend uit een schending van fundamentele rechten of openbare vrijheden van werknemers is nietig.

#### Artikel 110. Gevolgen van het ongegronde ontslag

1. Indien een ontslag ongegrond wordt verklaard, wordt de werkgever veroordeeld om de werknemer onder dezelfde voorwaarden als vóór het ontslag opnieuw in dienst te nemen en de in artikel 56, lid 2, [ET] bedoelde salarios de tramitación te betalen of indien de werkgever daarvoor kiest, wordt hij veroordeeld tot betaling aan de werknemer van een schadevergoeding waarvan het bedrag overeenkomstig artikel 56, lid 1, van deze wet wordt vastgesteld.

#### Artikel 113. Gevolgen van de nietigverklaring van het ontslag

Indien het ontslag nietig wordt verklaard, wordt de onmiddellijke wederindienstneming van de werknemer met betaling van het niet-ontvangen loon gelast. [...]

#### Artikel 181. Bewijslast

2. Indien in een rechtsgeding is aangetoond dat er aanwijzingen zijn voor schending van het fundamentele recht of de openbare vrijheid, staat het aan verweerder om een met voldoende bewijzen gestaafde objectieve en redelijke rechtvaardiging te geven voor de genomen maatregelen en de evenredigheid ervan”.

### **IN DE SPAANSE RECHTSORDE OPGENOMEN INTERNATIONAAL RECHT**

- 28 In de onderhavige verwijzingsbeslissing worden de volgende bepalingen van het door Spanje zonder voorbehoud of uitzondering geratificeerde IAO-Verdrag nr. 158 aangehaald.

„Artikel 4: Het dienstverband van een werknemer mag niet worden beëindigd zonder dat daarvoor een geldige reden is welke verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of is gebaseerd op vereisten voor het functioneren van de onderneming, de instelling of de dienst.

Artikel 6, lid 1: Tijdelijk werkverzuim wegens ziekte of ongeval vormt geen geldige reden voor beëindiging.”

- 29 Voorts wordt de volgende bepaling van het Europees Sociaal Handvest aangehaald:

„Art. 24. Recht op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking. Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemers op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking, verbinden de Partijen zich tot erkenning van: a) het recht van alle werknemers om hun dienstbetrekking niet beëindigd te zien worden zonder geldige reden voor een dergelijke beëindiging, die verband houdt met de bekwaamheid of het gedrag van de werknemer of op grond van de operationele behoeften van de onderneming, vestiging of dienst; b) het recht van werknemers van wie de dienstbetrekking zonder geldige reden wordt beëindigd, op voldoende schadeloosstelling of een andere adequate vorm van genoegdoening.”

## **TOEPASSELIJKE BEPALINGEN VAN HET UNIERECHT EN UNIERECHTSPRAAK**

- 30 De verwijzende rechter haalt artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie aan:

„1. De Unie erkent de rechten, vrijheden en beginselen die zijn vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000, als aangepast op 12 december 2007 te Straatsburg, dat dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft.

De bepalingen van het Handvest houden geenszins een verruiming in van de bevoegdheden van de Unie zoals bepaald bij de Verdragen.

De rechten, vrijheden en beginselen van het Handvest worden uitgelegd overeenkomstig de algemene bepalingen van titel VII van het Handvest betreffende de uitlegging en toepassing ervan, waarbij de in het Handvest bedoelde toelichtingen, waarin de bronnen van deze bepalingen vermeld zijn, terdege in acht genomen worden.

2. De Unie treedt toe tot het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. Die toetreding wijzigt de bevoegdheden van de Unie, zoals bepaald in de Verdragen, niet.

3. De grondrechten, zoals zij worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij voortvloeien uit de constitutionele tradities die de lidstaten gemeen hebben, maken als algemene beginselen deel uit van het recht van de Unie.”

- 31 Voorts haalt de verwijzende rechter in de onderhavige beslissing de preambule van het Handvest en vervolgens de volgende artikelen aan:

„Artikel 3, lid 1: Het recht op menselijke integriteit

Eenieder heeft recht op lichamelijke en geestelijke integriteit.

Artikel 15: De vrijheid van beroep en het recht te werken

1. Eenieder heeft het recht te werken en een vrijelijk gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen.

Artikel 21, lid 1: Non-discriminatie

Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden.

### Artikel 30: Bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag

Iedere werknemer heeft overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag.

### Artikel 34, lid 1: Sociale zekerheid en sociale bijstand

De Unie erkent en eerbiedigt onder de door het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden het recht op toegang tot socialezekerheidsvoorzieningen en sociale diensten die bescherming bieden in omstandigheden zoals moederschap, ziekte, arbeidsongevallen, afhankelijkheid of ouderdom, alsmede bij verlies van arbeid.

### Artikel 35: De gezondheidszorg

Eenieder heeft recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en op medische verzorging onder de door de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden. Bij de bepaling en de uitvoering van het beleid en het optreden van de Unie wordt een hoog niveau van bescherming van de menselijke gezondheid verzekerd.

### Artikel 51, lid 1: Toepassingsgebied

De bepalingen van dit Handvest zijn gericht tot de instellingen, organen en instanties van de Unie met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel, alsmede, uitsluitend wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen, tot de lidstaten. Derhalve eerbiedigen zij de rechten, leven zij de beginselen na en bevorderen zij de toepassing ervan overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden en met inachtneming van de grenzen van de bevoegdheden zoals deze in de Verdragen aan de Unie zijn toegedeeld.

### Artikel 52: Reikwijdte en uitlegging van de gewaarborgde rechten en beginselen

1. Beperkingen op de uitoefening van de in dit Handvest erkende rechten en vrijheden moeten bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden eerbiedigen. Met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel kunnen slechts beperkingen worden gesteld, indien zij noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.

2. De door dit Handvest erkende rechten die voorkomen in bepalingen van de Verdragen, worden uitgeoefend onder de voorwaarden en binnen de grenzen die door deze Verdragen zijn gesteld.

3. Voor zover dit Handvest rechten bevat die corresponderen met rechten welke zijn gegarandeerd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, zijn de inhoud en reikwijdte ervan dezelfde als die welke er door genoemd verdrag aan worden toegekend. Deze bepaling verhindert niet dat het recht van de Unie een ruimere bescherming biedt.
  4. Voor zover dit Handvest grondrechten erkent zoals die voortvloeien uit de constitutionele tradities die de lidstaten gemeen hebben, moeten die rechten in overeenstemming met die tradities worden uitgelegd.
  5. Aan de bepalingen van dit Handvest die beginselen bevatten, kan uitvoering worden gegeven door wetgevings- en uitvoeringshandelingen van de instellingen, organen en instanties van de Unie en door handelingen van de lidstaten wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen, bij de uitoefening van hun respectieve bevoegdheden. De rechterlijke bevoegdheid ten aanzien van die bepalingen blijft beperkt tot de uitlegging van genoemde handelingen en de toetsing van de wettigheid ervan.
  6. Met de nationale wetgevingen en praktijken moet ten volle rekening worden gehouden, zoals bepaald in dit Handvest.
  7. De toelichting, die is opgesteld om richting te geven aan de uitlegging van dit Handvest van de grondrechten, wordt door de rechterlijke instanties van de Unie en van de lidstaten naar behoren in acht genomen.”
- 32 Bovendien haalt de verwijzende rechter de toelichtingen bij het Handvest (2007/C 303/02) aan, voor zover zij betrekking hebben op de aangevoerde artikelen.
- 33 Voorts worden in de onderhavige verwijzingsbeslissing de volgende bepalingen van richtlijn 2000/78 aangehaald:

„Artikel 1: Doel

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

Artikel 2: Het begrip discriminatie

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

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

b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of

ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

3. Intimidatie wordt als een vorm van discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat met een van de in artikel 1 genoemde gronden verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Het begrip intimidatie kan [...] worden gedefinieerd in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten.

4. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie in de zin van lid 1.

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

### Artikel 3: Werkingssfeer

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

a) de 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 op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

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

d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

#### Artikel 9, lid 1: Verdediging van rechten

De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

#### Artikel 10, lid 1: Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

#### Artikel 11: Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op ter bescherming van werknemers tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.”

- 34 Ten slotte haalt de verwijzende rechter de Unierechtspraak in het arrest van het Hof van 19 januari 2010, Küçükdeveci (C-555/07) aan. In punt 50 van dat arrest luidt het dat richtlijn 2000/78 het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep slechts concretiseert, zonder dat dit beginsel in de richtlijn verankerd is, en voorts dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd een algemeen beginsel van Unierecht is voor zover het een bijzondere toepassing is van het algemene beginsel van gelijke behandeling. Voorts wordt het arrest van 15 januari

2014, AMS (C-176/12), aangehaald. In punt 47 van dat arrest staat te lezen dat het in het arrest Küçükdeveci aan de orde zijnde beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, neergelegd in artikel 21, lid 1, van het Handvest, op zich volstaat om aan particulieren een subjectief recht te verlenen waarop als zodanig een beroep kan worden gedaan.

## **STANDPUNT VAN DE VERWIJZENDE RECHTER OVER DE PREJUDICIËLE VRAGEN**

- 35 De volgende punten betreffen het antwoord dat volgens deze rechter mutatis mutandis op de prejudiciële vragen moet worden gegeven.
- 36 De verwijzende rechter geeft te kennen dat hij er vast van overtuigd is dat aan het ontslag van een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die gezondheidszorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, volgens voornoemde bepalingen een zwaardere kwalificatie moet worden gegeven dan de kwalificatie van dat ontslag in de Spaanse rechtspraak (maar niet in de wetgeving) als louter „ongegrond” (in strijd met het recht), die recht geeft op een lagere schadevergoeding dan in het geval van een nietig ontslag. Hij is in het bijzonder van oordeel dat een dergelijk ontslag afbreuk kan doen aan de voornoemde rechten en beginselen van het Handvest in samenhang met de Spaanse „constitutionele traditie”, de „gezamenlijke internationale verplichtingen” en de Unierechtspraak, op grond waarvan die rechten en beginselen kunnen worden toegepast in een situatie als de onderhavige.

### **(i) Standpunt over de eerste prejudiciële vraag**

- 37 Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het algemene discriminatieverbod van artikel 21, lid 1, van het Handvest zich kan uitstrekken tot het besluit van een onderneming om een werknemer te ontslaan op grond dat hij wettelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval.
- 38 De verwijzende rechter merkt op dat in de preambule van het Handvest naar de waarde van gelijkheid uitdrukkelijk wordt verwezen als door de Europese staten gedeelde historische waarde. Volgens hem is gelijkheid een fundamentele waarde van de Unie die niet alleen een structuurbeginsel en een grondbeginsel van het rechtsstelsel van de Unie is, maar ook moet worden aangemerkt als een echt recht dat afdwingbaar is, namelijk het in artikel 20 van het Handvest neergelegde recht op formele gelijkheid voor de wet en het in artikel 21, lid 1, neergelegde recht op materiële gelijkheid. In dat laatste artikel wordt eerst „iedere discriminatie” geheel verboden en vervolgens wordt specifiek discriminatie om de in de antidiscriminatie-richtlijnen (richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2006/54/EG) genoemde „verfoeilijke” redenen verboden. Volgens deze rechter bevatten die bepalingen geen limitatieve en exhaustieve lijst of „numerus clausus”.

- 39 Deze rechter is van oordeel dat er een verschil is tussen discriminatie en een eenvoudige ongelijke behandeling, omdat discriminatie verband houdt met het behoren tot een bepaalde achtergestelde of kwetsbare groep. Voorts stelt hij dat het vanzelfsprekend is dat een werknemer die een arbeidsongeval had, kwetsbaar is en dat hieraan geen overdreven aandacht moet worden besteed, aangezien die werknemer ten gevolge van het arbeidsongeval niet langer „bekwaam” is om te werken en derhalve niet langer nuttig en rendabel voor de werkgever is, doordat hij tijdelijk van de rest van het personeel is „gescheiden”. Die werknemer berokkent de werkgever – onopzettelijk – nog twee andere vormen van schade: onzekerheid over de organisatie of de productie, doordat de werkgever niet weet wanneer die werknemer opnieuw aan het werk zal gaan, en economische schade, aangezien in Spanje de werkgever socialezekerheidsbijdragen moet betalen. De rechtvaardiging „die verband houdt met de productie” of „financiële” rechtvaardiging die door het Tribunal Supremo is aangevoerd tegen het discriminerende karakter van die ontslagen, is precies op die aan de onderneming berokkende twee vormen van schade gebaseerd.
- 40 Volgens de verwijzende rechter mag die rechtvaardiging evenwel niet worden aanvaard, omdat anders eraan zou worden voorbijgegaan dat het fundamentele gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod voorrang hebben op de bescherming van de productiviteit van ondernemingen en de bevoegdheid van de werkgever tot bestuur en organisatie (en ontslag), aangezien dat weliswaar legitieme rechten zijn maar zij van een lagere rang zijn. Dat zou voorts in strijd zijn met een door een deel van de lidstaten van de Europese Unie (met name door Spanje) aangegane „internationale verplichting”, zoals vernoemd IAO-Verdrag nr. 158, dat in het verzoek uitdrukkelijk is aangevoerd en dat in artikel 6, lid 1, bepaalt dat tijdelijk werkverzuim wegens ziekte of ongeval geen geldige reden voor ontslag vormt. Het antidiscriminatoire karakter of doel van dat verbod lijkt onmiskenbaar en volgt meteen na het in artikel 5 neergelegde verbod op andere discriminerende ontslagen.
- 41 De verwijzende rechter wijst erop dat het Hof in punt 43 van het arrest van 5 februari 2015, Poclava (C-117/14), eraan herinnerd heeft dat het krachtens artikel 267 VWEU niet bevoegd is uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van internationaal recht die de lidstaten binden buiten het kader van het Unierecht. Daarom verduidelijkt deze rechter dat de eerste prejudiciële vraag betrekking heeft op de door artikel 21, lid 1, van het Handvest verleende bescherming. De verwijzing naar IAO-Verdrag nr. 158 dient te worden opgevat als een „gezamenlijke internationale verplichting” van de lidstaten waardoor het verbod op discriminatie wordt uitgebreid tot „tijdelijk werkverzuim wegens ziekte of ongeval”. Die uitbreiding moet worden geacht „opnieuw te zijn bevestigd” in artikel 21, lid 1, van het Handvest, aangezien in de preambule ervan de in de constitutionele tradities erkende rechten en de gezamenlijke internationale verplichtingen van de lidstaten opnieuw worden erkend.

- 42 Kortom, deze rechter is van oordeel dat het in artikel 21, lid 1, van het Handvest neergelegde algemene discriminatieverbod aldus moet worden uitgelegd dat het zich kan uitstrekken tot het besluit van een onderneming om een werknemer in de omstandigheden van het hoofdgeding te ontslaan.

**(ii) Standpunt over de tweede prejudiciële vraag**

- 43 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 30 van het Handvest aldus moet worden uitgelegd dat een werknemer die kennelijk willekeurig en zonder reden wordt ontslagen, de bescherming geniet die in de nationale wettelijke regeling wordt geboden tegen ieder ontslag dat in strijd is met een fundamenteel recht. Dat artikel 30 bepaalt dat iedere werknemer overeenkomstig het Unierecht en de nationale wetgevingen en praktijken recht heeft op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag. In de toelichtingen bij het Handvest staat te lezen dat die bepaling is gebaseerd op artikel 24 van het herziene Europees Sociaal Handvest, waarin wordt gewezen op de noodzaak om het recht van werknemers te erkennen om niet zonder geldige reden te worden ontslagen en om bij ontslag zonder geldige reden een passende schadeloosstelling te krijgen (zie punt 29 supra). Deze rechter is van oordeel dat het recht op „bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag” op grond van het in artikel 24 van het Europees Sociaal Handvest, de arbeidswetgeving van alle lidstaten van de Europese Unie, en het reeds aangehaalde artikel 4 van IAO-Verdrag nr. 158 neergelegde oorzakelijkheidsvereiste veronderstelt dat een „ontslag zonder reden” of een willekeurig ontslag wordt afgewezen.
- 44 De verwijzende rechter is van oordeel dat het in artikel 30 van het Handvest neergelegde „grondrecht” volledig strookt met de rechtspraak van het Tribunal Constitucional. Met betrekking tot het in artikel 35 van de grondwet neergelegde grondwettelijke recht op werk in de arresten STC 22/81 en 192/03 heeft het Tribunal Constitucional herhaald dat „op grond van zowel grondwettelijke vereisten als internationale verplichtingen er een algemeen beginsel bestaat volgens welk de ontslagmogelijkheden wettelijk beperkt zijn en het ontslag slechts rechtmatig is indien aan materiële en vormvereisten is voldaan”. Het heeft daaraan toegevoegd dat „dit niet betekent dat de bevoegdheid tot ontslag, als bevoegdheid van de onderneming, niet onder de door de rechtsorde aan de werkgever toegekende bevoegdheden voor het beheer van zijn onderneming valt en in de hierop betrekking hebbende voorschriften derhalve niet ook rekening moet worden gehouden met de vereisten die voortvloeien uit de erkenning in de grondwet van de vrijheid van ondernemerschap en het recht om de productie te verdedigen, maar dat uit die vrijheid van ondernemerschap duidelijk geen absolute contractvrijheid of een vrijheid om *ad nutum* te ontslaan kan worden afgeleid, gelet op de overeenstemming die moet bestaan tussen de artikelen 35, lid 1, en 38 van de grondwet en, bovenal, het beginsel van een democratische sociale rechtstaat”. Tot slot heeft het Tribunal Constitucional verklaard dat „niet [mag] worden [vergeten] dat sinds het arrest STC 22/1981 van 2 juli [...] erop is gewezen

dat het recht op werk (artikel 35, lid 1, van de grondwet), vanuit een individueel standpunt, wordt geconcretiseerd in het „recht op continuïteit of stabiliteit in het werk, dat wil zeggen in het recht om niet zonder geldige reden te worden ontslagen”. Volgens de verwijzende rechter staat buiten kijf dat het ontslag van een werknemer in de omstandigheden van het hoofdgeding, afgezien van het feit dat het mogelijk discriminerend is of in strijd is met andere fundamentele rechten, lijnrecht in strijd is met artikel 30 van het Handvest. De vraag is of de kwalificatie als „ongegrond ontslag” (in de Spaanse juridische terminologie) – met de reeds uiteengezette gevolgen (in casu een minimumvergoeding van 21 dagen loon) – in overeenstemming is met het „recht op bescherming” tegen een dergelijk ontslag.

- 45 Volgens deze rechter wordt een ontslag krachtens het vigerende Spaanse recht (artikel 55, lid 4, ET en artikel 108, lid 1, LRJS) „ongegrond” verklaard wanneer de door de onderneming aangevoerde disciplinaire of „objectieve” reden niet is aangetoond of wordt geacht onvoldoende of onevenredig te zijn of indien sprake is van een formele niet-nakoming, wat niet het geval is bij een „ontslag zonder reden” of een „willekeurig ontslag”. De enige schadevergoeding is beperkt tot de betaling van 33 dagen loon per jaar anciënniteit (artikel 56 ET) (tenzij de werkgever ervoor kiest de werknemer opnieuw in dienst te nemen, wat ongebruikelijk is). Alleen discriminerende ontslagen of ontslagen die in strijd zijn met fundamentele rechten, worden „nietig” verklaard. In dat geval wordt de werkgever veroordeeld om de werknemer opnieuw in dienst te nemen en hem de salarios de tramitación voor de periode tussen het ontslag en de wederindienstneming te betalen (artikel 55, leden 5 en 6, ET en artikel 113 LRJS).
- 46 Tot 1993 bestrafte het Tribunal Supremo „willekeurige” ontslagen of ontslagen „zonder reden” op grond van artikel 6, lid 4, van de Código Civil (burgerlijk wetboek) met „absolute nietigheid wegens wetsontduiking”, gelet op „de hoge mate van willekeur bij het nemen van het ontslagbesluit, waarvoor de grondslag niet bestaat en bedrieglijk is verzonnen met als onrechtmatig doel de ongegrondverklaring van het ontslag, zodat – met betaling van een financiële vergoeding – definitief met [de werknemer] kan worden gebroken” (onder andere arrest van het Tribunal Supremo van 11 april 1990). Na de inwerkingtreding van de Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (wetboek van rechtsvordering in arbeidszaken) en de hervorming van de arbeidsmarkt in 1994 (onder andere arrest van het Tribunal Supremo van 23 mei 1996) heeft het Tribunal Supremo dat standpunt echter ingrijpend gewijzigd en de (in de rechtspraak ontwikkelde) rechtsfiguur van de „absolute nietigheid wegens wetsontduiking” afgeschaft, aangezien de wetgever dat soort nietigheid niet had opgenomen in de nieuwe regels. De verwijzende rechter heeft kritiek op het feit dat het Tribunal Supremo – anders dan een deel van de rechtsleer aanbeval – die rechtsfiguur niet heeft teruggebracht tot schending van het fundamentele recht op een doeltreffende voorziening in rechte (artikel 24 van de grondwet), nu de werknemer kennelijk rechteloos was doordat hij de werkelijke reden van zijn ontslag niet kende. De Tribunales Superiores de Justicia passen de nieuwe rechtspraak zonder uitzondering toe.

- 47 De verwijzende rechter twijfelt of het uitroepen van het „recht op bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag” tot „fundamenteel recht van de Europese Unie” verenigbaar is met de uiteengezette (in de rechtspraak ontwikkelde, niet van de wet afgeleide) „nationale praktijk” om dat soort „willekeurige” ontslagen of ontslagen „zonder reden” louter „ongegrond” te verklaren en er een lagere schadevergoeding voor toe te kennen. Precies omdat het om een „fundamenteel recht” gaat en gelet op het bestaan in de nationale rechtsorde van materiële regels en procedureregels op grond waarvan ieder ontslag dat in strijd is met een „fundamenteel recht”, „nietig” is, vraagt hij zich voorts af of een ontslag dat kennelijk willekeurig of bedrieglijk is omdat er geen werkelijke reden voor is, in Spanje „nietig” moet worden verklaard, zoals het Tribunal Supremo tot 1994 deed. Volgens deze rechter garandeert die oplossing een antwoord dat in overeenstemming is met niet alleen artikel 30 zelf van het Handvest, maar ook met artikel 24 van het Europees Sociaal Handvest, waarop dat artikel 30 is gebaseerd, en de voornoemde rechtspraak van het Tribunal Constitucional zelf (arresten STC 22/81 en 192/03). Hij is van oordeel dat noch het Tribunal Supremo noch de lagere rechters de kwestie hebben onderzocht in het licht van die bepalingen.
- 48 Het stellen van die vraag (en van de vierde vraag) vindt zijn rechtvaardiging ook in het aangehaalde arrest van het Hof in de zaak AMS, dat, door niet het standpunt van de advocaat-generaal te volgen, twijfel heeft doen rijzen omtrent de horizontale werking van bepaalde „beginselen” van het Handvest, dit in tegenstelling tot de onbetwistbare rechtstreekse werking van het beginsel van non-discriminatie als erkend in artikel 21, lid 1, dat „op zich volstaat om aan particulieren een recht te verlenen dat zij kunnen invoeren” (arrest van 22 november 2005, Mangold [C-144/2004]; arrest Küçükdeveci, en arrest AMS zelf, punt 47).
- 49 Ook al is het Hof van oordeel dat de bij artikel 30 van het Handvest geboden „bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag”, wat de doeltreffendheid ervan betreft, eerder een „beginsel” is dat „moet worden nageleefd” en „waarvan de toepassing moet worden bevorderd” dan een „recht” dat volgens artikel 51 van het Handvest moet worden geëerbiedigd, in casu moet evenwel worden geconcludeerd dat die bescherming rechtstreekse werking kan hebben in het geding. Volgens de verwijzende rechter bestaat er een wezenlijk verschil met de in het AMS-arrest onderzochte situatie, aangezien de nationale bepaling niet in tegenspraak is met het communautaire voorschrift. In punt 45 van dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat artikel 27 van het Handvest (recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming) pas zijn volle werking verkrijgt nadat het nader is bepaald in Unierechtelijke en nationaalrechtelijke voorschriften, en in punt 48 heeft het Hof geconcludeerd dat artikel 27 van het Handvest in een geding als het hoofdgeding niet als zodanig kan worden ingeroepen om tot de slotsom te komen dat de niet met richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers

in de Europese Gemeenschap overeenstemmende nationale bepaling buiten toepassing moet worden gelaten.

- 50 Wat het voorwerp van de tweede prejudiciële vraag betreft, bepaalt de Spaanse wettelijke regeling integendeel reeds dat een ontslag dat in strijd is met een fundamenteel recht, nietig is. De verwijzende rechter is van oordeel dat de nationale bepaling niet in tegenspraak is met het voorschrift van de Unie, zodat de tweede vraag bevestigend kan worden beantwoord. Het eerste aspect van die vraag betreft dus uitsluitend de „omvang” van het betreffende recht en derhalve de vraag of een kennelijk willekeurig ontslag, zonder een bepaalde reden – uit het oogpunt van het Unierecht in het algemeen en artikel 30 van het Handvest in het bijzonder – de schending inhoudt van het daarin neergelegde fundamentele recht. Is dat het geval, dan rijst de vraag of de bescherming die aan een werknemer die willekeurig en zonder reden wordt ontslagen, moet worden geboden op grond van artikel 30 van het Handvest, in het licht van artikel 24 van het Europees Sociaal Handvest, waarop dat artikel 30 is gebaseerd, de bescherming is die in de nationale wettelijke regeling is voorzien tegen ontslag dat in strijd is met een fundamenteel recht.

**(iii) Standpunt over de derde prejudiciële vraag**

- 51 Met zijn derde prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of aan het besluit van een onderneming om een werknemer te ontslaan op grond dat hij wettelijk tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, afbreuk kan worden gedaan door de artikelen 3, 15, 31, 34, lid 1, of 35 van het Handvest. Deze rechter betoogt dat die vraag in ieder geval bevestigend moet worden beantwoord.
- 52 Aangaande artikel 3, lid 1, van het Handvest, waarin het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit van eenieder wordt erkend, verklaart deze rechter dat hij er zich bewust van is dat de weinige beslissingen van het Hof inzake dat recht – vóór en na de afkondiging van het Handvest – tot op heden uitsluitend betrekking hadden op onder artikel 3, lid 2, van het Handvest vallende zaken op het gebied van geneeskunde en biologie. Hij erkent ook dat de toelichtingen bij het Handvest alleen richtlijnen voor de uitlegging van dat lid 2 bevatten. Niettemin is hij van oordeel dat niets daarvan doet vermoeden dat onder lid 1, behalve de in dat lid 2 neergelegde concrete rechten en verboden, geen andere situaties, zoals de in het onderhavige geding aan de orde zijnde situatie, kunnen vallen. Deze rechter is van oordeel dat de voorafgaande druk op verzoeker om zich genezen te laten verklaren en een einde te maken aan de tijdelijke arbeidsongeschiktheid of in ieder geval het ontslag wegens tijdelijke arbeidsongeschiktheid (ook al staat dergelijke druk niet vast of kan die druk niet worden afgeleid) een flagrante inbreuk op het „recht op lichamelijke integriteit” vormt, aangezien verzoeker in de eerste plaats gedwongen is om niet langer voor zijn lichamelijk herstel noodzakelijke diensten te ontvangen en hij in ieder geval is ontslagen omdat hij zijn recht op herstel heeft uitgeoefend.

Tot die conclusie draagt op de eerste plaats de nationale „constitutionele traditie” zelf bij. Het Tribunal Constitucional heeft in verschillende arresten (STC 62/07, 74/07 en 160/07) erkend dat „in arbeidsverhoudingen een aantal bij wet bepaalde rechten en plichten inzake bescherming en preventie ontstaan die in het licht van de grondwet moeten worden gelezen, aangezien op deze gebieden het constitutionele niveau niet kan worden losgekoppeld van de lagere rechtsniveaus, op voorwaarde dat in de grondwet fundamentele rechten zoals het recht op leven en lichamelijke integriteit (artikel 15 van de grondwet) alsook het recht op gezondheid (artikel 43 van de grondwet) worden erkend en de overheid wordt gelast toe te zien op de veiligheid en de hygiëne op het werk (artikel 40, lid 2, van de grondwet)”. Ten slotte bepaalt artikel 19 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden dat „[a]an alle werkenden [...] in hun werkmilieu bevredigende voorwaarden [moeten] worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid”.

- 53 Voorts wordt verwezen naar artikel 15, lid 1, van het Handvest, waarin het recht wordt erkend te werken en een vrijelijk gekozen of aanvaard beroep uit te oefenen, en artikel 31, lid 1, van het Handvest, waarin het recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden wordt erkend. De verwijzende rechter is van oordeel dat die twee rechten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en rechtstreeks verband houden met artikel 151 VWEU, waarin wordt bepaald dat de „Unie en de lidstaten [...] zich, indachtig sociale grondrechten zoals vastgelegd in het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekend Europees Sociaal Handvest en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, ten doel [stellen] de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau mogelijk te maken, en de bestrijding van uitsluiting”. In de toelichtingen bij het Handvest wordt eveneens de aandacht gevestigd op die bepalingen en staat te lezen dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” moet worden uitgelegd als in artikel 156 VWEU. In rechtstreeks verband met artikel 15 zijn in artikel 31, lid 1, van het Handvest drie waarden neergelegd die onafscheidelijk verbonden zijn met het recht te werken, namelijk gezondheid, veiligheid en waardigheid, en die gebaseerd zijn op richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. In het licht van die voorschriften doet het ontslag van een werknemer in de omstandigheden van het hoofdgeding volgens de verwijzende rechter duidelijk en onmiskenbaar afbreuk aan diens recht op gezondheid – aangezien het de voor herstel vereiste rust en medische behandeling verstoort – veiligheid – aangezien hij zijn baan verliest omdat hij zijn recht om zijn gezondheid te beschermen uitoefent – en waardigheid – aangezien dat gedrag van de onderneming volgens hem alleen als vijandig en kwetsend kan worden gezien, omdat het duidelijk minachting voor zijn rechten als werknemer en burger inhoudt.



54 Aangaande de invloed van artikel 34 van het Handvest, waarin het recht op sociale zekerheid is erkend, en artikel 35, waarin het recht op bescherming van de gezondheid is neergelegd, beide rechten zijn erkend in de artikelen 153 en 156 VWEU, het Europees Sociaal Handvest en het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden. De Unie moet „die rechten eerbiedigen” in de uitoefening van haar bevoegdheden. Volgens deze rechter moet die verplichting tot „eerbiediging” van die rechten tot de conclusie leiden dat een besluit van een onderneming om een werknemer te ontslaan omdat hij tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval en gezondheidszorg en uitkeringen ontvangt, in strijd is met beide in het Handvest neergelegde grondrechten, zodat de nationale rechter bij wie het hoofdgeding aanhangig is, het ontslag nietig kan verklaren.

**(iv) Standpunt over de vierde prejudiciële vraag**

55 Met zijn vierde prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de nationale rechter, indien het antwoord op de vorige drie vragen of op een van die vragen bevestigend luidt en het ontslag in omstandigheden als die van het hoofdgeding wordt geacht afbreuk te doen aan een van de in de artikelen van het Handvest erkende grondrechten, die grondrechten mag toepassen om het geschil te beslechten.

56 Deze rechter herinnert eraan dat het Handvest dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft en volgens de preambule ervan tot doel heeft in het licht van de ontwikkelingen in de maatschappij en de sociale vooruitgang de bescherming van de grondrechten te versterken. In de artikelen 51 tot en met 53 van het Handvest wordt een ingewikkeld onderscheid gemaakt tussen de „rechten”, die moeten worden geëerbiedigd, en de „beginselen”, die moeten worden nageleefd en bevorderd. Uit de bewoordingen ervan blijkt dat de „beginselen” verplichtingen voor de overheid bevatten, dit in tegenstelling tot de „rechten”, die ertoe strekken een direct omschreven individuele rechtspositie te beschermen. Kortom, hij legt die bepalingen aldus uit dat het „recht op lichamelijke integriteit” (artikel 3, lid 1), het „verbod van iedere discriminatie” (artikel 21, lid 1) en het „recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden” (artikel 31, lid 1) als rechtstreeks werkende „rechten” moeten worden aangemerkt, omdat zij onvoorwaardelijk zijn geformuleerd en voor de toepassing ervan niet wordt verwezen naar communautaire of nationale bepalingen. In dat verband herhaalt hij dat het Hof in de aangehaalde arresten Mangold, Küçükdeveci en AMS de rechtstreekse werking van het discriminatieverbod in een geding tussen particulieren heeft erkend.

57 In ieder geval is de verwijzende rechter van oordeel dat de grondwet en de rechtspraak van het Tribunal Constitucional (met betrekking tot de artikelen 14, 15 en 35 van de grondwet), de „gezamenlijke internationale verplichtingen” en de Spaanse materiële en procedurele regels zelf (artikel 55 ET en artikel 108 LRJS) het mogelijk maken de betrokken „beginselen” toe te passen op een situatie als die

welke aanleiding heeft gegeven tot het onderhavige geding, mits een schending van een fundamenteel recht wordt vastgesteld. Die beoordeling van het bestaan van een schending van één of meer fundamentele rechten, dat in de rechtspraak van het Tribunal Supremo wordt betwist, rechtvaardigt de noodzaak om de prejudiciële vragen te stellen.

**(v) Standpunt over de vijfde prejudiciële vraag**

- 58 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het ontslag van een werknemer op grond dat hij tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, onder het begrip „directe discriminatie op grond van een handicap” in de artikelen 1, 2 en 3 van richtlijn 2000/78 kan vallen.
- 59 Allereerst verklaart de verwijzende rechter volledig op de hoogte te zijn van de ontwikkeling van de rechtspraak van het Hof over het begrip „discriminatie op grond van een handicap” sinds het eerste arrest van 11 juli 2006, Chacón Navas [C-13/05], en de opeenvolgende uitbreidingen bij het arrest HK Danmark en – gedeeltelijk – bij het arrest van 18 december 2014, Kaltoft [C-354/13], en na de ratificatie door de Unie van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. In het dictum van het aangehaalde arrest in de zaak HK Danmark wijst het Hof erop dat het begrip „handicap” in richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het betrekking heeft op „een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is”. In het daaropvolgende arrest in de zaak Kaltoft heeft het Hof erkend dat zwaarlijvigheid onder het begrip handicap kan vallen indien sprake is van een beperking met diezelfde kenmerken.
- 60 Volgens de verwijzende rechter kan een situatie als in casu bij een ruime en veranderende uitlegging van die vereisten om de volgende redenen onder het begrip „handicap” vallen of daarmee gelijkgesteld worden:
- a) De door verzoeker ondervonden beperking doordat zijn schouder uit de kom is geschoten bij een arbeidsongeval, is duidelijk omdat een gipsverband moest worden aangelegd. Op het moment van de rechtszaak, zes maanden later, duurde die situatie voort.
  - b) Het ontslag vond zonder twijfel 53 dagen na het ongeval plaats doordat verzoeker met ziekteverlof bleef en geen gevolg gaf aan het verzoek om opnieuw aan het werk te gaan. Volgens verzoeker – en zoals blijkt uit de bewezen feiten – was de enige aannemelijke reden voor dat ontslag precies zijn onvermogen om gevolg te geven aan het verzoek van de chef-kok om opnieuw aan het werk te gaan. Derhalve kan worden geconcludeerd dat verzoekers „beperking” (of

onmogelijkheid om te werken) voor de onderneming „langdurig” genoeg was om hem te ontslaan. Het is daarom de reactie van de onderneming om hem te ontslaan zelf die ertoe leidt dat is voldaan aan de tweede voorwaarde, voor zover die onderneming van mening was dat gelet op het belang van de onderneming verzoekers „ongeschiktheid” te lang duurde.

c) Het is ook het besluit zelf van de onderneming – als „interactieve drempel” – dat ons bij de derde voorwaarde brengt, aangezien het „kennelijk onredelijk ontslag” „deze persoon belet volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen”.

## PREJUDICIËLE VRAGEN

Gelet op het voorgaande heeft de verwijzende rechter de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- 1) **Moet het algemene discriminatieverbod van artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie aldus worden uitgelegd dat het zich kan uitstrekken tot het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die gezondheidszorg en socialezekerheidsuitkeringen ontving, te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt was als gevolg van een arbeidsongeval?**
- 2) **Moet artikel 30 van het Handvest aldus worden uitgelegd dat aan een werknemer die kennelijk willekeurig en zonder reden wordt ontslagen, de bescherming moet worden geboden die in de nationale wettelijke regeling is voorzien tegen ontslag dat in strijd is met een fundamenteel recht?**
- 3) **Valt het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die gezondheidszorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, onder de bescherming en/of de werkingssfeer van de artikelen 3, 15, 31, 34, lid 1, en 35 van het Handvest (een of meer van die artikelen dan wel al die artikelen)?**
- 4) **Indien het antwoord op de vorige drie vragen (of op een van die vragen) bevestigend luidt en het besluit tot ontslag van een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer die gezondheidszorg en socialezekerheidsuitkeringen ontvangt, op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, onder de bescherming en/of de werkingssfeer van een of meer van de artikelen van het Handvest valt, mag de nationale rechter die artikelen dan toepassen om een geschil tussen particulieren te**

**beslechten – naargelang het om een „recht” dan wel een „beginsel” gaat – op grond dat zij rechtstreekse werking hebben dan wel op grond van het „beginsel van conforme uitlegging”?**

Indien de vorige vier vragen ontkennend worden beantwoord, wordt een vijfde vraag gesteld:

- 5) Valt het besluit van een onderneming om een tot dan toe professioneel gewaardeerde werknemer te ontslaan op de enkele grond dat hij – voor onbepaalde tijd – tijdelijk arbeidsongeschikt is als gevolg van een arbeidsongeval, onder het begrip „directe discriminatie op grond van een handicap”, dat als discriminatiegrond is opgenomen in de artikelen 1 tot en met 3 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]?**