



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Doorwerking Europese sociale grondrechten in de nationale rechtsorde. Een eenvoudig stappenplan voor de praktijk

ter Haar, B.P.

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

ArbeidsRecht

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

ter Haar, B. P. (2016). Doorwerking Europese sociale grondrechten in de nationale rechtsorde. Een eenvoudig stappenplan voor de praktijk. *ArbeidsRecht*, 23(1), 14-17. [3]. <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00CB3669&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Doorwerking Europese sociale grondrechten in de nationale rechtsorde. Een eenvoudig stappenplan voor de praktijk

ArbeidsRecht 2016/3

De kern van het Europese arbeidsrecht is vervat in richtlijnen die door de lidstaten moeten worden omgezet in nationale wetgeving. Daarbij kan veel misgaan waardoor werknemers mogelijk de door de richtlijn beoogde bescherming mislopen. Behalve via richtlijnconforme interpretatie en een staatsaansprakelijkheidsactie heeft het Europees Hof van Justitie een derde manier geïntroduceerd waarop een werknemer mogelijk toch die bescherming kan claimen via een beroep op een sociaal grondrecht. In dit artikel introduceert de auteur een eenvoudig stappenplan ter bepaling of een dergelijk beroep mogelijk is.

1. Het Küçükdeveci-correctief of Swedex-mechanisme

Veel van het Europese arbeidsrecht is vervat in richtlijnen. Richtlijnen moeten door de lidstaten worden omgezet in nationale wetgeving. Bij de omzetting in nationaal recht kan van alles misgaan waardoor werknemers de bescherming mislopen die de richtlijn ze beoogt te bieden. Een richtlijn kan bijvoorbeeld te laat worden omgezet, een lidstaat kan ook een onderdeel over het hoofd zien, of anders interpreteren dan misschien bedoeld is. In een dergelijke situatie is het voor een werknemer niet eenvoudig om een beroep te doen op een recht uit een richtlijn. De belangrijkste reden hiervoor is dat de richtlijn verplichtingen oplegt aan de lidstaat en niet aan de werkgever. Een richtlijn heeft derhalve geen directe horizontale werking tussen twee private partijen, zoals een werkgever en een werknemer.² Mocht een werknemer schade lijden doordat de lidstaat de richtlijn niet tijdig, onvolledig of onjuist heeft omgezet, dan kan hij de staat daar aansprakelijk voor stellen (een zogenaamde Francovich-actie). De kans dat een dergelijke staatsaansprakelijkheidsactie ook slaagt is echter vrij klein.³ Een andere, meer eenvoudige manier, is om de rechter te vragen om een richtlijnconforme interpretatie van de nationale bepaling. Nationale rechters zijn hiertoe verplicht op grond van de loyaliteitsbepaling uit artikel 4, lid 3 van het Verdrag betref-

fende de Europese Unie.⁴ Richtlijn conforme interpretatie vindt echter zijn grens daar waar deze *contra legem* gaat. Het rechtszekerheidsbeginsel staat hieraan in de weg: de werkgever is immers gebonden aan de toepassing van het nationale recht en had niet hoeven te verwachten dat deze anders zou moeten worden geïnterpreteerd dan gebruikelijk.⁵

Lang waren dit de enige twee manieren waarop een individu het recht uit een richtlijn kon claimen. Met de meer zichtbare verankering van (sociale) grondrechten in het Handvest van de grondrechten voor de Europese Unie (verder: het Handvest), is er een derde manier bij gekomen die bekend is komen te staan onder de term 'Küçükdeveci-correctief' of 'Swedix-mechanisme'.^{6,7} Het basale idee dat hieraan ten grondslag ligt is dat indien een geschil een grondrecht betreft dat is erkend in het Handvest en is uitgewerkt in een richtlijn, de handhaving van dit recht van groot belang is en deze niet alleen afhankelijk kan worden gesteld van de naleving van de uitwerking daarvan in de richtlijn.⁸ Het gevolg is dat de nationale rechter de grondrechtsschendende nationale bepaling buiten beschouwing dient te laten. Het is voorts aan de nationale rechter om letterlijk het recht te vinden en een uitspraak te doen die in overeenstemming is met het grondrecht, en daarmee de richtlijnbeepaling waarin dit grondrecht is uitgewerkt.

Hier is veel commentaar op gekomen. Met name omdat het Hof zich in deze situatie niets lijkt aan te trekken van het rechtszekerheidsbeginsel. Private partijen worden nu wel geconfronteerd met een onverwachte verplichting, zoals Jaspers en Peters dit kwalificeren.⁹ Echter, het betreft hier fundamentele grondrechten die EU-breed zijn erkend in het Handvest. De rechten in het Handvest zijn gebaseerd op de constitutionele tradities van de lidstaten. Als algemeen erkende en herkenbare fundamentele grondrechten zou ook

4 Nog eens bevestigd in o.a. HvJ EG 10 april 1984, C-14/83 (*Von Colson en Kamann*), ECLI:EU:C:1984:153.

5 Zie hierover uitgebreid: E.J.A. Franssen en S.S.M. Peters (2010), 'Vakantierechten van zieke werknemers na Schultz-Hoff: wie betaalt de Europese rekening?', *TRA* 2010/3.

6 Beide benamingen zijn gebaseerd op de namen van de partijen uit het arrest waarin het Hof dit voor het eerst duidelijk heeft erkend: HvJ EU 19 januari 2010, C-555/07 (*Küçükdeveci/Swedex*), ECLI:EU:C:2010:21.

7 Volledigheidshalve zij hier nog opgemerkt dat de reikwijdte van het Handvest is beperkt in artikel 51 van het Handvest. Dit bepaalt dat het Handvest alleen van toepassing is op de lidstaten voor zover zij uitvoering geven aan het recht van de Unie en op de instellingen van de EU. Met die beperking geeft het dus geen rechtstreekse rechten aan individuen.

8 HvJ EG 22 november 2005, C-144/04 (*Mangold*), ECLI:EU:C:2005:709, punt 74-76.

9 A.Ph.C.M. Jaspers en S.M.M. Peters (2013), 'Sociale Grondrechten', in S.M.M. Peters en R.M. Beltzer (red.), *Inleiding Europees Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer, p. 79. Zij baseren hun interpretatie op het feit dat de invulling van het fundamentele grondrecht wordt afgeleid uit de richtlijnbeepaling. Zie ook: Conclusie A-G Trstenjak bij zaak C-282/10, *Dominguez*, ECLI:EU:C:2011:559, punt 156.

1 Mw. mr. dr. Beryl P. ter Haar is universitair docent Europees en internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

2 Dit volgt uit de definitie van richtlijn als gegeven in artikel 288 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU) en diverse arresten van het Hof, waaronder HvJ EG 26 februari 1986, C-152/84 (*Marshall*), ECLI:EU:C:1986:84.

3 Een voorbeeld van een geslaagde actie zijn de uitspraken van de Hoge Raad over de opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte: HR 18 september 2015, ECLI:NL:HR:2015:2722 en ECLI:NL:HR:2015:2723.

van private partijen in alle redelijkheid mogen worden verwacht dat zij weten wat die plichten en rechten zijn.¹⁰ Het is dus niet per se een schending van het rechtszekerheidsbeginsel. Eerder is het een logisch gevolg van het feit dat aan de naleving van fundamentele grondrechten meer juridisch gewicht wordt toegekend dan aan gewone plichten en rechten.¹¹ Het Hof doet dit niet lichtzinnig. Een beroep op een grondrecht kan niet zonder meer worden gedaan. Uit een analyse van hoe het Hof deze beroepen benadert valt op te maken dat er steeds een viertal punten worden overwogen.^{12,13} Alleen als de overwegingen op alle vier de punten positief uitvallen, kan het zijn dat de grondrecht-schendende bepaling buiten beschouwing moet worden gelaten.

2. Het stappenplan

De vier punten, die eigenlijk vier vragen of stappen zijn die het Hof steeds nagaat, zijn:

1. Valt de situatie binnen het EU-recht?
2. Kent het grondrecht een subjectief recht toe?
3. Is het grondrecht voldoende onvoorwaardelijk en duidelijk?
4. Hoe concreet is het grondrecht uitgewerkt in de richtlijn?

In de hierna volgende paragrafen zullen deze stappen nader worden toegelicht. Elke stap zal worden voorzien van een voorbeeld waarin het Hof tot een positieve en tot een negatieve afweging kwam. Deze voorbeelden zijn illustratief voor de wijze waarop het Hof redeneert. Omdat vragen 2 en 3 nauw met elkaar verbonden zijn worden die in samenhang besproken in stap 2.

Hoewel de afwegingen zelf ingewikkeld zijn, helpt het denken in stappen om in elk geval die vragen te overwegen die het Hof van belang lijkt te vinden. Op die manier is het mogelijk om een redelijke indruk te krijgen van de mogelijkheid om al dan niet een beroep te doen op een bepaling van een richtlijn via een grondrecht van het Handvest.

2.1 Stap 1 Valt de situatie binnen de werkingssfeer van het EU-recht?

Dit lijkt een evidente voorwaarde, want als de situatie niet onder het EU-recht valt, valt er niets te toetsen. Waar het bij deze vraag echter om gaat is dat de situatie niet alleen een grondrecht uit het Handvest moet betreffen, maar dat deze tevens in enige EU-rechtelijke bepaling, zijnde een bepaling in een richtlijn, is uitgewerkt.¹⁴ Dit geldt bijvoorbeeld voor het recht op vakantie met doorbetaling van loon wat aan de orde was in de zaak BECTU. Dit recht is erkend in artikel 31 van het Handvest en geregeld in de Richtlijn 2003/88. Dit geldt ook voor leeftijdsdiscriminatie dat centraal stond in de zaken Mangold en Küçükdeveci. Leeftijd is een van de discriminatiegronden genoemd in artikel 21 van het Handvest en nader geregeld in Richtlijn 2000/78.

Uit de zaken Mangold en Küçükdeveci blijkt tevens dat om binnen de werkingssfeer van het EU-recht te vallen, het van belang is dat de implementatietermijn van de richtlijn is verstreken. Dit was ten tijde van de zaak Mangold nog niet het geval, waardoor de richtlijn nog geen werking had. Niettemin viel de situatie van Mangold wel al binnen de werkingssfeer van het EU-recht. Het Hof voert hier twee redenen voor aan. Ten eerste merkt het Hof op dat het verbod op leeftijdsdiscriminatie een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht betreft en dat de inachtneming daarvan niet kan afhangen van het verstrijken van de implementatietermijn. Ten tweede merkt het Hof op dat de nationale maatregel, die louter onderscheidt maakt op grond van leeftijd, dateert van nadat de richtlijn was aangenomen. Hoewel het nationale recht op dat moment nog niet in overeenstemming met de richtlijn hoefde te zijn, staat volgens het Hof de loyaliteitsverplichting eraan in de weg dat een lidstaat wetgeving aanneemt die niet strookt met het doel en de strekking van de richtlijn.¹⁵

Een voorbeeld van een situatie die niet onder de werkingssfeer van het EU-recht valt is de zaak Römer. In deze zaak was de hoofdclaim gebaseerd op gelijke behandeling op grond van seksuele geaardheid, hetgeen eveneens een van de discriminatiegronden is in artikel 21 van het Handvest en is uitgewerkt in Richtlijn 2000/78. Het onderwerp waarover gelijke behandeling werd gezocht betrof een aanvullende ouderdomspensioenregeling die afhankelijk is gesteld van de burgerlijke status tussen twee partners. Het Hof is van oordeel dat deze situatie in beginsel binnen de werkingssfeer van het EU-recht valt, maar, anders dan het geval in de zaak Mangold, pas nadat de implementatietermijn is verstreken. Het verschil tussen de situaties is dat de nationale maatregel in de zaak Mangold puur op het onderscheid naar leeftijd was gebaseerd en gaf daarmee uitvoering aan

10 Ondersteuning voor deze lezing kan worden gevonden in het arrest *Mangold*, ECLI:EU:C:2005:709, punt 75-76.

11 Dit kan tevens worden afgeleid uit: Conclusie A-G Trstenjak bij *Dominguez*, ECLI:EU:C:2011:559, punt 99-101.

12 De resultaten van de analyse die ik hier presenteer (de drie stappen), volgen uit vele annotaties en wetenschappelijke beschouwingen op de arresten van het Hof die hierop zien, maar in het bijzonder op de bijdragen van: A.Ph.C.M. Jaspers en S.M.M. Peters (2013), 'Sociale Grondrechten', in S.M.M. Peters en R.M. Beltzer (red.), *Inleiding Europees Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer, 41-102 (m.n. 68-80); en D. Schieck (2010), *Constitutional principles and horizontal effect: Küçükdeveci revisited*, *European Labour Law Journal* 2010/3, 368-379.

13 De analyse is daarnaast gebaseerd op eigen analyses van o.a. de volgende arresten van het Hof: HvJ EG 26 juni 2001, C-173/99 (*BECTU*), ECLI:EU:C:2001:356; HvJ EG 22 november 2005, C-144/04 (*Mangold*), ECLI:EU:C:2005:709; HvJ EU 19 januari 2010, C-555/07 (*Küçükdeveci/Swedex*), ECLI:EU:C:2010:21; HvJ EU 10 mei 2011, C-147/08 (*Römer*), ECLI:EU:C:2011:286; HvJ EU 24 januari 2012, C-282/10 (*Dominguez*), ECLI:EU:C:2012:33; HvJ EU 15 januari 2014, C-176/12 (*Association de Médiation Sociale (AMS)*), ECLI:EU:C:2014:2.

14 Wellicht ten overvloede zij hierbij opgemerkt dat deze toetsing alleen van belang is als het nationale recht aan een richtlijn moet worden getoetst. Bepalingen die rechtstreekse werking hebben (omdat ze voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk zijn) uit de verdragen (zoals het recht op gelijk loon voor mannen en vrouwen voor vergelijkbare arbeid in artikel 157 VWEU) en bepalingen van verordeningen zijn eenieder verbindend, in zowel de verticale als de horizontale verhoudingen. Zie: HvJ EG 8 april 1976, C-43/75 (*Defrenne II*), ECLI:EU:C:1976:56.

15 *Mangold*, ECLI:EU:C:2005:709, punt 45 en 72; en HvJ EG 18 december 1997, C-129/96 (*Inter-Environnement Wallonie*), ECLI:EU:C:1997:628, punt 45.

artikel 6 van Richtlijn 2000/78. De nationale maatregel in de zaak Römer daarentegen richtte zich primair op het regelen van een beloningsvoorwaarde in de zin van artikel 157 VWEU en had geenszins tot doel uitvoering te geven aan een bepaling uit Richtlijn 2000/78. Derhalve hoeft, aldus het Hof, de nationale maatregel pas in overeenstemming te zijn met de richtlijn nadat de implementatietermijn is verstreken. Tot die tijd valt de situatie niet onder de werkingssfeer van het EU-recht.¹⁶

2.2 Stap 2 Kent het grondrecht een subjectief recht toe en is dit recht voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk?

Valt de situatie onder de werkingssfeer van het EU-recht dan is de tweede stap het vaststellen of het grondrecht een subjectief recht toekent en of dit recht voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk is. Het grondrecht moet dus niet te abstract of programmatisch van aard zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval met het grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zoals het Hof vaststelde in de zaak BECTU. In de zaak Dominguez herhaalt het Hof dat dit grondrecht uitdrukkelijk aan alle werknemers is toegekend en dat het ontstaan van het recht zelf niet aan voorwaarden kan worden onderworpen.¹⁷ Ook het recht op non-discriminatie op grond van leeftijd in artikel 21 van het Handvest is erkend als zijnde een subjectief recht dat aan elke werknemer is toegekend.¹⁸

Een voorbeeld van een grondrecht waarvan het Hof heeft geoordeeld dat het niet subjectief is, is het recht op informatie en consultatie als geformuleerd in artikel 27 van het Handvest. Dit grondrecht is aan de orde gesteld in de zaak AMS. Centraal in deze zaak stond een nationale bepaling waarvan de nationale rechter reeds had vastgesteld dat die strijdig was met artikel 2, sub d van Kaderrichtlijn 2002/14. Dit artikel bepaalt welke personen bij de berekening van het personeelsbestand van de onderneming in aanmerking moeten worden genomen. Dit is expliciet in de richtlijn bepaald om te voorkomen dat werkgevers bepaalde groepen werknemers uitsluiten en zo onder hun verplichtingen uit kunnen komen. Omdat richtlijnconforme interpretatie van de nationale bepaling *contra legem* zou gaan, vraagt de nationale rechter of een beroep kan worden gedaan op artikel 27 van het Handvest en zodoende de nationale bepaling buitentoepassing kan worden gesteld. Het Hof redeneert hier dat hoewel het kopje van artikel 27 Handvest een subjectief recht suggereert, namelijk het recht op informatie en raadpleging van werknemers binnen de onderneming, de formulering van de bepaling zelf dit niet doet. Artikel 27 Handvest voegt hier immers aan toe dat dit recht slechts bestaat 'in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien'.

16 Römer, ECLI:EU:C:2011:286, punt 60-64; en HvJ EG 23 september 2008, C-427/06 (Bartsch), ECLI:EU:C:2008:517, punt 16 en 18.

17 Dominguez, ECLI:EU:C:2012:33, punt 16-19; hetgeen herhaling is van de zaak BECTU, ECLI:EU:C:2001:356, punt 55 en HvJ EG 20 januari 2009, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06 (Schultz-Hoff e.a.), ECLI:EU:C:2009:18, punt 47.

18 Mangold, ECLI:EU:C:2005:709, punt 75; Küçükdeveci, ECLI:EU:C:2010:21, punt 21.

Daarmee is de bepaling te veel aan voorwaarden onderworpen om een subjectief recht te kunnen creëren.¹⁹

Over de interpretatie van artikel 27 Handvest, zou nog een kleine speculatie kunnen worden opgeworpen over het al dan niet toekennen van een subjectief recht. Afgaande op het kopje van het artikel en de bewoordingen van het artikel zelf, zonder de zin die in de tangconstructie staat, lijkt het niet ondenkbaar dat in een iets andere situatie het artikel wel degelijk een subjectief recht inhoudt. De bepaling luidt dan: 'werknemers en hun vertegenwoordigers moeten de zekerheid hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd'. Zo gelezen komt het dicht bij het recht op vakantie met doorbetaling van loon: het bestaan van het recht als zodanig mag niet van enige voorwaarden afhankelijk worden gesteld.²⁰ Zou een beroep worden gedaan op dit deel van de bepaling dan is het niet op voorhand uitgesloten dat een beroep op deze bepaling wel degelijk mogelijk is. In artikel 2 van Richtlijn 98/59 (inzake collectief ontslag) is bijvoorbeeld bepaald dat de werkgever verplicht is de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen. Dit is een duidelijke toekenning van een subjectief recht op raadpleging en als zodanig ook erkend door het Hof in diverse zaken.²¹ Dit is wel een enigszins technische redenering, want als het vervolgens op de uitvoering van het recht aankomt, moet geconcludeerd worden dat het recht niet onvoorwaardelijk is, omdat deze afhankelijk is gesteld aan de nadere uitwerking in het recht van de Unie en dat van de lidstaten. Zo oordeelde het Hof althans ten aanzien van het recht op vakantie met doorbetaling van loon in de zaak Dominguez: het recht zelf kan niet aan voorwaarden worden onderworpen, maar voor de uitvoering ervan zijn vele modaliteiten denkbaar. Het is aan de nationale wetgever om dit nader te bepalen. Dit wordt bevestigd door de uitwerking van dit recht in artikel 7 Richtlijn 2003/88²² en deze verwijzing naar de mate van concretisering van het grondrecht in de richtlijn brengt ons bij de derde stap.

2.3 Stap 3 Is de mate van concretisering van het grondrecht in de richtlijn voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk?

Dit is het moment waarop de richtlijn indirect horizontale werking krijgt: de richtlijn is namelijk een nadere uitwerking van het grondrecht. De mate van concretisering van het grondrecht in een richtlijn was volgens het Hof onvoldoende in de zaak Dominguez. Hoewel deze zaak een verticale situatie betrof waarin geen direct beroep op een grondrecht nodig was, vond het Hof in lijn met de zaak BECTU dat het recht op vakantie met doorbetaling van loon door artikel 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn wordt gegarandeerd. De bepaling is echter onvoldoende concreet, omdat de uitvoering van het recht aan nadere maatregelen onder-

19 HvJ EU 15 januari 2014, C-176/12 (AMS), ECLI:EU:C:2014:2, punt 44-46.

20 BECTU, ECLI:EU:C:2001:356, punt 55; Dominguez, ECLI:EU:C:2012:33, punt 19.

21 O.a. HvJ EG 27 januari 2005, C-188/03 (Junk), ECLI:EU:C:2005:59 en HvJ EG 10 september 2009, C-44/08 (Fujitsu Siemens), ECLI:EU:C:2009:533.

22 Dominguez, ECLI:EU:C:2012:33, punt 35.

havig is. Het is op precies dit punt dat mogelijk artikel 27 van het Handvest (het recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming), anders kan worden gewaardeerd wanneer dit in een richtlijn meer concreet is uitgewerkt. Zoals bijvoorbeeld in artikel 2 Richtlijn 98/59 (collectief ontslag), waarin het recht op voorlichting en raadpleging onvoorwaardelijk wordt toegekend aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Mogelijk dat de bepaling onvoldoende nauwkeurig is, omdat bijvoorbeeld op grond van artikel 1, lid 1, sub b Richtlijn 98/59 de bepaling wie de vertegenwoordigers van de werknemers zijn afhankelijk is gesteld van de wetgeving of het gebruik van de lidstaten. Echter, dit kan op zijn best betekenen dat een bepaalde vertegenwoordiger van werknemers is uitgesloten van het recht, omdat deze naar nationale maatstaven niet wordt erkend. Het recht op raadpleging zelf blijft ongemoeid.

Hoe speculatief dit laatste is blijkt wel uit het feit dat tot op heden alleen discriminatierechten als voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk zijn erkend door het Hof. Meer in het bijzonder, discriminatie op grond van leeftijd zoals dit aan de orde was in de zaken Mangold en Küçükdeveci. In deze zaken oordeelde het Hof dat het recht op gelijke behandeling op grond van leeftijd is verankerd in het EU Handvest en dat Kaderrichtlijn 2000/78 deze slechts concretiseert. Artikel 6 van de Kaderrichtlijn laat de lidstaten een ruime beoordelingsvrijheid bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van de een legitiem doel. Deze ruimte is echter alleen die volgens de regels zoals vastgelegd in dit artikel. Dit is niet onderworpen aan nadere regelgeving van de lidstaten zelf en dus is artikel 6 van de Kaderrichtlijn voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk. Derhalve dient een nationale regeling die strijdig is met de bepaling uit de richtlijn, die het grondrecht concretiseert, buiten werking te worden gesteld.

Rechtstreekse werking lijkt ook te zijn toegekend aan artikel 47 van het Handvest (rechtsbescherming). In de zaak *Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA)*²³ heeft de Finse vakbond *Sähköalojen ammattiliitto ry* een beroep gedaan op dit grondrecht om een nationale bepaling uit het Poolse recht, welke de overdracht van een arbeidsrechtelijke vordering aan een derde partij verbiedt, buiten werking te stellen en zo toegang te krijgen tot de Finse rechter. Voorts is wel aangevoerd dat ook de overige discriminatiegronden genoemd in artikel 21 van het Handvest en uitgewerkt in Kaderrichtlijn 2000/78 dergelijke werking zouden kunnen hebben.²⁴ Een gereserveerde benadering lijkt echter op zijn plaats als het gaat om de discriminatiegrond 'overtuiging', aangezien er nog wel discussie kan bestaan over wat een 'overtuiging' is. Is veganisme ook een overtuiging? Ook gelijke behandeling op grond van geslacht is door het Hof erkend als een dergelijk grondrecht.²⁵

3. Slotwoord

Om meer duidelijkheid te krijgen over deze discriminatiebepaling en andere in het EU Handvest erkende grondrechten zijn er nog veel meer zaken nodig waar het Hof over kan beslissen en zodoende uitsluitel geven. Om een dergelijke zaak aan te brengen is het nuttig om al enig inzicht te hebben in de mogelijkheden. Dit vereenvoudigde stappenplan kan daaraan bijdragen.

23 HvJ EU 12 februari 2015, C-396/13 (*Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spółka Akcyjna*), ECLI:EU:C:2015:86, punt 26.

24 Jaspers en Peters, p. 81, hetgeen zij afleiden uit de zaak *Mangold*, ECLI:EU:C:2005:709, punt 76.

25 HvJ EU 30 september 2010, C-104/09 (*Roca Álvares*), ECLI:EU:C:2010:561.