



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Newsletter Jean Monnet Project EUSOCP – European Labour Law Perspectives – November 2017

Ramos Martin, N.E.

Publication date

2017

Document Version

Final published version

License

CC0

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Ramos Martin, N. E. (Author). (2017). Newsletter Jean Monnet Project EUSOCP – European Labour Law Perspectives – November 2017. Web publication/site, Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies - Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI), Universiteit van Amsterdam.
<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/jean-monnet-eusocp/newsletters/newsletter.html>

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.

Newsletter EUSOCP project

Issue I – November 2017



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Erasmus+ Jean Monnet Action

European Labour Law Perspectives - Enhancing the Social Pillar

Project Reference: 587919-EPP-1-2017-1-NL-EPPJMO-PROJECT

Coordinators/Editors: University of Amsterdam – Hugo Sinzheimer Institute

Prof. Dr. R.M. Beltzer - R.M.Beltzer@uva.nl

Dr. N.E. Ramos Martín - N.E.RamosMartin@uva.nl

Partner institution: University Carlos III - Madrid

Prof. Dr. J. Mercader Uguina - jesus.mercader@uc3m.es

Dr. A. B. Muñoz - anabelen.munoz@uc3m.es

Within the Jean Monnet action EUSOCP, the Labour Law Departments at the University of Amsterdam and the University Carlos III-Madrid are issuing a monthly newsletter summarizing the development of the EU Pillar of Social Rights and including comments on EU legislation and case law in the field of Labour and Social Security Law. The newsletter is available via the following links:

- <http://hsi.uva.nl/en/jean-monnet/european-labour-law-perspectives.html>
- <http://dicens.com/>

The European Pillar of Social Rights is divided into three main categories in the field of employment and social policies. Each of these categories contains a number of policy domains, to which different principles are attached. The three categories are:

- Equal opportunities and access to the labour market;
- Fair working conditions (adequate and reliable balance of rights and obligations between workers and employers);

- And adequate and sustainable social protection.

For a further description of the pillar see:

EN: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

NL: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_nl

ES: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es

European Pillar of Social Rights

EU Council's endorsement of the European Pillar of Social Rights

October 26, 2017

At the Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council of 23 October 2017 in Luxembourg, EU Ministers of Employment and Social Affairs expressed their unanimous endorsement of the European Pillar of Social Rights. The Pillar will be proclaimed by the Parliament, the Council and the Commission at the Social Summit for Fair Jobs and Growth, taking place on 17 November in Gothenburg.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2883&furtherNews=yes>

Support for Work-Life Balance for Working Parents

October 26, 2017

The European Pillar for Social Rights includes the “New Start” initiative aiming to address the work-life balance challenges faced by working parents. Within this initiative, the Commission has decided to take a broader approach in order to address women's underrepresentation in the labour market. Based on the results of the public consultation and two-stage social partner consultations and the analysis of the accompanying impact assessment, the Commission issued the Communication: ‘An initiative to support Work-Life Balance for Working Parents and Carers’. This Communication sets out a comprehensive package of complementary legal and policy measures, which will reinforce each other.

English: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Commission prepares proposal on fair and predictable employment contracts

September 25, 2017

In the context of the initiative to establish an European Pillar of Social Rights, the European Commission has entered into further discussions with trade unions and employers' organisations at EU level on how to modernise the rules on employment contracts, in order to make these contracts fairer and more predictable for all types of workers. The Commission wants to broaden the scope of the current Directive on employment contracts (the so-called Written Statement Directive), extending it to new forms of employment, such as on-demand workers, voucher-based workers and platform workers, so that workers on new forms of employment are also protected. Social partners will be able to share their views on the envisaged updates of EU legislation on employment contracts until 3 November 2017. The Commission aims to present a legislative proposal before the end of 2017.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2869&furtherNews=yes>

European Reports/Studies

Working life in Europe

September 25, 2017

Developments in Working Life in Europe is part of a series of annual reviews published by Eurofound. It provides an overview of the latest developments in industrial relations and working conditions across the EU and Norway. The review is divided into seven thematic chapters, which provide an overview of the current situation, explore developments at European and national level, and examine particular issues. Section 4 (Developments in national industrial relations 2016) treats the national developments in collective bargaining and the institutional changes in the social dialogue. Section 6 deals with pay inequalities.

English:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727_en.pdf

The precarious situation of self-employed

September 21, 2017

In a study, commissioned by the European Commission, on support to jobseekers who want to become self-employed or start their own business several interesting findings are presented. The main concern for unemployed people wanting to start their own business is the lack of income security. Continued low income means that the self-employed cannot build up the necessary reserves for the future. They are likely to fall into poverty if the business fails or when they reach retirement age. The risk that this situation might occur is markedly higher where people have been pushed into self-employment. Another report, published by Eurofound, reveals that a quarter of all the self-employed belong to the groups of economically dependent, vulnerable or concealed workers. Most of these workers are self-employed for the lack of a better alternative. Their situation is characterised by economic dependence, low work autonomy and financial vulnerability.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8035&furtherPubs=yes>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718_en.pdf

Working poor in the EU

September 5, 2017

A Eurofound research report describes the main factors that influence in-work poverty. It explains how in-work poverty evolved in the aftermath of the financial crisis of 2008. Chapter 3 describes the social situation of the in-work poor compared with the working-age population, looking at subjective well-being, mental well-being, accommodation and living

environment, and relationships and social exclusion.

English:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725_en.pdf

European Legislation

EU Council's agrees on general approach to reform the Posting of Workers Directive

October 26, 2017

The Council has agreed on a general approach regarding the Commission's proposal to revise the rules on the posting of workers. The political agreement on the posting of workers confirms the Commission's key principle of equal pay for equal work at the same place, setting out that posted workers will generally benefit from the same rules governing pay and working conditions as local workers. The previous agreement in the European Parliament's Employment Committee and this agreement in the Council will help to make internal labour market fairer and its rules easier to enforce.

English:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2883&furtherNews=yes>

Revision of Regulation on social security coordination

October 01, 2017

The coordination of social security systems is regulated by Regulation No 883/2004 and Regulation No 987/2009 on its implementation. The EU social security coordination provides rules to protect the rights of people moving within the EU, the EEA countries and Switzerland, in order to ensure that they do not lose their social security protection when moving to another Member State. On 13 December 2016, the European Commission presented a proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulations (EC) No 883/2004 and (EC) No 987/2009. The aim is to ensure that the rules on social security coordination respond to recent social, economic and political developments in the EU countries. The proposal focuses in particular on areas which have not been satisfactorily covered to date and where improvements are required: economically inactive citizens' access to social benefits, long-term care benefits, unemployment benefits and family benefits. The proposal of the Commission is currently under discussion at the Committee on Employment and Social Affairs (EMPL) of the European Parliament. The European Economic and Social Committee adopted its opinion on 5 July 2017, and the Committee of the Regions on 12 July 2017.

English: <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-labour/file-revision-of-regulation-on-social-security-coordination-labour-mobility-package>

EU Case Law (in Dutch)

In deze eerste nieuwsbrief, van de hand van enkele leden van het AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam, geven wij een overzicht van de relevante uitspraken op Europees niveau met betrekking tot de zogenoemde *Europese pijler van sociale rechten*.

De hierna te behandelen uitspraken betreffen de periode augustus tot en met oktober 2017.

Overgang van onderneming

HvJ EU 19 oktober 2017, zaak C-200/16, ECLI: ECLI:EU:C:2017:780 (Securitas/ICTS e.a.)

De cao die in 2011 is gesloten voor de Portugese bedrijfstak van (onder meer) beveiligingsondernemingen bevat de volgende bepaling: “het verlies van een klant door een marktdeelnemer als gevolg van de gunning van een opdracht voor diensten aan een andere marktdeelnemer valt niet onder het begrip overgang van ondernemingen of vestigingen.”

17 werknemers van ICTS hebben bewakingsdiensten verricht in enkele installaties (havens en kaden) van Portos dos Açores te Ponta Delgada (verder: Portos). ICTS bepaalde de werkwijze: het ging om videobewaking; ICTS verschaft de uniformen en de radio-installatie. Begin 2013 heeft Portos deze werkzaamheden openbaar aanbesteed. De opdracht is in april 2013 gegund aan Securitas. Securitas heeft haar personeel een eigen radio-uitrusting verschaft alsmede eigen uniformen. De werknemers van ICTS menen dat sprake is geweest van een overgang van onderneming naar Securitas. De Portugese Supremo Tribunal stelt het Hof de vraag, of sprake is geweest van een overgang van onderneming, en in het bijzonder of voornoemde cao-bepaling in strijd is met Richtlijn 2001/23 inzake overgang van onderneming.

Het Hof oordeelt dat een overgang van een dienst zoals in deze zaak een overgang van onderneming kan bewerkstelligen. Niet noodzakelijk is dat rechtstreekse contractuele betrekkingen tussen de vervreemder en de verkrijger bestaan, aangezien de overdracht kan gebeuren via een derde (zie met name arresten van 7 maart 1996, Merckx en Neuhuys, C-171/94 en C-172/94, EU:C:1996:87, punten 28 en 30, en 20 november 2003, Abler e.a., C-340/01, EU:C:2003:629, punt 39). Voor het antwoord op de vraag of sprake is van identiteitsbehoud, moeten de alle relevante factoren worden gewogen (HvJEU 26 november 2015, Aira Pascual en Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punt 34. In r.o. 32 oordeelt het Hof dat de verwijzende rechter “met name moet nagaan of ICTS uitrusting of materiële of immateriële activa rechtstreeks of indirect heeft overgedragen aan Securitas voor de uitoefening van de activiteit van bewaking en beveiliging in de betrokken installaties.” Het lijkt erop alsof het Hof derhalve meent dat hier sprake is van een zogenoemde kapitaalintensieve onderneming, hetgeen meebrengt dat de overdracht van materiële activa een overgang van onderneming kan bewerkstelligen.

Over het lot van de cao-bepaling is het Hof glashelder: Een nationale bepaling die het verlies van een klant door een marktdeelnemer als gevolg van de gunning van een opdracht voor diensten aan een andere marktdeelnemer op algemene wijze uitsluit van de werkingssfeer, is in strijd met de richtlijn. Aanbestedingen kunnen dus steeds een overgang van onderneming bewerkstelligen, indien de partij aan wie het contract wordt gegund voldoende overneemt van degene die de werkzaamheden daarvoor uitvoerde. In de arbeidsintensieve sector loopt de partij aan wie de opdracht is gegund een extra risico indien in de voorwaarden voor gunning staat dat de nieuwe partij een bepaald (wezenlijk) deel van het personeel zal moeten overnemen van de vorige contractspartij.

Read the full judgment here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-200/16&td=ALL>

Collectief ontslag

HvJ EU 21 september 2017, zaak C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708 (Socha e.a./Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu)

Het Poolse arbeidsrecht bevat de bepaling dat de regels inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn op de wijziging van arbeidsvoorwaarden door middel van een zogenoemde “wijziging bij opzegging onder voorbehoud”. Indien de werknemer weigert de aangeboden arbeidsvoorwaarden te aanvaarden, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd bij het verstrijken van de termijn waarin de wijziging bij opzegging onder voorbehoud voorziet.

In augustus 2015 besloot het ziekenhuis A. Falkiewicza (verder: het ziekenhuis) de regels over de anciënniteitspremie te wijzigen, een vijfjaarlijkse uitkering gebaseerd op anciënniteit. Voortaan zouden slechts bij het ziekenhuis zelf doorlopen dienstjaren meetellen. Als reden voor deze wijziging wees het ziekenhuis op de verlieslatendheid van de exploitatie – liquidatie was een reëel gevaar. Het ziekenhuis heeft bij deze operatie niet de regels met betrekking tot collectief ontslag (implementatie van Richtlijn 98/50) gevolgd. De Poolse rechter vraagt zich af of het ziekenhuis enkel beoogde de arbeidsovereenkomsten te wijzigen, dan wel of het de bedoeling had die overeenkomsten te beëindigen zonder onderworpen te zijn aan de bepalingen van Richtlijn 98/59. Hij vraagt zich tevens af of de eenzijdige wijziging die door verzoeksters in het hoofdgeding niet wordt aanvaard en dus de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten met zich meebrengt, een „ontslag” vormt in de zin van artikel 1 van die richtlijn.

Het Hof oordeelt dat het begrip ontslag uit art. 1 lid 1 onder a van Richtlijn 98/50 zo moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van wezenlijke elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, onder dat begrip valt (arrest van 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, punt 55). De door het ziekenhuis doorgevoerde wijziging is echter niet substantieel te noemen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer moet daarentegen wel worden aangemerkt als een “beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers” in de zin van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van Richtlijn 98/59, zodat rekening ermee moet worden gehouden bij de berekening van het totale aantal ontslagen.

Nar het oordeel van het Hof had het ziekenhuis er redelijkerwijs rekening mee moeten houden dat werknemers de voorgestelde wijziging niet zouden aanvaarden en dat hun arbeidsovereenkomst daardoor zou eindigen. Het ziekenhuis had dus de raadplegingsprocedure van de richtlijn moeten doorlopen, in het bijzonder nu het doel van die procedure het voorkomen van ontslagen en het verzachten het gevolgen van ontslag is, en het doel dat het ziekenhuis met de wijziging had, te weten het voorkomen van liquidatie, elkaar overlappen.

Read the full judgment here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=C-149/16&td=ALL>

Medezeggenschapsrecht

HvJ EU, 18 juli 2017, ECLI:EU:C:2017:562, zaak C-566/15 (Erzberger/TUI AG)

De Duitse moedervenootschap van het internationale reisconcern TUI is onderworpen aan het *Mitbestimmungsgesetz*, een wet waarin vennootschapsrechtelijke medezeggenschap wordt geregeld. Het *Mitbestimmungsgesetz*, toepasselijk op Duitse vennootschappen met meer dan 2000 werknemers, geeft werknemers het recht de helft van de leden van de raad van toezicht – de *Aufsichtsrat* – (rechtstreeks) te benoemen. Het *Mitbestimmungsgesetz* is territoriaal beperkt tot het Duitse grondgebied. Dit betekent dat alleen werknemers van Duitse dochtervennootschappen actief en passief kiesrecht kunnen uitoefenen. De meerderheid van de werknemers die in buitenlandse vennootschappen werkzaam is, kan aldus geen medezeggenschapsrechten uitoefenen. Een van de aandeelhouders van TUI stelt zich in deze zaak op het standpunt dat hier sprake is van discriminatie dan wel strijd met het vrij verkeer van werknemers.

Het beroep van de aandeelhouder op art. 45 lid 2 VWEU slaagt niet, nu geen sprake is van een situatie waarop het Unierecht ziet. De werknemers maken geen gebruik van de verkeersvrijheid noch beogen zij dat te doen. Van een situatie waarop het Unierecht ziet is geen sprake indien de werknemers in dienst zijn van een dochtervennootschap die in een andere lidstaat gevestigd is. Deze situatie wordt immers geheel beheerst door het nationale recht van de lidstaat waarin de vennootschap gevestigd is. Van een strijd met het vrij verkeer van werknemers kan alleen sprake zijn indien het verliezen van medezeggenschap voor werknemers een belemmering zou vormen zich te laten overplaatsen naar een vennootschap in een andere lidstaat. In deze zaak is echter geen sprake van discriminatie op grond van nationaliteit, nu een neutraal criterium wordt gekozen. Alle werknemers die in dienst zijn van een buitenlandse vennootschap – ongeacht hun nationaliteit – ontberen immers actief en passief kiesrecht. Art. 45 VWEU gaat niet zo ver dat arbeidsvoorwaarden kunnen worden geëxporteerd naar andere lidstaten, ook niet indien sprake is van grensoverschrijdende intra-concernmobiliteit.

Deze zaak toont aan dat het recht op (vennootschapsrechtelijke) medezeggenschap in internationale concerns beperkt wordt. De enige oplossing daarvoor is echter harmonisatie, de fundamentele vrijheden bieden geen soelaas. Het recht op informatie- en consultatie is geharmoniseerd, bijvoorbeeld in de informatie- en consultatie richtlijn en de EOR-richtlijn. Voor vennootschapsrechtelijke medezeggenschap is dit – behoudens enkele richtlijnen op het gebied van Europese herstructureringen zoals de SE-richtlijn en de Richtlijn Grensoverschrijdende fusies – nog niet gelukt.

Read the full judgment here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-566/15>

Ouderschapsverlof

HvJ EU, 7 september 2017, ECLI:EU:C:2017:637, zaak C-174/16 (H/Land Berlin)

H was sinds 1999 in dienst als ambtenaar bij het Land Berlin. Na een selectieprocedure is H op 20 september 2011 bevorderd tot ambtenaar op proef in een functie als adviseur in een hogere rang. Deze functie omvatte leidinggevende taken. H heeft deze nieuwe functie echter

nooit uitgeoefend. Zij was immers met ziekteverlof van 25 juli 2011 tot en met 19 januari 2012, als gevolg van haar zwangerschap, en daarna met zwangerschapsverlof van 20 januari tot en met 27 april 2012. Na afloop van dat zwangerschapsverlof was H met vakantie tot en met 29 mei 2012, waarna haar ouderschapsverlof werd verleend vanaf 30 mei 2012. Dit verlof werd meermaals verlengd en eindigde op 20 februari 2015. Ondertussen werd voor de betrekking waarin H als ambtenaar op proef was aangesteld, een nieuw vergelijkend onderzoek georganiseerd in het tweede semester van 2012, waarna een andere persoon in die functie werd aangesteld. Op 4 september 2014 heeft het Landesverwaltungsamt Berlin H meegedeeld dat zij haar proeftijd van twee jaar in de vermelde functie niet met succes had volbracht, aangezien zij die functie nooit daadwerkelijk had uitgeoefend, en zij daardoor sinds 19 september 2013 niet langer ambtenaar op proef was: zij kreeg haar vorige functie van adviseur in de (lagere) rang terug. Uiteindelijk kwam de zaak terecht bij het Verwaltungsgericht Berlin (bestuursrechter in eerste aanleg). H heeft aangevoerd dat het bestreden besluit in strijd was met, onder meer, Richtlijn 2010/18 inzake de herziening van de ouderschapsverlofsrichtlijn. De bestuursrechter stelde het Hof van Justitie een aantal prejudiciële vragen die erop neerkomen dat de rechter zich afvraagt hoe Duitse regel dat men op proef gedurende twee jaar, zonder mogelijkheid van verlenging, een functie kan vervullen zich verhoudt tot deze richtlijn. Voorts vroeg de rechter zich af of deze regel haar rechtvaardiging kan vinden in het feit dat H de functie niet gedurende langere tijd heeft uitgeoefend. Ten slotte wenste de rechter te vernemen hoe te handelen indien de functie inmiddels is vergeven: is verlenging van de proeftijd mogelijk en/of herplaatsing in een vergelijkbare functie en mag een nieuwe selectieprocedure worden gehanteerd?

Het Hof oordeelt dat het hier (alleen) gaat om Richtlijn 2010/18 en de daaraan gekoppelde herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, nu H op het moment dat zij te horen kreeg dat zij haar oude functie kreeg met ouderschapsverlof was. Het Hof herinnert eraan dat, opdat jonge ouders hun beroepsactiviteit kunnen onderbreken om zich aan hun gezinstaken te wijden, de herziene raamovereenkomst hun in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst de waarborg biedt dat zij na hun ouderschapsverlof in hun oude functie kunnen terugkeren of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met hun arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (zie in die zin arrest van 13 februari 2014, TSN en YTN, C-512/11 en C-513/11, EU:C:2014:73, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dat geldt ook indien het ouderschapsverlof, zoals in Duitsland, langer is dan de minimumduur van vier maanden zoals vermeld in clause 2, punt 2 van de herziene raamovereenkomst. Een andere opvatting zou de werknemer ontmoedigen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken. Over de vraag omtrent het feit dat H de functie nooit uitoefende, oordeelt het Hof in r.o. 45 dat voor de toepassing van clause 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst volstaat dat H op het ogenblik dat zij met ouderschapsverlof ging, reeds als ambtenaar op proef in de betrokken functie was aangesteld ten gevolge van een selectieprocedure en haar bevordering, waardoor zij ook werd betaald overeenkomstig de hogere loongroep waartoe die functie behoort. “De omstandigheid dat betrokkene op het ogenblik van die aanstelling met ziekteverlof was als gevolg van haar zwangerschap heeft daarentegen geen enkele invloed op het feit dat die nieuwe functie vanaf dat ogenblik de hare was, zodat moet worden aangenomen dat betrokkene, toen zij later met ouderschapsverlof ging, die functie reeds bekleedde en de daarmee mogelijk verbonden verworven rechten en rechten in wording genoot.” Daar komt bij (r.o. 65) dat in bedoelde clause 5 op algemene wijze en in ondubbelzinnige bewoordingen de rechten van een werknemer neergelegd zijn om terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, en om na afloop van het ouderschapsverlof de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof verworven rechten en rechten in

wording te behouden. De inhoud van deze bepalingen is dus onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig opdat zij door een justitiabele kunnen worden ingeroepen en door de rechter kunnen worden toegepast (zie naar analogie arrest van 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punt 36). Ten slotte oordeelt het Hof dat het Land Berlin op geen enkele wijze heeft duidelijk gemaakt waarom het objectief niet in staat was H na afloop van haar verlof terug te laten keren als ambtenaar op proef in de betrokken leidinggevende functie. “Dit Land heeft met name niet uitgelegd op grond van welke objectieve redenen het niet in staat was die functie tijdelijk vacant te laten dan wel, indien nodig, bij wijze van overgangsmaatregel tot de terugkeer van H. een andere ambtenaar in die functie aan te stellen.” Conclusie: de Duitse regeling is in strijd met Richtlijn 2010/18.

Read the full judgment here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-174/16>

Gelijke behandeling m/v

HvJ EU, 18 oktober 2017, ECLI:EU:C:2017:767, zaak C-409/16 (Kalliri)

Mevrouw Kalliri wenste deel te nemen aan het examen voor de inschrijving aan de scholen voor officieren en agenten van de Helleense politie 2007-2008. Omdat volgens een presidentieel decreet de minimumlengte (zonder schoenen) voor toelating 1.70 m. is, en Kalliri 1.68 mat, werd haar verzoek tot toelating afgewezen. Zij vocht deze beslissing aan en werd in eerste instantie door de Atheense bestuursrechter in het gelijk gesteld. Hierop gingen de ministeries van Binnenlandse Zaken en van Onderwijs en Eredienst in beroep bij de hoogste Griekse bestuursrechter. Deze instantie legde het Hof van Justitie de prejudiciële vraag voor of het betreffende decreet in strijd was met Richtlijn 76/207, dat elke discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden in de publieke sector verbiedt, tenzij het daaruit voortvloeiende feitelijke verschil in behandeling zijn rechtvaardiging vindt in objectieve factoren die niets van doen hebben met enige discriminatie op grond van het geslacht en niet verder gaat dan passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het met de maatregel nagestreefde doel.

Het Hof oordeelt dat Richtlijn 76/207 van toepassing is op iemand die toegang tot het arbeidsproces zoekt, en dit ook wat de selectie- en aanstellingscriteria voor de beoogde arbeidsplaats betreft (zie naar analogie arrest van 28 juli 2016, Kratzer, C-423/15, EU:C:2016:604, punt 34). Kalliri's zaak valt onder de reikwijdte, omdat zij toegang zoekt via een toelatingsexamen. Van directe discriminatie is geen sprake, nu de eis voor mannen en vrouwen geldt. Wel is sprake van indirecte discriminatie, nu deze eis vrouwen duidelijk benadeelt, aangezien zij vaker dan mannen niet de lengte van 1.70 m. zullen halen. De Griekse regering voert terzake aan dat de regeling tot doel heeft “de daadwerkelijke vervulling van de taken van de Helleense politie mogelijk te maken, en dat het bezit van bijzondere lichamelijke eigenschappen, zoals een minimale lichaamslengte, een noodzakelijke en passende voorwaarde is om dat doel te bereiken.” (r.o. 35).

Ook het Hof oordeelt dat sprake is van een legitiem doel, maar acht de getroffen maatregel niet geschikt om dat doel te bereiken. Ten eerste is het weliswaar juist dat de uitoefening van politiefuncties inzake bescherming van personen en zaken, arrestatie en bewaking van daders van strafbare feiten en preventieve patrouilles het gebruik van lichaamskracht kan vergen en een bijzondere lichamelijke geschiktheid kan impliceren, maar dit neemt niet weg dat bepaalde andere politiefuncties, zoals het verlenen van bijstand aan de

burgers of het regelen van het verkeer, ogenschijnlijk geen grote lichamelijke inzet vergen (zie in die zin arrest van 13 november 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punten 39 en 40). Het verband met een bepaalde lichaamslengte heeft de Griekse regering onvoldoende aangetoond. Daar komt bij dat de Griekse regeling tot 2003 een verschillende lichaamslengte voor mannen (1.70 m) en voor vrouwen (1.65 m.) kende en dat voor de Griekse strijdkrachten, havenpolitie en kustwacht een verschillende minimale lichaamslengte voor mannen en vrouwen wordt geëist waarbij voor vrouwen de minimale lichaamslengte 1.60 m is. In elk geval zou het nagestreefde doel kunnen worden bereikt met maatregelen die minder nadelig zijn voor vrouwen, zoals preselectie van de kandidaten voor het vergelijkend examen op basis van specifieke proeven waarmee de lichamelijke geschiktheid van de kandidaten kan worden vastgesteld. Conclusie: de regeling is niet gerechtvaardigd.

Read the full judgment here:

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-409/16>

Events of the Project

Seminar: *European Labour Law Perspectives – Enhancing the Social Pillar*, 18 & 19 January 2018 at the University Carlos III, Madrid, Spain. Venue: Salón de Actos, Campus Universidad Carlos III Madrid - Puerta de Toledo, Ronda de Toledo 1, Madrid.

For information on this event contact:

Ana Belen Munoz - anabelen.munoz@uc3m.es

Or Nuria Ramos Martín - N.E.RamosMartin@uva.nl

Disclaimer excluding Commission responsibility

This communication related to the Jean Monnet action EUSOCP is made by the beneficiaries and it reflects only the author's view. The Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.