

RECHTSPRAAK

## Riežniece/Zemkopības ministrija

***Ontslag na ouderschapsverlof leidt mogelijk tot indirecte discriminatie indien de selectiecriteria inhoudelijk – wegens het verlof – niet-identiek zijn. Overplaatsing van werkneemster in andere functie die kort daarna komt te vervallen, is geen gelijkwaardige functie in de zin van de richtlijn***

Riežniece heeft ouderschapsverlof opgenomen voor het tijdvak van 14 november 2007 tot en met 6 mei 2009. In de loop van 2009 is in het kader van een structurele herorganisatie van de Lauku atbalsta dienests een post van hoofdadviseur voor juridische zaken bij de afdeling Administratie geschrapt, zonder dat daarmee een ambtenaar in het bijzonder werd beoogd. Om te bepalen welke persoon door de schrapping van die post zou worden getroffen is voor vier ambtenaren, waaronder Riežniece, een beoordeling van hun werk en hun bekwaamheden opgesteld aan de hand van identieke criteria en één puntensysteem (hierna: beoordeling voor 2009). Van de acht criteria die voor deze beoordeling werden toegepast, waren er ten opzichte van de beoordeling voor 2006 drie nieuw, terwijl de overige reeds bestonden als zodanig of als onderdeel van een reeds bestaand criterium. Voorts zijn twee van de voor de beoordeling voor 2006 gehanteerde criteria in 2009 niet toegepast. Voor twee van de ambtenaren die voor het jaar 2009 zijn beoordeeld, te weten een man en een vrouw die in actieve dienst waren gebleven, had die beoordeling betrekking op het tijdvak van 1 februari 2008 tot en met 26 februari 2009. Voor Riežniece en een andere werkneemster, die ouderschapsverlof hadden opgenomen, is die beoordeling uitgevoerd op basis van de resultaten van de laatste jaarlijkse beoordeling vóór dat verlof. Riežniece, die een lager puntentotaal kreeg toegewezen dan zij bij de beoordeling voor 2006 had gekregen, stond op de laatste plaats. De andere werkneemster die ouderschapsverlof had opgenomen, kreeg het hoogste puntentotaal, ex aequo met de werkneemster in actieve dienst. Daarop heeft de Lauku atbalsta dienests Riežniece op 7 mei 2007 meegedeeld dat zij wegens de schrapping van haar post uit haar functie werd gezet. Zij is overgeplaatst in een andere functie die korte tijd daarna kwam te vervallen. Volgens Riežniece is dit in strijd met de beschermende bepalingen inzake ouderschapsverlof.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn drie vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in hoofdzaak te vernemen of Richtlijn 76/207 en de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus moeten worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staan: (a) dat voor de beoordeling van werknemers in het kader van de schrapping van ambtenarenposten wegens nationale economische moeilijkheden een werkneemster die ouderschapsverlof heeft opgenomen in haar afwezigheid aan de hand van nieuwe criteria

wordt beoordeeld op basis van de laatste jaarlijkse beoordeling vóór haar ouderschapsverlof, terwijl ambtenaren die in actieve dienst zijn gebleven over een recenter tijdvak worden beoordeeld, en, (b) dat die werkneemster, na aan het einde van haar ouderschapsverlof ten gevolge op die beoordeling in een andere functie te zijn geplaatst, wordt ontslagen omdat haar nieuwe post wordt geschrapt.

Een werkgever mag zijn werknemers niet ontslaan wegens het opnemen van ouderschapsverlof. Daarvan is in casu geen sprake. Mogelijk is wel sprake van indirecte discriminatie. Gelet op het voorgaande moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat Richtlijn 76/207, vooropgesteld dat een veel groter aantal vrouwen dan mannen ouderschapsverlof opneemt – hetgeen aan de verwijzende rechter staat om te beoordelen – en de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, opgenomen in de bijlage bij Richtlijn 96/34, aldus moeten worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staan:

- dat voor de beoordeling van werknemers in het kader van de schrapping van ambtenarenposten wegens nationale economische moeilijkheden, een werknemer die ouderschapsverlof heeft opgenomen in zijn afwezigheid wordt beoordeeld op basis van beoordelingsbeginselen en -criteria die hem in een ongunstige positie plaatsen ten opzichte van werknemers die een dergelijk verlof niet hebben opgenomen. Om te beoordelen of dit het geval is dient de nationale rechter inzonderheid te verifiëren dat de beoordeling zich uitstrekt tot alle werknemers die door de schrapping van de post kunnen worden getroffen, dat de toegepaste criteria strikt identiek zijn aan de criteria die voor werknemers in actieve dienst gelden, en dat de toepassing van die criteria niet de fysieke aanwezigheid van de werknemers die met ouderschapsverlof zijn impliceert, en
- dat een werkneemster, na aan het einde van haar ouderschapsverlof ten gevolge op die beoordeling in een andere functie te zijn geplaatst, wordt ontslagen omdat haar nieuwe post wordt geschrapt, voor zover de werkgever niet in de onmogelijkheid verkeerde haar te laten terugkeren in haar vorige functie of indien de toegekende functie niet gelijkwaardig of vergelijkbaar was en in overeenstemming met haar arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, in het bijzonder doordat – hetgeen aan de verwijzende rechter staat om na te gaan – de werkgever er op het moment van de overplaatsing kennis van droeg dat de nieuwe post zou worden geschrapt.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 20-06-2013

**Zaaknummer:** C-7/12