

RECHTSPRAAK

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid mist toepassing in geval van ongelijke behandeling tussen hetzelfde geslacht (vrouwen onderling).

Feiten

Bij besluit van het INSS van 11 december 2017 is YJ op eigen verzoek vervroegd gepensioneerd en werd haar met ingang van 4 december 2017 een pensioen uitgekeerd. YJ heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt onder aanvoering dat het INSS haar de in artikel 6o LGSS bedoelde pensioentoeslag wegens moederschap had moeten toekennen, aangezien zij drie kinderen heeft. De verwijzende rechter vraagt zich af of de regeling van artikel 6o LGSS, op grond waarvan vrouwen die, zoals YJ, kiezen voor vervroegd pensioen niet in aanmerking komen voor de in dat artikel vastgestelde pensioentoeslag wegens moederschap, in tegenstelling tot vrouwen die op de wettelijke leeftijd met pensioen gaan, of die vervroegd met pensioen gaan vanwege de beroepsactiviteit die zij gedurende hun werkzame leven hebben verricht, vanwege arbeidsongeschiktheid, of als gevolg van de beëindiging van hun beroepsactiviteit tijdens de periode die onmiddellijk aan de pensionering voorafgaat om redenen die hun niet kunnen worden toegerekend, in overeenstemming is met het Unierechtelijk beginsel ter waarborging van gelijke behandeling in ruime zin, dat wil zeggen tussen mannen en vrouwen maar ook tussen vrouwen onderling, en of die regeling aldus geen directe discriminatie in de zin van Richtlijn 79/7/EEG vormt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ongelijke behandeling tussen vrouwen valt niet onder gelijke behandeling man-vrouw

Het begrip ‘discriminatie op grond van geslacht’ in artikel 4 lid 1 Richtlijn 79/7/EEG kan alleen betrekking hebben op gevallen van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers. In die omstandigheden kan artikel 4 lid , van de richtlijn niet worden opgevat als een Unierechtelijke bepaling die gelijke behandeling in ruime zin waarborgt, dat wil zeggen ook tussen personen van hetzelfde geslacht. Integendeel, het in deze bepaling bedoelde begrip ‘directe discriminatie op grond van geslacht’ impliceert een situatie waarin werknemers op grond van hun mannelijk dan wel vrouwelijk geslacht minder gunstig worden behandeld dan werknemers van het andere geslacht in een vergelijkbare situatie.

In casu betreft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie een vrouw die, omdat zij ervoor heeft gekozen vervroegd met pensioen te gaan, geen pensioentoeslag wegens

moederschap kan ontvangen en daarom meent minder gunstig te worden behandeld dan vrouwen die, omdat zij op de wettelijke leeftijd met pensioen zijn gegaan of om bepaalde in de wet vastgestelde redenen vervroegd met pensioen zijn gegaan, wel in aanmerking kunnen komen voor deze pensioentoeslag.

Richtlijn 79/7/EEG kan niet op een dergelijke situatie worden toegepast, aangezien het criterium op grond waarvan de betrokken pensioentoeslag wegens moederschap niet wordt toegekend aan vrouwen die vrijwillig vervroegd met pensioen gaan, geen verband houdt met het geslacht van de betrokken werknemer, maar met de wijze waarop die met pensioen is gegaan, zodat de gestelde discriminerende behandeling niet 'op grond van geslacht' geschiedt. Bovendien betreft de betrokken situatie geen discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, maar een gestelde ongelijke behandeling onder vrouwelijke werknemers.

Aan deze slotsom wordt niet afgedaan door het arrest van het Hof van Justitie EU van 12 december 2019, *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Pensioentoeslag voor moeders) (zaak C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075), ook al betrof de zaak die tot dat arrest heeft geleid dezelfde nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is. In die zaak was de verzoeker in het hoofdgeding immers een mannelijke werknemer die meende dat hij minder gunstig werd behandeld dan vrouwelijke werknemers, omdat de betrokken pensioentoeslag wegens moederschap hem was geweigerd op grond dat hij van het mannelijk geslacht was. In dat arrest heeft het Hof van Justitie zijn redenering dus kunnen baseren op Richtlijn 79/7/EEG, aangezien de aldus aangevoerde ongelijke behandeling betrekking had op mannelijke werknemers in vergelijking met vrouwelijke werknemers en dus was gebaseerd op het geslacht van de betrokken werknemer, hetgeen in casu niet het geval is.

In deze omstandigheden moet worden geoordeeld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie niet binnen de werkingssfeer van Richtlijn 79/7/EEG valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-05-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:381

Zaaknummer: C-130/20

Rechters: L. Bay Larsen, C. Toader en M. Safjan

Wetsartikelen: Richtlijn 79/7/EEG en