

GRUBER

ARREST VAN HET HOF

14 september 1999 \*

In zaak C-249/97,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) van het Landesgericht Linz (Oostenrijk), in het aldaar aanhangig geding tussen

G. Gruber

en

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG),

\* Procestaal: Duits.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, P. J. G. Kapteyn (rapporteur), J.-P. Puissochet, G. Hirsch en P. Jann, kamerpresidenten, J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet en R. Schintgen, rechters,

advocaat-generaal: P. Léger

griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- G. Gruber, vertegenwoordigd door K. Mayr, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich te Linz,
- Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, vertegenwoordigd door C. Szep, advocaat te Linz,
- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door W. Okressek, Ministerialrat bij het Bundeskanzleramt, als gemachtigde,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Nicoll, van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door C. Lewis, Barrister,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Wolfcarius en B. Brandtner, leden van haar juridische dienst, als gemachtigden, bijgestaan door S. Köck en M. Oder, advocaten te Brussel,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van G. Gruber, Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG en de Commissie, ter terechtzitting van 8 december 1998,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 23 februari 1999,

het navolgende

### Arrest

- 1 Bij beschikking van 24 oktober 1996, ingekomen bij het Hof op 8 juli 1997, heeft het Landesgericht Linz krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG).
- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen G. Gruber en Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (hierna: „Silhouette”).

## De toepasselijke wetsbepalingen

### *De Oostenrijkse wetgeving*

- 3 § 23, lid 1, van het Angestelltengesetz (wet inzake werknemers; hierna: „AngG”) verleent de werknemer in geval van beëindiging van een arbeidsverhouding die zonder onderbrekingen drie jaar heeft geduurd, recht op een ontslagvergoeding.
- 4 Volgens § 23, lid 7, AngG is de ontslagvergoeding evenwel niet verschuldigd wanneer de werknemer zelf de overeenkomst opzegt, vóór het einde van de overeenkomst zonder dringende reden ontslag neemt, of wanneer het voortijdige ontslag aan hem is toe te rekenen.
- 5 De dringende redenen waarom de werknemer zijn overeenkomst kan beëindigen en de volledige ontslagvergoeding van § 23, lid 1, AngG ontvangen, zijn in de wet vastgelegd. Zij zijn opgesomd in de §§ 26 AngG en 82 bis van de Gewerbeordnung 1859 (arbeidswet; hierna: „GewO 1859”), welke van toepassing is op arbeiders.
- 6 § 26 AngG luidt:

„Als dringende reden die de werknemer het recht geeft voortijdig ontslag te nemen, wordt met name beschouwd de omstandigheid:

- 1) dat de werknemer zijn arbeid niet langer kan verrichten, althans niet zonder schade voor zijn gezondheid of zedelijkheid;

- 2) dat de werkgever het loon van de werknemer zonder reden verlaagt of intrekt, hem in geval van betaling in natura ongezonde dan wel ontoereikende kost of ongezonde behuizing verschaft of in strijd met andere wezenlijke contractuele bepalingen handelt;
  
- 3) dat de werkgever weigert te voldoen aan zijn wettelijke verplichtingen inzake de bescherming van het leven, de gezondheid of de zedelijkheid van de werknemer;
  
- 4) dat de werkgever jegens de werknemer of een van diens gezinsleden handelt in strijd met de zedelijkheid of de eerbaarheid, dan wel weigert de werknemer te beschermen tegen dergelijke gedragingen van een van zijn medewerkers of gezinsleden.”

7 § 82 bis GewO 1859 bepaalt:

„Een arbeider kan vóór het einde van de overeengekomen tijd en zonder opzegging zijn arbeidsverhouding beëindigen:

- a) indien hij zijn arbeid niet kan voortzetten zonder aantoonbare schade voor zijn gezondheid;
  
- b) indien de werkgever zich schuldig maakt aan ernstige mishandeling of grove belediging van de arbeider of een van diens gezinsleden;

- c) indien de werkgever of een van zijn gezinsleden de werknemer of een van diens gezinsleden aanzet tot onzedelijke of onwettige handelingen of handelingen die in strijd zijn met de goede zeden;
  
  - d) indien de werkgever hem de bedongen beloning zonder grond onthoudt dan wel in strijd met andere wezenlijke contractuele bepalingen handelt;
  
  - e) indien de werkgever niet in staat is of weigert de arbeider zijn loon te betalen.”
- 8 § 23 bis, lid 3, AngG, dat in 1971 is ingevoerd, bepaalt dat vrouwelijke werknemers na een ononderbroken dienstverband van vijf jaar recht hebben op de helft van de ingevolge § 23, lid 1, verschuldigde ontslagvergoeding, wanneer zij tijdens de periode van bescherming bedoeld in § 5, lid 1, van het Mutterschutzgesetz (wet inzake moederschapsbescherming; hierna: „MSchG”) voortijdig ontslag nemen na de geboorte van een levend kind. Indien de vrouwelijke werknemer overeenkomstig het MSchG aanspraak maakt op ouderschapsverlof, moet het ontslag uiterlijk drie maanden vóór het einde van dat verlof worden ingediend.
- 9 Ingevolge § 23 bis, lid 4, AngG hebben eveneens recht op de ontslagvergoeding de mannelijke werknemers die gebruik hebben gemaakt van hun recht op ouderschapsverlof ingevolge het Eltern-Karenzurlaubsgesetz (wet inzake het ouderschapsverlof; hierna: „EKUG”) of vergelijkbare wetsbepalingen, en die uiterlijk drie maanden voor het einde van dat verlof voortijdig ontslag nemen.
- 10 Zowel het MSchG als het EKUG verleent de werknemers een ouderschapsverlof van twee jaar.

- 11 Volgens § 2 van het Arbeiterabfertigungsgesetz (wet op de vervroegde uittredingsvergoeding) zijn de §§ 23 en 23 bis AngG van toepassing op arbeiders.

## Het hoofdgeding

- 12 Gruber heeft van 23 juni 1986 tot en met 13 december 1995 als arbeider voor Silhouette gewerkt.
- 13 Zij heeft twee kinderen, die zijn geboren op 1 oktober 1993 respectievelijk 19 mei 1995. Zowel voor het eerste als voor het tweede kind nam zij twee jaar ouderschapsverlof op, zodat zij sedert de herfst van 1993 eerst onder de regeling van het moederschapsverlof (bescherming voor en na de bevalling) viel, en vervolgens onder die van het ouderschapsverlof. Wegens ontoereikende voorzieningen was kinderopvang moeilijk te regelen, zodat zij op 16 november 1995 haar arbeidsverhouding beëindigde om voor haar kinderen te zorgen, ofschoon zij duidelijk had gemaakt dat zij eigenlijk wilde blijven werken.
- 14 Na deze aldus gemotiveerde ontslagname betaalde Silhouette Gruber de in § 23 bis, lid 3, AngG vastgestelde ontslagvergoeding uit.
- 15 Stellende dat haar ontslag was ingegeven door dringende redenen, te weten de ontoereikende voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan drie jaar in de regio waar zij woonde, het Bundesland Oberösterreich, stelde Gruber tegen de verlaging van de ontslagvergoeding beroep in bij het Landesgericht Linz. In het hoofdgeding maakt zij aanspraak op betaling van het volle bedrag van de ontslagvergoeding overeenkomstig § 23, lid 1, AngG, op grond dat de nationale bepalingen waarbij haar rechten werden beperkt, een bij artikel 119 van het Verdrag verboden indirecte discriminatie van vrouwelijke werknemers vormen.

- 16 Van oordeel dat voor de beslechting van het aan hem voorgelegde geschil de uitlegging van laatstgenoemde bepaling vereist was, heeft het Landesgericht Linz de behandeling geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- „1) Is het verenigbaar met artikel 119 EG-Verdrag, dat hoofdzakelijk vrouwen wegens het tekort aan kinderopvang hun arbeidsverhouding moeten beëindigen om voor hun kinderen te zorgen, en dat deze vrouwen, hoewel zij voldoen aan bijkomende voorwaarden (grotere anciënniteit als werknemer van de onderneming), slechts ten hoogste de helft van de hun voor de werkelijke duur van hun arbeidsverhouding toekomstige vergoeding krijgen (§ 23 bis, lid 3, AngG), terwijl mannen het recht behouden op ontslagvergoeding op basis van de volledige duur van hun arbeidsverhouding?
- 2) Is het daarbij van belang, dat in Oostenrijk kinderdagverblijven grotendeels in handen zijn van de overheid of door de overheid worden gefinancierd?”

### De ontvankelijkheid van de prejudiciële vragen

- 17 Volgens Silhouette moeten de vragen niet-ontvankelijk worden verklaard. Het zijn namelijk hypothetische vragen, omdat, anders dan de verwijzende rechter en Gruber verklaren, laatstgenoemde niet gedwongen was ontslag te nemen wegens gebrek aan kinderopvang, aangezien zij nog meer dan een jaar ouderschapsverlof had kunnen opnemen. Zij kon zich dus niet beroepen op § 23, lid 1, AngG. Ter terechtzitting heeft de Commissie zich gedeeltelijk achter deze opvatting geschaard, op grond dat het recht op voortgezet ouderschapsverlof beslissend kon zijn voor de vraag of de werknemer gedwongen was de arbeidsmarkt te verlaten.



- 18 Ter terechtzitting erkende Gruber, dat zij nog een jaar ouderschapsverlof had kunnen opnemen, maar zij voegde daaraan toe, dat het door de verwijzende rechter opgeworpen probleem zich na afloop van dat verlof hoe dan ook zou hebben voorgedaan, aangezien kinderen eerst vanaf drie jaar in een kinderdagverblijf kunnen worden geplaatst, zodat de situatie van het kind tussen twee en drie jaar dezelfde zou zijn gebleven.
- 19 Zoals de advocaat-generaal in punt 23 van zijn conclusie opmerkt, komt het verweer van Silhouette erop neer, dat zij kritiek levert op de beoordeling van de feiten en de toepassing van het nationale recht door de verwijzende rechter. Volgens vaste rechtspraak staat het echter aan de nationale rechter, het Hof de feitelijke en juridische gegevens te verschaffen die noodzakelijk zijn voor een nuttig antwoord op de aan het Hof gestelde vragen. Volgens dezelfde rechtspraak is het de nationale rechter die de in geding zijnde nationale bepalingen moet uitleggen. Het Hof kan dus zijn oordeel niet in de plaats stellen van dat van de verwijzende rechter ten aanzien van de vraag of deze bepalingen in het voor hem aanhangig geding van toepassing zijn.
- 20 Hieruit volgt, dat de prejudiciële vragen ontvankelijk zijn.

### De eerste vraag

- 21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 119 van het Verdrag in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling waarbij aan werknemers die wegens het ontbreken van voldoende kinderopvang voortijdig ontslag nemen om voor hun kinderen te zorgen, een lagere ontslagvergoeding wordt toegekend dan aan werknemers die bij een gelijke werkelijke duur van hun arbeidsverhouding om een dringende reden ontslag nemen, wanneer de werknemers die de lagere ontslagvergoeding ontvangen voor het merendeel vrouwen zijn.

- 22 Vooraf zij opgemerkt, dat de ontslagvergoeding onbetwist onder het begrip beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag valt. Het hoofdgeding betreft immers de berekening van de hoogte van de ontslagvergoeding waarop de betrokkene recht heeft.
- 23 Onbetwist is eveneens, dat in casu geen sprake kan zijn van directe discriminatie op grond van geslacht. De lagere ontslagvergoeding van § 23 bis AngG wordt immers onder dezelfde voorwaarden betaald aan mannelijke en vrouwelijke werknemers, die na de geboorte van een kind ophouden met werken.
- 24 Derhalve moet worden vastgesteld, of de toepassing van een bepaling als § 23 AngG in de door de verwijzende rechter aangegeven omstandigheden een maatregel is die vrouwen indirect discrimineert.
- 25 Volgens vaste rechtspraak is er indirecte discriminatie wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is hij op neutrale wijze geformuleerd, in feite een groter aantal vrouwen dan mannen benadeelt (zie met name arrest van 2 oktober 1997, Gerster, C-1/95, Jurispr. blz. I-5253, punt 30).
- 26 Eveneens volgens vaste rechtspraak van het Hof verzet artikel 119 van het Verdrag zich tegen de toepassing van bepalingen die aan de hand van geslachtsneutrale criteria verschillen in behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers handhaven, indien deze verschillen niet kunnen worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets met discriminatie op grond van geslacht van doen hebben (zie met name arrest van 9 februari 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/97, Jurispr. blz. I-623, punt 52).

- 27 Derhalve moet in de eerste plaats worden onderzocht, of de toepassing van § 23 bis, lid 3, leidt tot benadeling van Gruber ten opzichte van andere werknemers die zich in dezelfde of in een vergelijkbare situatie bevinden als zijzelf.
- 28 In dit verband zijn twee verschillende standpunten naar voren gebracht.
- 29 Volgens het eerste standpunt, dat door Gruber en de Commissie is verdedigd, zijn de te vergelijken groepen enerzijds de werknemers die ontslag nemen wegens moederschap, en anderzijds de werknemers die ontslag nemen wegens dringende redenen. In deze opvatting is er sprake van benadeling, aangezien de ontslagvergoeding van de eerste groep slechts half zo hoog is als die van de tweede. Volgens deze redenering is opzegging wegens moederschap derhalve gelijk te stellen met een opzegging wegens dringende reden in de zin van § 26 AngG, dat recht geeft op de volledige ontslagvergoeding bedoeld in § 23, lid 1, van die wet.
- 30 Volgens Silhouette en de Oostenrijkse regering daarentegen zijn de te vergelijken groepen enerzijds de werknemers die ontslag nemen wegens moederschap, en anderzijds de werknemers die ontslag nemen zonder dringende reden of de werknemers die vrijwillig om persoonlijke redenen hun dienstverband beëindigen. In deze zienswijze is er geen sprake van benadeling, nu de eerste groep recht heeft op een ontslagvergoeding en de tweede niet. Dit zou betekenen, dat § 23 bis, lid 3, AngG, dat recht geeft op een beperkte ontslagvergoeding, een uitzonderingsbepaling is waarbij aan de betrokken werknemers een gunst wordt verleend.
- 31 Welke van deze redeneringen juist is, hangt ervan af of de situatie van werknemers die ontslag nemen om voor hun kinderen te zorgen, qua opzet en oorzaak vergelijkbaar is met die van werknemers die ontslag nemen om dringende redenen in de zin van de §§ 26 AngG en 82 bis GewO 1859.

- 32 Uit de in de §§ 26 AngG en 82 bis GewO 1859 gegeven voorbeelden komt naar voren, dat de daarin bedoelde situaties gemeen hebben dat zij verband houden met de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming of met het gedrag van de werkgever, waardoor voortzetting van de arbeid volstrekt onmogelijk wordt, zodat van de werknemer niet kan worden verlangd dat hij zijn arbeidsverhouding voortzet, zelfs niet gedurende de normale opzeggingstermijn.
- 33 Deze situaties verschillen dan ook qua opzet en oorzaak van die van een werknemer als Gruber.
- 34 Bijgevolg is de uitsluiting van een werknemer als Gruber van het recht op de in § 23, lid 1, AngG neergelegde vergoeding geen indirect discriminerende maatregel.
- 35 Op de eerste vraag moet derhalve worden geantwoord, dat artikel 119 van het Verdrag niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling waarbij aan werknemers die wegens ontoereikende voorzieningen inzake kinderopvang voortijdig ontslag nemen om voor hun kinderen te zorgen, een lagere ontslagvergoeding wordt toegekend dan aan werknemers die bij een gelijke werkelijke duur van hun arbeidsverhouding ontslag nemen wegens een dringende reden die verband houdt met de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming of met het gedrag van de werkgever.

### De tweede vraag

- 36 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of het feit dat de kinderopvang in de betrokken lidstaat grotendeels in handen is van de

overheid of door de overheid wordt gefinancierd, verschil maakt voor het antwoord op de eerste vraag.

- 37 In dit verband kan worden volstaan met op te merken, dat de vraag of de toekenning van een lagere ontslagvergoeding aan werknemers die wegens onvoldoende voorzieningen voor kinderopvang voortijdig ontslag nemen om voor hun kinderen te zorgen, discriminatie is in de zin van artikel 119 van het Verdrag, er niet van kan afhangen, of de opvang door de overheid wordt geregeld of door particulieren.
- 38 Op de tweede vraag moet derhalve worden geantwoord, dat het feit dat de kinderopvang in de betrokken lidstaat grotendeels in handen is van de overheid of door de overheid wordt gefinancierd, geen verschil maakt voor het antwoord op de eerste vraag.

## Kosten

- 39 De kosten door de Oostenrijkse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk, alsook de Commissie, wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Landesgericht Linz bij beschikking van 24 oktober 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Artikel 119 EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG) staat niet in de weg aan een nationale wettelijke regeling waarbij aan werknemers die wegens ontoereikende voorziening inzake kinderopvang voortijdig ontslag nemen om voor hun kinderen te zorgen, een lagere ontslagvergoeding wordt toegekend dan aan werknemers die bij een gelijke werkelijke duur van hun arbeidsverhouding ontslag nemen wegens een dringende reden die verband houdt met de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming of met het gedrag van de werkgever.
  
- 2) Aan het antwoord op de eerste vraag doet niet af, dat de kinderopvang in de betrokken lidstaat grotendeels in handen is van de overheid of door de overheid wordt gefinancierd.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 14 september 1999.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias