

ANNOTATIE

Ring, Ring, Ring... another wake-up call?

A.R. Houweling

1. Inleiding

‘Het is mij tijdens postacademisch onderwijs opgevallen dat behoorlijk wat rechtshulpverleners een hekel hebben aan gelijkebehandelingsrecht. Ze ergeren zich aan het strakke en verplichte redeneerschema dat moet worden gevolgd om vast te stellen of er sprake is van discriminatie en dat geen tot weinig ruimte laat voor creativiteit. En zij bespeuren de neiging van de (voormalige) Commissie Gelijke Behandeling (CGB) om, daar waar het kan, discriminatie vast te stellen. (...) Hoewel het gelijkebehandelingsrecht inmiddels een aantal aardige hulpmiddelen biedt om een cliënt te helpen, ziet men niet erg vaak dat hiervan gebruik wordt gemaakt. Men zou van onderbenutting kunnen spreken’, aldus Van Slooten in het Liber Amicorum voor Paul van der Heijden (J.M. van Slooten, ‘Non-discriminatie als basiswaarde in het sociaal recht’, in: G.J.J. Heerma van Voss en E. Verhulp (red.), *De waarde(n) van het arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu 2013, p. 53). Met zijn laatste zin sluit hij aan op de meermalen door Vas Nunes gevoerde pleidooien meer gebruik te maken van het gelijkebehandelingsrecht in het arbeidsrecht (zie o.m. P.C. Vas Nunes, ‘Enkele gedachten over de WGBH/CZ, een (nog) onderbenutte wet’, in: A.W. van Leeuwen c.s. (red.), *Eenheid in verscheidenheid. Gelijke behandeling in het arbeidsrecht*, Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht nr. 40, Deventer: Kluwer 2011, p. 95). Van Slooten geeft een aantal mogelijke oorzaken voor de desinteresse van de gemiddelde arbeidsrechtjurist in het gelijkebehandelingsrecht. Zo past het stringente toetsingskader bij gelijkebehandelingszaken niet in ons arbeidsrecht dat nu juist uit veel open en vage normen bestaat en daarmee ruimte biedt voor een zekere creatieve rechtsvinding (door zowel partijen als de rechter). Daarnaast is er weinig behoefte aan bescherming door gelijkebehandelingswetgeving, vanwege ons (bijzondere) ontslagstelsel. Daarbinnen worden werknemers al voldoende beschermd. Ook het gebrek aan duidelijke en afschrikwekkende sancties in het gelijkebehandelingsrecht maakt het benutten ervan niet aantrekkelijk. Ten slotte wijst Van Slooten op het feit dat gelijkebehandelingsrecht diverse gronden (geslacht, leeftijd, handicap) op een zelfde wijze behandelt, terwijl er goede gronden zijn om deze verschillend te benaderen (zie verder Van Slooten, 2013, p. 54-55). Ik denk dat velen de constatering van Vas Nunes en Van Slooten zullen herkennen. Tegelijkertijd kan niet worden ontkend dat langzaam maar zeker het gelijkebehandelingsrecht aan belangstelling wint. Dit geldt in ieder geval voor de Wet gelijke behandeling op grond van

leeftijd bij de arbeid (WGBL), zo getuige de talrijke uitspraken op het terrein van pensioenontslag (vgl. HR 13 juli 2012, AR 2012-0662), verboden leeftijdsdiscriminatie in sociale plannen en mogelijk de kantonrechttersformule (zie o.m. W.L. Roozendaal, 'Rechtvaardiging van discriminatie op grond van leeftijd en op grond van handicap vergeleken: gehandicapten zijn ongelijker dan ouderen', AR 2012-1059). Ook de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) lijkt steeds meer aan populariteit te winnen. Om die reden is kennisname van het hier te annoteren arrest Ring geboden. Het Hof van Justitie EU geeft in dit arrest nadere invulling aan het begrip 'handicap' in de zin van Richtlijn 2000/78 en laat zich uit over ontslagbescherming van gehandicapten bij wijze van 'aanpassingsverplichting' van de werkgever. Beide onderwerpen zullen hierna worden behandeld en steeds in het licht van onze WGBH/CZ geanalyseerd.

2. Ring

Ring is in 1996 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van DAB. In de periode 6 juni tot 24 november 2005 is zij meermalen afwezig geweest wegens ziekte. De artsen hebben een onbehandelbare permanente pijn aan de lumbale wervelkolom vastgesteld. Op 24 november 2005 is Ring ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zonder uitzicht op herstel. De Deense wet staat toe dat zieke werknemers versneld kunnen worden ontslagen (verkorte opzegtermijn), indien zij binnen een periode van 12 maanden ten minste 120 dagen arbeidsongeschikt wegens ziekte zijn geweest. Ring stelt dat DAB haar arbeidstijdverkorting had moeten voorstellen, als aanpassingsmaatregel voor gehandicapten als bedoeld in artikel 5 van Richtlijn 2000/78. Het Hof van Justitie EU geeft Ring gelijk. Het beroept zich daarbij op het VN-Gehandicaptenverdrag, waarbij de EU partij is. Het begrip handicap moet volgens het Hof van Justitie EU aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. De handicap hoeft niet aangeboren of door een ongeval veroorzaakt te zijn. Hij kan ook het gevolg zijn van ziekte. Die ziekte hoeft niet per se ongeneeslijk te zijn. Wel moet de beperking langdurig zijn.

Voor de aard van de door de werkgever te treffen aanpassingsmaatregelen als bedoeld in artikel 5 van de richtlijn is niet bepalend of de gezondheidstoestand van de werknemer onder het begrip handicap valt. Arbeidstijdverkorting *kan* een passende aanpassingsmaatregel vormen, mits dat geen onredelijke belasting voor de werkgever is. In casu had DAB direct na het ontslag een vacature voor deze baan in deeltijd geplaatst, bleek Ring een dienstbetrekking voor 20 uur per week gevonden te hebben en goed te vervullen (zij was daartoe dus wel in staat) en bood het Deense recht ondernemingen ondersteuning om passende maatregelen te treffen. Deze omstandigheden acht het Hof relevant voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een schending van artikel 5 van de richtlijn.

Ten slotte oordeelt het Hof dat ondanks de neutrale ontslaggrond (ontslag na 120 dagen afwezigheid wegens ziekte met een verkorte opzegtermijn) sprake kan zijn van indirecte discriminatie. Dit omdat werknemers met een handicap een groter risico dragen met deze regeling te worden geconfronteerd. Deze indirecte discriminatie kan objectief gerechtvaardigd zijn. De Deense overheid gaf aan dat de regeling van verkorte opzegtermijnen bij ontslag wegens ziekte juist als stimuleringsmaatregel is bedoeld (aantrekkelijk maken van arbeidsgehandicapten). Voor het antwoord op de vraag of deze maatregel ook passend en noodzakelijk is, mag het risico voor personen met een handicap, die in het algemeen meer moeite hebben dan werknemers zonder handicap om een nieuwe werkkring te vinden en die wegens de bescherming die hun situatie vereist bijzondere behoeften hebben, niet worden miskend, aldus het Hof (zie hierover reeds het arrest Odar, r.o. 68-69 en Rozenaal 2012).

3. 'Handicap' versus 'handicap of chronische ziekte'

Op grond van Richtlijn 2000/78 is 'discriminatie op grond van *handicap*' verboden. De Nederlandse wetgever heeft bij de omzetting van deze richtlijn aan deze personele werkingssfeer 'chronische ziekte' toegevoegd (Vas Nunes noemt dit ook wel 'de nationale kop'). Volgens de regering lagen 'handicap' en 'chronische ziekte' zo dicht tegen elkaar aan, dat het in de rede lag beide in de personele werkingssfeer te betrekken (*Kamerstukken II* 2001/02, 28 169, nr. 3, p. 9). Een sluitende definitie van deze begrippen treft men in de parlementaire geschiedenis niet aan. Bewust niet. De regering achtte het noodzakelijk noch gewenst deze begrippen te definiëren. De begrippen hadden in het spraakgebruik een voldoende duidelijke betekenis. Daar waar onduidelijkheid zou ontstaan, konden partijen zich tot de rechter of de CGB wenden. Het begrip 'handicap' of 'chronische ziekte' staat los van de begrippen (gedeeltelijke) arbeids(on)geschiktheid of arbeidsgehandicapte. Uiteraard kunnen en zullen deze verschillende begrippen overlappen, maar qua invulling en definitie verschillen zij (iemand kan arbeidsongeschikt zijn wegens ziekte (griepje), zonder dat sprake is van een handicap).

Maar bood de richtlijn dan geen definitie van (in ieder geval) het begrip 'handicap'? In 2006 werd deze vraag aan het Hof van Justitie EU gesteld in de zaak Chacón Navas/Eurest (HvJ EG 11 augustus 2006, *JAR* 2006/191). In de kern kwam deze zaak neer op de volgende vraag: 'Komt een werknemer die uitsluitend wegens ziekte wordt ontslagen een beroep toe op (het ontslagverbod uit) Richtlijn 2000/78?' Het Hof beantwoordde deze vraag ontkennend. Het stelde vast dat een definitie van handicap in de richtlijn ontbrak en dat het begrip 'autonoom en uniform' diende te worden uitgelegd (het was dus niet aan de lidstaten invulling te geven aan dit begrip). Van 'handicap' was eerst sprake in geval van 'een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert' (Chacón Navas, r.o. 43). Deze beperking diende voorts van lange duur te zijn (Chacón Navas, r.o. 45). Een persoon die uitsluitend wegens ziekte door zijn werkgever is ontslagen, viel niet binnen het algemene kader van de richtlijn.

Naar aanleiding van het arrest Chacón Navas werd wel de vraag gesteld of de Nederlandse

wetgeving, in het bijzonder het begrip ‘chronische ziekte’, binnen de reikwijdte van het begrip ‘handicap’ viel zoals door het Hof uitgelegd. In zekere zin viel die vraag vrij gemakkelijk te beantwoorden door te wijzen op het minimumkarakter van de richtlijn. Als wij in Nederland meer bescherming bieden, is dat toegestaan (vgl. L.B. Waddington en M.H.S. Gijzen, ‘(Her)definitie van het begrip “handicap” in de EG en Nederlandse gelijke-behandelingswetgeving’, *NTER* 2006-12, p. 278).

Toch zit er tussen ‘handicap’ enerzijds, en (gewone) ‘ziekte’ anderzijds, nogal wat gradaties van ‘ziekte’. Een griep is toch moeilijk te vergelijken met een ernstige vorm van kanker, terwijl in beide gevallen mogelijk geen sprake is van handicap in het spraakgebruik. Het Hof van Justitie EU lijkt zich van dit dilemma bewust in het arrest Ring. Het vult namelijk de Chacón Navas-definitie van ‘handicap’ aan (dit blijkt uit de woorden ‘heeft *mede* betrekking op’). Oftewel, het Hof verruimt de definitie van handicap. Ook een door de arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is, valt onder de werking van de richtlijn. Uitdrukkelijk wenst het Hof geen aansluiting te zoeken bij de mogelijke oorzaak van de handicap (Ring, r.o. 40). Of de handicap het gevolg is van een ongeval, ziekte of aangeboren is, het doet niet ter zake. Het gaat om de vraag of de beperking tot een belemmering leidt en deze beperking van langdurige aard is.

Een belangrijke overweging lijkt mij met name dat ook ‘geneeslijke ziektes’ mits van langdurige aard kunnen leiden tot een handicap, alsook dat de oorzaak van de handicap niet ter zake doet. In die zin kunnen tal van beperkingen binnen de reikwijdte van de WGBH/CZ vallen, mits het ook tot een beperking leidt. Immers, iemand met een spraakgebrek die prima zijn werkzaamheden kan uitoefenen en geen beperkingen ondervindt, is niet ‘gehandicapt’ in de zin van de WGBH/CZ. De arbeidsrechtadvocaat die aan een spraakgebrek lijdt (stotteren) en daardoor uit de procespraktijk gemeden wordt, ondervindt die beperkingen wel.

Het arrest Ring neemt voorts de kritiek weg dat – met name door het College voor de Rechten van de Mens – te gemakkelijk ‘handicap’ of ‘chronische ziekte’ wordt aangenomen. Ik denk dat Ring laat zien dat ‘handicap’ tevens ‘chronische ziekte’ kan insluiten en onder omstandigheden nog meer kan insluiten. Oftewel, daar waar op grond van het spraakgebruik ‘chronische ziekte’ geen soelaas biedt, kan plotseling de richtlijnconforme uitleg van ‘handicap’ toch tot toepasselijkheid van de WGBH/CZ leiden. En dat het dan om tal van ‘handicaps’ kan gaan, toont een quick scan van een aantal (recente) oordelen van het College (en CGB) en de civiele rechter aan:

Dyspraxie (22 december 2011, 2011-0468)

Dyslexie (22 december 2011, 2011-0377, 28 september 2012, 2012-0346/0248, 5 maart 2013, 2012-0580 & 16 januari 2013, 2012-0418)

Spina Bifida (20 december 2011, 2011-0401)

Diabetes Mellitus type 1 (14 december 2011, 2011-0174 & 12 november 2012, 2012-0286)

Manisch-depressieve stoornis (1 december 2011, 2011-0135)

Dyscalculie (21 december 2012, 2012-0500)

Blijvende gezondheidsklachten na verwijdering lymfeklieren (21 december 2012, 2012-0372)

Chronische heupklachten (27 november 2012, 2012-0369)

Epilepsie (9 oktober 2012, 2012-0253)

HIV-besmetting (6 september 2012, 2012-0019)

Chronische schouderklachten (17 augustus 2012, 2011-0577)

Autisme (15 april 2013, 2012-0561)

Chronische hartklachten (29 maart 2013, 2012-0320)

Gegeneraliseerd pijnsyndroom (26 maart 2013, 2013-0015)

Syndroom van Asperger (12 maart 2013, 2011-0608)

ADHD en PDD-NOS (8 januari 2013, 2012-0496)

Obesitas morbide (2012-0005, AR 2012-0111; zie ook Rechtbank Breda 23 september 2011, LJN BT6716, AR 2011-0814)

Burn-out (Kantonrechter Heerlen 11 augustus 2010, LJN BN9219, AR 2010-0817)

4. Doeltreffende maatregelen

Op grond van artikel 5 Richtlijn 2000/78 dient een werkgever ‘redelijke aanpassingen’ te verrichten om zodoende eventuele bestaande drempels voor gelijkwaardige arbeidsparticipatie weg te nemen. Het tweede onderdeel van het arrest Ring ziet op de vraag of onder ‘redelijke aanpassingen’ tevens valt arbeidstijdverkorting. Oftewel, indien een werknemer wegens een handicap niet meer in staat is fulltime te werken, dwingt artikel 5 richtlijn (in Nederland artikel 2 WGBH/CZ: ‘doeltreffende aanpassingen’) dan tot het aanbieden van een parttime baan? Het Hof van Justitie beantwoordt deze vraag bevestigend, zij het dat dit niet moet leiden tot een onevenredige belasting voor de werkgever. In casu overweegt het Hof evenwel dat de omstandigheid dat na Rings vertrek een parttime functie werd opengesteld, de Deense overheid aan ondernemingen subsidies verstrekte teneinde aanpassingen te kunnen realiseren en het feit dat Ring – getuige haar nieuwe parttime dienstbetrekking – in staat bleek parttime te werken, relevante feiten zijn voor de nationale rechter hierover een oordeel te geven. Hiermee geeft het Hof van Justitie duidelijk weer dat ‘redelijke (of: doeltreffende) aanpassingen’ niet louter materiële aanpassingen behelzen (aangepast meubilair, rolstoelvriendelijke omgeving, headsets, speciale software, enzovoort), maar ook tot wijzigingen van en in de organisatie kunnen leiden (zie ook Vas Nunes, 2011, p. 97-99 en K. Henrard, ‘Plichten tot redelijke aanpassingen: waarom zij niet enkel relevant zijn voor personen met een handicap’, *TAP Special* 2010-3, p. 19). Toepassing van de re-integratie-arresten (Goldsteen/Roeland enzovoort) komt dan al snel in beeld (zie ook uitdrukkelijk de regering in *Kamerstukken II 2001/02*, 28 169, nr. 3, p. 27-28). Deze gezichtspunten zijn ook al terug te vinden in de memorie van toelichting bij de WGBH/CZ en mogen in die zin – althans voor Nederland – niet verrassend worden genoemd (*Kamerstukken II 2001/02*, 28 169, nr. 3, p. 30). Het feit dat het Hof van Justitie EU in gelijke zin oordeelt, beklemtoont wel de waarde van deze gezichtspunten (zie voor een actueel overzicht van ‘aanpassingsverplichtingen’ F. van Overbeeke, ‘Over de aanpassingsverplichting en functiegeschiktheid in de WGBH/CZ – de stand van zaken’, *ArbeidsRecht* 2013/12. Van Overbeeke noemt onder meer het voorbeeld van een werkneemster die slechts 16 uur per week werkzaam was voor een werkgever tegen een salaris van nog geen € 850. Naar het oordeel van de kantonrechter kon desalniettemin van de

werkgever worden gevergd dat hij een traplift van € 6.000 plaatste als zijnde een ‘doeltreffende aanpassing’. De omvang van de werkgever – een grote supermarktketen – speelde hier een belangrijke rol).

Het Hof oordeelt voorts dat de mate waarin redelijke aanpassingen moeten plaatsvinden of hebben plaatsgevonden, niet van belang is voor de vraag of sprake is van een handicap. Zo is het denkbaar dat er geen aanpassingen hebben hoeven plaatsvinden, terwijl de werknemer in kwestie toch aan een handicap lijdt.

Let wel, de werknemer moet met deze eventuele aanpassingen wel in staat zijn de essentiële onderdelen van zijn functie te kunnen uitoefenen. Een blinde sollicitant voor de functie van buschauffeur mag zonder meer geweigerd worden, omdat hij niet geschikt is voor de functie (vgl. ook E. Cremers-Hartman, ‘Werving, selectie/gelijke behandeling’, in: C.J. Loonstra en W.A. Zondag, *SduCommentaar Arbeidsrecht 2013*, Den Haag: Sdu 2012, p. 133).

5. Gevolgen van dit arrest voor de Nederlandse arbeidsrechtpraktijk

Maar is Ring nu echt een ‘wake-up call’ voor de Nederlandse arbeidsrechtjurist? Als het goed is niet. In zekere zin bevestigt Ring hetgeen in Nederland al jaren rechtens is. Als het mensen ‘wakker schudt’, dan ontwaken zij uit de ‘snooze-stand’. Hooguit zou gezegd kunnen worden dat Ring het bereik van de WGBH/CZ mogelijk nog iets verruimt. Daar waar chronische ziekte niet voldoende is, kan richtlijnconforme uitleg van ‘handicap’ mogelijk toch een zaak binnen het bereik van de WGBH/CZ brengen. Ook zou gezegd kunnen worden dat Ring benadrukt dat ogenschijnlijke ondiscriminatoire bepalingen toch tot indirecte discriminatie kunnen leiden. Voor deze indirecte discriminatie dient steeds een objectieve rechtvaardiging te worden gevonden. Als voorbeeld hiervan kan de vierwekentermijn van artikel 7:629 BW worden genoemd. Worden ‘gehandicapt’, indien zij vanwege hun handicap vaker en langduriger uitvallen, niet meer benadeeld dan andere zieken? Als dit het geval is, dient daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond te zijn. Zal de impact van Ring groot zijn? Als we Vas Nunes en Van Slooten mogen geloven, waarschijnlijk niet. Gelijkebehandelingsrecht leeft simpelweg niet in Nederland. Is dit terecht? Welnu, in zekere zin kan Van Slooten worden toegegeven dat het Nederlandse ontslagrecht (maar ik zou het ruimer willen trekken tot het gehele arbeidsrecht) al vrij ver gaat in de bescherming van belangen van werknemers. Zeker ook die van ‘gehandicapt’. Juist vanwege onze open normen wordt dikwijls bewust of onbewust invulling gegeven aan de materiële eisen die Richtlijn 2000/78 aan Nederland stelt. Zo kennen we diverse en vergaande re-integratieverplichtingen (artikel 7:658a, 7:660a, 7:611 BW en de invulling daarvan, vlg. HR 8 november 1985, NJ 1986, 309 (Van Haaren/CeHaVe) en alle arresten daarna), hebben wij speciale spelregels voor het ontslag van (langdurig) arbeidsongeschikte werknemers (artikel 5:2 in combinatie met artikel 7:1 Ontslagbesluit, opzegverbod tijdens ziekte ex artikel 7:670 BW) en geldt ten aanzien van een bepaalde categorie arbeidsongeschikten een extra inspanningsplicht voor de werkgever bij ontslag (vgl. HR 21 mei 2010, AR 2010-0462 (Volker Wessels)). Kortom, veelal bereiken we al hetzelfde doel zonder toepassing van de WGBH/CZ-regelgeving. Het interessante aan Ring is dat het Hof van Justitie via de ‘redelijke aanpassingsverplichtingen (artikel 5 richtlijn)’ en indirecte

discriminatie, zich permitteert een oordeel te vellen over nationaal-rechterlijke ontslagbepalingen. Het Hof kijkt dus over de schouders van de nationale rechter mee.

Maar wanneer is de WGBH/CZ dan wel van belang? Allereerst in die situaties waarin het reguliere arbeidsrecht geen (passende) oplossing biedt. Denk aan het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (Ktr. Rotterdam 29 juli 2008, LJN BD9114, AR 2008-0502 en Ktr. Heerlen 11 augustus 2010, LJN BN9219, AR 2010-0817; in hoger beroep vernietigd wegens ongeschiktheid voor de functie Hof Den Bosch 29 mei 2012, AR 2012-0529) of het ontslag in de proeftijd nadat werknemer een hartinfarct heeft gehad. Dan kan opeens een beroep op de WGBH/CZ bijzonder nuttig zijn (vgl. Ktr. Amersfoort 27 november 2008, JAR 2009/4). Ook de omkering van de bewijslast (artikel 10 WGBH/CZ) indien voldoende feiten en omstandigheden zijn aangetoond die onderscheid doen vermoeden, kan vanuit een processtrategisch oogpunt van grote waarde zijn. Ring geeft voeding aan de argumenten dat de begrippen 'handicap' en 'redelijke (of liever: doeltreffende) aanpassingen' ruim dienen te worden uitgelegd. Dat versterkt de rechtspositie van werknemers enorm en bij omkering van de bewijslast verzwakt het de positie van de werkgever. Daar komt bij dat de WGBH/CZ niet alleen bij een daadwerkelijke handicap of chronische ziekte bescherming biedt, maar ook bij een vermeende handicap of chronische ziekte. Ook als achteraf blijkt dat de diagnose onjuist is gesteld, maar de werknemer in kwestie wel ongelijk behandeld is vanwege de vermeende handicap of chronische ziekte, komt hem de bescherming van de wet toe. Voorts toont Ring opnieuw aan dat nationale voorschriften die ogenschijnlijk ondiscriminatoire zijn, mogelijk tot indirecte discriminatie kunnen leiden (in het arrest Odar werd het pensioenplafond bij arbeidsongeschikte werknemers al kritisch getoetst; in Ring staat versoepelde ontslagtoetsing centraal). Een creatieve advocaat zou de ontslaggrond wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eens tegen het licht van indirect onderscheid wegens handicap kunnen houden (al lijkt mij dat nog een zware dobber). Bonusregelingen voor werknemers die niet of weinig ziekteverzuim tonen, lijken helemaal op gespannen voet met indirect onderscheid op grond van de WGBH/CZ te staan. Indien men zich voorts realiseert dat niet alleen de gehandicapte zelf, maar ook de geassocieerd gediscrimineerde persoon bescherming toekomt, dan krijgt de WGBH/CZ bijzonder veel potentie voor tal van juridische acrobatiek (bijvoorbeeld een moeder die de zorg draagt voor een zwaar gehandicapt kind en daardoor steeds dagen vrijaf moet nemen waarvoor zij uiteindelijk wordt ontslagen, komt een beroep toe op de bescherming van de richtlijn, aldus HvJ EG 17 juli 2008, EUR C-303/06 (Coleman)). Wie durft nu nog te zeggen dat gelijkebehandelingsrecht weinig creatief is en nauwelijks juridische kansen biedt? Hoogste tijd het onbenutte eens flink te gaan benutten! Ring, ring!!!