

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

12 oktober 2010 *

In zaak C-499/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Vestre Landsret (Denemarken) bij beslissing van 14 november 2008, ingekomen bij het Hof op 19 november 2008, in de procedure

Ingeniørforeningen i Danmark, optredend namens Ole Andersen,

tegen

Region Syddanmark,

wijst HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot en A. Arabadjiev, kamerpresidenten, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (rapporteur) en T. von Danwitz, rechters,

* Procestaal: Deens.

advocaat-generaal: J. Kokott,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 23 februari 2010,

gelet op de opmerkingen van:

- Ingeniørforeningerne i Danmark, optredend voor O. Andersen, vertegenwoordigd door K. Schioldann, advocat,
- Region Syddanmark, vertegenwoordigd door M. Ulrich, advocat,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door J. Bering Liisberg en B. Weis Fogh als gemachtigden,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en J. Möller als gemachtigden,
- de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door G. Iván als gemachtigde,

- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door C.M. Wissels en M. de Mol als gemachtigden,

- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door N.B. Rasmussen, J. Enegren en S. Schönberg als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 mei 2010,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 2 en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Ingeniørforeningen i Danmark en Region Syddanmark betreffende het ontslag van O. Andersen.

Toepasselijke bepalingen

Regeling van de Unie

- 3 Punt 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 bepaalt:

„Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden.”

- 4 Luidens artikel 1 heeft richtlijn 2000/78 „tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden”.

5 In artikel 2 van richtlijn 2000/78, „Het begrip discriminatie”, wordt bepaald:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

- b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of

 - ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te

nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen.

[...]"

6 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 2000/78, „Werkingsfeer”, bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

- a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.”

7 Artikel 6 van richtlijn 2000/78, „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, luidt:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdsriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.”

Nationale regeling

- 8 In artikel 2a van de lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (wet inzake de rechtsverhouding tussen werkgevers en werknemers; hierna: „funktionærlov”) wordt met betrekking tot de speciale ontslagvergoeding het volgende bepaald:

„1. In geval van ontslag van een werknemer die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, betaalt de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding een bedrag ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris.

2. Lid 1 is niet van toepassing indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding een ouderdomspensioen zal ontvangen.

3. Geen ontslagvergoeding wordt betaald indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding een ouderdomspensioen van de werkgever zal ontvangen en indien de werknemer zich vóór de leeftijd van 50 jaar bij de betrokken pensioenregeling heeft aangesloten.

[...]"

- 9 De verwijzende rechter preciseert dat volgens vaste nationale rechtspraak geen recht op de speciale ontslagvergoeding bestaat indien uit een particuliere pensioenregeling waaraan de werkgever heeft bijgedragen, bij beëindiging van de arbeidsverhouding een ouderdomspensioen kan worden betaald, zelfs indien de werknemer dit recht op pensionering niet wil uitoefenen. Dit geldt ook dan wanneer het bedrag van het pensioen wegens vervroegde pensionering wordt verminderd.
- 10 Richtlijn 2000/78 is bij wet nr. 1417 van 22 december 2004 tot wijziging van de wet inzake het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) in nationaal recht omgezet.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

- 11 Andersen is op 1 januari 1979 in dienst getreden bij Sønderjyllands Amtsråd, thans Region Syddanmark.

- 12 Op 22 januari 2006 heeft Region Syddanmark aan Andersen haar besluit meegedeeld om hem per eind augustus 2006 te ontslaan. In een arbitrageprocedure werd vastgesteld dat dit ontslag onrechtmatig was.
- 13 Na de beëindiging van zijn arbeidsverhouding met Region Syddanmark heeft Andersen, die toen 63 jaar was, ervoor gekozen zijn pensioenaanspraken niet geldend maken, maar zich bij de bevoegde instanties in te schrijven als werkzoekende.
- 14 Op 2 oktober 2006 heeft Andersen van zijn voormalige werkgever betaling gevorderd van de speciale ontslagvergoeding ter hoogte van drie maanden salaris op grond dat hij langer dan 18 jaar in dienst was geweest.
- 15 Op 14 oktober 2006 heeft Region Syddanmark deze vordering krachtens artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov afgewezen, op grond dat Andersen een door zijn werkgever gefinancierd pensioen kon krijgen.
- 16 Ingeniørforeningen i Danmark, een namens Andersen optredende vakvereniging, heeft daarop tegen deze beslissing beroep ingesteld bij het Vestre Landsret. Volgens de verwijzingsbeschikking stelt verzoeker in het hoofdgeding dat artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov een maatregel is die werknemers van ouder dan 60 jaar discrimineert en onverenigbaar is met de artikelen 2 en 6 van richtlijn 2000/78, hetgeen Region Syddanmark betwist.

- 17 In deze omstandigheden heeft het Vestre Landsret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moet het uit de artikelen 2 en 6 van richtlijn 2000/78 [...] voortvloeiende verbod van directe of indirecte discriminatie op grond van leeftijd aldus worden uitgelegd, dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat een rechtsregeling handhaaft waarin is voorzien dat een werkgever, in geval van ontslag van een werknemer die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, bij beëindiging van de arbeidsverhouding van de werknemer een vergoeding moet betalen ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris, maar dat deze vergoeding niet hoeft te worden betaald, indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding de mogelijkheid heeft een ouderdomspensioen te ontvangen uit een pensioenregeling waaraan de werkgever heeft bijgedragen?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 18 Voor de beantwoording van de vraag van de verwijzende rechter moet worden nagegaan of een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, en zo ja, of deze maatregel een verschil in behandeling op grond van leeftijd vormt, welke tegen de achtergrond van artikel 6 van deze richtlijn eventueel als gerechtvaardigd kan worden aangemerkt.
- 19 Wat ten eerste de vraag betreft, of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, zij erop gewezen dat zowel uit de titel en de considerans als uit de inhoud en de strekking van deze richtlijn blijkt dat deze strekt tot invoering van een algemeen kader om voor eenieder gelijke behandeling te waarborgen „in arbeid en beroep”, door hem een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op één van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd.

- 20 Meer in het bijzonder vloeit uit artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 voort dat deze in het kader van de aan de Unie verleende bevoegdheden van toepassing is „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen” met betrekking tot onder meer „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.
- 21 Door op algemene wijze een hele categorie werknemers van de speciale ontslagvergoeding uit te sluiten, betreft artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov dus de voorwaarden voor ontslag van deze werknemers in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78. Deze richtlijn is derhalve van toepassing op een situatie als die welke tot het voor de verwijzende rechter aanhangige geding heeft geleid.
- 22 Wat ten tweede de vraag betreft of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 behelst, dient eraan te worden herinnerd dat volgens deze bepaling „onder het ‚beginsel van gelijke behandeling’ wordt verstaan, de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden”. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 van dit artikel sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.
- 23 In casu wordt door artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov bepaalde werknemers het recht op de speciale ontslagvergoeding ontzegd op de enkele grond dat zij op het tijdstip van hun ontslag in aanmerking kunnen komen voor een ouderdomspensioen dat door hun werkgever wordt betaald krachtens een pensioenregeling waarbij zij zich vóór het bereiken van de leeftijd van 50 jaar hebben aangesloten. Blijkens de stukken geldt voor de ontvangst van een ouderdomspensioen een minimumleeftijd die in het geval van Andersen bij een collectieve overeenkomst op 60 jaar is gesteld. Deze

bepaling is dus gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk met de leeftijd van de werknemers is verbonden.

- 24 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling bevat bijgevolg een verschil in behandeling dat rechtstreeks is gebaseerd op het leeftijdscriterium in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78.
- 25 Ten derde dient te worden nagegaan of dit verschil in behandeling in het licht van artikel 6 van richtlijn 2000/78 kan worden gerechtvaardigd.
- 26 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien het in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
- 27 Voor de beoordeling of het met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling nagestreefde doel legitiem is, moet enerzijds worden vastgesteld dat de speciale ontslagvergoeding, zoals de verwijzende rechter onder verwijzing naar de voorbereidende stukken bij de funktionærlov verklaart, dient ter facilitering van de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking voor oudere werknemers met een aanzienlijk aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever. Indien de wetgever de ontvangst van deze vergoeding wilde beperken tot de werknemers die op het tijdstip van hun ontslag geen aanspraak konden maken op een ouderdomspensioen, blijkt anderzijds uit de door de verwijzende

rechter genoemde voorbereidende stukken bij deze wettelijke maatregel, dat deze beperking berust op de vaststelling dat degenen die aanspraak kunnen maken op een ouderdomspensioen, over het algemeen besluiten de arbeidsmarkt te verlaten.

- 28 In haar schriftelijke opmerkingen heeft de Deense regering erop gewezen dat de bij artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov ingevoerde beperking op eenvoudige en rationele wijze garandeert dat de werkgevers ontslagen werknemers met veel dienstjaren geen dubbele vergoeding betalen die geen enkel doel op het gebied van werkgelegenheidsbeleid dient.
- 29 Het doel van bescherming van de werknemers met een groot aantal dienstjaren in de onderneming en van hulp bij hun herintreding in het arbeidsproces dat met de speciale ontslagvergoeding wordt nagestreefd, valt in de categorie van de legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 30 Volgens laatstgenoemde bepaling kunnen deze doelstellingen als uitzondering op het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met onder meer „het creëren van bijzondere [...] arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor [...] oudere werknemers [...], teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren”.
- 31 Bijgevolg moeten doelstellingen als die welke met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling worden nagestreefd, in beginsel worden geacht een verschil in behandeling op grond van leeftijd „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk”, zoals artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt, te kunnen rechtvaardigen.

- 32 Verder moet nog worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen volgens de bewoordingen van die bepaling „passend en noodzakelijk” zijn. In casu dient te worden onderzocht of artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov het mogelijk maakt, de door de wetgever nagestreefde doelstellingen op het gebied van werkgelegenheidsbeleid te bereiken zonder echter een excessieve inbreuk te maken op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers aan wie als gevolg van voornoemde bepaling deze vergoeding wordt ontzegd, op grond dat zij een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, waaraan de werkgever heeft bijgedragen (zie in die zin arrest van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 73).
- 33 In dit verband zij opgemerkt dat de lidstaten over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (arrest van 22 november 2005, *Mangold*, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punt 63, en arrest *Palacios de la Villa*, reeds aangehaald, punt 68). Deze beoordelingsvrijheid mag echter niet tot gevolg hebben dat de toepassing van het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd zinloos wordt (arrest van 5 mars 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Jurispr. blz. I-1569, punt 51).
- 34 Beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen die werknemers die op het tijdstip van hun ontslag niet in aanmerking zullen komen voor een ouderdomspensioen waaraan hun werkgever heeft bijgedragen, is niet onredelijk in het licht van het door de wetgever nagestreefde doel, namelijk een betere bescherming te bieden aan de werknemers van wie de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking wegens hun anciënniteit in de onderneming moeilijk blijkt te zijn. Door artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov kunnen ook beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van misbruik, namelijk dat een werknemer een vergoeding krijgt die bedoeld is om hem te helpen bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking hoewel hij met pensioen gaat.
- 35 Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat een bepaling als artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov niet kennelijk ongeschikt is om het door de wetgever nagestreefde legitieme doel van het beleid op het gebied van de werkgelegenheid te bereiken.

- 36 Verder moet nog worden nagegaan of deze maatregel verder gaat dan nodig is om het door de wetgever nagestreefde doel te bereiken.
- 37 Dienaangaande blijkt uit de verklaringen van de verwijzende rechter, de partijen in het hoofdgeding en de Deense regering, dat de wetgever bij de uitoefening van de ruime beoordelingsvrijheid waarover hij op het gebied van de sociale politiek en het werkgelegenheidsbeleid beschikt, een evenwicht tussen legitieme maar tegengestelde belangen heeft proberen te bereiken.
- 38 Volgens deze verklaringen heeft de wetgever de bescherming van de werknemers die wegens hun anciënniteit in de onderneming over het algemeen tot de oudsten behoren, afgewogen tegen die van de jongere werknemers die geen aanspraak kunnen maken op de speciale ontslagvergoeding. De door de verwijzende rechter genoemde voorbereidende stukken bij wet nr. 1417 van 22 december 2004, waarbij richtlijn 2000/78 is omgezet, tonen in dit verband aan dat de wetgever rekening heeft gehouden met de omstandigheid dat de speciale ontslagvergoeding als instrument voor een betere bescherming van een categorie werknemers die aan de hand van het aantal dienstjaren wordt bepaald, een vorm van ongelijke behandeling oplevert ten nadele van de jongere werknemers. De Deense regering merkt dan ook op dat de beperking van de werkingssfeer van de in artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov bedoelde speciale ontslagvergoeding waarborgt, dat een sociale beschermingsmaatregel die niet bedoeld is om op jongere werknemers te worden toegepast, niet verder gaat dan noodzakelijk is.
- 39 Voorts heeft die regering verklaard dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel de bescherming van de werknemers en de belangen van de werkgevers met elkaar in evenwicht probeert te brengen. De betrokken maatregel zou dus overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel en de noodzaak om misbruik te bestrijden proberen te waarborgen dat de speciale ontslagvergoeding enkel wordt betaald aan de personen waarvoor zij is bestemd, dat wil zeggen degenen die willen blijven werken, maar die, gezien hun leeftijd, over het algemeen meer problemen ondervinden bij het vinden van een nieuwe dienstbetrekking. Door deze maatregel kan ook worden

voorkomen dat de werkgevers verplicht worden de speciale ontslagvergoeding toe te kennen aan personen aan wie zij vanaf hun ontslag ook nog eens een ouderdomspensioen zullen betalen.

- 40 Uit deze gegevens blijkt dat artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov, voor zover daarbij de werknemers die op het tijdstip van hun ontslag een ouderdomspensioen van hun werkgever zullen ontvangen, van de speciale ontslagvergoeding worden uitgesloten, niet verder gaat dan noodzakelijk is ter bereiking van de doelstellingen die dit artikel beoogt met elkaar te verzoenen.
- 41 Deze vaststelling beantwoordt de vraag van de verwijzende rechter echter niet volledig. De verwijzende rechter heeft namelijk gepreciseerd dat deze bepaling personen die daadwerkelijk een ouderdomspensioen van hun werkgever zullen ontvangen, gelijkstelt met personen die voor ontvangst van een dergelijk pensioen in aanmerking komen.
- 42 De Deense wetgever is inderdaad opgetreden om te voorkomen dat een dergelijke uitsluiting een excessieve inbreuk maakt op de gerechtvaardigde aanspraken van de werknemers. Sinds 1996 bepaalt artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov namelijk dat de uitsluiting van de ontvangst van de speciale ontslagvergoeding niet geldt voor werknemers die zich na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de ouderdomspensioenregeling van de werkgever hebben aangesloten. Op grond van deze bepaling kan die vergoeding dus worden verleend aan werknemers die, hoewel zij recht op een pensioen hebben, niet lang genoeg bij hun bedrijfspensioenregeling aangesloten zijn geweest om aanspraak te kunnen maken op een pensioen dat hun een redelijk vervangingsinkomen kan verzekeren.
- 43 Het blijft echter een feit dat als gevolg van artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov alle werknemers die op het tijdstip van hun ontslag in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen van hun werkgever en die zich vóór de leeftijd van 50 jaar bij deze

pensioenregeling hebben aangesloten, van de ontvangst van de speciale ontslagvergoeding worden uitgesloten. Derhalve moet worden onderzocht of een dergelijke uitsluiting niet verder gaat dan ter bereiking van de nagestreefde doelstellingen noodzakelijk is.

- 44 Blijkens de verklaringen van de verwijzende rechter en de Deense regering berust deze uitsluiting op de gedachte dat de werknemers over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten wanneer zij in aanmerking komen voor een door hun werkgever betaald ouderdomspensioen en zich vóór de leeftijd van 50 jaar bij deze pensioenregeling hebben aangesloten. Wegens deze op de leeftijd gebaseerde beoordeling zal een werknemer die weliswaar voldoet aan de voorwaarden voor ontvangst van een door zijn werkgever betaald pensioen, maar daarvan tijdelijk wenst af te zien ten einde zijn beroepsloopbaan voor te zetten, de speciale ontslagvergoeding niet kunnen ontvangen die toch bedoeld is om hem te beschermen. De betrokken maatregel heeft weliswaar als legitiem doel te voorkomen dat deze vergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een ouderdomspensioen van een bedrijfspensioenregeling zullen ontvangen, maar leidt ertoe dat ontslagen werknemers die op de arbeidsmarkt willen blijven, voornoemde vergoeding wordt ontzegd op de enkele grond dat zij met name wegens hun leeftijd over een dergelijk pensioen zouden kunnen beschikken.
- 45 Deze maatregel bemoeilijkt voor werknemers die een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, de verdere uitoefening van hun recht te werken, omdat zij bij de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking — in tegenstelling tot andere werknemers met een even lange anciënniteit — niet de speciale ontslagvergoeding ontvangen.
- 46 Bovendien verbiedt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel een hele aan de hand van het leeftijds criterium bepaalde categorie van werknemers tijdelijk af te zien van de uitbetaling van een ouderdomspensioen door hun werkgever in ruil voor de toekenning van de speciale ontslagvergoeding die bedoeld is hen te helpen weer een dienstbetrekking te vinden. Deze maatregel kan die werknemers dus ertoe

dwingen een ouderdomspensioen te accepteren dat lager is dan het pensioen waarop zij aanspraak zouden kunnen maken wanneer zij tot op hogere leeftijd blijven werken, hetgeen voor hen een aanzienlijk verlies aan inkomsten op de lange duur meebrengt.

- 47 Hieruit volgt dat artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov, door niet toe te staan dat de speciale ontslagvergoeding wordt betaald aan een werknemer die, hoewel hij in aanmerking komt voor een door zijn werkgever betaald ouderdomspensioen, niet-temin tijdelijk van de ontvangst van dat pensioen wenst af te zien teneinde zijn beroepsloopbaan voort te zetten, een excessieve inbreuk maakt op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers die zich in die situatie bevinden, en dus verder gaat dan ter bereiking van de met deze bepaling nagestreefde doelstellingen op het gebied van sociale politiek noodzakelijk is.
- 48 Derhalve kan het uit artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov voortvloeiende verschil in behandeling niet op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 worden gerechtvaardigd.
- 49 Bijgevolg moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke werknemers die in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen dat door hun werkgever wordt betaald uit hoofde van een pensioenregeling waarbij zij zich vóór de leeftijd van 50 jaar hebben aangesloten, alleen op die grond niet in aanmerking kunnen komen voor een speciale ontslagvergoeding die is bedoeld om de herintreding in het arbeidsproces van werknemers met een anciënniteit van meer dan twaalf jaar in de onderneming te bevorderen.

Kosten

- 50 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. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke werknemers die in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen dat door hun werkgever wordt betaald uit hoofde van een pensioenregeling waarbij zij zich vóór de leeftijd van 50 jaar hebben aangesloten, alleen op die grond niet in aanmerking kunnen komen voor een speciale ontslagvergoeding die is bedoeld om de herintreding in het arbeidsproces van werknemers met een anciënniteit van meer dan twaalf jaar in de onderneming te bevorderen.

ondertekeningen