

## RECHTSPRAAK

**Kern**

De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of nationale bepalingen inzake pensioengerechtigde leeftijden, zoals de Regulations in Groot-Brittannië, die ontslag wegens pensionering van een persoon van 65 jaar of ouder toestaan, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 vallen en indien ja, of pensioenontslag in strijd is met de richtlijn.

*Conclusie A-G Mazak:*

Richtlijn 2000/78 is van toepassing op nationale bepalingen zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, die werkgevers toestaan werknemers van 65 jaar en ouder te ontslaan wegens pensionering.

Leeftijd neemt een aparte plaats in onder de door artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, doordat artikel 6, lid 1, een specifieke rechtvaardiging bevat voor verschillen in behandeling op grond van leeftijd, waar het bepaalt dat dergelijke ongelijkheden geen bij artikel 2 verboden 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”.

Zoals gezegd, weerspiegelt die bijzonder genuanceerde benadering van verschillen in behandeling op grond van leeftijd een reëel verschil tussen leeftijd en de andere in artikel 2 van de richtlijn vermelde gronden. Leeftijd is niet van nature een “verdachte grond” of toch niet in dezelfde mate als bijvoorbeeld ras of geslacht. In beginsel eenvoudig toe te passen, duidelijk en transparant, zijn op leeftijd gebaseerde differentiaties, leeftijdsgrenzen en leeftijdsgerelateerde maatregelen integendeel wijdverbreid, met name in sociale en arbeidswetgeving. Toch is leeftijd een onvast criterium. Of een verschillende behandeling leeftijdsdiscriminatie vormt, zal misschien niet enkel afhangen van de vraag of zij direct of indirect op leeftijd is gebaseerd, maar ook van de vraag op welke leeftijd zij betrekking heeft. Het kan dus veel moeilijker zijn dan bijvoorbeeld in het geval van verschillende behandeling op grond van geslacht, vast te stellen waar te rechtvaardigen differentiaties op grond van leeftijd eindigen en niet te rechtvaardigen discriminatie begint. Ten slotte zullen leeftijdsgrenzen zoals de in de Regulations neergelegde pensioengerechtigde leeftijden, voor zover zij een rechtstreeks op leeftijd berustend onderscheid meebrengen, automatisch moeten worden getoetst aan het begrip directe discriminatie, zoals gedefinieerd in artikel 2 van richtlijn 2000/78.

Door te voorzien in een specifieke en bijkomende mogelijkheid tot rechtvaardiging, beoogt artikel 6, lid 1, rekening te houden met de eigen aard en moeilijkheden van leeftijdsdiscriminatie. Het is duidelijk bedoeld om het de lidstaten mogelijk te maken, op leeftijd gebaseerde tewerkstellingspraktijken te behouden en leeftijdsgrenzen in stand te houden, voor zover zij worden gerechtvaardigd door een legitiem doel van sociaal of werkgelegenheidsbeleid. Te dien einde voorziet artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 ook in een rechtvaardiging voor verschillen in behandeling die rechtstreeks op leeftijd berusten, hetgeen uniek is onder de door de richtlijn verboden vormen van discriminatie.

Derhalve concludeert de A-G dat een bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die werkgevers toestaat werknemers van 65 jaar of ouder te ontslaan indien de reden voor het ontslag pensionering is, kan in beginsel op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 worden gerechtvaardigd indien die bepaling in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel van werkgelegenheids en arbeidsmarktbeleid, en de voor het bereiken van dit doel van algemeen belang ingezette middelen niet als daartoe niet passend en niet noodzakelijk zijn te beschouwen.

*(Red.: Zie ook Arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa (C 411/05, Jurispr. blz. I 8531; JAR 2007/288, A.G. Veldman, Gedwongen pensieionontslag geoorloofd nationaal instrument van werkgelegenheidsbeleid?, ArA 2008-1, p. 77-98. Zie ook: P.C. Vas Nunes, ouderen mogen gewoon doorwerken, NJB 2008, 915, afl. 19, p. 1165-1168.)*

---

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

**Datum uitspraak:** 23-09-2008

**ECLI:** ECLI:EU:C:2008:518

**Zaaknummer:** C-388/07

**Wetsartikelen:** 2 Rl. 2000/78 en 6 Rl. 2000/78