

RECHTSPRAAK

David Hütter/Technische Universität Graz

Hütter (1986) is op 3 september 2001 een vakopleiding tot laboratoriumtechnicus bij de TU Graz gestart. Per 3 maart 2005 zijn Hütter en een collega aangesteld als medewerkers van de TU Graz voor de duur van drie maanden. Voor de rechten die van de duur van de arbeidsverhouding of de beroepservaring afhangen, mag op grond van de nationale regelgeving geen rekening worden gehouden met een vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervuld tijdvak van arbeid (daaronder begrepen de periode van 'leertijd'). Aangezien de collega van Hütter 22 maanden ouder was dan hij, is zij ingedeeld in een hogere salaristrap, waardoor er sprake is van een verschil in maandsalaris ad €23,20. Dit verschil houdt verband met het feit dat de door Hütter gedurende zijn meerderjarigheid doorlopen leerperiode slechts zo'n 6,5 maanden bedroeg, tegenover 28,5 maanden voor zijn collega. Hütter heeft betaling gevorderd van een compensatie ter hoogte van het verschil in salaris waardoor hij wegens zijn leeftijd wordt benadeeld en dat hij ongerechtvaardigd acht alsmede in strijd met Richtlijn 2000/78. Dit verschil in behandeling komt neer op een bedrag van €69,60. De rechter heeft in eerste en tweede aanleg de vorderingen van Hütter toegewezen. De TU Graz heeft geappelleerd. De verwijzende rechter heeft het Hof de volgende vraag gesteld: *“Moeten de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn 2000/78 aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling [...] krachtens welke voor de vaststelling van de peildatum voor plaatsing in een hogere salaristrap geen rekening mag worden gehouden met relevante eerdere tijdvakken van dienstverband voor zover deze vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar zijn vervuld?”*

Het Hof oordeelt als volgt. Een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding voorziet in een ongunstigere behandeling van personen die hun beroepservaring, al was het maar gedeeltelijk, hebben verworven vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar, ten opzichte van degenen die een soortgelijke ervaring van vergelijkbare duur na het bereiken van deze leeftijd hebben verworven. Een dergelijke regeling voert een verschil in behandeling in van personen op grond van de leeftijd waarop zij hun beroepservaring hebben verworven. Zoals blijkt uit de in het hoofdgeding aan de orde zijnde feiten, kan deze maatstaf zelfs leiden tot een verschil in behandeling van twee personen die dezelfde opleiding hebben gevolgd en dezelfde beroepservaring hebben verworven, en wel uitsluitend op grond van de respectieve leeftijd van deze personen. Een dergelijke bepaling voert dus een verschil in behandeling in dat rechtstreeks is gebaseerd op het leeftijdscriterium in de zin van artikel 2 leden 1 en 2 sub a

van Richtlijn 2000/78. Op grond van artikel 6 Richtlijn kan dit onderscheid objectief gerechtvaardigd worden, indien sprake is van een legitiem doel en de maatregelen passend en noodzakelijk zijn. De door de verwijzende rechter genoemde doelen vallen in de categorie “sociaal beleid” van legitieme doelen en kunnen verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met “het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid [...] met inbegrip van voorwaarden voor [...] beloning [...] voor jongeren [...] teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen” en met “de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen”(zie ook HvJ EG 5 maart 2009, *Age Concern England*, C-388/07). Hoewel de regeling in beginsel een legitiem doel dient, wordt zij niet als “passend” beoordeeld door het Hof. In de regel wordt het belonen van de verworven ervaring, die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten, erkend als legitiem doel. Om deze reden mogen werkgevers deze ervaring belonen (zie arrest van 3 oktober 2006, *Cadman*, C-17/05, *Jurispr.* blz. I-9583, punten 35 en 36). Een nationale regeling als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, beperkt zich echter niet tot het belonen van de ervaring, maar voert bij gelijke ervaring een verschil in behandeling in op grond van de leeftijd waarop deze ervaring is verworven. In deze omstandigheden houdt een dergelijk criterium op grond van leeftijd dus niet rechtstreeks verband met het doel van de werkgever, de verworven beroepservaring te honoreren. Ook met betrekking tot het wegnemen van het onderscheid tussen instromers uit het voortgezet onderwijs ten opzichte van instromers uit het beroepsonderwijs, moet de regeling als niet passend worden aangemerkt. Een onderscheid op grond van onderwijskeuze had hier meer voor de hand gelegen.

Derhalve moet aan de verwijzende rechter worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde het algemene onderwijs niet te benadelen ten opzichte van het beroepsonderwijs en de integratie van jonge leerlingen uit het leerlingensstelsel in de arbeidsmarkt te bevorderen, uitsluit dat met vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde tijdvakken van arbeid rekening wordt gehouden voor de vaststelling van de salaristrap waarin arbeidscontractanten in overheidsdienst van een lidstaat worden geplaatst.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-06-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:381

Zaaknummer: C-88/08

Wetsartikelen: 1 Richtlijn 2000/78, 2 Richtlijn 2000/78 en 6 Richtlijn 2000/78