

RECHTSPRAAK

Andersen

Geen ontslagvergoeding wegens pensionering is in strijd met richtlijn gelijke behandeling op grond van leeftijd

In geding is een regeling van het Deense arbeidsrecht die bepaalt dat werknemers die gedurende langere tijd ononderbroken bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest, in het geval van hun ontslag recht hebben op een vergoeding. Een dergelijke ontslagvergoeding wordt evenwel niet toegekend aan personen die reeds recht hebben op een ouderdomspensioen. Dit geldt ook indien de betrokken werknemer van plan is een nieuwe baan te zoeken en in het geval van zijn onmiddellijke pensionering met een vermindering van zijn pensioen zou worden geconfronteerd, bijvoorbeeld in de vorm van een verlaging in verband met vervroegd pensioen. Werknemer (Andersen) heeft 27 jaar voor zijn werkgever (Region Syddanmark) gewerkt, hetgeen hem een ontslagvergoeding van drie maandsalarissen opleverde. De werkgever weigerde deze vergoeding te betalen en wees op de uitzonderingsgronden bij pensionering. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een nationale regeling, op grond waarvan ontslagen werknemers geen recht hebben op een wettelijke ontslagvergoeding, indien zij bij beëindiging van de arbeidsverhouding reeds aanspraak kunnen maken op een ouderdomspensioen, inbreuk maakt op de artikelen 2 en 6 van richtlijn 2000/78.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. 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 teneinde 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. 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. 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-10-2010

Zaaknummer: C-499/08