

RECHTSPRAAK

Torsten Hörnfeldt/Posten Meddelande AB

Leeftijdsontslag bij bereiken van pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar niet in strijd met Richtlijn 2000/78, ook al houdt deze regeling geen rekening met hoogte pensioenuitkering

Hörnfeldt is in 1989 in dienst getreden bij het toenmalige Postverket (posterijen). Hij is op 15 mei 2009 67 geworden en zijn arbeidsovereenkomst is de laatste dag van die maand beëindigd op grond van de 67-jaarregel (de Zweedse wetgeving erkent dit leeftijdsontslag uitdrukkelijk in de zogenoemde LAS). Op grond van met name het arrest van 22 november 2005, *Mangold* (C-144/04, *Jurispr.* p. I-9981), is de verwijzende rechter van oordeel dat een nationale wet en een collectieve overeenkomst krachtens welke arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op de laatste dag van de maand waarin een werknemer 67 wordt, een rechtstreeks op leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling vormen. De verwijzende rechter wenst dus te vernemen of deze ongelijke behandeling kan worden beschouwd als objectief en redelijkerwijze gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen en of zij passend en noodzakelijk is om deze doelstellingen te bereiken. Enerzijds stelt de verwijzende rechter vast dat de 67-jaarregel is ingevoerd om belanghebbenden het recht te geven langer te werken en hun ouderdomspensioen te verhogen. Hij geeft aan dat deze regel kan worden aangemerkt als het resultaat van afwegingen tussen doelstellingen van overheidsfinanciën, werkgelegenheidsbeleid en arbeidsmarktbeleid. Hij merkt echter op dat de voorbereidende werkzaamheden die hebben geleid tot invoering van de betrokken regel in de LAS het onvoorwaardelijke recht van een werkgever om een arbeidsovereenkomst bij die gelegenheid te beëindigen, niet uitdrukkelijk motiveren. Anderzijds blijkt volgens de verwijzende rechter uit het arrest van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, *Jurispr.* p. I-8531), dat wanneer de werknemer een bepaalde leeftijd bereikt, de arbeidsovereenkomst slechts kan worden beëindigd wanneer die werknemer aanspraak heeft op een financiële vergoeding in de vorm van een ouderdomspensioen op basis van bijdragen. In dat verband heeft het Hof in het arrest van 12 oktober 2010, *Rosenbladt* (C-45/09), niet verwezen naar de hoogte van het pensioen dat de betrokkene ontvangt. In casu staat de 67-jaarregel volledig los van de hoogte van het ouderdomspensioen dat de werknemer uiteindelijk krijgt.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn twee vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6 lid 1 tweede alinea van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een

nationale regel zoals die in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt. Uit artikel 6 lid 1 van Richtlijn 2000/78 kan niet worden afgeleid dat een gebrek aan duidelijkheid van de betrokken nationale regeling met betrekking tot het nagestreefde doel ertoe leidt dat rechtvaardiging van deze regel op grond van deze bepaling automatisch is uitgesloten. Wanneer duidelijkheid ontbreekt, is het van belang dat aan de hand van andere gegevens, die zijn ontleend aan de algemene context van deze maatregel, het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald zodat de rechter kan toetsen of het legitiem is en of de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen passend en noodzakelijk zijn (zie arrest van 21 juli 2011, *Fuchs en Köhler*, C-159/10 en C-160/10). In dat verband heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die voldoen aan de leeftijds- en bijdragevoorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering van hun pensioenrechten, sinds lange tijd deel uitmaakt van het arbeidsrecht van een groot aantal lidstaten en op grote schaal wordt gebruikt in arbeidsbetrekkingen. Dit mechanisme berust op een evenwicht tussen overwegingen van politieke, economische, sociale, demografische en/of budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het beroepsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien (arrest *Rosenblatt*, reeds aangehaald, punt 44). Derhalve is sprake van een legitiem doel. Of de maatregel ook passend en noodzakelijk is, wordt vervolgens eveneens positief beantwoord. De stelling van Hörnfeldt dat hij een hoger pensioen zou ontvangen indien hij nog enkele jaren doorwerkt, is onvoldoende. Wel heeft het Hof geoordeeld dat de belangen van werknemers bij doorwerken in beschouwing moeten worden genomen. In dit geval is relevant dat werknemers na hun 67e levensjaar kunnen doorwerken op basis van een tijdelijke overeenkomst. Voorts is relevant dat de wet het pensioenontslag vóór 67 jaar uitdrukkelijk verbiedt. Nadien is het een discretionaire bevoegdheid van partijen. Derhalve moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 6 lid 1 tweede alinea van Richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regel zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer kan beëindigen op de enkele grond dat deze laatste de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt en die geen rekening houdt met de hoogte van het ouderdomspensioen dat de belanghebbende uiteindelijk ontvangt, voor zover deze regel objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel inzake werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid en een passend en noodzakelijk middel voor de verwezenlijking daarvan vormt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 05-07-2012

Zaaknummer: C-141/11