

RECHTSPRAAK

Toftgaard/Denemarken

Conclusie A-G: Geen wachtgeldregeling voor ambtenaren die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, is een vorm van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Rechtvaardiging van pensioen- en invaliditeitsregeling niet van toepassing op wachtgeldregeling. Hoewel sprake van een legitiem doel, is de maatregel niet noodzakelijk

In Denemarken ontvangen ambtenaren die wegens het vervallen van hun post zijn ontslagen, gedurende een periode van drie jaar hun oorspronkelijke salaris. Ambtenaren die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt – en die derhalve met pensioen kunnen gaan, maar daartoe niet verplicht zijn –, hebben echter geen recht op dit wachtgeld. In de onderhavige zaak is de vraag aan de orde of deze beperking is te beschouwen als een leeftijdsdiscriminatie die in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Allereerst stelt hij vast dat een wachtgeldregeling moet worden aangemerkt als een vorm van beloning en derhalve onder het bereik van de richtlijn valt (socialezekerheidsregelgeving is immers uitgezonderd). Voorts concludeert de A-G dat de uitzondering in artikel 6 lid 2 van de richtlijn uitsluitend ziet op pensioen- en invaliditeitsuitkeringen en niet op alle sectorale regelingen. Artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG betreft dus slechts de regelingen van pensioen- en invaliditeitsuitkeringen. Aangezien het Deense wachtgeld noch een pensioen- noch een invaliditeitsuitkering is, kan artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG in casu niet van toepassing zijn.

Of het onderscheid desalniettemin objectief te rechtvaardigen is, beantwoordt de A-G als volgt. Met het wachtgeld op zich streeft de Deense wetgever zonder enige twijfel een doelstelling van sociaal beleid na: bescherming van de onafhankelijkheid van de ambtenaren tegen politieke en persoonlijke druk, door een sociaal verantwoorde behandeling van de schrapping van posten en het herstructureren van de publieke sector. § 32 van de Ambtenarenwet sluit ambtenaren met een opeisbare pensioenaanspraak *in het algemeen* uit van het recht op wachtgeld. De bepaling houdt er geen rekening mee of zij ook daadwerkelijk met pensioen willen gaan of veeleer ter beschikking staan voor een nieuwe post. Want met 65 jaar hebben ambtenaren slechts een recht, maar geen verplichting om met pensioen te gaan. Tot het jaar 2008 was de verplichte pensioenleeftijd 70 jaar, maar zelfs deze leeftijdsgrens is inmiddels ingetrokken, aldus de verwijzende rechter. Zonder enige twijfel is een individuele

toetsing van de beschikbaarheid van de pensioengerechtigde ambtenaren een minder ingrijpend middel. De aan de lidstaten toegekende beoordelingsvrijheid omvat in beginsel ook de mogelijkheid, om redenen van bestuurlijke vereenvoudiging, af te zien van een toetsing van de omstandigheden van elk individueel geval; de wetgever kan, mits met inachtneming van de evenredigheid, werknemers op grond van algemene criteria in categorieën indelen. De Deense regeling voorziet echter wel ten aanzien van ambtenaren onder 65 jaar in een concrete beoordeling van het individuele geval, om na te gaan of de ambtenaar ter beschikking staat voor andere posten. Hier zou de verwijzende rechter moeten onderzoeken hoe deze beoordeling van het individuele geval er bij de jongere ambtenaren precies uitziet en waarom een dergelijke beoordeling juist ten aanzien van de ambtenaren boven 65 jaar onaanvaardbare administratieve lasten zou meebrengen. Maar ook als rekening wordt gehouden met het legitieme belang van het bestuur om onaanvaardbare lasten te vermijden, waren minder ingrijpende middelen mogelijk geweest. Een voorbeeld van een minder ingrijpend middel, dat de werkgever ook zou beschermen tegen onaanvaardbare administratieve lasten, zou in dit verband zijn om de ambtenaar de stelplicht en bewijslast met betrekking tot zijn beschikbaarheid op te leggen. In ieder geval mag de beoordelingsvrijheid van de lidstaten niet tot gevolg hebben dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd wordt uitgehold. Juist dit is in casu echter het geval. Een bepaling als § 32 van de Ambtenarenwet, die de werkgever automatisch vrijstelt van de verplichting tot betaling van wachtgeld zodra de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en derhalve aanspraak op pensioen heeft, brengt het risico mee dat de werkgever bij voorkeur de posten van die ambtenaren zal schrappen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor de werkgever wordt het financieel aantrekkelijker diegenen te ontslaan die de pensioenleeftijd hebben bereikt, dus personen van zekere leeftijd. Een bepaling als § 32 van de Ambtenarenwet gaat derhalve verder dan noodzakelijk is om te waarborgen dat het wachtgeld alleen ten goede komt aan die ambtenaren die voor een nieuwe post ter beschikking staan. Derhalve concludeert de A-G dat sprake is van een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-02-2013

Zaaknummer: C-546/11