

RECHTSPRAAK

## Ingeniørforeningen i Danmark (Poul Landin)/Tekniq

### ***Uitsluiting van forfaitaire ‘speciale’ ontslagvergoeding pensioengerechtigde werknemer die blijft doorwerken is een objectief gerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd.***

Landin is op 11 januari 1999 in dienst getreden van Tekniq. Op 30 november 2011 heeft Tekniq in het hoofdgeding Landin, inmiddels 67 jaar oud, op de hoogte gesteld van haar beslissing hem na een opzegtermijn van zes maanden aan het eind van de maand mei 2012 te ontslaan, overeenkomstig de bepalingen van de funktionærlov en rekening houdende met zijn aantal dienstjaren. Aangezien Landin, die meer dan 65 jaar oud was, in aanmerking kwam voor het algemeen ouderdomspensioen, heeft verwerende partij in het hoofdgeding hem niet de speciale ontslagvergoeding uitgekeerd, die is voorzien in artikel 2a lid 1 van de funktionærlov, met als reden dat, overeenkomstig artikel 2a lid 2 van die wet, de werknemer die in aanmerking komt voor het algemeen ouderdomspensioen het recht op de in lid 1 van bovengenoemd artikel 2a bedoelde vergoeding verliest, zelfs indien hij nog steeds een beroep uitoefent en zelfs indien hij heeft verzocht de uitkering van dat pensioen op te schorten. Landin heeft gedurende de gehele opzegtermijn gewerkt en is na afloop daarvan als ingenieur voor sprinklerinstallaties bij een andere werkgever tegen de algemene marktvoorwaarden en volgens de bepalingen van de funktionærlov in dienst getreden. Hij heeft vervolgens een procedure aangespannen om de in artikel 2a lid 1 van de funktionærlov bedoelde speciale ontslagvergoeding te verkrijgen, met als argument dat het niet-betalen ervan in strijd is met het Unierecht.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Voor de beoordeling of het met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling nagestreefde doel legitiem is, moet enerzijds worden opgemerkt dat de speciale ontslagvergoeding, zoals de verwijzende rechter onder verwijzing naar de memorie van toelichting bij het ontwerp voor de funktionærlov verklaart, dient ter facilitering van de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking voor oudere werknemers met een aanzienlijk aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever. Indien de wetgever het recht op deze vergoeding wenste te beperken tot werknemers die op de datum van hun ontslag geen recht hadden op een algemeen ouderdomspensioen, blijkt anderzijds uit de door de verwijzende rechter aangehaalde memorie van toelichting bij deze wettelijke maatregelen, dat deze beperking berust op de constatering dat personen die aanspraak kunnen maken op een dergelijk ouderdomspensioen over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten (zie in die zin

arrest Ingeniørforeningen i Danmark, ECLI:EU:C:2010:600, punt 27). Naar het oordeel van het Hof is sprake van een legitiem doel (ontslagen werknemers met veel dienstjaren geen dubbele vergoeding betalen die geen enkel doel op het gebied van werkgelegenheidsbeleid dient). Beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen de werknemers die, op het tijdstip van hun ontslag, niet in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen, lijkt niet onredelijk in het licht van het door de wetgever nagestreefde doel, namelijk het bieden van een betere bescherming aan de werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking wegens hun aantal dienstjaren in de onderneming moeilijk blijkt te zijn. Door artikel 2a lid 2 van de funktionærlov kunnen ook beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van misbruik, namelijk dat een werknemer een vergoeding krijgt die bedoeld is om hem te helpen bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking, hoewel hij met pensioen gaat (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, ECLI:EU:C:2010:600, punt 34). Als gevolg van artikel 2a lid 2 van de funktionærlov worden alle werknemers die op het tijdstip van hun ontslag in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen, van de ontvangst van de speciale ontslagvergoeding uitgesloten. Derhalve moet worden onderzocht of een dergelijke uitsluiting niet verder gaat dan ter bereiking van de nagestreefde doelstellingen noodzakelijk is (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, ECLI:EU:C:2010:600, punt 43). Blijkens de toelichtingen van de verwijzende rechter en de Deense regering berust deze uitsluiting op de gedachte dat werknemers over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten wanneer zij in aanmerking komen voor een algemeen ouderdomspensioen. Wegens deze op leeftijd gebaseerde beoordeling zal een werknemer die weliswaar voldoet aan de voorwaarden voor ontvangst van een algemeen ouderdomspensioen, maar daarvan tijdelijk wenst af te zien teneinde zijn beroepsloopbaan voort 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 algemeen ouderdomspensioen zullen ontvangen, maar leidt aldus 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 (zie arrest Ingeniørforeningen i Danmark, ECLI:EU:C:2010:600, punt 44). In punt 45 van het arrest Ingeniørforeningen i Danmark (ECLI:EU:C:2010:600), waarin het ging om artikel 2a lid 3 van de funktionærlov, die voorziet in het uitsluiten van de speciale ontslagvergoeding indien de werknemer op het tijdstip van de beëindiging van zijn arbeidsverhouding in aanmerking komt voor een door zijn werkgever uitgekeerd ouderdomspensioen, heeft het Hof geoordeeld dat deze maatregel voor een dergelijke werknemer de verdere uitoefening van zijn recht om te werken bemoeilijkte, omdat hij bij de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking geen aanspraak kon maken op die vergoeding. In punt 46 van dit arrest heeft het Hof vastgesteld dat voor de betrokken werknemers het risico bestaat dat zij een lager ouderdomspensioen moeten accepteren, hetgeen voor hen op de lange duur een aanzienlijk verlies aan inkomsten meebrengt. Vastgesteld moet echter worden dat het hoofdgeding verschilt van dat welk ten grondslag lag aan de zaak die heeft geleid tot het arrest Ingeniørforeningen i Danmark (ECLI:EU:C:2010:600). Aangezien het

ouderdomspensioen dat in die zaak aan de orde was, kon worden uitgekeerd vanaf de leeftijd van 60 jaar, zou elke werknemer die op het tijdstip waarop zijn arbeidsverhouding werd beëindigd, deze leeftijd had bereikt, slechts aanspraak hebben kunnen maken op een lager pensioen in verhouding tot dat welk hij zou hebben verkregen als hij had kunnen wachten tot de pensioengerechtigde leeftijd om zijn rechten erop te doen gelden. De werknemer liep dus inderdaad het risico dat het uitbetaalde bedrag zou worden verlaagd vanwege de vervroegde pensionering. Dat is niet het geval in de zaak in het hoofdgeding, waarin het gaat over het uitsluiten van de speciale ontslagvergoeding in het geval dat de werknemer, op het tijdstip waarop de arbeidsverhouding wordt beëindigd, aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen. Zoals blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier is dit ouderdomspensioen gelijk te stellen aan een toelage die men ontvangt wanneer de op nationaal niveau vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In de periode van 1999 tot 2013 ligt de normale pensioenleeftijd op 65 jaar en deze leeftijdsgrens zal geleidelijk worden opgetrokken tot 67 jaar in het jaar 2027. In het licht van het bovenstaande dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat de artikelen 2 lid 1 en 2 onder a, en 6 lid 1 van Richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bepaalt dat, in geval van het ontslag van een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 12, 15 of 18 jaar in dienst van dezelfde onderneming is geweest, de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding met deze werknemer, een vergoeding ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris betaalt, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd als de desbetreffende werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen, voor zover deze regeling enerzijds objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van beleid op het terrein van de werkgelegenheid en arbeidsmarkt en anderzijds een passend en noodzakelijk middel vormt voor het verwezenlijken van deze doelstelling. Het is aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit het geval is.

---

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

**Datum uitspraak:** 26-02-2015

**ECLI:** ECLI:EU:C:2015:115

**Zaaknummer:** C-515/13

**Rechters:** A. Arabadjiev, J.C. J-C Bonichot en J.L. da Cruz Vilaça

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG