

RECHTSPRAAK

Pensionsversicherungsanstalt/Kleist

Leeftijdsonderscheid bij gedwongen pensioenontslag tussen mannen en vrouwen is niet toegestaan

Het Hof heeft zich herhaaldelijk gebogen over de gedwongen pensionering van werknemers die de voor hen geldende pensioenleeftijd hadden bereikt. In de laatste jaren werd deze problematiek Unierechtelijk hoofdzakelijk vanuit het gezichtspunt van de leeftijdsdiscriminatie onderzocht. In casu is evenwel weer de vraag van de discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers aan de orde, zoals ook reeds een kleine 25 jaar geleden in de zaken Marshall en Beets-Proper. Kleist, die bij de Oostenrijkse Pensionsversicherungsanstalt (pensioenverzekeringsorgaan) als leidinggevende arts in dienst was, is op de leeftijd van 60 jaar door haar werkgever gedwongen gepensioneerd. Als grondslag hiervoor diende een regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst volgens welke artsen bij het bereiken van de wettelijke normale pensioenleeftijd kunnen worden gepensioneerd. Deze leeftijdsgrens ligt volgens Oostenrijks recht thans voor mannen bij 65 jaar, voor vrouwen daarentegen bij 60 jaar. Het Hof wordt thans verzocht te beslissen of er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, indien de gedwongen pensionering bij vrouwen aan een andere leeftijd is gebonden dan bij mannen. In het arrest Marshall heeft het Hof in een bijzonder vergelijkbaar geval reeds geconcludeerd tot discriminatie op grond van geslacht. In casu dient vooral te worden onderzocht of ook aan deze rechtspraak vastgehouden dient te worden, indien met de gedwongen pensionering doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid worden nagestreefd. Problemen in verband met de horizontale rechtstreekse werking van richtlijnen of met algemene rechtsbeginselen, zoals die in het nabije verleden in het kader van de arresten Mangold en Küçükdeveci tot heftige discussies leidden, zijn in het onderhavige geval niet aan de orde. Het gaat veeleer om een klassieke verticale rechtsverhouding waarin een publiekrechtelijk socialezekerheidsorgaan als werkgever optreedt.

De advocaat-generaal (Kokott) concludeert als volgt. In casu is sprake van een direct onderscheid op grond van geslacht. De richtlijn voorziet niet in een rechtvaardigingsgrond voor dergelijk onderscheid. Artikel 3 lid 1 sub c van richtlijn 76/207/EEG, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG, staat eraan in de weg vrouwelijke werknemers om redenen van werkgelegenheidsbeleid gedwongen te pensioneren bij het bereiken van de voor hen geldende wettelijke normale pensioenleeftijd, wanneer deze normale pensioenleeftijd vijf jaar lager ligt dan de voor mannelijke werknemers geldende leeftijd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 16-09-2010

Zaaknummer: C-356/09