


Discriminatie op grond van leeftijd: Rechtspraak van het HvJ-EU

Toepassing van de Europese antidiscriminatiewetgeving
ERA Webinar

Dr. Petra Weingerl, Mjur, DPhil (Oxford)

20 januari 2021

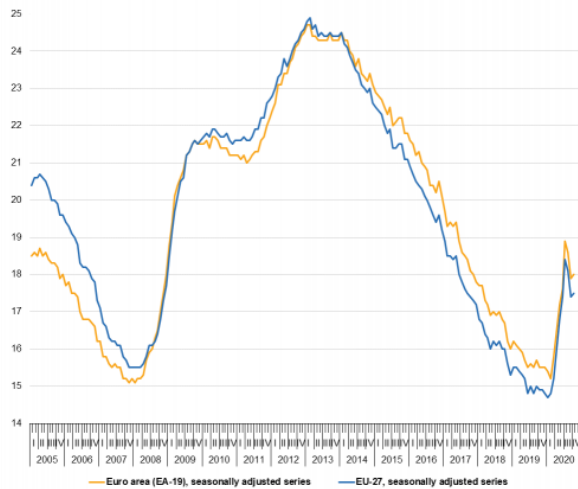
 Deze opleiding wordt gefinancierd in het kader van het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" 2014-2020 van de Europese Commissie

Leeftijdscriminatie op het werk



Jeugdwerkloosheid

Youth unemployment rates, EU-27 and EA-19, seasonally adjusted, January 2005 - October 2020

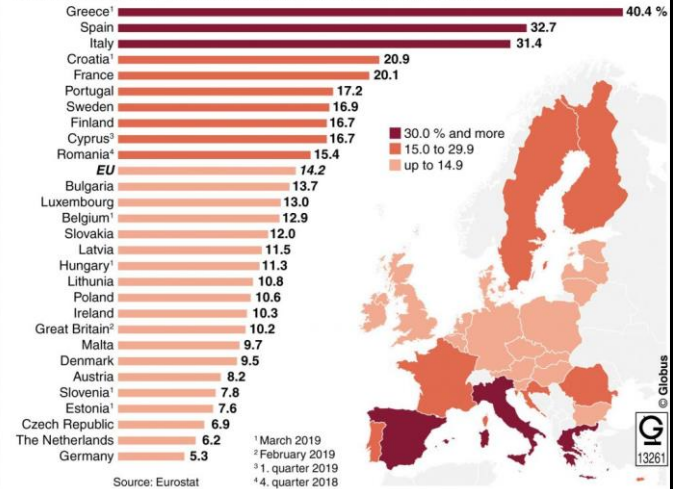


Source: Eurostat (online data code: une_ft_m)

eurostat

Youth unemployment in the EU

Unemployment rate among 15 to 24 years old youths in April 2019 (figures in percent)



Source: Eurostat

Leeftijdscriminatie en EU-recht

- Primaire wetgeving

- VEU (Artikel 2 & 3)
- VWEU (Artikel 10 & 19)
- Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Artikel 21)

- Secundaire wetgeving

- Richtlijn 2000/78 inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep



Richtlijn 2000/78 inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep

Artikel 1

Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep **een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie** op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, **leeftijd** of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden



Richtlijn 2000/78

Toepassingsgebied Artikel 3

Ze is van toepassing op alle personen, zowel in de **overheidssector als in de particuliere sector**, met inbegrip van **overheidsinstanties**, met betrekking tot:

- de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige of tot een beroep
- met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria,
- ongeacht de activiteitstak en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;



Richtlijn 2000/78

Artikel 6

Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd

1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.



De toetsing voor uitzonderingen door het HvJ-EU

1. Toepasbaarheid van Richtlijn 2000/78?
2. Bevat een verschil in behandeling in de zin van Artikel 6 van de Richtlijn?
3. Is het verschil in behandeling gerechtvaardigd?



Rechtspraak van het HvJ-EU

- Verplichte pensioenleeftijd
- Vereisten inzake maximumleeftijd
- Andere domeinen

❖ Considerans 14 van de Richtlijn 2000/78:

Deze richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld onverlet.



Toepasbaarheid van Richtlijn 2000/78

C-411/05, Félix Palacios de la Villa

45 De regeling die aan de orde is in het hoofdgeding, waarin de beëindiging van rechtswege van een arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zodra deze laatste de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, rechtsgeldig wordt geacht, is van invloed op de duur van de arbeidsverhouding die partijen bindt, en meer in het algemeen op de uitoefening door de betrokken werknemer van zijn beroepsactiviteit, door hem te beletten om in de toekomst deel te nemen aan het arbeidsproces.

46 Bijgevolg moet een zodanige regeling worden aangemerkt als een regeling betreffende "werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning" in de zin van Artikel 3(1)(c) van Richtlijn 2000/78.



C-144/04, Mangold

- Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd is **een algemeen beginsel van het Unierecht** (de uitvoeringstermijn voor de richtlijn is nog niet verstreken)
- Een verschil in behandeling op directe grond van leeftijd houdt in de regel discriminatie in die is verboden door de EU-wetgeving



Is het verschil in behandeling gerechtvaardigd?

C-144/04, Mangold

63 De lidstaten beschikken in dit verband onbetwistbaar over **een ruime beoordelingsvrijheid** bij hun keuze van de maatregelen die geschikt zijn voor het verwezenlijken van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.

- Legitieme doelen als uitzonderingen, v.b.:
 - **legitiem tewerkstellingsbeleid,**
 - **arbeidsmarktdoelstellingen,**
 - **beroepsopleiding**

C-411/05, Félix Palacios de la Villa

- In CAO is mogelijkheid opgenomen van de ontbinding van rechtswege van een arbeidsovereenkomst wanneer een werknemer de leeftijd van 65 heeft bereikt en pensioensgerechtigd is;
- Is onderdeel van een nationaal beleid dat is gericht op de bevordering van de toegang tot arbeid door een betere verdeling van de werkgelegenheid tussen de generaties;
- De relevante bepaling verwijst niet formeel naar een dergelijke doelstelling;
- Maar – dat alleen is niet bepalend!

56 Uit artikel 6, lid 1 van richtlijn 2000/78 kan namelijk niet worden afgeleid dat **het gebrek aan precisie met betrekking tot het nagestreefde doel van de betrokken nationale regeling** automatisch zou uitsluiten dat zij kan worden gerechtvaardigd op grond van deze bepaling.

57 Bij ontbreken van een dergelijke precisie is het echter wel van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van **andere elementen**, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de legitimiteit ervan en het passende en noodzakelijke karakter van de ter



Brede beoordelingsvrijheid....

...maar niet alles is toegelaten!



C-388/07, Age Concern England

- De omzettingwetgeving in het VK laat werkgevers uitdrukkelijk toe hun medewerkers te ontslaan op de leeftijd van 65 jaar zonder dat een dergelijke behandeling als discriminerend wordt aangemerkt;
- De "National Council on Ageing", een Britse charitatieve instelling voor de bevordering van het welzijn van ouderen, betwistte de wettigheid van de Britse wetgeving als zijnde in strijd met Richtlijn 2000/78, met het argument dat **de wetgeving van het land niet had gespecificeerd welke soorten verschillen in behandeling gerechtvaardigd zouden zijn**;
- HvJ-EU:
 - Verplicht pensioen op 65 is geen discriminatie
 - Legitiem doel: Karakter van algemeen belang, arbeids- of sociaal beleid, en een zekere mate van flexibiliteit voor werkgevers



C-388/07, *Age Concern England*

- HvJ-EU: Er bestond geen verplichting om deze verschillen in de nationale wetgeving te specificeren

Op voorwaarde dat

- er een **legitiem doel** is, zoals benadrukt in Artikel 6, en
 - dat de gekozen middelen **passend en noodzakelijk** waren om dat doel te bereiken
- Legitieme doelstellingen vermeld door het HvJ-EU: „doelstellingen van sociaal beleid, zoals die in verband met het beleid op het terrein van de **werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding**”
 - „Door hun karakter van algemeen belang onderscheiden die legitieme doelstellingen **zich van louter individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals de vermindering van de kosten of de verbetering van het concurrentievermogen, zonder dat echter valt uit te sluiten dat een nationale regel, bij het nastreven van die legitieme doelstellingen, de werkgever een zekere mate van flexibiliteit toekent.**” (lid



C-555/07, *Seda Küçükdeveci*

- In Mangold was de werknemer te oud...
-Seda Küçükdeveci was **te jong**
- Volgens de nationale wetgeving wordt bij de berekening van de opzegtermijn geen rekening gehouden met tijdvakken van arbeid die de werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld.

"De nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, moet de naleving verzekeren van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, en daarbij indien nodig **elke strijdige bepaling van de nationale regeling buiten beschouwing laten**, ongeacht de mogelijkheid waarover hij beschikt om in de in artikel 267, tweede alinea, VWEU bedoelde gevallen het Hof om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van dit beginsel te verzoeken."



C-555/07, Seda Küçükdeveci

38 Dienaangaande beschikken de lidstaten over **een ruime beoordelingsvrijheid** bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (zie *Mangold*, lid 63, en *Palacios de la Villa*, lid 68).

39 De verwijzende rechter geeft aan dat met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling wordt beoogd **de werkgever meer flexibiliteit bij het personeelsbeheer te geven door de lasten van die werkgever te verlagen bij het ontslag van jonge werknemers** waarvan redelijkerwijs een grotere persoonlijke en professionele mobiliteit mag worden verwacht.

40 Die regeling is echter **niet passend** ter verwezenlijking van die doelstelling aangezien **zij geldt voor alle werknemers die vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar in dienst traden van de onderneming, ongeacht hun leeftijd op het tijdstip van ontslag.**

42 Bovendien **treft** de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, zoals de verwijzende rechter in herinnering brengt, **de jonge werknemers op ongelijke wijze**, aangezien **zij jongeren treft die op jonge leeftijd zonder of slechts na een korte beroepsopleiding gaan werken en niet jongeren die pas na een langere opleiding aan de slag gaan.**



268/09, Georgiev

- Verplicht pensioen van hoogleraren aan de universiteit op de leeftijd van 68 jaar
- hoogleraren die ouder dan 65 jaar zijn, kunnen hun activiteiten uitsluitend voortzetten op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd van één jaar die ten hoogste twee maal kunnen worden verlengd (tewerkstellingsvoorwaarden na een zekere leeftijd)

Verenigbaar met EU-wetgeving als:

- de wettelijke regeling **een legitiem doel** nastreeft dat met name verband houdt met het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, zoals :
 - de organisatie van kwalitatief hoogstaand onderwijs
 - en de optimale verdeling van leerstoelen over de generaties;
- en ze het mogelijk maakt dit doel te bereiken met **passende en noodzakelijke middelen.**
- De bevordering van de werkgelegenheid in het hoger onderwijs door de aanbidding van leerstoelen aan jongere personen kan een dergelijk legitiem doel uitmaken.



C-45/09, Rosenblatt

44 Vastgesteld dient te worden dat de automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van de 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 redenen van politieke, economische, sociale, demografische en budgettaire aard en hangt af van de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien

47 Het toelaten van clausules op grond waarvan arbeidsovereenkomsten automatisch eindigen omdat de werknemer de pensioenleeftijd heeft bereikt, kan in beginsel niet worden aangemerkt als een excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde belangen van de betrokken werknemers.



C-159/10 en C-160/10, Fuchs

- verplicht pensioen van ambtenaar op leeftijd van 65, mag werken tot 68;
- HvJ-EU: „clausules inzake de automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten van werknemers die de pensioenleeftijd hebben bereikt, in het belang van de verdeling van werk tussen de generaties, zouden de opnemng van jonge werknemers in het arbeidsproces kunnen bevorderen" (lid 64)
- „de bevordering van de werkgelegenheid vormt onbetwistbaar een legitiem doel van het sociaal beleid of het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, met name wanneer het erom gaat de toegang van jongeren tot de uitoefening van een beroep te bevorderen “
- HvJ-EU: de betrokken maatregel mag gelet op het nagestreefde doel niet onredelijk lijken en **moet gebaseerd zijn op gegevens**



286/12, *Commissie v. Hongarije*

- Verplicht, plots pensioen van rechters op de leeftijd van 62 in plaats van 70
- Rechtvaardiging: de pensioenregels voor allen eenvormig maken en voor jonge juristen de toegang tot rechterlijke ambten vergemakkelijken.
- Niet passend: kan niet leiden tot een evenwichtige leeftijdsstructuur
- Niet noodzakelijk: deze bepalingen dienen in hun wetgevingscontext te worden geplaatst en er dient rekening te worden gehouden zowel met het nadeel ervan voor de betrokkenen als met het voordeel ervan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat
- **een gegronde verwachting** dat zij tot de leeftijd van 70 jaar in hun functie konden aanblijven.
- De betrokken bepalingen hebben de leeftijd waarop het ambt moet worden neergelegd, **abrupt en aanzienlijk** verlaagd, **zonder te voorzien in overgangsmaatregelen** ter bescherming van de legitieme verwachtingen van de betrokkenen



C-515/13, *Tekniq*

27 Beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen de werknemers die, op het tijdstip van hun ontslag, niet in aanmerking 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 (Wet op Loontrekkenden) kunnen ook beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van misbruik, door te voorkomen 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
.....



Weigering om de tijdvakken van opleiding en arbeid vervuld vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar, mee te tellen voor de berekening van het pensioen.

C-529/13, Georg Felber

- 31 ...De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling beoogt de datum van aanvang van de bijdrage aan de pensioenregeling en, bijgevolg, de handhaving van de pensioengerechtigde leeftijd eenvormig te maken. In deze context wordt het **niet meetellen van de vóór de voltooiing van het achttiende levensjaar vervulde studietijdvakken gerechtvaardigd door het feit dat de betrokkene gedurende deze tijdvakken in beginsel geen enkele beloonde activiteit verricht die aanleiding geeft tot betaling van bijdragen aan de pensioenregeling.**
- Deze doelstelling kan een legitieme doelstelling van het werkgelegenheidsbeleid vormen

C-159/15, Lesar



C-143/16, Abercrombie & Fitch Italia Srl

- Oproepovereenkomst die kan worden gesloten met personen jonger dan 25 jaar
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege wanneer de werknemer de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt
- bedoeld om de instap van jongeren op de arbeidsmarkt te vereenvoudigen
- IT regering: **het voornaamste en specifieke doel** van de bepaling in het hoofdgeding is **niet om jongeren een duurzame toegang tot de arbeidsmarkt te verlenen, maar enkel om hun een eerste mogelijkheid te bieden om die markt te betreden.**
- HvJ-EU: legitiem doel & passende en noodzakelijke middelen



C-670/18, Comune di Gesturi

- Publieke oproep tot het indienen van blijken van belangstelling
- Uitsluiting van voorheen in de particuliere of overheidssector werkzame gepensioneerden
- Geen rechtstreekse verwijzing naar een specifieke leeftijd

- HvJ-EU: Door te verwijzen naar pensionering is de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niettemin indirect gebaseerd op een leeftijdscriterium, aangezien het recht op een ouderdomspensioen afhankelijk is van het vervullen van een aantal arbeidsjaren en de voorwaarde dat de begunstigde een bepaalde leeftijd heeft bereikt

- een tweeledig doel:
 1. een doeltreffende herziening van de overheidsuitgaven door de bedrijfskosten van de overheid te verminderen, zonder afbreuk te doen aan het wezen van de aan de burgers verleende diensten,
 2. de verjonging van het personeelsbestand van de overheid te bevorderen door de toegang tot de overheidsdienst voor jongeren te vereenvoudigen.,



C-670/18, Comune di Gesturi

34 ... **budgettaire overwegingen**, ofschoon zij aan de basis kunnen liggen van de sociaalbeleidskeuzen van een lidstaat en mede bepalend kunnen zijn voor de aard of de omvang van de maatregelen voor de bescherming van de werkgelegenheid die de lidstaat wenst vast te stellen, op zichzelf evenwel niet een doelstelling van dat beleid kunnen vormen ...

35 Hieruit volgt dat **de doelstelling van doeltreffende vermindering van de overheidsuitgaven**, aangezien artikel 5 van de Besluitwet (decreto legge) 95/2012, in een algemene economische context, deel uitmaakt van maatregelen die noodzakelijk zijn om het buitensporige tekort van de Italiaanse overheid terug te dringen en er meer bepaald op ziet om cumulatie van salaris en pensioenuitkering uit overheidsbron te vermijden – mede bepalend kan zijn voor de aard of de omvang van maatregelen voor de bescherming van werkgelegenheid, maar **op zich geen legitieme doelstelling kan vormen.**



C-670/18, *Comune di Gesturi*

37 Volgens de rechtspraak van het Hof vormt de **bevordering van de werkgelegenheid** onbetwistbaar een legitieme doelstelling van sociale politiek of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, met name waar een verbetering wordt beoogd van de kansen op integratie in het beroepsleven van bepaalde categorieën werknemers, bijvoorbeeld de bevordering van toegang tot een beroep voor jongeren
....

44 **Het verbod van discriminatie op grond van leeftijd moet namelijk worden gezien tegen de achtergrond van het recht om te werken, dat is erkend in artikel 15, lid 1, van het Handvest van de grondrechten.** Bijgevolg dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de deelname van oudere werknemers aan het beroepsleven en daarmee aan het economische, culturele en sociale leven. Wanneer die personen in het beroepsleven blijven, wordt diversiteit bij de arbeid bevorderd. Het belang bij het actief blijven van die personen moet echter met inachtneming van andere eventueel tegenovergestelde belangen in aanmerking worden genomen...



C-670/18, *Comune di Gesturi*

47 Het staat daarentegen niet vast dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maatregel, die erin bestaat dat het gepensioneerden wordt verboden blijkt te geven van belangstelling voor de gunning van onderzoeks- en adviesopdrachten, daadwerkelijk de kansen van jongeren op integratie in het arbeidsleven kan verbeteren. De uitvoering van onderzoeks- en adviesopdrachten kan namelijk delicaat en complex blijken, reden waarom een oudere persoon waarschijnlijk in een betere positie is om de hem toevertrouwde taak te vervullen, gezien de ervaring die hij heeft verworven. De aanwerving van een oudere is dus gunstig voor de overheidssdienst die de oproep tot het indienen van blijken van belangstelling heeft bekendgemaakt, maar ook voor het algemeen belang...

48 Daarnaast moet worden nagegaan of het verbod dat in het hoofdgeding aan de orde is, niet verder gaat dan nodig is om het nagestreefde doel te bereiken door een buitensporige aantasting van de gerechtvaardigde aanspraken van gepensioneerden, aangezien het enkel is gegrond op het criterium van de leeftijd waarop het recht op een ouderdomspensioen ontstaat en niet in aanmerking wordt genomen of de hoogte van het ouderdomspensioen van de betrokkenen aan het einde van hun beroepsloopbaan redelijk is.

Geen verschil in behandeling op grond van leeftijd...

C-154/18, Horgan en Keegan

- Pas aangestelde leerkrachten
- Ongunstiger salarisschaal en lagere indeling in salaristrappen bij aanstelling dan het geval was bij al eerder in dienst getreden leerkrachten

HvJ-EU: De door Ierland ingestelde nieuwe bezoldigingsvoorwaarden zijn niet gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk of indirect verbonden is aan de leeftijd van de leerkrachten, zodat niet kan worden vastgesteld dat de nieuwe regeling een verschil in behandeling op grond van de leeftijd invoert



Het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep...

... moet worden verzekerd door alle overheidsorganen!



C-378/17, Minister voor Justitie en Gelijkheid

- Vereisten van maximumleeftijd
- Aanwerving van politieagenten door *An Garda Síochána*
- Nationaal orgaan dat bij wet is ingesteld om het Unierecht op een specifiek gebied te handhaven
- Bevoegdheid om nationale wetgeving die strijdig is met het Unierecht buiten toepassing te laten (voorrang van Unierecht)

*"verplichting om met het Unierecht strijdige nationale wetgeving buiten toepassing te laten rust niet alleen op de nationale rechters, maar ook op **alle overheidsorganen** - met inbegrip van de administratieve autoriteiten - die in het kader van hun respectieve bevoegdheden zijn belast met de toepassing van de bepalingen van het Unierecht" (lid 38)*



petra.weingerl@um.si