

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Pers en Voorlichting

PERSCOMMUNIQUE nr. 19/09

5 maart 2009

Arrest van het Hof van Justitie in zaak C-388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

HET HOF LICHT DE VOORWAARDEN TOE WAARONDER DE LIDSTATEN HET ONTSLAG VAN WERKNEMERS WEGENS PENSIONERING MOGEN TOESTAAN

*Een nationale wettelijke regeling mag op algemene wijze bepalen dat dit soort verschil in
behandeling op grond van leeftijd gerechtvaardigd is indien het een evenredig middel is voor het
bereiken van een legitieme doelstelling van sociaal beleid in verband met het beleid op het
gebied van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding*

Richtlijn 2000/78¹ verbiedt discriminaties op grond van leeftijd op het gebied van arbeid en beroep. Bij wijze van uitzondering bepaalt zij dat sommige verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen, zoals die verbonden met het beleid op het gebied van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. Bovendien moeten de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De richtlijn somt bepaalde verschillen in behandeling op, die gerechtvaardigd kunnen worden.

De Britse wet die de richtlijn uitvoert, bepaalt dat werknemers die de bij hun werkgever geldende normale pensioenleeftijd of, bij ontbreken daarvan, de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, kunnen worden ontslagen wegens pensionering zonder dat een dergelijke behandeling als discriminerend kan worden beschouwd. De wet noemt bepaalde criteria om na te gaan dat de reden voor het ontslag de pensionering is en schrijft het volgen van een bepaalde procedure voor. Voor werknemers van minder dan 65 jaar bevat de wet geen bijzondere bepalingen en formuleert zij enkel het algemene beginsel dat elke discriminatie op grond van leeftijd onwettig is, tenzij de werkgever kan aantonen dat het gaat om „een evenredig middel om een legitiem doel te bereiken”.

The National Council on Ageing (Age Concern England), een liefdadigheidsorganisatie die het welzijn van ouderen bevordert, heeft de geldigheid van deze wettelijke regeling betwist omdat zij geen correcte uitvoering van de richtlijn vormt. Zij voert aan dat de mogelijkheid om een werknemer van 65 jaar of ouder te ontslaan, in strijd is met de richtlijn.

¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

De High Court heeft het Hof van Justitie gevraagd of de richtlijn de lidstaten verplicht in de vorm van een lijst de verschillende soorten behandeling te bepalen die kunnen worden gerechtvaardigd, en zich verzet tegen een wettelijke regeling die zich ertoe beperkt op algemene wijze te bepalen dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie is wanneer zij een evenredig middel is om een legitiem doel te bereiken.

Het Hof herinnert eraan dat de uitvoering van een richtlijn niet altijd vereist dat de voorschriften ervan in een uitdrukkelijke en specifieke bepaling worden opgenomen. In de onderhavige zaak **verplicht de richtlijn de lidstaten niet, een specifieke lijst op te maken van de verschillen in behandeling die door een legitiem doel kunnen worden gerechtvaardigd.**

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 bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst. Het Hof wijst erop, dat de **doelstellingen die door de richtlijn als „legitiem” kunnen worden beschouwd** en bijgevolg kunnen rechtvaardigen dat wordt afgeweken van het principiële verbod van discriminatie op grond van leeftijd, **doelstellingen zijn van sociaal beleid**, zoals die in verband met het beleid op het gebied 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.

Het staat aan de nationale rechter na te gaan enerzijds of de Britse regeling aan een dergelijk legitiem doel beantwoordt en anderzijds of de gekozen middelen passend en noodzakelijk waren om dat doel te bereiken.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

Beschikbare talen: ES CS DE EN EL FR HU IT NL PL PT SK

De volledige tekst van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de internetpagina van het Hof

*<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=NL&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>
vanaf ongeveer 12.00 uur.*

Voor nadere informatie wende men zich tot de heer Stefaan Van der Jeught.

Tel: +352 4303 2170 Fax: +352 4303 2988