

RECHTSPRAAK

Rosenblatt/Oellerking GmbH

Pensioenontslagbeding in algemeen verbindend verklaarde cao onder omstandigheden objectief gerechtvaardigd op grond van richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep. Richtlijnconforme uitleg

Rosenblatt (geboren in 1943) is sinds 1994 in dienst van Oellerking in de functie van schoonmaakster. Met een beroep op het in de algemeen verbindend verklaarde cao opgenomen pensioenontslagbeding, stelt Oellerking zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst van Rosenblatt van rechtswege is beëindigd. Rosenblatt stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst onverkort in stand is gebleven en vordert loon. De Duitse rechter stelt het Hof van Justitie EG de volgende vragen:

- 1) Zijn na de inwerkingtreding van de Algemene wet gelijke behandeling collectieve regelingen (AGG) die onderscheid maken op grond van leeftijd, hetgeen het AGG niet (zoals vroeger in § 10 derde volzin punt 7 AGG) uitdrukkelijk toestaat, verenigbaar met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd in de artikelen 1 en 2 lid 1 van richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep?
- 2) Maakt een nationale regeling die de staat, de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst en de partijen bij een individuele arbeidsovereenkomst toestaat arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien van het 65e levensjaar) automatisch te beëindigen, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2 lid 1 van richtlijn 2000/78, wanneer in die lidstaat dergelijke clausules decennialang op de arbeidsverhoudingen van nagenoeg alle werknemers zijn toegepast, ongeacht de heersende economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?
- 3) Maakt een collectieve arbeidsovereenkomst die de werkgever toestaat arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien van het 65e levensjaar) te beëindigen, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2 lid 1 van richtlijn 2000/78, wanneer in die lidstaat dergelijke clausules decennialang op de arbeidsverhoudingen van nagenoeg alle werknemers zijn toegepast, ongeacht de heersende economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?
- 4) Maakt de staat die een collectieve arbeidsovereenkomst waarin het de werkgever wordt toegestaan arbeidsverhoudingen op een bepaalde vastgestelde leeftijd (in casu: het voltooien

van het 65e levensjaar) te beëindigen, algemeen verbindend verklaart en deze algemeenverbindendverklaring handhaaft, inbreuk op het verbod van leeftijdsdiscriminatie in de artikelen 1 en 2 lid 1 van richtlijn 2000/78, wanneer dit gebeurt ongeacht de concrete economische, sociale en demografische situatie en de concrete situatie op de arbeidsmarkt?

De advocaat-generaal (Trstenjak) concludeert als volgt.

1) Een in een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen kan verenigbaar zijn met artikel 6 lid 1 van richtlijn 2000/78, wanneer de sociale partners hiertoe speciaal de bevoegdheid is verleend door een nationale bepaling die voldoet aan de voorwaarden van artikel 6 lid 1 van de richtlijn, dan wel wanneer voldaan is aan de voorwaarden van artikel 18 eerste alinea van de richtlijn voor de overdracht van de uitvoering van de richtlijn aan de sociale partners.

2) De bij de wet aan de sociale partners verleende bevoegdheid om leeftijdsgrenzen voor het ouderdomspensioen in een collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen en nader in te richten, moet als verenigbaar met artikel 6 lid 1 van richtlijn 2000/78 worden aangemerkt, wanneer de nationale wetgever met deze bepalingen doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid en werkloosheidsbestrijding nastreeft, wanneer uit deze bepalingen blijkt dat alvorens een dergelijke leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen overeen te komen, de sociale partners steeds moeten toetsen of dit ter bereiking van deze doelstellingen in de economische sector waarvoor zij bevoegd zijn, objectief gerechtvaardigd is, en wanneer deze toetsing door de rechter kan worden gecontroleerd.

3) Een algemeen verbindend verklaarde leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen, zoals bepaald in de Duitse collectieve arbeidsovereenkomst voor de schoonmaakbranche, is verenigbaar met artikel 6 lid 1 van de richtlijn, wanneer de sociale partners bij het overeenkomen van deze leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen vóór de afloop van de omzettingstermijn van de richtlijn zijn nagegaan of de toepassing van een dergelijk verschil in behandeling op grond van leeftijd ter bereiking van de door de wetgever vastgestelde legitieme doelstellingen voor de betrokken economische sector objectief gerechtvaardigd is. Dat de regeling in de eerste plaats niet als een in de tijd beperkte uitzonderingsbepaling wordt toegepast, in de tweede plaats geen dwingende verplichting tot aanstelling van een nieuwe werknemer bevat, in de derde plaats de mogelijkheid biedt om in onderling overleg de arbeidsverhouding tot na de leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen te verlengen, en in de vierde plaats geen rekening houdt met de concrete omvang van de aanspraak uit hoofde van de pensioenverzekering, leidt op zichzelf niet noodzakelijkerwijs tot onverenigbaarheid van een dergelijke leeftijdsgrens voor het ouderdomspensioen met artikel 6 lid 1 van richtlijn 2000/78.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 28-04-2010

Zaaknummer: C-45/09