

RECHTSPRAAK

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer/Kuso

Verschil in pensioenontslagleeftijd tussen mannen (65 jaar) en vrouwen (60 jaar) levert een direct onderscheid op grond van geslacht op (verboden discriminatie). In casu dient niet-verlengen van het tijdelijke contract wegens bereiken pensioenleeftijd gelijkgesteld te worden aan ‘ontslag’

Kuso is sinds 1967 in dienst van NÖ-LLWK (hierna: werkgever). Volgens de op haar van toepassing zijnde (Oostenrijkse) arbeidsregelingen, eindigt de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De mannelijke werknemer komt in aanmerking voor definitieve pensionering aan het einde van het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, de vrouwelijke werknemer aan het einde van het kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 60 jaar bereikt. In 2008 bereikte Kuso de leeftijd van 60 jaar. Haar werkgever was niet bereid de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Volgens Kuso maakt haar werkgever zich schuldig aan verboden onderscheid op grond van geslacht. De verwijzende rechter stelt het Hof van Justitie EU een prejudiciële vraag. Daarbij benadrukt de verwijzende rechter dat in casu de arbeidsovereenkomst wegens het pensioenontslag wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zodat geen sprake is van een ontslag (handeling door werkgever), en dat de de arbeidsovereenkomst reeds was aangegaan voordat Oostenrijk tot de EU toetrad.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. De centrale vraag is of artikel 3 lid 1 sub a en c van Richtlijn 76/207 aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bestaat uit een arbeidsvoorwaardenregeling die integrerend deel uitmaakt van een vóór de toetreding van de betrokken lidstaat tot de Unie gesloten arbeidsovereenkomst, volgens welke de arbeidsverhouding eindigt bij het bereiken van de pensioenleeftijd, die verschilt naargelang de werknemer een man of een vrouw is, een door de richtlijn verboden discriminatie oplevert wanneer de betrokken werknemer deze leeftijd bereikt na voormelde toetreding. Het Hof heeft geoordeeld dat het niet-vernieuwen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van de periode waarvoor zij is aangegaan in beginsel niet kan worden gelijkgesteld met een ontslag (zie in die zin arrest van 4 oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Jurispr. p. I-6915, punt 45). Het is evenwel vaste rechtspraak dat het begrip ‘ontslag’ op het gebied van de gelijkheid van behandeling ruim moet worden opgevat (zie arrest van 16 februari 1982, Burton, C-19/81, Jurispr. p. 555, punt 9; arrest Marshall,

reeds aangehaald, punt 34; arresten van 26 februari 1986, Beets-Propert, C-262/84, Jurispr. p. 773, punt 36, en 21 juli 2005, Vergani, C-207/04, Jurispr. p. I-7453, punt 27, en arrest Kleist, punt 26). Het Hof heeft meer bepaald geoordeeld dat het woord ‘ontslagb’ in het kader van de toepassing van Richtlijn 76/207 in die zin moet worden opgevat dat het mede betrekking heeft op de beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en zijn werknemer, zelfs in het kader van een vrijwillige vertrekregeling (arrest Burton, reeds aangehaald, punt 9), en voorts dat een algemeen ontslagbeleid dat tot gevolg heeft dat een vrouw wordt ontslagen op de enkele grond dat zij de leeftijd heeft bereikt of overschreden waarop zij recht op een overheidspensioen heeft en die ingevolge de nationale wetgeving verschillend is voor mannen en vrouwen, een door deze richtlijn verboden discriminatie op grond van geslacht vormt (zie arresten Marshall, punt 38, en Kleist, punt 28). De in het hoofdgeding aan de orde zijnde beëindiging van de arbeidsverhouding van Kuso op grond van § 25 lid 2 sub a van de DO staat dus gelijk aan een ontslag in de zin van artikel 3 lid 1 sub c van Richtlijn 76/207. Om te bepalen of dat verschil in behandeling een verboden discriminatie in de zin van Richtlijn 76/207 vormt, moet worden nagegaan of mannelijke en vrouwelijke werknemers zich in omstandigheden als die van het hoofdgeding in een vergelijkbare situatie bevinden. Naar het oordeel van het Hof is dit het geval, zodat de regeling een verboden vorm van discriminatie oplevert (want direct en dus niet objectief te rechtvaardigen).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-09-2013

Zaaknummer: C-614/11