

RECHTSPRAAK

Toftgaard en Dansk/Indenrigs- og Sundhedsministeriet, CFU et al.

Automatische weigering van uitkering wachtgeld bij het bereiken van 65-jarige leeftijd in verband met de mogelijkheid tot het verwerven van pensioen is een onevenredige maatregel (niet noodzakelijk) omdat het geen rekening houdt met ambtenaren die tot aan de verplichte pensioenleeftijd van 70 jaar wensen door te werken.

Wachtgeldregeling valt niet onder de uitzondering van ‘ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid’. Deze uitzondering is beperkt tot regeling inzake pensioen en invaliditeit (eng uitgelegd)

Toftgaard was als prefect in dienst van het ministerie. Omdat zijn post kwam te vervallen is hij per 31 december 2006 ontslagen. Aangezien hij toen 65 jaar was en dus per 31 december 2006 in aanmerking kwam voor het ambtenarenpensioen, had hij geen recht op wachtgeld. Toen de taken van Toftgaard werden afgeschaft, lag de leeftijdsgrens voor de verplichte pensionering van ambtenaren op 70 jaar. Aangezien Toftgaard toen 65 was, kon hij toen weliswaar met pensioen gaan, maar hij was niet daartoe verplicht. Thans stelt Toftgaard zich op het standpunt dat het niet toekennen van een wachtgeldregeling in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG (verboden onderscheid op grond van leeftijd). Volgens het ministerie is in casu sprake van de in de richtlijn genoemde uitzondering bij ‘ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid’, dan wel is sprake van objectieve rechtvaardiging.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Allereerst dient vast te worden gesteld of de ‘wachtgeldregeling’ onder de werkingssfeer van de richtlijn valt. Indien het een socialezekerheidsrechtelijke uitkering is, is dat niet het geval. Indien sprake is van een vorm van ‘loon’, dan wel. In casu keert de staat – optredend als werkgever – gedurende drie jaar het door de wet houdende het ambtenarenstatuut ingestelde wachtgeld maandelijks uit aan ambtenaren die wegens de schrapping van hun post op non-actief zijn gesteld. De hoogte van dit wachtgeld stemt overeen met het salaris dat de ambtenaar vóór zijn non-actiefstelling ontving. Bovendien moet worden benadrukt dat, als tegenprestatie voor het wachtgeld, de ambtenaar zich tijdens de periode waarin het wachtgeld wordt uitgekeerd ter beschikking van zijn werkgever moet houden. Indien de werkgever hem een passende vervangende post aanbiedt, dient hij deze te aanvaarden. Indien de ambtenaar deze verplichting niet nakomt, verliest hij dit recht op wachtgeld. Uit deze elementen blijkt dat het wachtgeld een

onmiddellijk geldelijk voordeel vormt, betaald door de werkgever aan de ambtenaar wegens diens verrichte arbeid en bijgevolg een beloning in de zin van artikel 157 lid 2 VWEU. Door een volledige categorie van ambtenaren van het wachtgeld uit te sluiten, doet § 32 lid 4 punt 2 van de wet houdende het ambtenarenstatuut dus afbreuk aan de in artikel 3 lid 1 sub c van Richtlijn 2000/78 bedoelde beloningsvoorwaarden van deze ambtenaren. Bijgevolg is deze richtlijn van toepassing op een situatie als in het onderhavige hoofdgeding. Voor het antwoord op de vraag of een wachtgeldregeling vervolgens onder de uitzondering van ‘ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid’ kan vallen, oordeelt het Hof aldus. Een uitlegging van artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78 waarbij deze bepaling zou gelden voor elk soort ondernemings- en sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, zou – in strijd met de restrictieve uitlegging die aan deze bepaling moet worden gegeven – tot een uitbreiding van de werkingssfeer ervan leiden. Daaruit volgt dat artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78 slechts geldt voor ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die de risico’s van ouderdom en invaliditeit dekken. In casu is het, zelfs indien wordt aangenomen dat het wachtgeld past in een ondernemings- en sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, duidelijk dat dit wachtgeld, gelet op de in de punten 27 tot en met 29 van het onderhavige arrest beschreven elementen, noch een pensioenuitkering, noch een invaliditeitsuitkering vormt. Bijgevolg is artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78 in omstandigheden als in het hoofdgeding niet van toepassing. Kortom, artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het enkel van toepassing is op onder ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid vallende pensioen- en invaliditeitsuitkeringen.

Vervolgens dient te worden beoordeeld of sprake is van een objectieve rechtvaardiging van het leeftijdsonderscheid. In dit verband voert de Deense regering aan dat deze regeling beoogt een evenwicht te bereiken tussen, enerzijds, de vereisten van de staat inzake aanpassing, herstructurering en efficiëntie van het openbaar bestuur, en, anderzijds, de bescherming van ambtenaren tegen ongeoorloofde politieke en persoonlijke druk. In het bijzonder streeft deze regeling de dubbele doelstelling na om, enerzijds, ambtenaren met het oog op hun tewerkstelling in een vervangende post beschikbaar te houden en, anderzijds, de onafhankelijkheid van deze ambtenaren te verzekeren door hen te beschermen tegen elke druk van buitenaf. Dat ambtenaren die reeds voor een ouderdomspensioen in aanmerking komen, van het wachtgeld zijn uitgesloten, vindt zijn rechtvaardiging in de noodzaak misbruik te vermijden. Doorgaans zullen deze ambtenaren immers minder snel bereid zijn om een andere post te aanvaarden. Bovendien hebben dergelijke ambtenaren minder bescherming nodig, aangezien zij reeds voor een passend vervangend inkomen, zoals een ouderdomspensioen, in aanmerking komen. Het Hof oordeelt dat sprake is van een legitiem doel en tevens dat de maatregel passend is.

Krachtens de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, zijn echter zowel ambtenaren die met pensioen willen gaan, en dus daadwerkelijk een ouderdomspensioen zullen ontvangen, als ambtenaren die hun beroepsloopbaan binnen de overheidsdienst wensen voort te zetten nadat zij 65 zijn geworden, uitgesloten van het voordeel van het wachtgeld. Aldus heeft de betrokken maatregel – met als legitiem doel het voorkomen dat het wachtgeld ten goede komt

aan ambtenaren die niet van plan zijn om een nieuwe post te bekleden maar een vervangend inkomen in de vorm van een ouderdomspensioen zullen ontvangen – tot gevolg dat ambtenaren die op de arbeidsmarkt willen blijven, deze vergoeding wordt ontzegd op de enkele grond dat zij, met name wegens hun leeftijd, een dergelijk ouderdomspensioen zouden kunnen ontvangen. Deze maatregel kan deze ambtenaren dus ertoe verplichten een lager ouderdomspensioen te aanvaarden dan dat waarop zij – door tot op latere leeftijd te blijven werken – aanspraak zouden kunnen maken, met name indien zij niet gedurende voldoende jaren bijdragen hebben betaald om recht te hebben op een volledig pensioen. Bovendien lijkt het mogelijk om de legitieme doelstellingen die door de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling worden nagestreefd, met minder beperkende maar even passende middelen te bereiken. Dat het wachtgeld enkel ten goede komt aan ambtenaren die daadwerkelijk bereid zijn om een vervangende post te bekleden, kan aldus worden verzekerd met bepalingen die dit wachtgeld voorbehouden aan ambtenaren die tijdelijk afstand hebben gedaan van een ouderdomspensioen teneinde hun beroepsloopbaan voort te zetten, maar waarin maatregelen zijn opgenomen die misbruik bestraffen wanneer deze ambtenaren zouden weigeren om een passende vervangende post te bekleden. Stellig kan, algemeen, niet worden vereist dat een maatregel als aan de orde in het hoofdgeding gebiedt dat elk geval afzonderlijk wordt onderzocht om te bepalen wat het best aan de specifieke behoeften van elke ambtenaar beantwoordt. Deze regeling dient immers zowel vanuit technisch als economisch oogpunt beheersbaar te blijven. Nu een dergelijk onderzoek in Denemarken wel plaatsvindt voor jongeren (dan 65 jaar) valt niet in te zien waarom dat ten aanzien van 65plussers anders zou zijn. De maatregel is derhalve niet noodzakelijk.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-09-2013

Zaaknummer: C-546/11