

RECHTSPRAAK

Daniel Bowman/Pensionsversicherungsanstalt

Verlengde termijn van twee naar vijf jaar bij eerste salarisovergang (schaal 1 naar schaal 2) vanwege rekenschap studie, levert geen indirect onderscheid op grond van leeftijd op (onevenredig treffen van jongeren die starten op de arbeidsmarkt).

Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Daniel Bowman en de Pensionsversicherungsanstalt (pensioenverzekeringsorgaan; hierna: "instantie") over een besluit van deze laatste dat was gebaseerd op een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst die voorzag in een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor de overgang naar de navolgende salaristrappen. Bowman, die op 28 juli 1961 is geboren, werkt sinds 1 april 1988 bij de instantie op grond van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. Op deze arbeidsovereenkomst is de DO.A, een collectieve overeenkomst, van toepassing. Zijn salaris wordt berekend op basis van een inschaling die werd gedaan bij zijn indienstneming, waarbij op dat moment geen rekening werd gehouden met de door hem volbrachte studietijdvakken. Sindsdien is Bowman telkens na 2 jaar overgegaan naar een hogere salaristrap overeenkomstig de bepalingen van de DO.A, en heeft hij een hoger loon ontvangen in overeenstemming met zijn overgang naar de volgende salaristrap. Vóór de 80e wijziging bepaalde § 40, lid 2, van de DO.A, met betrekking tot werknemers van de instantie die de leeftijd van minstens 18 jaar niet hadden bereikt op het tijdstip van hun indienstneming, dat werknemers jonger dan 16, 17 en 18 jaar werden ingeschaald in respectievelijk de salaristrappen a, b en c van de salarisgroep die toepassing vond overeenkomstig § 37 van de DO.A. Slechts nadat deze werknemers de leeftijd van 18 jaar hadden bereikt, gingen zij over naar salaristrap 1, waarin eveneens iedere werknemer van de instantie die in dienst werd genomen vanaf de leeftijd van 18 jaar diende te worden ingeschaald, zonder zich evenwel te kunnen beroepen op voorafgaande tijdvakken die gelijk te stellen zijn met dienstitijden. Derhalve kon geen enkel studietijdvak in aanmerking worden genomen. Bovendien was het aan de salaristrappen a, b en c verbonden salaris duidelijk lager dan dat verbonden aan salaristrap 1. Aan hetzelfde werk of dezelfde functie was dus een verschillend salaris verbonden naargelang de leeftijd waarop dat werk of die functie werd uitgeoefend. De 80e wijziging van de DO.A heeft § 40, lid 2, ingetrokken en niet vervangen, zodat de salaristrappen a, b en c werden opgeheven. Als gevolg van deze wijziging staat de inschaling van iedere werknemer van de instantie die vóór zijn indienstneming geen tijdvakken heeft voltooid die in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van

de loopbaan, los van de leeftijd die de werknemer heeft bij zijn indiensttreding. Een dergelijke werknemer wordt onmiddellijk ingeschaald in salaristrap 1. De nieuwe regeling heeft geen wijzigingen aangebracht aan het salaris dat samenhangt met deze salaristrap van de betrokken salarisgroep, zodat alle werknemers jonger dan 18 jaar een aanzienlijke salarisverhoging hebben gekregen die, naargelang de salarisgroep, tussen de 100 en 200 euro per maand bedroeg. Sinds de 80e wijziging van de DO.A kan iedere overgang naar de tweede salaristrap pas na 5 jaar plaatsvinden. Nadien vindt de overgang naar de volgende salaristrap telkens na 2 dienstjaren plaats. Deze tweejaarlijkse overgangen stoppen na de 18e salaristrap, waarna de volgende overgang na 4 jaar plaatsvindt. Na deze laatste overgang, "leeftijdstoetslag" genoemd, is er niet meer voorzien in enige overgang. De Arbeidsrechter was van oordeel dat de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap een indirecte discriminatie op grond van leeftijd vormde. De rechter in tweede aanleg oordeelde dat geen sprake was van leeftijdsdiscriminatie. Het Hooggerechtshof heeft prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie EU gesteld. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 21 van het Handvest alsmede artikel 2, leden 1 en 2, en artikel 6, lid 1, van Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen, wordt onderworpen aan een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. In casu vloeit uit de 80e wijziging van de DO.A voort dat iedere overgang naar de tweede salaristrap vereist dat een diensttijd van 5 jaar wordt volbracht, terwijl de overgangen na deze salaristrap telkens na 2 jaar diensttijd plaatsvinden. In dit verband zij erop gewezen dat de verwijzende rechter uitgaat van de premisse dat de invoering van een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen, hoofdzakelijk werknemers treft die voor het eerst in dienst worden genomen door de instantie en die zich voor hun inschaling in de salaristrappen niet met succes kunnen beroepen op tijdvakken voorafgaand aan hun indienstneming. De groep van werknemers met een lager salaris bestaat hoofdzakelijk uit jongere mensen, zodat volgens de verwijzende rechter niet kan worden uitgesloten dat de door de 80e wijziging van de DO.A ingestelde regeling de jongere werknemers benadeelt wat het salaris betreft. Zelfs indien een jonge, pas in dienst genomen werknemer met weinig ervaring, die erom verzoekt dat zijn studietijdvakken in aanmerking worden genomen voor de inschaling in de salaristrappen, in concreto aan de verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap wordt onderworpen, neemt dit dus niet weg – zoals de situatie van Bowman aantoont – dat een oudere werknemer die reeds een lange diensttijd binnen de instantie heeft en een identiek verzoek indient, op dezelfde wijze en op dezelfde grond, virtueel of met terugwerkende kracht wordt onderworpen aan dezelfde verlenging. Hieruit volgt dat een collectieve overeenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke alle werknemers wier studietijdvakken in aanmerking worden genomen voor hun inschaling in de salaristrappen worden onderworpen aan een langere duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap dan voor overgang naar de navolgende salaristrappen,

jegens hen geen indirect op de leeftijd gebaseerde ongelijke behandeling oplevert. Bijgevolg dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2, leden 1 en 2, van Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale collectieve arbeidsovereenkomst als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke een werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen bij de inschaling in de salaristrappen wordt onderworpen aan een verlenging van de duur voor overgang van de eerste naar de tweede salaristrap, aangezien deze verlenging toepassing vindt op elke werknemer wiens studietijdvakken in aanmerking worden genomen, ook – met terugwerkende kracht – op werknemers die reeds navolgende salaristrappen hebben bereikt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-12-2016

ECLI: ECLI:EU:C:2016:977

Zaaknummer:

Rechters: A. Arabadjiev, S. Rodin en E. Regan

Wetsartikelen: 21 Handvest Grondrechten en Richtlijn 2000/78/EG