

RECHTSPRAAK

Ernstige economische crisis vormt geen legitiem doel tot nemen van crisismaatregelen, bevordering werkgelegenheid wel. Leeftijdsdiscriminatie.

Feiten

Naar aanleiding van de economische crisis heeft Griekenland in ruil voor financiële steun toezeggingen moeten doen onder meer 300 miljoen euro aan besparingen in de overheidsbemensing te realiseren. Hiertoe is een zogenoemde arbeidsreserveregeling ingevoerd, inhoudende dat ambtenaren maximaal twee jaar voorafgaand aan pensionering als 'arbeidsreserve' werden aangemerkt, waardoor zij (a) nog maar 60% loon ontvingen, (b) bij ontslag geen aanspraak meer hadden op een ontslagvergoeding, (c) gedurende deze periode eventueel met behoud van uitkering voor derden konden werken en (d) aanspraak maakten op volledig pensioen binnen maximaal 24 maanden. In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of deze regeling niet in strijd is met gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ernstige economische crisis vormt geen legitiem doel, bevordering werkgelegenheid wel

In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat de omstandigheid dat de ernstige economische crisis waarmee de Helleense Republiek werd geconfronteerd, grote gevolgen kon hebben – in het bijzonder het faillissement van deze lidstaat en het verlies van de stabiliteit van de eurozone – geen afbreuk kan doen aan het budgettaire karakter van de doelstelling van de genomen maatregelen, namelijk de verwezenlijking van een besparing van 300 miljoen euro voor het jaar 2012, teneinde deze crisissituatie het hoofd te bieden (zie naar analogie HvJ EU 2 april 2020, zaak C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272, *Comune di Gesturi*, punt 35). Zoals de advocaat-generaal in punt 60 van zijn conclusie heeft opgemerkt, volgt hieruit dat, doordat de regeling waarop het hoofdgeding betrekking heeft door middel van de instelling van de arbeidsreserve voorziet in een vermindering van de bezoldiging van de betrokken werknemers en een vermindering, of zelfs de afschaffing, van de ontslagvergoeding waarop zij anders aanspraak hadden kunnen maken, de doelstelling van verlaging van de overheidsuitgaven overeenkomstig de verbintenissen die de Helleense Republiek jegens haar schuldeisers is aangegaan, mede bepalend kan zijn voor de aard of de omvang van maatregelen voor de bescherming van werkgelegenheid, maar op zich geen legitieme doelstelling kan vormen waarmee een verschil in behandeling op grond van leeftijd krachtens artikel 6 lid 1 Richtlijn

2000/78/EG kan worden gerechtvaardigd.

In een door een ernstige economische crisis gekenmerkte nationale context mag een lidstaat die bepaling namelijk niet haar nuttige werking ontnemen door zich ter rechtvaardiging van een dergelijk verschil in behandeling uitsluitend te beroepen op een andere doelstelling dan de daarin bedoelde doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (zie naar analogie HvJ EU 21 december 2016, zaak C-201/15, ECLI:EU:C:2016:972, *AGET Iraklis*, punt 106). Zoals de advocaat-generaal in punt 62 van zijn conclusie heeft opgemerkt, vormt de invoering van de arbeidsreserveregeling bij wet 4024/2011, die plaatsvond in het kader van de budgettaire beperkingen waaraan de Helleense Republiek was onderworpen, evenwel een legitieme doelstelling van werkgelegenheidsbeleid in de zin van artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG.

Ten eerste kan de keuze om de betrokken werknemers in een arbeidsreserve op te nemen in plaats van hen te ontslaan, immers een hoog niveau van werkgelegenheid bevorderen, hetgeen overeenkomstig artikel 3 lid 3 eerste alinea, VEU en artikel 9 VWEU een van de doelstellingen van de Unie is (zie in die zin HvJ EG 16 oktober 2007, zaak C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, *Palacios de la Villa*, punt 64, en *Comune di Gesturi*, punt 36).

Ten tweede heeft het Hof reeds geoordeeld dat de doelstelling om een evenwichtige leeftijdsopbouw tussen jonge en oudere ambtenaren tot stand te brengen, om onder meer de aanstelling en bevordering van jongeren aan te moedigen, een legitiem doel van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid kan vormen (zie in die zin HvJ EU 21 juli 2011, gevoegde zaken C-159/10 en C-160/10, ECLI:EU:C:2011:508, *Fuchs en Köhler*, punt 50, en *Comune di Gesturi*, punt 38). In dit verband is het programma ter vermindering van de overheidsuitgaven inderdaad niet bedoeld om de aanwerving van personeel in de publieke sector in ruime zin te bevorderen. Desalniettemin heeft de arbeidsreserveregeling voor werknemers die spoedig met pensioen gaan in het kader van dit programma met name kunnen voorkomen dat jongere werknemers in die sector eventueel ontslagen zouden worden.

Uit een en ander volgt dat de arbeidsreserveregeling weliswaar deel uitmaakt van het begrotingsbeleid, maar dat daarmee ook doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG worden nagestreefd die een verschil in behandeling op grond van leeftijd in beginsel objectief en redelijk kunnen rechtvaardigen.

Passendheid en noodzakelijkheid

Zoals de advocaat-generaal in punt 76 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet het verbod van discriminatie op grond van leeftijd bovendien worden gelezen in het licht van het recht om te werken, dat is erkend in artikel 15 lid 1 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Bijgevolg dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de deelname van oudere werknemers aan het beroepsleven en daarmee aan het economische, culturele en sociale leven. Wanneer die personen in het beroepsleven blijven, wordt diversiteit bij de arbeid bevorderd. Het belang bij het actief blijven van die personen moet echter met inachtneming

van andere, eventueel tegenovergestelde belangen in aanmerking worden genomen (*Comune di Gesturi*, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Derhalve moet worden vastgesteld of de nationale wetgever bij het gebruik van de ruime beoordelingsmarge waarover hij op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid beschikt, getracht heeft de beoogde doelstellingen te bereiken die met name ten goede komen aan jongere werknemers en, door het behoud van een hoog werkgelegenheidsniveau, aan de overheidsorganen die in een context van budgettaire beperkingen hun taak kunnen blijven vervullen en doeltreffend kunnen blijven werken zonder de belangen van de werknemers die aan de arbeidsreserveregeling zijn onderworpen, buitensporig te schaden.

In dit verband moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat de plaatsing in de arbeidsreserve voor de betrokken werknemers weliswaar leidt tot een aanzienlijke vermindering van de bezoldiging en het verlies van bevorderingsmogelijkheden, maar dat deze werknemers een relatief korte periode, namelijk maximaal 24 maanden, aan die arbeidsreserveregeling zijn onderworpen, en dat zij na afloop van die termijn een volledig ouderdomspensioen genieten, hetgeen de fundamentele voorwaarde is om voor deze regeling in aanmerking te komen.

Gelet op de zeer binnenkort te verwachten ontvangst van dit volledige pensioen, blijkt de vermindering, of zelfs de afschaffing, van de ontslagvergoeding waarop deze werknemers bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding aanspraak hadden kunnen maken, gelet op de economische context die heeft geleid tot de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, bovendien niet onredelijk (zie in die zin HvJ EU 26 februari 2015, zaak C-515/13, *ECLI:EU:C:2015:115, Ingeniørforeningen i Danmark*, punt 27).

In de tweede plaats blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de plaatsing van de betrokken werknemers in de arbeidsreserve gepaard gaat met maatregelen ter bescherming van deze werknemers die de nadelige gevolgen van de arbeidsreserveregeling afzwakken. Deze maatregelen zijn opgesomd in de derde vraag, onder (a), van de verwijzende rechter en omvatten de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden bij een andere werkgever in de private sector of als zelfstandige te gaan werken zonder het recht op de vergoeding uit hoofde van de arbeidsreserveregeling te verliezen, de verplichting van het als werkgever optredende overheidsorgaan of, bij gebreke daarvan, van het nationale arbeidsbureau om tot aan de pensionering de werkgevers- en de werknemersbijdragen op basis van de laatst genoten bezoldiging aan het betrokken socialezekerheidsorgaan te betalen, de vrijstelling van de arbeidsreserveregeling van kwetsbare sociale groepen die bescherming behoeven, de mogelijkheid tot overplaatsing van de betrokken werknemers naar andere vacante functies bij instanties in de publieke sector, en het nemen van maatregelen voor de aflossing van hypothecaire leningen die de betrokken werknemers hebben opgenomen.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 2 en artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan

aan een nationale regeling op grond waarvan werknemers in de publieke sector die in een bepaald tijdvak voldoen aan de voorwaarden om een volledig ouderdomspensioen te ontvangen, in een arbeidsreserve worden geplaatst totdat hun arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, hetgeen leidt tot een vermindering van hun bezoldiging, het einde van hun eventuele loopbaanontwikkeling en een vermindering, of zelfs de afschaffing, van de ontslagvergoeding waarop zij bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding aanspraak hadden kunnen maken, wanneer met deze regeling een legitieme doelstelling van werkgelegenheidsbeleid wordt nagestreefd en de middelen om deze doelstelling te realiseren passend en noodzakelijk zijn.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-04-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:274

Zaaknummer: C-511/19

Rechters: A. Prechal, N. Wahl, F. Biltgen, L.S. Rossi en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG en WGBL