

RECHTSPRAAK

Herinschalingsysteem dat tijdvakken voor 18e levensjaar voor de helft toerekent, is niet in strijd met WGBL.

Feiten

SG is geboren in 1969. Op 1 augustus 2002 heeft de stad Wenen hem aangesteld als arbeidscontractant. SG oefende sinds zijn 14 jaar tot en met zijn indiensttreding bij de stad Wenen andere professionele activiteiten uit dan die welke hij bij die stad uitoefende. Bij een herinschalingsbesluit is de anciënniteit voor het 18e levensjaar voor de helft meegeteld met een maximum van drie jaren. SG stelt zich op het standpunt dat dit leeftijdsdiscriminatie is. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een arbeidscontractant wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in het bezoldigingsstelsel, wanneer die anciënniteit, om een einde te maken aan een bestaande discriminatie op grond van leeftijd, aldus wordt vastgesteld dat bepaalde in aanmerking komende tijdvakken die voorafgingen aan de aanwerving van die arbeidscontractant en vóór zijn 18e verjaardag zijn vervuld, voor de helft en met een maximum van drie jaar in aanmerking worden genomen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Herinschalingsysteem dat tijdvakken voor 18e levensjaar voor de helft toerekent voor bepalen peildatum, is niet in strijd met WGBL

Uit de regelingen blijkt dat bepaalde nauwkeurig omschreven eerdere diensttijdvakken, waaronder de tijdvakken die relevant werden geacht voor de functie waarvoor de arbeidscontractant is aangeworven, volledig in aanmerking worden genomen, terwijl „andere tijdvakken” slechts voor de helft en tot maximaal drie jaar in aanmerking worden genomen. In dit verband zij eraan herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak de werkgever vrijstaat om enkel rekening te houden met de op het betrokken gebied verworven ervaring die de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten (HvJ EU 14 maart 2018, *Stollwitzer*, C-482/16, ECLI:EU:C:2018:180, punt 39). Hieruit volgt dat het Unierecht niet vereist dat alle „andere tijdvakken” in aanmerking worden genomen die volgens de stad Wenen en de Oostenrijkse regering enkel om zuiver sociale overwegingen binnen de gestelde grenzen bij de berekening van de anciënniteit worden meegeteld. Bijgevolg kan het feit dat die „andere

tijdvakken” slechts voor de helft en tot maximaal drie jaar in aanmerking worden genomen, op zich geen discriminatie op grond van leeftijd vormen. Het gaat daarbij immers om de bij andere ondernemingen verworven ervaring die niet in aanmerking wordt genomen, los van de leeftijd waarop die is verworven of waarop de betrokken werknemer is aangesteld (*Stollwitzer*, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu kan uit geen enkel element van het dossier waarover het Hof beschikt worden afgeleid dat het onderscheid dat in de op arbeidscontractanten van de stad Wenen toepasselijke regeling van de deelstaat Wenen wordt gemaakt tussen nauwkeurig omschreven eerdere diensttijdvakken, waaronder de tijdvakken die relevant worden geacht voor de functie waarvoor de arbeidscontractant is aangeworven, en „andere tijdvakken”, op enigerlei wijze op de leeftijd van de betrokkene is gebaseerd.

Uit de regeling van 2023 volgt dat de anciënniteit in de voor de stad Wenen geldende salarisschaal in essentie wordt vastgesteld in twee stappen.

Eerst wordt overeenkomstig § 15a, leden 1, 4 en 5 DO 1994, in de versie gepubliceerd in LGBL nr. 38/2023, die krachtens § 18, leden 1 en 2, VBO 1995 van toepassing is op arbeidscontractanten, de anciënniteit in de salarisschaal in aanmerking genomen zoals die voortvloeit uit de overgang van de arbeidscontractant naar het bezoldigingsstelsel waarin de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht voorzag, waarin geen rekening werd gehouden met de vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant opgedane ervaring.

Vervolgens wordt de aldus bepaalde anciënniteit gecorrigeerd teneinde rekening te houden met het verschil tussen de peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap op grond van de regeling die gold vóór de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht en de „referentiepeildatum”. Deze laatste datum wordt vastgesteld overeenkomstig de voorschriften van § 49v BO 1994, in de versie die is gepubliceerd in LGBL nr. 38/2023, waarbij rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende eerdere diensttijdvakken die de arbeidscontractant na de leeftijd van 14 jaar heeft vervuld, zodat ook „andere tijdvakken” in aanmerking kunnen worden genomen wanneer deze zijn vervuld vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant. Indien de aldus bepaalde „referentiepeildatum” voorafgaat aan de oorspronkelijk genomen peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap, wordt de anciënniteit van de contractant met dat verschil verhoogd.

Hieruit volgt dat de overname van de anciënniteit in de salarisschaal, zoals die voortvloeit uit de overgang van de arbeidscontractant naar het bezoldigingsstelsel waarin de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht voorzag, mogelijkwerijs weliswaar de discriminerende gevolgen van de vóór die wet geldende regeling in stand houdt, aangezien bij de vaststelling ervan geen rekening werd gehouden met de ervaring die vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant was verworven, maar dat, onder voorbehoud van verificatie hiervan door de verwijzende rechter, de correctie aan de hand van de „referentiepeildatum” het voortaan mogelijk maakt om rekening te houden met de in aanmerking komende tijdvakken die vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant zijn vervuld (zie naar analogie arrest van 20 april 2023, Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich, C|650/21, EU:C:2023:300, punten 55|59). In die omstandigheden blijkt niet dat de arbeidscontractanten

die vóór hun 18e verjaardag eerdere diensttijdvakken hebben vervuld, minder gunstig worden behandeld dan arbeidscontractanten die dergelijke soortgelijke tijdvakken van vergelijkbare duur hebben vervuld na de leeftijd van 18 jaar.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een arbeidscontractant wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in het bezoldigingsstelsel, wanneer die anciënniteit, om een einde te maken aan een bestaande discriminatie op grond van leeftijd, aldus wordt vastgesteld dat bepaalde in aanmerking komende tijdvakken die voorafgingen aan de aanwerving van die arbeidscontractant en vóór zijn 18e verjaardag zijn vervuld, voor de helft en met een maximum van drie jaar in aanmerking worden genomen, aangezien dit maximum van toepassing is ongeacht de leeftijd waarop de ervaring is verworven.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:159

Zaaknummer: C-757/24

Rechters: M. Condranzi, R. Frendo en A. Kornezov

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG en WGBL