ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

19 september 2018 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 2, lid 2 – Verbod van discriminatie op grond van handicap – Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de sociale zekerheid – Overbruggingsuitkering voor voormalig burgerpersoneel van de geallieerde strijdkrachten in Duitsland – Stopzetting van die uitkering zodra de betrokkene volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor personen met een handicap”

In zaak C-312/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Landesarbeitsgericht Hamm (arbeidsrechter van de deelstaat Noordrijn-Westfalen, Hamm, Duitsland) bij beslissing van 28 maart 2017, ingekomen bij het Hof op 29 mei 2017, in de procedure

Surjit Singh Bedi

tegen

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur), D. Šváby en M. Vilaras, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– de Duitse regering, vertegenwoordig door T. Henze en J. Möller als gemachtigden,

– de Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, vertegenwoordigd door B. von Buchholz, Rechtsanwältin,

* Procestaal: Duits.

– de Europese Commissie, vertegenwoordig door D. Martin en M. Kellerbauer als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 29 mei 2018,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Surjit Singh Bedi enerzijds en de Bundesrepublik Deutschland (Bondsrepubliek Duitsland) en de Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (Bondsrepubliek Duitsland, als gemachtigde om de rechten van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit te oefenen) anderzijds, over het feit dat een in een collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde overbruggingsuitkering wordt stopgezet zodra de betrokkene volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor personen met een handicap.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 8, 11 tot en met 13 en 15 van richtlijn 2000/78 luiden:

„(8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 benadrukken de noodzaak een voor de sociale integratie gunstige arbeidsmarkt te bevorderen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals personen met een handicap. Tevens benadrukken zij de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werknemers teneinde hun deelname aan het arbeidsproces te doen toenemen.

[...]

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. Dit verbod op discriminatie geldt ook voor onderdanen van derde landen, maar is niet van toepassing op verschillen in behandeling op grond van nationaliteit en laat de bepalingen inzake inreis en verblijf en toegang tot arbeid en beroep van onderdanen van derde landen onverlet.

(13) Deze richtlijn is niet van toepassing op regelingen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming waarvan de voordelen niet worden gelijkgesteld met een beloning in de betekenis die aan dat woord wordt gegeven bij de toepassing van artikel 141 van het EG-Verdrag noch op enige vorm van uitkering, door de staat verstrekt ter bevordering van de toegang tot of het behoud van de arbeid.

[...]

(15) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk; deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond."

4 Artikel 1 van die richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden."

5 Artikel 2 van die richtlijn bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

b) ‚indirecte discriminatie', wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt:
   i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of
   ii) tenzij de werkgever dan wel iedere andere persoon of organisatie waarop de onderhavige richtlijn van toepassing is, voor personen met een bepaalde handicap krachtens de nationale wetgeving verplicht is passende maatregelen te nemen die overeenkomen met de in artikel 5 vervatte beginselen, teneinde de nadelen die die bepaling, maatstaf of handelwijze met zich brengt, op te heffen."

6 Artikel 3 van diezelfde richtlijn bepaalt in de leden 1 en 3:

„1. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]

3. Deze richtlijn is niet van toepassing op uitkeringen van welke aard dan ook die worden verstrekt door wettelijke of daarmee gelijkgestelde stelsels, met inbegrip van de stelsels voor sociale zekerheid of voor sociale bescherming."

7 Artikel 16 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat

a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;

b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd."

Duits recht

8 Op 31 augustus 1971 hebben de Bondsrepubliek Duitsland en een aantal vakbonden het Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (collectieve arbeidsovereenkomst inzake de sociale zekerheid van werknemers van op het grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland gestationeerde strijdkrachten; hierna: „TV SozSich") gesloten om de arbeidsvoorwaarden te regelen van de werknemers die in dienst zijn bij strijdkrachten die voor rekening van hun landen van herkomst – waaronder het Verenigd Koninkrijk – op Duits grondgebied zijn gestationeerd.

9 § 2 TV SozSich heeft als opschrift „Toekenningsvoorwaarden" en bepaalt:

„Hebben recht op de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde uitkering, werknemers die

1. ontslagen worden in het kader van een personeelsafvloeiing

a) wegens een vermindering van het aantal troepen,

b) wegens de afschaffing van bepaalde kazernes of eenheden of de overbrenging ervan buiten de perimeter van de huidige permanente werkplaats, waartoe om militaire redenen wordt beslist op het hoogste hiërarchische niveau,

2. en die op het tijdstip van hun ontslag

a) al minstens een jaar voltijds werken,

b) de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt en kunnen bewijzen minstens vijf jaar te hebben gewerkt in de zin van § 8 van het [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers van op het grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland gestationeerde strijdkrachten) van 16 december 1966 (hierna: „TV AL II")] of het [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers van de diensten, ondernemingen en andere organen van de geallieerde administraties en strijdkrachten in Berlijn) van 30 januari 1968 (hierna: „TV B II")],

c) de afgelopen vijf jaar hun permanente verblijfplaats hadden binnen het territoriale toepassingsgebied van TV AL II of TV B II,

d) niet aan de voorwaarden voldoen voor een (vervroegd) ouderdomspensioen uit de wettelijke pensioenverzekering, en

3. geen enkele andere acceptabele baan binnen de werkingssfeer van TV AL II hebben aangeboden gekregen. [...]"

10 § 4 TV SozSich, met als opschrift „Overbruggingsuitkering", bepaalt:

„1. Er wordt een overbruggingsuitkering uitgekeerd:

a) bovenop het loon uit een andere betrekking dan die bij de op het Duitse grondgebied gestationeerde strijdkrachten,

b) bovenop de uitkeringen van de Bundesanstalt für Arbeit (federaal arbeidsbureau, Duitsland) wegens werkloosheid of beroepsopleidingsacties (werkloosheidsuitkering, sociale bijstand aan werklozen, toelage voor levensonderhoud),

c) bovenop de ziektekostenvergoeding die de wettelijke ziekteverzekering uitkeert, of de invaliditeitsuitkering die de wettelijke ongevallenverzekering betaalt in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval.

[...]

3.

a) (1) De berekeningsgrondslag voor de overbruggingsuitkering die bovenop het loon uit een andere betrekking wordt betaald [(lid 1, onder a)], is de in § 16, lid 1, onder a), TV AL II bedoelde basisvergoeding waarop de werknemer op het tijdstip van zijn ontslag recht had over een volledige kalendermaand, op basis van de normale arbeidstijd zoals bepaald in zijn arbeidsovereenkomst (berekeningswijze: normale wekelijkse arbeidstijd x 13: 3) [...]

5.

a) Werknemers die op het tijdstip van hun ontslag

minstens 20 jaar in dienst zijn (§ 8 TV AL II of TV B II) en minstens 55 jaar oud zijn, of

minstens 25 jaar in dienst zijn (§ 8 TV AL II of TV B II) en minstens 50 jaar oud zijn

ontvangen de in de leden 1 tot en met 4 bedoelde overbruggingsuitkering zonder beperking in de tijd.

[...]"

11 § 8 TV SozSich, met als opschrift „Uitsluiting en terugbetaling van onverschuldigde overbruggingsuitkeringen en bijdragen", bepaalt in lid 1, onder c):

„Er wordt geen overbruggingsuitkering of bijdrage meer betaald voor de tijdvakken

[...]

c) die volgen op de maand waarin de werknemer volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen of een invaliditeitspensioen."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

12 Bedi is in 1954 geboren en werd, met een invaliditeitspercentage van 50 %, erkend als een ernstig gehandicapt persoon.

13 In 1978 is hij bij de Britse strijdkrachten in Duitsland beginnen te werken, eerst als lid van het burgerpersoneel en laatstelijk als bewaker in de kazerne van Münster (Duitsland). Volgens de bepalingen van zijn arbeidsovereenkomst waren de collectieve arbeidsovereenkomsten voor werknemers van op het Duitse grondgebied gestationeerde strijdkrachten – waaronder TV SozSich – van toepassing op zijn arbeidsverhouding.

14 Wegens de sluiting van de kazerne te Münster is Bedi met ingang van 31 december 2013 ontslagen. Hij heeft vanaf 1 januari 2014 de in § 4 TV SozSich bedoelde overbruggingsuitkering ontvangen (hierna: „overbruggingsuitkering"). Die bedroeg laatstelijk 1 604,20 EUR per maand.

15 Op 1 maart 2014 is Bedi als bewaker beginnen te werken bij een privéonderneming, waar hij sinds 1 april 2016 voltijds werkt.

16 Bij brief van 23 maart 2015 heeft de Bondsrepubliek Duitsland hem laten weten dat hij volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling vanaf 1 mei 2015 in aanmerking kwam voor een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten, en hij dientengevolge overeenkomstig § 8, lid 1, onder c), TV SozSich vanaf 30 april 2015 geen recht meer zou hebben op overbruggingsuitkering. Deze uitkering werd op die datum stopgezet.

17 Het vervroegde ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten waarop Bedi in zijn situatie recht zou hebben, bedraagt 909,50 EUR per maand, rekening houdend met een vermindering van 10,80 % voor de 36 kalendermaanden waarin hij dat pensioen vervroegd zou ontvangen. Bij een volledig ouderdomspensioen zou hij daarbovenop maandelijks maximaal 450 EUR aan extra inkomsten uit arbeid kunnen ontvangen zonder zijn pensioen te zien verminderen. Bij een gedeeltelijk ouderdomspensioen – ook een mogelijkheid in Bedi's geval – zou hij maximaal 2 310 EUR, 1 750 EUR en 1 200 EUR aan extra beloningen mogen ontvangen voor een gedeeltelijk ouderdomspensioen van respectievelijk een derde, 50 % en twee derde van een volledig pensioen. In zijn geval zou Bedi aanspraak kunnen maken op een gedeeltelijk pensioen van twee derde van een volledig pensioen.

18 Bedi heeft bij het Arbeitsgericht Münster (arbeidsrechter in eerste aanleg Münster, Duitsland) beroep ingesteld tegen de Bondsrepubliek Duitsland, enerzijds in haar hoedanigheid van overeenkomstsluitende partij van TV SozSich en anderzijds als gemachtigde om het Britse recht te doen gelden op grond van artikel 56, lid 8, van de op 3 augustus 1959 ondertekende Aanvullende Overeenkomst bij het Verdrag van 19 juni 1951 tussen de Staten die partij zijn bij het Noord-Atlantisch Verdrag nopens de rechtspositie van hun krijgsmachten, met betrekking tot de in de Bondsrepubliek Duitsland gestationeerde buitenlandse krijgsmachten, zoals gewijzigd op 21 oktober 1971, 18 mei 1981 en 18 maart 1993. Hij heeft die rechter verzocht om vast te stellen dat de overbruggingsuitkering hem na 1 mei 2015 moest worden doorbetaald. Bij vonnis betekend op 11 februari 2016 heeft het Arbeitsgericht Münster zijn beroep verworpen.

19 Bedi heeft tegen dat vonnis hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Hamm (arbeidsrechter van de deelstaat Noordrijn-Westfalen, Hamm, Duitsland). Hij heeft die rechter verzocht om voor recht te willen verklaren dat de overbruggingsuitkering moest worden doorbetaald en ook voor de periode april-december 2016 moest worden uitbetaald.

20 De verwijzende rechter vraagt zich af of § 8, lid 1, onder c), TV SozSich in strijd is met het bij de artikelen 1 en 16 van richtlijn 2000/78 gestelde verbod van discriminatie op grond van handicap in een situatie waarin een werknemer volgens de wettelijke pensioenregeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.

21 Volgens de rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) discrimineert § 8, lid 1, onder c), TV SozSich de betrokken werknemers noch direct noch indirect. Gelet op de voorwaarden om in aanmerking te komen voor vervroegd ouderdomspensioen, is die bepaling immers niet gebaseerd op handicap en wordt zij hoe dan ook gerechtvaardigd door een legitiem doel dat met gepaste en noodzakelijke middelen wordt nagestreefd.

22 Volgens de verwijzende rechter is het echter niet uitgesloten dat sprake is van discriminatie, gelet op de recente rechtspraak van het Hof en met name het arrest van 6 december 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

23 De verwijzende rechter benadrukt in dit verband inzonderheid dat het in § 8, lid 1, onder c), TV SozSich gehanteerde criterium, de vraag betreft of de betrokkene in aanmerking komt voor vervroegd ouderdomspensioen. Voor zover het daarbij niet van belang is of deze laatste dat pensioen daadwerkelijk ontvangt, maar louter dat hij recht daarop heeft, leidt TV SozSich ertoe dat gehandicapte werknemers altijd minder lang overbruggingsuitkering ontvangen dan niet-gehandicapte werknemers. De uitgangssituatie van deze twee categorieën werknemers is volgens de verwijzende rechter echter dezelfde, namelijk dat hun werkgever hen heeft ontslagen en zij wegens hun gevorderde leeftijd en lange staat van dienst moeten worden geholpen om de behoorlijke levenstandaard die hun baan en inkomen hun bood, te handhaven zolang zij geen ouderdomspensioen uit de wettelijke pensioenverzekering ontvangen.

24 Wanneer in de context van de overbruggingsuitkering het criterium „recht hebben op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten" wordt gehanteerd, wordt afbreuk gedaan aan het voordeel van een dergelijk pensioen, dat de bijzondere moeilijkheden en risico's waarmee ernstig gehandicapte werknemers worden geconfronteerd, in aanmerking beoogt te nemen. Aangezien dit voordeel uitsluitend door de handicap veroorzaakte nadelen compenseert, mag het niet in de beschouwing worden betrokken voor de vergelijking van ernstig gehandicapte werknemers met niet-gehandicapte werknemers, noch voor de vergelijking van hun situatie wat de toekenning van de overbruggingsuitkering betreft. Zo niet, werkt de door de wetgever voorziene compensatie voor de bijzondere moeilijkheden waarmee ernstig gehandicapten worden geconfronteerd, in hun nadeel.

25 In die omstandigheden heeft het Landesarbeitsgericht Hamm de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Dient artikel 2, lid 2, van richtlijn [2000/78] aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die op basis van de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde basisvergoeding wordt toegekend om te waarborgen dat werknemers die hun baan verloren hebben tot aan de verwerving van economische zekerheid door de aanspraak op een pensioen uit de wettelijke pensioenverzekering naar behoren in hun levensonderhoud kunnen voorzien – eindigt met het recht op een vervroegd pensioen, en die bij haar toepassing uitgaat van de mogelijkheid een vervroegd pensioen wegens handicap te ontvangen?"

De prejudiciële vraag

26 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die moet waarborgen dat een werknemer die zijn baan heeft verloren, naar behoren in zijn levensonderhoud kan voorzien totdat hij

volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht heeft op een ouderdomspensioen – wordt beëindigd zodra die werknemer de in die regeling vastgestelde voorwaarden vervult om aanspraak te kunnen maken op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.

27 In casu gaat het bij TV SozSich om een tussen de Bondsrepubliek Duitsland en verschillende vakbonden gesloten collectieve arbeidsovereenkomst over de sociale zekerheid van werknemers die in dienst zijn bij op het Duitse grondgebied gestationeerde strijdkrachten.

28 Vooraf zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof zowel uit de titel en de overwegingen als uit de inhoud en de doelstelling van richtlijn 2000/78 blijkt dat deze ertoe strekt een algemeen kader in te stellen om voor eenieder gelijke behandeling „in arbeid en beroep" te verzekeren, door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, waaronder handicap (zie in die zin arresten van 18 juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punt 33, en 14 maart 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punt 20).

29 Ter beantwoording van de vraag van de verwijzende rechter moet in de eerste plaats worden onderzocht of bepalingen zoals die in TV SozSich betreffende de overbruggingsuitkering, waarvan wordt beweerd dat ze discriminerend zijn, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 vallen.

30 In dit verband moet de werkingssfeer van die richtlijn, gelet op artikel 3, lid 1, onder c), en lid 3, gelezen in samenhang met overweging 13 ervan, aldus worden begrepen dat daaronder niet de stelsels voor sociale zekerheid en sociale bescherming vallen waarvan de uitkeringen niet worden gelijkgesteld met een beloning in de betekenis die voor de toepassing van artikel 157, lid 2, VWEU aan dat woord wordt gegeven (arresten van 6 december 2012, Dittrich e.a., C-124/11, C-125/11 en C-143/11, EU:C:2012:771, punt 31, en 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punt 20).

31 Nagegaan moet dus worden of een overbruggingsuitkering als die bedoeld in TV SozSich kan worden gelijkgesteld met een beloning in de zin van artikel 157 VWEU.

32 Volgens artikel 157, lid 2, VWEU moet onder „beloning" worden verstaan, het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

33 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat het begrip „beloning" in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU ruim moet worden uitgelegd. Het omvat met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt. Bovendien sluit de omstandigheid dat bepaalde uitkeringen na de beëindiging van de dienstbetrekking worden betaald, niet uit dat zij een beloning kunnen vormen in de zin van voornoemde bepalingen (arresten van 6 december 2012, Dittrich e.a., C-124/11, C-125/11 en C-143/11, EU:C:2012:771, punt 35, en 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punt 21).

34 Het Hof heeft tevens gepreciseerd dat tot de als „beloning" aangemerkte voordelen nu juist de voordelen behoren die door de werkgever uit hoofde van een betrekking in loondienst worden betaald en die tot doel hebben de werknemers een inkomen te bezorgen, ook indien zij in specifieke gevallen geen van de in hun arbeidsovereenkomst bedoelde werkzaamheden verrichten. Bovendien neemt de enkele omstandigheid dat dergelijke prestaties mede uit overwegingen van sociaal beleid worden toegekend, nog niet weg dat het om een beloning gaat (arresten van 9 december 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punt 39, en 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punt 22).

35 In verband met door de werkgever aan de werknemer bij diens ontslag toegekende uitkeringen heeft het Hof voorts reeds vastgesteld dat deze een vorm van uitgestelde beloning vormen, waarop de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking recht heeft maar die hem eerst bij beëindiging van de

arbeidsverhouding wordt uitbetaald om hem te helpen aanpassen aan de daardoor ontstane nieuwe omstandigheden (arresten van 17 mei 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punt 13, en 9 december 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punt 37).

36 Verder kan volgens vaste rechtspraak, om te beoordelen of een uitkering binnen de werkingssfeer van artikel 157 VWEU valt, enkel het criterium dat die aan de werknemer werd uitgekeerd uit hoofde van diens arbeidsverhouding met zijn voormalige werkgever – dat wil zeggen het aan de bewoordingen van artikel 157 VWEU als dusdanig ontleende criterium van de dienstbetrekking – beslissend zijn (zie in die zin arresten van 6 december 2012, Dittrich e.a., C-124/11, C-125/11 en C-143/11, EU:C:2012:771, punt 37, en 24 november 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, punt 34).

37 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de overbruggingsuitkering bedoeld is om het levensonderhoud van oudere, langjarige werknemers die wegens bedrijfseconomische redenen zijn ontslagen, ook na het ontslag te waarborgen en om de nadelen die voortvloeien uit een lager salaris bij een nieuwe baan, of uit werkloosheid, te overbruggen. Die uitkering wil hen tevens aanmoedigen om actief te blijven en een nieuwe baan te vinden in een andere sector dan die van de strijdkrachten in Duitsland, wat met name van belang is wanneer zij in hun nieuwe functie minder verdienen dan bij de strijdkrachten, of zelfs minder dan een werkloosheidsuitkering.

38 De verwijzende rechter wijst erop dat de overbruggingsuitkering een via de belasting gefinancierde, bijzondere sociale uitkering is die de Bondsrepubliek Duitsland op grond van TV SozSich gehouden is te betalen, los van de voormalige arbeidsverhouding tussen de werknemer en de staat die hem uitzond. Die rechter preciseert evenwel dat de Bondsrepubliek Duitsland die uitkering betaalt voor rekening van de landen van herkomst van de op Duits grondgebied gestationeerde strijdkrachten.

39 In die omstandigheden moet die uitkering in casu worden geacht aan Bedi te zijn toegekend door het Verenigd Koninkrijk in diens hoedanigheid van werkgever, zoals de Bondsrepubliek Duitsland, als gemachtigde om de rechten van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit te oefenen, in haar schriftelijke opmerkingen aangeeft.

40 Aangezien de overbruggingsuitkering bovendien is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst als TV SozSich, die slechts één bijzondere categorie werknemers betreft, namelijk de op het Duitse grondgebied gestationeerde strijdkrachten, wordt die uitkering geregeld door de arbeidsvoorwaarden die de betrokken werknemer en de werkgever zijn overeengekomen.

41 Dienaangaande wordt het bedrag van die uitkering berekend op basis van het laatst ontvangen loon. Zoals de verwijzende rechter opmerkt, wordt de overbruggingsuitkering volgens § 4, lid 3, onder a), 1), TV SozSich immers berekend op de basisvergoeding waarop de werknemer recht had op het tijdstip van zijn ontslag.

42 Hieruit volgt dat de overbruggingsuitkering een onmiddellijk geldelijk voordeel vertegenwoordigt dat de werkgever aan de werknemer betaalt uit hoofde van diens dienstbetrekking. Deze uitkering vormt bijgevolg een „beloning” in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU, en valt dan ook binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78.

43 In de tweede plaats moet worden onderzocht of § 8, lid 1, onder c), TV SozSich een door richtlijn 2000/78 verboden discriminatie op grond van handicap oplevert.

44 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens artikel 2, lid 1, van die richtlijn onder het „beginsel van gelijke behandeling” wordt verstaan, de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 ervan genoemde gronden, waaronder handicap.

45 Van directe discriminatie is er volgens artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 sprake wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

46 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat zowel ernstig gehandicapte werknemers als andere categorieën van personen op grond van de Duitse wettelijke pensioenverzekeringsregeling aanspraak kunnen maken op een vervroegd ouderdomspensioen.

47 Dat een overbruggingsuitkering bij toepassing van § 8, lid 1, onder c), TV SozSich wordt beëindigd zodra de betrokkene uit hoofde van de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen of een invaliditeitspensioen, geldt bijgevolg niet alleen voor ernstig gehandicapte werknemers.

48 In die omstandigheden kan niet worden beweerd dat die bepaling een direct op handicap gebaseerd verschil in behandeling invoert in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, aangezien ze gebaseerd is op een criterium dat niet onlosmakelijk is verbonden met handicap (zie in die zin arresten van 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 en C-337/11, EU:C:2013:222, punten 72 en 74, en 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punt 37).

49 Wat de vraag betreft of er sprake is van indirecte discriminatie, zij er meteen op gewezen dat artikel 2, lid 2, onder b), ii), van richtlijn 2000/78, gezien de omstandigheden in het hoofdgeding, irrelevant is. Er wordt immers niet beweerd dat Bedi's werkgever of een persoon of organisatie waarop die richtlijn van toepassing is, volgens de Duitse wetgeving verplicht zou zijn om in de zin van die bepaling passende maatregelen te nemen om de nadelen op te heffen die de betrokken TV SozSich-bepalingen zouden kunnen veroorzaken.

50 Artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 bepaalt dat er indirecte discriminatie is wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met onder meer een bepaalde handicap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

51 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat aan ernstig gehandicapte werknemers in het kader van de pensioenverzekeringsregeling op een bepaald moment al naargelang hun geboortejaar een vervroegd ouderdomspensioen wordt uitgekeerd, met als gevolg dat zij doorgaans één tot drie jaar minder lang een overbruggingsuitkering ontvangen dan niet-gehandicapte werknemers van dezelfde leeftijd voordat deze laatsten recht krijgen op vervroegd ouderdomspensioen voor langdurig verzekerden. In casu heeft Bedi slechts tot de leeftijd van 60 jaar en acht maanden overbruggingsuitkering ontvangen, in plaats van tot zijn 63e indien hij niet ernstig gehandicapt zou zijn geweest.

52 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt evenwel dat het bedrag van een vervroegd genoten ouderdomspensioen lager ligt en dat voor de extra vergoedingen die met een dergelijk pensioen kunnen worden gecumuleerd, beperkingen gelden. Het gecumuleerde inkomen van een gehandicapte persoon in de situatie van Bedi is dan ook lager dan het inkomen dat zou toekomen aan een niet-gehandicapte persoon die zich in dezelfde situatie bevindt, te weten de overbruggingsuitkering met daarbovenop het inkomen van een nieuwe baan.

53 In die omstandigheden dient te worden geconstateerd dat artikel 8, lid 1, onder c), TV SozSich in een zaak als die in het hoofdgeding tot gevolg heeft dat een ernstig gehandicapte werknemer gedurende de periode dat hij een overbruggingsuitkering ontvangt, een lager inkomen heeft dan een niet-gehandicapte werknemer. Die bepaling lijkt aldus gehandicapte werknemers te kunnen benadelen en op die manier een indirect op handicap gebaseerd verschil in behandeling op te leveren in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78.

54 De Duitse regering en de Bondsrepubliek Duitsland, als gemachtigde om de rechten van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit te oefenen, betogen dienaangaande evenwel dat, gelet op de datum waarop de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht geeft op vervroegd ouderdomspensioen, ernstig gehandicapte werknemers en niet-gehandicapte werknemers zich wat hun behoefte aan overbruggingsuitkering betreft in objectief verschillende uitgangssituaties bevinden. In tegenstelling tot niet-gehandicapte werknemers hebben ernstig gehandicapte werknemers die uitkering immers niet meer nodig.

55 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt echter dat werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van andere ontslagenen, omdat hun arbeidsverhouding om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden wordt beëindigd (zie in die zin arrest van 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punt 61).

56 Het voordeel dat ernstig gehandicapte werknemers in vergelijking met niet-gehandicapte werknemers hebben, namelijk dat zij vanaf jongere leeftijd aanspraak kunnen maken op een pensioen, betekent immers niet dat zij zich ten opzichte van die werknemers in een bijzondere situatie bevinden (zie in die zin arrest van 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punt 62).

57 Welnu, in casu is § 8, lid 1, onder c), TV SozSich van toepassing op werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen en ontslagen worden. In termen van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, bevinden ernstig gehandicapte werknemers zich bijgevolg in een situatie die vergelijkbaar is met die van niet-gehandicapte werknemers van dezelfde leeftijdscategorie.

58 Derhalve moet overeenkomstig die bepaling worden onderzocht of het verschil in behandeling tussen de twee categorieën van werknemers objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en of de voor de verwezenlijking van dit doel gebruikte middelen passend zijn en niet verder gaan dan noodzakelijk.

59 In dit verband zij eraan herinnerd dat bij de huidige stand van het Unierecht de lidstaten en in voorkomend geval de sociale partners op nationaal niveau over een ruime beoordelingsmarge beschikken om niet enkel te kiezen welke van meerdere doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook om te bepalen met welke maatregelen deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (arresten van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punt 68, en 26 september 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punt 50).

60 Zoals uit punt 37 van het onderhavige arrest blijkt, strekken de TV SozSich-bepalingen inzake de overbruggingsuitkering ertoe het door het ontslag veroorzaakte inkomensverlies – minstens gedeeltelijk – te compenseren en de betrokkenen makkelijker te laten herintreden op de arbeidsmarkt. In deze context garandeert een recht op vervroegd ouderdomspensioen uit de wettelijke pensioenverzekering hun een inkomen, en het kan lijken alsof de voortzetting van de overbruggingsuitkering niet onmisbaar is om hen te beschermen.

61 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat, in een zaak zoals die in het hoofdgeding, de toekenning van een compensatie voor de toekomst aan ontslagen werknemers en de verstrekking van bijstand om hen te helpen re-integreren op de arbeidsmarkt – waarbij tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de noodzaak om beperkte financiële middelen rechtvaardig te verdelen – als objectieve doelstellingen in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 kunnen worden aangemerkt (zie in die zin arrest van 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punten 42 en 43).

62 In die omstandigheden dient te worden erkend dat deze doelstellingen in beginsel moeten worden geacht een op handicap gebaseerd verschil in behandeling „objectief en redelijk” te kunnen rechtvaardigen.

63 Daarnaast moet ook worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstelling gebruikte middelen passend en noodzakelijk zijn, en of zij niet verder gaan dan noodzakelijk is om die doelstelling te verwezenlijken.

64 Aangaande het passende karakter van de betrokken TV SozSich-bepalingen moet erop worden gewezen dat het vanuit de doelstelling van de overbruggingsuitkering niet onredelijk lijkt om deze stop te zetten ten aanzien van werknemers die een vervroegd ouderdomspensioen ontvangen. De bedoeling is immers om hen na de beëindiging van de arbeidsverhouding aanvullend en tijdelijk te ondersteunen – wat door de werkgever vrijwillig wordt aangeboden wegens de voormalige arbeidsverhouding – totdat zij economische zekerheid verwerven in de vorm van een ouderdomspensioen uit de wettelijke pensioenverzekering.

65 Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat een bepaling als § 8, lid 1, onder c), TV SozSich niet kennelijk ongeschikt lijkt om de door de Duitse sociale partners nagestreefde legitieme doelstelling van werkgelegenheidsbeleid te verwezenlijken.

66 Voor de beoordeling of die bepaling verder gaat dan noodzakelijk om de nagestreefde doelen te bereiken, moet deze bepaling worden beschouwd in de context waarin zij is opgenomen en dient het nadeel in aanmerking te worden genomen dat zij de betrokken personen kan berokkenen (zie in die zin arrest van 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punt 65).

67 Wat betreft de context waarin § 8, lid 1, onder c), TV SozSich is opgenomen, stelt de Duitse regering dat de sociale partners met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten niet verplicht zijn de meest rechtvaardige, redelijke of passende oplossing te kiezen, en dat zij overeenkomstig artikel 28 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") privileges genieten op het gebied van de vrijheid van collectieve onderhandelingen.

68 Volgens de rechtspraak van het Hof verschilt de aard van de bij cao vastgestelde maatregelen in die zin van de aard van door de lidstaten unilateraal bij wet of besluit vastgestelde maatregelen, dat de sociale partners er, via de uitoefening van hun in artikel 28 van het Handvest verankerde fundamentele recht op collectieve onderhandelingen, voor hebben gezorgd een evenwicht te bepalen tussen hun respectieve belangen (arrest van 8 september 2011, Hennigs en Mai, C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

69 Daar het in artikel 28 van het Handvest vastgestelde recht op collectieve onderhandelingen tot het Unierecht behoort, moet het binnen de werkingssfeer van het Unierecht in overeenstemming daarmee worden uitgeoefend (arrest van 8 september 2011, Hennigs en Mai, C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

70 Wanneer de sociale partners maatregelen treffen die binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 vallen, moeten zij dus handelen onder eerbiediging van deze richtlijn (zie in die zin arresten van 8 september 2011, Hennigs en Mai, C-297/10 en C-298/10, EU:C:2011:560, punt 68, en 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punt 27).

71 Bovendien zij eraan herinnerd dat de lidstaten volgens artikel 16 van die richtlijn de nodige maatregelen moeten nemen om er zorg voor te dragen dat alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in onder meer individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

72 Wat betreft het nadeel dat § 8, lid 1, onder c), TV SozSich de betrokken personen kan berokkenen, zij erop gewezen dat volgens de verwijzende rechter het criterium voor de stopzetting van de overbruggingsuitkering, de vraag is of de betrokkene recht krijgt op een vervroegd

ouderdomspensioen, ongeacht of hij dat pensioen daadwerkelijk ontvangt of heeft aangevraagd. Zoals de advocaat-generaal in punt 52 van haar conclusie opmerkt, gebeurt de beëindiging van de overbruggingsuitkering dus automatisch.

73 Stellig kan een ernstig gehandicapte werknemer zich in een situatie bevinden waarin hij het om bepaalde redenen verkieslijk vindt om zijn ouderdomspensioen vervroegd te ontvangen, ook al impliceert § 8, lid 1, onder c), TV SozSich, zoals uit punt 52 van dit arrest blijkt, in beginsel dat wanneer hij recht krijgt op een dergelijk pensioen, zijn inkomen niet gelijkwaardig zal zijn aan dat van een niet-gehandicapte werknemer met een overbruggingsuitkering.

74 Zoals de advocaat-generaal in 54 van haar conclusie heeft opgemerkt, heeft een ernstig gehandicapte werknemer, in tegenstelling tot een niet-gehandicapte werknemer, echter niet de mogelijkheid – zelfs niet indien hij dat wenst – om te blijven werken en daarnaast ook zijn overbruggingsuitkering te blijven ontvangen totdat hem zijn niet-vervroegd ouderdomspensioen wordt uitgekeerd.

75 Daaraan moet worden toegevoegd dat personen met een ernstige handicap bijzondere behoeften hebben, zowel vanwege hun situatie, die bescherming behoeft, als vanwege de noodzaak het hoofd te bieden aan een eventuele verslechtering ervan. Er moet dan ook rekening worden gehouden met het risico dat zij door hun handicap onontkoombare financiële behoeften hebben en/of dat zij die behoeften met de jaren zien toenemen (zie in die zin arrest van 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punt 69).

76 Bijgevolg zijn de sociale partners ter bereiking van legitieme doelstellingen, namelijk de toekenning van een compensatie voor de toekomst aan ontslagen werknemers en de verstrekking van bijstand voor hun herintreding op de arbeidsmarkt en dit tevens met nakoming van de verplichting om beperkte financiële middelen rechtvaardig te verdelen, voorbijgegaan aan een aantal pertinente factoren die ernstig gehandicapte werknemers in het bijzonder betreffen.

77 Daardoor leidt § 8, lid 1, onder c), TV SozSich ertoe dat de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers buitensporig worden aangetast, en gaat die bepaling verder dan wat ter verwezenlijking van de door de Duitse sociale partners nagestreefde doelstellingen van sociaal beleid noodzakelijk is.

78 Derhalve kan het uit die TV SozSich-bepaling voortvloeiende verschil in behandeling niet worden gerechtvaardigd op grond van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78.

79 Gelet op al het voorgaande dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich in een zaak als die in het hoofdgeding verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die moet waarborgen dat een werknemer die zijn baan heeft verloren, naar behoren in zijn levensonderhoud kan voorzien totdat hij volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht heeft op een ouderdomspensioen – wordt beëindigd zodra die werknemer volgens deze regeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.

Kosten

80 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich in een zaak als die in het hoofdgeding verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die moet waarborgen dat een werknemer die zijn baan heeft verloren, naar behoren in zijn levensonderhoud kan voorzien totdat hij volgens de wettelijke pensioenverzekeringsregeling recht heeft op een ouderdomspensioen – wordt beëindigd zodra die werknemer volgens deze regeling recht krijgt op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.

ondertekeningen