ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

26 september 2013 *

„Gelijke behandeling in arbeid en beroep — Verbod van discriminatie op grond van leeftijd — Richtlijn 2000/78/EG — Artikel 6, leden 1 en 2 — Weigering wachtgeld te betalen aan ambtenaren die 65 zijn en in aanmerking komen voor ouderdomspensioen”

In zaak C-546/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Højesteret (Denemarken) bij beslissing van 7 oktober 2011, ingekomen bij het Hof op 26 oktober 2011, in de procedure

Dansk Jurist- og Økonomforbund, optredend voor Erik Toftgaard,

tegen

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

in tegenwoordigheid van:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, kamerpresident, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (rapporteur) en J. L. da Cruz Vilaça, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 november 2012,

* Procestaal: Deens.

gelet op de opmerkingen van:

— Dansk Jurist- og Økonomforbund, optredend voor Toftgaard, vertegenwoordigd door K.-M. Schebye, advokat,

— Kommunernes Landsforening en Danske Regioner, vertegenwoordigd door J. Vinding, advokat,

— de Deense regering, vertegenwoordigd door C. Vang als gemachtigde, bijgestaan door R. Holdgaard, advokat,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door S. Ossowski en S. Lee als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en C. Barslev als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 7 februari 2013,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 6 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 L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Dansk Jurist- og Økonomforbund (hierna: „DJØF”), optredend voor E. Toftgaard, en het Indenrigs- og Sundhedsministeriet (ministerie van Binnenlandse Zaken en Volksgezondheid, voorheen ministerie van Binnenlandse Zaken en Sociale Zaken; hierna: „ministeriet”), over de weigering van laatstgenoemde om Toftgaard wachtgeld toe te kennen.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 De punten 13 en 25 van de considerans van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(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 [157 VWEU] noch op enige vorm van uitkering, door de staat verstrekt ter bevordering van de toegang tot of het behoud van de arbeid.

[...]

(25) Het verbod op discriminatie op grond van leeftijd vormt een fundamenteel element om de in de werkgelegenheidsrichtsnoeren gestelde doelen te bereiken en de diversiteit bij de arbeid te bevorderen; niettemin kunnen verschillen in behandeling op grond van leeftijd in bepaalde omstandigheden gerechtvaardigd zijn en derhalve specifieke bepalingen nodig maken die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen; het is derhalve van essentieel belang

onderscheid te maken tussen verschillen in behandeling die gerechtvaardigd zijn, met name door legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, en discriminatie die verboden moet worden."

4 Volgens artikel 1 van deze richtlijn heeft deze richtlijn „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, leden 1 en 2, sub a, van deze richtlijn luidt als volgt:

„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".

6 In artikel 3 van diezelfde richtlijn, met als opschrift „Werkingssfeer", is in de leden 1 en 3 het volgende bepaald:

„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 6 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd", luidt als volgt:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

[...]

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en [sectoraal] regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht."

Deens recht

8 Richtlijn 2000/78 is bij lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. (wet nr. 1417 tot wijziging van de wet inzake het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt) van 22 december 2004 (hierna: „antidiscriminatiewet") in het Deense recht omgezet.

9 § 6a van deze wet geeft uitvoering aan artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 en luidt als volgt:

„Niettegenstaande het bepaalde in de §§ 2 tot en met 5 verzet deze wet zich niet tegen de vaststelling, in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd, noch tegen het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen. Het gebruik van leeftijdscriteria mag niet leiden tot discriminatie op grond van geslacht."

10 In § 32, leden 1 en 4, tjenestemandslov (wet houdende het ambtenarenstatuut), in de versie die gold op de dag dat Toftgaard werd ontslagen, was het volgende bepaald:

„1. Iedere ambtenaar van wie de taken zijn afgeschaft wegens een reorganisatie van zijn dienst of wegens een wijziging van de werkwijzen ervan waardoor zijn post wordt geschrapt, blijft zijn salaris gedurende drie jaar ontvangen, behoudens het bepaalde in de hiernavolgende leden 3 tot en met 5.

[...]

4. De ambtenaar ontvangt geen wachtgeld indien hij:

1) in een andere post wordt tewerkgesteld of hem een post wordt aangeboden die hij volgens de §§ 12 en 13 moet aanvaarden;

2) de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;

3) de pensioenleeftijd heeft bereikt, of

4) op de datum van het ontslag wegens gezondheidsredenen of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de post te bekleden die hij volgens de §§ 12 en 13 had dienen te aanvaarden."

11 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat het wachtgeld wordt uitgekeerd door het tot tewerkstelling bevoegde bestuur en dat de ambtenaar zich tijdens de periode waarin hij dit wachtgeld ontvangt voor dit bestuur beschikbaar moet houden.

12 Krachtens Tjenestemandspensionslov nr. 230 (wet op het ambtenarenpensioen nr. 230) van 19 maart 2004, in de op het hoofdgeding toepasselijke versie ervan, verwerven de ambtenaren tijdens hun loopbaan pensioenrechten. Deze rechten worden verder opgebouwd tijdens de periode waarin wachtgeld wordt uitgekeerd. Bovendien worden de pensioenrechten verder opgebouwd tijdens de periode waarin de ambtenaar in beginsel recht zou hebben gehad op het wachtgeld maar dit hem wegens de toepassing van de in de wet houdende het ambtenarenstatuut gestelde leeftijdsgrens niet is uitgekeerd.

13 Volgens § 6, lid 6, van de wet op het ambtenarenpensioen hebben ambtenaren vanaf 65 jaar recht op een volledig pensioen.

14 De verwijzende rechter preciseert dat ambtenaren naast hun ambtenarenpensioen andere pensioenrechten hebben, zoals met name het algemene ouderdomspensioen dat aan het ambtenarenpensioen wordt toegevoegd.

15 De lov nr. 1005 om social pension (wet nr. 1005 betreffende de algemene ouderdomspensioenen) van 19 augustus 2010 stelt de wettelijke pensioenleeftijd voor personen die vóór 1 januari 1959 zijn geboren vast op 65 jaar. Op verzoek van de betrokkene kan de uitkering van dit pensioen echter met tien jaar worden uitgesteld zodat hij later een hoger pensioen ontvangt. Bovendien mag wie algemene ouderdomspensioenuitkeringen ontvangt een beroepsactiviteit uitoefenen op voorwaarde dat de inkomsten uit die activiteit binnen bepaalde grenzen blijven. Worden deze grenzen overschreden, dan worden deze pensioenuitkeringen verlaagd of zelfs ingetrokken.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

16 Toftgaard was prefect te Vejle (Denemarken). Omdat deze post werd geschrapt is hij op 8 mei 2006 met ingang van 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.

17 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. Toftgaard heeft het ministeriet geïnformeerd dat hij in een andere post wenste te worden tewerkgesteld en daarbij in voorkomend geval zelfs bereid was een salarisverlaging te aanvaarden. Na zijn ontslag heeft hij tegen een bescheiden vergoeding enkele ereopdrachten uitgevoerd.

18 Volgens Toftgaard vormt de weigering hem wachtgeld toe te kennen een discriminatie op grond van leeftijd. Om die reden heeft DJØF, optredend voor Toftgaard, de werkgever van laatstgenoemde, namelijk het ministeriet, voor het Østre Landsret gedaagd. Na afwijzing van deze vordering heeft DJØF bij het Højesteret hoger beroep ingesteld en daarbij met name aangevoerd dat § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut strijdig is met in het bijzonder richtlijn 2000/78. DJØF heeft betoogd dat het wachtgeld geen ondernemings- en sectorale regeling inzake sociale zekerheid vormt in de zin van § 6a van de antidiscriminatiewet en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78, en dat de leeftijdsgrens van 65 jaar geen passend en noodzakelijk middel vormt om een legitiem doel te bereiken in de zin van artikel 6, lid 1, van deze richtlijn.

19 Het ministeriet heeft betoogd dat § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut onder de uitzondering valt van § 6a van de antidiscriminatiewet en artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 aangezien het wachtgeld moet worden geacht een ondernemings- en sectorale regeling inzake

sociale zekerheid te vormen in de zin van deze bepalingen. Subsidiair heeft het ministeriet ook aangevoerd dat § 32, lid 4, punt 2, aan de voorwaarden van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 voldoet.

20 Daarop heeft het Højesteret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 6, lid 2, van richtlijn [2000/78] aldus worden uitgelegd dat de lidstaten enkel mogen bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van uitkeringen geen discriminatie oplevert voor zover deze socialezekerheidsregelingen betrekking hebben op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen?

2) Moet artikel 6, lid 2, aldus worden uitgelegd dat de mogelijkheid om leeftijdsgrenzen vast te stellen slechts geldt voor de toetreding tot dergelijke regelingen, of moet deze bepaling aldus worden uitgelegd dat die mogelijkheid ook geldt met betrekking tot het recht op uitkeringen krachtens dergelijke regelingen?

3) Indien vraag 1 ontkennend wordt beantwoord:

Kan de uitdrukking ‚ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid' in artikel 6, lid 2, tevens een regeling omvatten als die van het wachtgeld als bedoeld in § 32, lid 1, van de [...] wet houdende het ambtenarenstatuut, krachtens welke een ambtenaar, bij wijze van bijzondere bescherming in geval van ontslag wegens schrapping van zijn post, gedurende drie jaar aanspraak behoudt op het laatst genoten salaris en tevens pensioenrechten blijft opbouwen, vooropgesteld dat hij beschikbaar blijft voor tewerkstelling op een andere geschikte post?

4) Moet artikel 6, lid 1, van deze richtlijn aldus worden uitgelegd dat dit niet in de weg staat aan een nationale regeling als die welke is ingesteld bij § 32, lid 4, punt 2, van de [...] wet houdende het ambtenarenstatuut, krachtens welke aan een ambtenaar die de leeftijd heeft bereikt waarop hij in aanmerking komt voor het algemene ouderdomspensioen, geen wachtgeld wordt uitgekeerd indien zijn post is geschrapt?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat deze bepaling enkel van toepassing is op onder een ondernemings- en sectorale regeling inzake sociale zekerheid vallende pensioen- en invaliditeitsuitkeringen.

22 Ter beantwoording van deze vraag moet ten eerste worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, waarvan wordt gesteld dat die discriminerend is, binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt.

23 In dit verband blijkt zowel uit het opschrift en de considerans, als uit de inhoud van deze richtlijn dat zij 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 de richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd (zie arrest van 8 september 2011, Hennings en Mai, C-279/10 en C-298/10, Jurispr. blz. I-7965, punt 49).

24 Meer in het bijzonder vloeit uit artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 voort dat deze richtlijn binnen de grenzen van de aan de Europese Unie toegedeelde bevoegdheden „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, [van toepassing is] op alle personen" met betrekking tot met name „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning".

25 De werkingssfeer van richtlijn 2000/78 moet, gelet op artikel 3, lid 1, sub c, en lid 3, van deze richtlijn, gelezen in samenhang met punt 13 van de considerans ervan, aldus worden begrepen dat daaronder niet vallen de stelsels voor sociale zekerheid en sociale bescherming 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, en evenmin uitkeringen van welke aard ook die door de staat worden verstrekt en die toegang tot arbeid of behoud van arbeid tot doel hebben (arresten van 1 april 2008, Maruko, C-267/06, Jurispr. blz. I-1757, punt 41, en 10 mei 2011, Römer, C-147/08, Jurispr. blz. I-3591, punt 32).

26 Het begrip beloning in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU omvat 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 diens dienstbetrekking worden betaald (zie met name arrest van 17 mei 1990, Barber, C-262/88, Jurispr. blz. I-1889, punt 12).

27 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.

28 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.

29 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.

30 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.

31 Ten tweede moet worden onderzocht of de regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, een verschil in behandeling op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 instelt.

32 Krachtens deze bepaling moet onder het beginsel van gelijke behandeling worden verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd. Artikel 2, lid 2, sub a, van deze richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 van dat artikel sprake is van 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 van deze richtlijn genoemde gronden.

33 Aangezien § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut ambtenaren die 65 zijn geworden het recht op wachtgeld ontzegt, leidt deze bepaling in casu tot een rechtstreeks op grond van leeftijd gebaseerd verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78.

34 Ten derde moet worden onderzocht of de lidstaten, door zich te beroepen op artikel 6, lid 2, van deze richtlijn, kunnen bepalen dat een dergelijk verschil in behandeling geen discriminatie op grond van leeftijd vormt.

35 Volgens de Franse taalversie van deze bepaling kunnen de lidstaten, niettegenstaande artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78, bepalen: „ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe" (dat de vaststelling, in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht).

36 De Deense taalversie van artikel 6, lid 2, van deze richtlijn wijkt af van de versie die in het vorige punt van het onderhavige arrest is overgenomen aangezien zij met name niet verwijst naar „pensioen- of invaliditeitsuitkeringen".

37 In dit verband moet in herinnering worden gebracht dat volgens vaste rechtspraak de bepalingen van het recht van de Unie op uniforme wijze moeten worden uitgelegd en toegepast tegen de achtergrond van de versies die in alle talen van de Unie zijn vastgesteld. Indien de verschillende taalversies van een tekst van het recht van de Unie van elkaar afwijken, moet de betrokken bepaling worden uitgelegd met inachtneming van de algemene opzet en de doelstelling van de regeling waarvan zij een onderdeel vormt (zie met name arrest van 8 december 2005, Jyske Finans, C-280/04, Jurispr. blz. I-10683, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 Wat de andere taalversies van artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 betreft, moet worden vastgesteld dat zij, zoals de in punt 35 van het onderhavige arrest weergegeven Franse taalversie, uitdrukkelijk verwijzen naar de vaststelling, in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen. Zo spreekt bijvoorbeeld de Spaanse taalversie van „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas", gebruikt de Duitse taalversie van deze bepaling de woorden „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität", verwijst de Engelse taalversie van de betrokken bepaling naar „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits" en gebruikt de Poolse taalversie van diezelfde bepaling de formulering „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich".

39 De bewoordingen van artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78, in de in het vorige punt van het onderhavige arrest vermelde taalversies, suggereren bovendien dat deze bepaling slechts geldt voor de in die bepaling uitputtend vermelde gevallen. Indien de wetgever van de Unie de werkingssfeer van deze bepaling had willen uitbreiden tot andere gevallen dan die welke uitdrukkelijk in deze bepaling zijn vermeld, dan had hij dit immers ondubbelzinnig duidelijk gemaakt, bijvoorbeeld door het gebruik van de bijwoordelijke bepaling „met name".

40 Deze zienswijze vindt steun in de algemene opzet en het doel van richtlijn 2000/78. Deze richtlijn geeft immers op het gebied van arbeid en beroep nadere invulling aan het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat als een algemeen beginsel van het recht van de Unie wordt beschouwd (zie in die zin arrest van 19 januari 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Jurispr. blz. I-365, punt 21). Het verbod van iedere discriminatie, met name op grond van leeftijd, is bovendien neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat sedert 1 december 2009 dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft.

41 Aangezien artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 de lidstaten de mogelijkheid biedt een uitzondering te maken op het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, moet deze bepaling restrictief worden uitgelegd (zie naar analogie arrest van 12 januari 2010, Petersen, C-341/08, Jurispr. blz. I-47, punt 60).

42 Een uitlegging van artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 waarbij deze bepaling zou gelden voor elk soort ondernemings- en sectorale 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.

43 Daaruit volgt dat artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 slechts geldt voor ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid die de risico's van ouderdom en invaliditeit dekken.

44 In casu is het, zelfs indien wordt aangenomen dat het wachtgeld past in een ondernemings- en sectorale 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.

45 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 6, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het enkel van toepassing is op onder ondernemings- en sectorale regeling inzake sociale zekerheid vallende pensioen- en invaliditeitsuitkeringen.

Tweede en derde vraag

46 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, hoeven de tweede en derde vraag niet te worden beantwoord.

Vierde vraag

47 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan de ambtenaren die de leeftijd hebben bereikt waarop zij recht hebben op een ouderdomspensioen, op die enkele grond geen recht hebben op een wachtuitkering die is bestemd voor ambtenaren die zijn ontslagen omdat hun post is geschrapt.

48 Volgens artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien dat verschil in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

49 Bijgevolg moet allereerst worden onderzocht of de regeling in het hoofdgeding een legitiem doel nastreeft. 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.

50 In dit verband moet in herinnering worden gebracht 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 (arrest van 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 68).

51 De doelstelling om de beschikbaarheid van ambtenaren te waarborgen en hen bescherming te verzekeren indien hun post wordt geschrapt, maar waarbij het wachtgeld enkel wordt voorbehouden aan ambtenaren die bescherming nodig hebben en die hun verplichting om beschikbaar te blijven naleven, valt binnen de categorie van legitieme doelstellingen van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

52 Volgens laatstgenoemde bepaling kunnen deze doelstellingen als uitzondering op het beginsel van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd verschillen in behandeling rechtvaardigen die verband houden met onder meer „het creëren van bijzondere [...] arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers [...], teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren".

53 Bijgevolg moeten doelstellingen als die welke met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling worden nagestreefd, in beginsel worden geacht een verschil in behandeling op grond van leeftijd „objectief en redelijk" te kunnen rechtvaardigen „in het kader van de nationale wetgeving", zoals bepaald in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78.

54 Verder moet nog worden nagegaan of de voor de verwezenlijking van deze doelstellingen gebruikte middelen, in de bewoordingen van die bepaling, „passend en noodzakelijk" zijn.

55 Aangaande de vraag of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling passend is, dient te worden vastgesteld dat – gelet op de door de wetgever nagestreefde doelstelling, namelijk een betere bescherming bieden aan ambtenaren die niet over een stabiel en blijvend vervangend inkomen beschikken – de omstandigheid dat het wachtgeld slechts wordt toegekend aan ambtenaren die, met name, niet in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen, niet onredelijk is.

56 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling lijkt eveneens passend voor de verwezenlijking van de doelstelling dat de ambtenaren beschikbaar blijven indien hun post wordt geschrapt. Zonder wachtgeld zouden de ambtenaren die nog geen recht hebben op een ouderdomspensioen, genoopt zijn toe te treden tot de arbeidsmarkt zodat zij niet langer beschikbaar zijn wanneer hun een nieuwe post in overheidsdienst wordt aangeboden. Ambtenaren die reeds voor een ouderdomspensioen in aanmerking komen, zijn daarentegen, wegens de eventueel aan herintegratie verbonden ongemakken in het beroeps- en privéleven, doorgaans minder bereid om terug te keren in overheidsdienst om een nieuwe post te bekleden.

57 Overigens kunnen op basis van § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut ook perken worden gesteld aan de misbruikmogelijkheden die erin bestaan dat een ambtenaar, hoewel hij met pensioen zal gaan, wachtgeld ontvangt, dat zijn beschikbaarheid dient te waarborgen.

58 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding niet kennelijk ongeschikt is om de in punt 49 van het onderhavige arrest genoemde legitieme doelstellingen te bereiken.

59 Evenwel moet worden nagegaan of deze maatregel niet verder gaat dan noodzakelijk is om deze doelstellingen te bereiken.

60 De Deense regering voert in dit verband aan dat het recht op wachtgeld strikt beperkt dient te blijven tot ambtenaren die dit wachtgeld werkelijk nodig hebben en die daadwerkelijk beschikbaar zijn om in voorkomend geval terug te keren om voor een overheidsinstantie te werken.

61 Het is stellig juist dat, zoals ook is vastgesteld in punt 56 van het onderhavige arrest, ambtenaren die in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen, om die reden doorgaans minder bereid zullen zijn om een tewerkstelling in een vervangende post te aanvaarden.

62 Het is eveneens juist dat deze ambtenaren over een stabiel en blijvend vervangend inkomen beschikken, terwijl ambtenaren die nog niet voor een ouderdomspensioen in aanmerking komen en van wie de post is geschrapt, om die reden beter moeten worden beschermd. Ambtenaren die tot deze tweede groep behoren, zijn over het algemeen immers kwetsbaarder voor economische en sociale druk, aangezien zij, zonder wachtgeld, niet over een stabiel inkomen zouden beschikken. Het wachtgeld beoogt aldus ambtenaren die tot deze tweede groep behoren, tegen dergelijke druk te beschermen door hun gedurende drie jaar een passend inkomen te geven.

63 Tevens moet worden benadrukt dat de Deense wetgever is opgetreden om de nadelige gevolgen van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling te verzachten door te bepalen dat ambtenaren die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, verder pensioenrechten opbouwen gedurende de volledige periode waarin zij het wachtgeld hadden moeten ontvangen maar dat in de praktijk wegens hun leeftijd niet hebben ontvangen.

64 Niettemin stelt § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut ambtenaren die in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen, gelijk aan ambtenaren die dat pensioen daadwerkelijk zullen ontvangen.

65 Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat ambtenaren vanaf 65 jaar met pensioen kunnen gaan, maar daartoe niet verplicht zijn.

66 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.

67 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.

68 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.

69 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.

70 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.

71 Voor ambtenaren jonger dan 65 lijkt een dergelijk individueel onderzoek naar de beschikbaarheid echter reeds een onderdeel te vormen van het stelsel dat door de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling is ingesteld, aangezien de tewerkstelling van ontslagen ambtenaren in vervangende posten afhangt van de bekwaamheid van de betrokkenen in het licht van de specifieke vereisten van de posten die hun daadwerkelijk worden aangeboden. Overigens is, zoals DJØF heeft aangevoerd, in § 32, lid 4, punt 4, van de wet houdende het ambtenarenstatuut reeds in een dergelijk individueel onderzoek voorzien.

72 Gelet op het voorgaande, moet worden vastgesteld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, doordat zij ambtenaren die voor een ouderdomspensioen in aanmerking komen, automatisch uitsluit van het recht op wachtgeld, verder gaat dan noodzakelijk is om de nagestreefde doelstellingen te bereiken.

73 Bijgevolg kan het uit § 32, lid 4, punt 2, van de wet houdende het ambtenarenstatuut voortvloeiende verschil in behandeling niet worden gerechtvaardigd op grond van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.

74 Gelet op een en ander, moet op de vierde vraag worden geantwoord dat de artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan ambtenaren die de leeftijd hebben bereikt waarop zij een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, op die enkele grond niet in aanmerking kunnen komen voor wachtgeld dat bestemd is voor ambtenaren die zijn ontslagen wegens schrapping van hun post.

Kosten

75 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 (Tweede kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 6, 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 enkel van toepassing is op onder een ondernemings- en sectorale regeling inzake sociale zekerheid vallende pensioen- en invaliditeitsuitkeringen.**

2) **De artikelen 2 en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan ambtenaren die de leeftijd hebben bereikt waarop zij een ouderdomspensioen kunnen ontvangen, op die enkele grond niet in aanmerking kunnen komen voor wachtgeld dat bestemd is voor ambtenaren die zijn ontslagen wegens schrapping van hun post.**

ondertekeningen