

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

19 januari 2010 (*)

„Beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd – Richtlijn 2000/78/EG – Nationale wettelijke ontslagregeling die tijdvakken van arbeid die werknemer vóór bereiken van leeftijd van 25 jaar heeft vervuld niet in aanmerking neemt bij berekening van opzegtermijn – Rechtvaardiging van maatregel – Nationale regeling strijdig met richtlijn – Rol van nationale rechter”

In zaak C-555/07,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, door het Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Duitsland) ingediend bij beslissing van 21 november 2007, bij het Hof ingekomen op 13 december 2007, in de procedure

Seda Küçükdeveci

tegen

Swedex GmbH & Co. KG,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: V. Skouris, president, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (rapporteur) en C. Toader, kamerpresidenten, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev, en J.-J. Kasel, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 31 maart 2009,

gelet op de opmerkingen van:

- Swedex GmbH & Co. KG, vertegenwoordigd door M. Nebeling, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en J. Möller als gemachtigden,
- de Tsjechische regering, vertegenwoordigd door M. Smolek als gemachtigde,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door J. Bering Liisberg als gemachtigde,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan als gemachtigde, bijgestaan door N. Travers, BL, en A. Collins, SC,
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door C. Wissels en M. de Mol als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door I. Rao als gemachtigde, bijgestaan door J. Stratford, barrister,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 7 juli 2009,

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd en 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 S. Küçükdeveci en haar vroegere werkgever, Swedex GmbH & Co. KG (hierna: „Swedex”), over de berekening van de voor haar ontslag geldende opzegtermijn.

Toepasselijke bepalingen

Regeling van de Unie

- 3 Richtlijn 2000/78 is vastgesteld op grond van artikel 13 EG. De punten 1, 4 en 25 van de considerans van deze richtlijn luiden als volgt:

„(1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden [ondertekend te Rome op 4 november 1950,] en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Recht van de Unie.

[...]

(4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

(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 richtlijn 2000/78 heeft deze 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 kan worden toegepast.
- 5 Artikel 2 van de richtlijn luidt:

„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 Artikel 3, lid 1, van de richtlijn preciseert:

„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;

[...]”

7 Artikel 6, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„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 opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”

8 Ingevolge artikel 18, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 moesten de lidstaten deze richtlijn uiterlijk op 2 december 2003 uitvoeren. In artikel 18, tweede alinea, is echter bepaald:

„Teneinde met bijzondere omstandigheden rekening te houden kunnen de lidstaten indien nodig beschikken over drie extra jaren vanaf 2 december 2003, ofwel een totaal van maximaal 6 jaar, om de bepalingen met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd en handicap uit te voeren. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis [...].”

9 De Bondsrepubliek Duitsland heeft van deze mogelijkheid gebruikgemaakt en moest de bepalingen van richtlijn 2000/78 inzake discriminatie op grond van leeftijd en handicap dus uiterlijk op 2 december 2006 uitvoeren.

Nationale regeling

- 10 De §§ 1, 2 en 10 van het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897), dat richtlijn 2000/78 in nationaal recht heeft omgezet, luiden als volgt:

„§1 – Doel van de wet

Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras of etnische afstamming, geslacht, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of weg te werken.

§ 2 – Werkingssfeer

[...]

4) Op ontslagen zijn uitsluitend de bepalingen inzake algemene en bijzondere ontslagbescherming van toepassing.

[...]

§ 10 – Toelaatbare verschillen in behandeling op grond van leeftijd

Niettegenstaande § 8 is een verschil in behandeling op grond van leeftijd toelaatbaar indien het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel. De voor het bereiken van dat doel aangewende middelen moeten passend en noodzakelijk zijn. Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

- 1) 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 opnemingsproces te bevorderen of hun bescherming te verzekeren;

[...]”

Regeling inzake opzegtermijnen

- 11 § 622 van het Bürgerliches Gesetzbuch (Duits burgerlijk wetboek; hierna: „BGB”), met als opschrift „Opzegtermijnen in arbeidsverhoudingen”, luidt:

„1) De arbeidsverhouding van een werknemer kan worden opgezegd met inachtneming van een termijn van vier weken ingaande op de 15e dag of aan het eind van een kalendermaand.

2) In geval van ontslag door de werkgever bedraagt de opzegtermijn, indien de arbeidsverhouding in het bedrijf of de onderneming:

- twee jaar geduurd heeft, één maand ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- vijf jaar geduurd heeft, twee maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- acht jaar geduurd heeft, drie maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- tien jaar geduurd heeft, vier maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- twaalf jaar geduurd heeft, vijf maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- vijftien jaar geduurd heeft, zes maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand;
- twintig jaar geduurd heeft, zeven maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand.

Bij de berekening van de duur van de arbeid worden tijdvakken van arbeid die de werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld, niet meegeteld.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 12 Küçükdeveci is geboren op 12 februari 1978. Zij was sinds 4 juni 1996, dat wil zeggen vanaf de leeftijd van 18 jaar, werkzaam bij Swedex.
- 13 Swedex heeft deze werkneemster bij brief van 19 december 2006, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, per 31 januari 2007 ontslagen. De werkgever berekende de opzegtermijn alsof de werkneemster drie jaar anciënniteit had, terwijl zij al tien jaar voor de onderneming had gewerkt.
- 14 Küçükdeveci is tegen haar ontslag opgekomen bij het Arbeitsgericht Mönchengladbach. Voor deze rechter heeft zij betoogd dat de opzegtermijn overeenkomstig § 622, lid 2, eerste alinea, punt 4, BGB minstens vier maanden had moeten bedragen vanaf 31 december 2006, zodat haar ontslag pas na 30 april 2007 kon ingaan. Deze opzegtermijn geldt voor een dienstbetrekking van tien jaar. Het geschil in het hoofdgeding betreft dus twee particulieren, namelijk Küçükdeveci en Swedex.
- 15 Küçükdeveci stelt dat § 622, lid 2, tweede alinea, BGB, dat bepaalt dat tijdvakken van arbeid die vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar zijn vervuld niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de opzegtermijn, een met het recht van de Unie strijdige discriminatie op grond van leeftijd uitmaakt, zodat deze bepaling buiten beschouwing moet blijven.
- 16 Het Landesarbeitsgericht Düsseldorf heeft in hoger beroep vastgesteld dat de termijn voor uitvoering van richtlijn 2000/78 op het tijdstip van het ontslag was verstreken. Dit gerecht oordeelde eveneens dat § 622 BGB een verschil in behandeling bevat dat rechtstreeks te maken heeft met de leeftijd. Die rechter twijfelt niet zozeer aan de grondwettigheid van die bepaling, maar wel aan de overeenstemming met het recht van de Unie. Hij vraagt zich in dit verband af of het eventuele bestaan van een directe discriminatie op grond van leeftijd moet worden getoetst aan het primaire recht van de Unie, zoals het arrest van 22 november 2005, Mangold (C-144/04, Jurispr. blz. I-9981), lijkt te suggereren, dan wel aan richtlijn 2000/78. Hij beklemtoont dat de betrokken nationale bepaling duidelijk is en in voorkomend geval niet richtlijnconform kan worden uitgelegd, en hij vraagt zich eveneens af of hij, vooraleer te beslissen om die bepaling in een geding tussen particulieren buiten beschouwing te laten, het Hof ter bescherming van het gewettigd vertrouwen van de justitiabelen krachtens artikel 234 EG een prejudiciële vraag moet stellen, zodat het Hof de strijdigheid van die bepaling met het recht van de Unie kan bevestigen.
- 17 Daarom heeft het Landesarbeitsgericht Düsseldorf de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
 - „1) a) Schendt een nationale wettelijke regeling die de door de werkgever bij ontslag in acht te nemen opzegtermijn trapsgewijs verlengt naargelang van de duur van het dienstverband, doch die dienstjaren die vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar zijn vervuld, niet meetelt, het gemeenschapsrechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd, in het bijzonder het primaire EG-recht of richtlijn 2000/78 [...]?
 - b) Kan de omstandigheid dat de werkgever bij het ontslag van jongere werknemers slechts een basisopzegtermijn in acht hoeft te nemen, worden gerechtvaardigd door het feit dat wordt erkend dat de werkgever een bedrijfseconomisch belang bij een flexibel personeelsbeheer heeft – hetgeen zou worden ondermijnd door langere opzegtermijnen – en dat jongere werknemers niet de (door langere opzegtermijnen aan oudere werknemers gewaarborgde) bescherming van verworven rechten genieten, bijvoorbeeld omdat zij op grond van hun leeftijd en/of geringere sociale, gezins- en privéverplichtingen geacht worden beroepsmatig en persoonlijk over een grotere flexibiliteit en mobiliteit te beschikken?
- 2) Indien de eerste vraag, sub a, bevestigend en de eerste vraag, sub b, ontkennend worden beantwoord:

Moet de rechterlijke instantie van een lidstaat in een geding tussen particulieren de uitdrukkelijk met het recht van de Unie strijdige wettelijke regeling dan buiten beschouwing laten? Of moet op zodanige wijze rekening worden gehouden met het vertrouwen van de justitiabelen in de toepassing van geldende nationale wetten, dat pas sprake is van niet-toepasselijkheid nadat het Hof van Justitie uitspraak heeft gedaan over de litigieuze of een in wezen daarmee vergelijkbare regeling?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 18 Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die bepaalt dat tijdvakken van arbeid die een werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de duur van de opzegtermijn, een unierechtelijk verboden verschil in behandeling op grond van leeftijd, met name op grond van het primaire recht of van richtlijn 2000/78 vormt. Hij vraagt zich in het bijzonder af of een dergelijke regeling haar rechtvaardiging hierin vindt dat voor jongere werknemers slechts een basisopzegtermijn hoeft te gelden, enerzijds om de werkgevers de mogelijkheid te geven hun personeel flexibel te beheren, wat bij langere opzegtermijnen niet mogelijk zou zijn, en anderzijds omdat van jonge werknemers redelijkerwijs een grotere persoonlijke en professionele mobiliteit kan worden verlangd dan van oudere werknemers.
- 19 Om die vraag te kunnen beantwoorden dient, zoals de verwijzende rechter heeft gevraagd, vooraf te worden uitgemaakt of die vraag moet worden getoetst aan het primaire recht van de Unie dan wel aan richtlijn 2000/78.
- 20 Dienaangaande zij er ten eerste aan herinnerd dat de Raad van de Europese Unie, op grond van artikel 13 EG, richtlijn 2000/78 heeft vastgesteld, waaromtrent het Hof heeft geoordeeld dat niet in die richtlijn zelf het beginsel is neergelegd van de gelijke behandeling in arbeid en beroep, dat zijn oorsprong vindt in diverse internationale instrumenten en de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten, maar dat de richtlijn enkel beoogt inzake die materies een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van diverse redenen, waaronder de leeftijd (zie arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 74).
- 21 In die context heeft het Hof het bestaan erkend van een beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd dat als een algemeen beginsel van recht van de Unie moet worden beschouwd (zie in die zin arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 75). Richtlijn 2000/78 concretiseert dat beginsel (zie, naar analogie, arrest van 8 april 1976, Defrenne, 43/75, Jurispr. blz. 455, punt 54).
- 22 Eveneens moet erop worden gewezen dat artikel 6, lid 1, VEU bepaalt dat het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft. Artikel 21, lid 1, van dat Handvest bepaalt dat elke discriminatie, met name op grond van leeftijd, verboden is.
- 23 Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd geldt in een situatie als in het hoofdgeding alleen als die situatie binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie valt.
- 24 Anders dan in de zaak die leidde tot het arrest van 23 september 2008, Bartsch (C-427/06, Jurispr. blz. I-7245), deed de gestelde discriminerende handelswijze in het hoofdgeding op grond van de aan de orde zijnde nationale regeling zich voor na het verstrijken van de termijn voor de omzetting door de betrokken lidstaat van richtlijn 2000/78, wat de Bondsrepubliek Duitsland betreft, op 2 december 2006.
- 25 Vanaf die datum had de richtlijn tot gevolg dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, die een materie behandelt die onder diezelfde richtlijn valt, in casu de voorwaarden voor ontslag, binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie valt.
- 26 Een nationale bepaling namelijk als § 622, lid 2, tweede alinea, BGB, die bepaalt dat de tijdvakken van arbeid die een werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de opzegtermijn, betreft immers de voorwaarden voor ontslag

van de werknemers. Een dergelijke regeling moet bijgevolg geacht worden regels in te voeren inzake de ontslagvoorwaarden.

- 27 Bijgevolg moet op basis van het algemene beginsel van het recht van de Unie dat elke discriminatie op grond van leeftijd verbiedt, zoals nader uitgewerkt in richtlijn 2000/78, worden nagegaan of het recht van de Unie zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is.
- 28 Wat ten tweede de vraag betreft of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling een verschil in behandeling op grond van leeftijd behelst, dient eraan te worden herinnerd dat volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 voor de toepassing van deze 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 van deze richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 van dit artikel sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie (zie arresten van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Jurispr. blz. I-8531, punt 50, en 5 maart 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Jurispr. blz. I-00000, punt 33).
- 29 In casu worden werknemers die nog geen 25 jaar oud waren toen zij in dienst van de werkgever traden, op grond van § 622, lid 2, tweede alinea, BGB ongunstiger behandeld. Deze nationale regeling levert dus een verschil in behandeling op tussen personen met dezelfde anciënniteit naar gelang van de leeftijd waarop zij in dienst traden van de onderneming.
- 30 Van twee werknemers met beide twintig jaar anciënniteit, heeft de werknemer die op achttienjarige leeftijd in dienst van de onderneming trad, dus recht op een opzegtermijn van vijf maanden, terwijl de werknemer die vijfentwintig was bij zijn indiensttreding, recht zal hebben op zeven maanden. Zoals de advocaat-generaal in punt 36 van zijn conclusie heeft vastgesteld, worden jongere werknemers door de betrokken nationale regeling bovendien algemeen benadeeld ten opzichte van oudere werknemers, aangezien zij, zoals blijkt uit de situatie van verzoekster in het hoofdgeding, ondanks meerdere jaren anciënniteit bij de onderneming kunnen worden uitgesloten van de trapsgewijze verlenging van de opzegtermijnen naarmate meer tijd in de onderneming werd doorgebracht, terwijl oudere werknemers met een vergelijkbare anciënniteit daar wel kunnen van genieten.
- 31 De betrokken nationale regeling bevat dus een verschil in behandeling op grond van het criterium leeftijd.
- 32 Ten derde dient te worden nagegaan of dit verschil in behandeling een door het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat werd geconcretiseerd door richtlijn 2000/78, verboden discriminatie kan uitmaken.
- 33 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 vormt een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie indien het 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.
- 34 Uit de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens en de toelichting van de Duitse regering ter terechtzitting blijkt dat § 622 BGB teruggaat op een wet van 1926. De vastlegging van de leeftijdsgrens van 25 jaar in die wet was het resultaat van een compromis tussen in de eerste plaats de toenmalige regering die de opzegtermijn voor werknemers van meer dan 40 jaar uniform met drie maanden wilde verlengen, in de tweede plaats de voorstanders van een trapsgewijze verlenging van die opzegtermijn voor alle werknemers, en in de derde plaats de voorstanders van een trapsgewijze verlenging van de opzegtermijn, maar zonder het aantal dienstjaren in aanmerking te nemen, waarbij die regeling beoogt de werkgevers gedeeltelijk te laten ontsnappen aan de langere opzegtermijnen voor werknemers die jonger zijn dan 25 jaar.
- 35 § 622, lid 2, tweede alinea, BGB weerspiegelt volgens de verwijzende rechter de inschatting van de werkgever dat jongere werknemers doorgaans met minder moeite en sneller erin slagen om op het verlies van hun arbeidsplaats te reageren en dat van hen een grotere flexibiliteit mag worden verwacht. Ten

slotte worden jongere werknemers sneller in dienst genomen als voor hen een kortere opzegtermijn geldt en verhoogt een kortere opzegtermijn de flexibiliteit op het gebied van het personeelsbeheer.

- 36 De door de Duitse regering en de verwijzende rechter genoemde doelstellingen vallen dus onder een beleid op het terrein van werkgelegenheid en de arbeidsmarkt in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 37 Volgens die bepaling moet nog worden nagegaan of de ter bereiking van een dergelijke legitieme doelstelling gebruikte middelen „passend en noodzakelijk” zijn.
- 38 Dienaangaande beschikken de lidstaten over een ruime beoordelingsvrijheid bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid (zie reeds aangehaalde arresten Mangold, punt 63, en Palacios de la Villa, punt 68).
- 39 De verwijzende rechter geeft aan dat met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling wordt beoogd de werkgever meer flexibiliteit bij het personeelsbeheer te geven door de lasten van die werkgever te verlagen bij ontslag van jonge werknemers waarvan redelijkerwijs een grotere persoonlijke en professionele mobiliteit mag worden verwacht.
- 40 Die regeling is echter niet passend ter verwezenlijking van die doelstelling aangezien zij geldt voor alle werknemers die vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar in dienst traden van de onderneming, ongeacht hun leeftijd op het tijdstip van ontslag.
- 41 Aangaande het door de Duitse regering in herinnering gebrachte doel van de wetgever bij de vaststelling van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, namelijk de werknemers meer bescherming te bieden naar gelang van de duur van de tewerkstelling bij de onderneming, blijkt dat ingevolge die regeling de verlenging van de opzegtermijn naargelang van de anciënniteit van de werknemer niet geldt voor werknemers die vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar in dienst traden van de onderneming, ook niet wanneer die werknemer er bij zijn ontslag een groot aantal arbeidsjaren bij die onderneming heeft opzitten. Die regeling kan dus niet geschikt worden geacht om de aangevoerde doelstelling te bereiken.
- 42 Bovendien treft de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, zoals de verwijzende rechter in herinnering brengt, de jonge werknemers op ongelijke wijze, aangezien zij jongeren treft die op jonge leeftijd zonder of slechts na een korte beroepsopleiding gaan werken en niet jongeren die pas na een langere opleiding aan de slag gaan.
- 43 Bijgevolg moet op de eerste vraag worden geantwoord dat het recht van de Unie, en in het bijzonder het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd door richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding die bepaalt dat tijdvakken van arbeid die een werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld, niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de opzegtermijn.

Tweede vraag

- 44 Met de tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of hij, in een geding tussen particulieren, een nationale regeling die hij strijdig acht met het recht van de Unie eerst dan buiten beschouwing kan laten nadat hij het Hof ter bescherming van het gewettigd vertrouwen van de justitiabelen krachtens artikel 267 VWEU een prejudiciële vraag heeft gesteld en het Hof de onverenigbaarheid van die regeling met het recht van de Unie heeft vastgesteld.
- 45 Aangaande ten eerste de rol van de nationale rechter bij de beslechting van een geschil tussen particulieren waarbij blijkt dat de betrokken nationale regeling strijdig is met het recht van de Unie, heeft het Hof geoordeeld dat het aan de nationale rechterlijke instanties staat om de voor de justitiabelen uit het recht van de Unie voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking ervan te waarborgen (zie in die zin arresten van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 111, en 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 42).

- 46 Inzake gedingen tussen particulieren is het vaste rechtspraak van het Hof dat een richtlijn uit zichzelf aan particulieren geen verplichtingen kan opleggen en dat een bepaling van een richtlijn als zodanig niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen (zie met name arresten van 26 februari 1986, Marshall, 152/84, Jurispr. blz. 723, punt 48, en 14 juli 1994, Faccini Dori, C-91/92, Jurispr. blz. I-3325, punt 20, en arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 108).
- 47 De uit een richtlijn voortvloeiende verplichting van de lidstaten om het ermee beoogde doel te verwezenlijken, alsook de op hen rustende verplichting om alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, gelden evenwel voor alle autoriteiten van de lidstaten, en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties (zie in die zin met name arresten van 10 april 1984, von Colson en Kamann, 14/83, Jurispr. blz. 1891, punt 26, en 13 november 1990, Marleasing, C-106/89, Jurispr. blz. I-4135, punt 8; arrest Faccini Dori, reeds aangehaald, punt 26; arrest van 18 december 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Jurispr. blz. I-7411, punt 40; arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 110, en arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, Jurispr. blz. I-00000, punt 106).
- 48 Derhalve moet de nationale rechter bij de toepassing van het nationale recht dit zoveel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van die richtlijn, teneinde het met de richtlijn beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen (zie in die zin de reeds aangehaalde arresten von Colson en Kamann, punt 26; Marleasing, punt 8; Faccini Dori, punt 26, alsook Pfeiffer e.a., punt 113). Het vereiste van een richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht is inherent aan het systeem van het Verdrag, aangezien het de nationale rechter in staat stelt binnen het kader van zijn bevoegdheden de volle werking van het recht van de Unie bij de beslechting van het bij hem aanhangige geschil te verzekeren (zie arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 114).
- 49 De verwijzende rechter meent echter dat § 622, lid 2, tweede alinea, BGB, gelet op de duidelijkheid en de precisie ervan, niet conform richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd.
- 50 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd, zoals werd uiteengezet in punt 20 van het onderhavige arrest, dat richtlijn 2000/78 het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep slechts concretiseert, zonder dat dit beginsel in de richtlijn verankerd is, en bovendien dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd een algemeen beginsel van recht van de Unie is voor zover het een bijzondere toepassing is van het algemene beginsel van gelijke behandeling (zie arrest Mangold, reeds aangehaald, punten 74-76).
- 51 In deze omstandigheden moet de nationale rechter aan wie een geschil is voorgelegd waarbij het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, aan de orde is, in het kader van zijn bevoegdheden de voor de justitiabelen uit het recht van de Unie voortvloeiende rechtsbescherming verzekeren en de volle werking daarvan waarborgen, waarbij hij indien nodig elke met dit beginsel strijdige nationale regeling buiten beschouwing moet laten (zie in die zin arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 77).
- 52 Aangaande ten tweede de verplichting voor de nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, om vooraleer te beslissen een nationale bepaling die hij strijdig acht met het recht van de Unie buiten beschouwing te laten, het Hof om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van het recht van de Unie te verzoeken, moet erop worden gewezen dat dit deel van de vraag blijkens de verwijzingsbeslissing van de nationale rechter werd gesteld omdat de verwijzende rechter op grond van het nationale recht een van kracht zijnde bepaling van de nationale wettelijke regeling niet buiten beschouwing mag laten zolang het Bundesverfassungsgericht die bepaling niet ongrondwettig heeft verklaard.
- 53 De noodzaak de volle werking van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd door richtlijn 2000/78, te verzekeren betekent dat de nationale rechter die meent dat een binnen de werkingssfeer van het Unierecht vallende nationale bepaling onverenigbaar is met dit beginsel en niet conform dit beginsel kan worden uitgelegd, die bepaling buiten beschouwing moet laten; daarbij is hij niet verplicht het Hof vooraf om een prejudiciële beslissing te verzoeken, maar dit kan hem evenmin worden verhinderd.

- 54 De bepaling in het nationale recht dat de nationale rechter een door hem met de grondwet strijdig geachte nationale bepaling niet buiten beschouwing mag laten zolang het Bundesverfassungsgericht niet de ongrondwettigheid van die bepaling heeft bevestigd, mag er niet toe leiden dat de mogelijkheid die de nationale rechter krachtens artikel 267, tweede alinea, VWEU heeft om het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken vooraleer een met het recht van de Unie strijdige bepaling buiten beschouwing te laten, een verplichting wordt. Volgens het beginsel van voorrang van het recht van de Unie, dat eveneens geldt voor het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, moet namelijk een daarmee strijdige nationale regeling die binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie valt, buiten beschouwing blijven (zie in die zin arrest Mangold, reeds aangehaald, punt 77).
- 55 Uit deze overwegingen volgt dat de nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, niet verplicht is maar de mogelijkheid heeft om het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken omtrent de uitlegging van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd door richtlijn 2000/78, vooraleer te beslissen om een bepaling van een nationale regeling die hij met dit beginsel strijdig acht buiten beschouwing te laten. Het facultatieve karakter van deze procedure staat los van de naar nationaal recht voor de nationale rechter geldende modaliteiten om een door die rechter ongrondwettig geachte nationale bepaling buiten beschouwing te laten.
- 56 Gelet op het voorgaande, dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat de nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, de naleving moet verzekeren van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, en daarbij indien nodig elke strijdige bepaling van de nationale regeling buiten beschouwing laten, ongeacht de mogelijkheid waarover hij beschikt om in de in artikel 267, tweede alinea, VWEU bedoelde gevallen het Hof om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van dit beginsel te verzoeken.

Kosten

- 57 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale 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 (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Het recht van de Unie, en in het bijzonder het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd door 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 verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die bepaalt dat tijdvakken van arbeid die een werknemer vóór het bereiken van de leeftijd van 25 jaar heeft vervuld, niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de duur van de opzegtermijn.**
- 2) **De nationale rechter aan wie een geschil tussen particulieren werd voorgelegd, moet de naleving verzekeren van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, en daarbij indien nodig elke strijdige bepaling van de nationale regeling buiten beschouwing laten, ongeacht de mogelijkheid waarover hij beschikt om in de in artikel 267, tweede alinea, VWEU bedoelde gevallen het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing inzake de uitlegging van dit beginsel te verzoeken.**

ondertekeningen