

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

6 december 2012 (*)

„Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78/EG – Verbod van discriminatie op grond van leeftijd of handicap – Ontslagvergoeding – Sociaal plan waarin ontslagvergoeding is verlaagd voor gehandicapte werknemers”

In zaak C-152/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht München (Duitsland) bij beslissing van 17 februari 2011, ingekomen bij het Hof op 28 maart 2011, in de procedure

Johann Odar

tegen

Baxter Deutschland GmbH,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Rosas, waarnemend voor de president van de Tweede kamer, U. Löhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (rapporteur) en C. G. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 18 april 2012,

gelet op de opmerkingen van:

- J. Odar, vertegenwoordigd door S. Saller en B. Renkl, Rechtsanwälte,
- Baxter Deutschland GmbH, vertegenwoordigd door C. Grundmann, Rechtsanwältin,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze, J. Möller en N. Graf Vitzthum als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en V. Kreuschitz als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 juli 2012,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 2 en 6, lid 1, tweede alinea, sub a, 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 J. Odar en zijn voormalige werkgever, Baxter Deutschland GmbH (hierna: „Baxter”) over de hoogte van de ontslagvergoeding die hij heeft

ontvangen overeenkomstig het sociaal plan dat tussen de vennootschap en haar ondernemingsraad is afgesloten.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De punten 8, 11, 12 en 15 van de considerans 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. [...]

[...]

(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 Volgens artikel 1 van deze richtlijn 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 toegepast kan worden”.

5 Artikel 2 van dezelfde richtlijn, met als opschrift „Het begrip discriminatie”, bepaalt in de leden 1 en 2 ervan:

„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.

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 richtlijn 2000/78, met het opschrift „Werkingssfeer”, bepaalt:

„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 van deze richtlijn, „Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”, bepaalt in lid 1 ervan:

„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;

[...]”

8 In artikel 16 van de richtlijn is bepaald:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen 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 [...] nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

Duits recht

De Duitse wetgeving

9 Bij het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling; hierna: „AGG”) van 14 augustus 2006 (BGBl. I, blz. 1897) is richtlijn 2000/78 omgezet in Duits recht. § 1 van deze wet, met het opschrift „Doelstelling van deze wet”, bepaalt:

„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 op te heffen.”

10 § 10 AGG, „Geeoorloofd verschil in behandeling op grond van leeftijd”, luidt:

„Niettegenstaande § 8 is een verschil in behandeling op grond van leeftijd eveneens geeoorloofd 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 in het bijzonder omvatten:

[...]

6) verschillen in vergoedingen in sociale plannen in de zin van de wet op de organisatie van de ondernemingen [Betriebsverfassungsgesetz], wanneer de sociale partners een naar leeftijd of duur van het dienstverband gedifferentieerde afvloeiingsregeling hebben vastgesteld, met de nadruk op de – voornamelijk leeftijdsafhankelijke – kansen op de arbeidsmarkt, of wanneer zij van de vergoedingen van het sociaal plan werknemers hebben uitgesloten die financiële zekerheid hebben omdat zij, in voorkomend geval aansluitend op de werkloosheidsuitkering, recht hebben op een pensioen.”

11 Volgens §§ 111 tot en met 113 van het Betriebsverfassungsgesetz (hierna: „BetrVG”) in de versie van 25 september 2001 (BGBl. 2001 I, blz. 2518) moeten regelingen worden getroffen om de nadelige gevolgen van een herstructurering van een onderneming voor de werknemers te verzachten. Werkgevers en ondernemingsraden zijn verplicht daartoe sociale plannen af te sluiten.

12 § 112 BetrVG, met het opschrift „Akkoord over de reorganisatie van een bedrijf en sociaal plan”, bepaalt in lid 1:

„Een akkoord tussen de directie en de ondernemingsraad over de geplande herstructurering van de onderneming wordt schriftelijk vastgesteld en door beide partijen ondertekend. Hetzelfde geldt voor een akkoord over compensatie of verzachting van de nadelige economische gevolgen die de geplande herstructurering voor de werknemers heeft (sociaal plan). Het sociale plan heeft de rechtsgevolgen van een ondernemingsakkoord [...].”

13 Overeenkomstig § 127 Sozialgesetzbuch (wetboek van sociale zekerheid; hierna: „SGB”), die is opgenomen in boek III, is de duur van een normale werkloosheidsuitkering beperkt en wordt deze bepaald aan de hand van de leeftijd van de werknemer en de duur van de premiebijdragen. Vóór het bereiken van de leeftijd van 50 jaar heeft een werknemer recht op een werkloosheidsuitkering die overeenkomt met 12 maanden salaris, vanaf de leeftijd van 50 jaar op 15 maanden, vanaf de leeftijd van 55 jaar op 18 maanden en vanaf de leeftijd van 58 jaar op 24 maanden.

Het sociaal plan en het aanvullende sociaal plan

14 Op 30 april 2004 heeft Baxter met de ondernemingsraad van de onderneming een sociaal plan afgesloten. § 6, lid 1, punten 1.1 tot en met 1.5, van dit plan luiden als volgt:

„1. Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsverhouding (behoudens in gevallen van ‚vervroegd pensioen’)

1.1 Werknemers aan wie ondanks alle inspanningen geen passende betrekking bij Baxter in Duitsland kan worden aangeboden en voor wie een vroegtijdige beëindiging van de arbeidsverhouding overeenkomstig § 5 niet kan worden overwogen en die de onderneming verlaten (wegens ontslag om bedrijfseconomische redenen of met wederzijds goedvinden), ontvangen een belastbare brutovergoeding in euro volgens de volgende formule:

Vergoeding = leeftijdsfactor x duur van het dienstverband x bruto maandloon [hierna: ‚standaardformule’].”

1.2 Leeftijdsfactortabel

Leef-tijd	Leef-tijds-factor	Leef-tijd	Leef-tijds-factor	Leef-tijd	Leef-tijds-factor	Leef-tijd	Leef-tijds-factor	Leef-tijd	Leef-tijds-factor
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[...]

- 1.5 „Voor werknemers die ouder zijn dan 54 jaar en worden ontslagen om bedrijfseconomische redenen of met wederzijds goedvinden, wordt de vergoeding volgens de formule van § 6, lid 1, punt 1.1, vergeleken met de uitkomst van de volgende berekening:

Maanden tot de vroegst mogelijke pensioendatum x 0,85 x brutomaandloon [hierna: „alternatieve formule’].”

„Indien [de vergoeding volgens de standaardformule] hoger is dan [de vergoeding volgens de alternatieve formule], wordt het laagste bedrag uitgekeerd. Het moet echter ten minste de helft bedragen van [de vergoeding volgens de standaardformule].

Indien het resultaat van [de vergoeding volgens de standaardformule] nul is, wordt de helft van [de vergoeding volgens de alternatieve formule] uitgekeerd.”

- 15 Op 13 maart 2008 is Baxter met de ondernemingsraad een aanvullend sociaal plan overeengekomen. § 7 van dit plan betreft de vergoedingen en luidt als volgt:

„Werknemers die binnen de werkingssfeer van dit sociaal plan vallen en wier dienstverband wegens herstructurering wordt beëindigd ontvangen de volgende uitkeringen:

- 7.1 Vergoeding: De werknemers ontvangen een enkele vergoeding overeenkomstig § 6, lid 1, van het sociaal plan.

- 7.2 Verduidelijking: Met betrekking tot § 6, punt 1.5, van het sociaal plan komen partijen de volgende verduidelijking overeen: onder „vroegst mogelijke pensioendatum’ wordt verstaan het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst aanspraak kan maken op een van de wettelijke ouderdomspensioenen, daaronder begrepen een pensioen waarop wegens vervroegde pensionering wordt gekort.

[...]”

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

- 16 Verzoeker in het hoofdgeding, Odar, is Oostenrijks onderdaan en geboren in 1950. Hij is gehuwd en heeft twee kinderen die te zijnen laste komen. Hij is erkend als ernstig gehandicapt met een invaliditeitsgraad van 50 %. Odar was sinds 17 april 1979 in dienst bij Baxter of bij de vennootschap waarvan Baxter rechtsopvolger was, laatstelijk als marketing manager.
- 17 Baxter heeft de arbeidsverhouding bij brief van 25 april 2008 beëindigd en Odar aangeboden om deze op de vestiging in München-Unterschleißheim (Duitsland) voort te zetten. Odar heeft dat voorstel aangenomen en vervolgens met ingang van 31 december 2009 ontslag genomen, nadat partijen waren overeengekomen dat zijn ontslagvergoeding daardoor niet zou worden verlaagd.
- 18 Zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing kan Odar uit hoofde van het Duitse pensioenverzekeringsstelsel bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar aanspraak maken op een gewoon ouderdomspensioen, dus met ingang van 1 augustus 2015, alsook op een pensioen voor ernstig gehandicapten bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, dus met ingang van 1 augustus 2010.
- 19 Baxter heeft Odar uit hoofde van het sociaal plan een vergoeding van 308 253,31 EUR bruto uitgekeerd. Bij toepassing van de standaardformule zou hij een vergoeding van 616 506,63 EUR bruto hebben ontvangen. Uitgaande van de hypothese van een pensionering op de vroegst mogelijke datum, namelijk 1 augustus 2010, heeft Baxter aan de hand van de alternatieve formule een vergoeding berekend van 197 199,09 EUR bruto. Baxter heeft Odar diensgevolge het gegarandeerde minimumbedrag uitgekeerd, dat overeenkomt met de helft van 616 506,63 EUR.
- 20 Bij brief van 30 juni 2010 heeft Odar beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht München. Hij heeft gevorderd dat Baxter wordt veroordeeld tot betaling van een aanvullende vergoeding van 271 988,22 EUR bruto. Dat bedrag stemt overeen met het verschil tussen de betaalde vergoeding en het bedrag dat verzoeker zou hebben ontvangen indien hij op het tijdstip van beëindiging van de arbeidsverhouding – bij een zelfde aantal dienstjaren – 54 jaar oud was geweest. Volgens Odar wordt hij door de berekening van de hem volgens het sociaal plan verschuldigde vergoeding benadeeld op grond van zijn leeftijd en handicap.
- 21 De verwijzende rechter vraagt zich af of § 10, derde volzin, nr. 6, AGG en de regel in § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan verenigbaar zijn met richtlijn 2000/78. Hij merkt op dat het beroep van Odar moet worden toegewezen als de eerste van deze twee nationale bepalingen niet verenigbaar is met het recht van de Unie en diensgevolge niet van toepassing is. De regel in de tweede bepaling kan immers niet worden gestoeld op een voorschrift dat onverenigbaar is met deze richtlijn.
- 22 Daarop heeft het Arbeitsgericht München de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
 - „1) Wordt het verbod van discriminatie op grond van leeftijd als bedoeld in de artikelen 1 en 16 van richtlijn 2000/78/EG geschonden door een nationale regeling die bepaalt dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geoorloofd is wanneer de sociale partners in het kader van een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid werknemers hebben uitgesloten van de uitkeringen van het sociaal plan indien die werknemers economisch beschermd zijn omdat zij, in voorkomend geval na ontvangst van werkloosheidsuitkeringen, recht hebben op een pensioen, of is een dergelijk verschil in behandeling ingevolge artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub a, van [de richtlijn] gerechtvaardigd?
 - 2) Wordt het verbod van discriminatie op grond van leeftijd als bedoeld in de artikelen 1 en 16 van richtlijn 2000/78 geschonden door een nationale regeling die bepaalt dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geoorloofd is wanneer de sociale partners in het kader van een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid werknemers hebben uitgesloten van de uitkeringen van het sociaal plan indien die werknemers economisch beschermd zijn omdat zij, in voorkomend geval na ontvangst van werkloosheidsuitkeringen, recht hebben op een pensioen?
 - 3) Wordt het verbod van discriminatie op grond van leeftijd als bedoeld in de artikelen 1 en 16 van richtlijn 2000/78 geschonden door een bepaling van een ondernemings- of sectorale regeling

inzake sociale zekerheid die bepaalt dat voor medewerkers die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, de vergoeding wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensionering, anders dan bij de normale berekeningsmethode, die in het bijzonder aanknoopt bij het aantal dienstjaren bij de onderneming, zodat een lager bedrag als vergoeding moet worden betaald, maar in elk geval minstens de helft van de normale vergoeding, of is een dergelijk verschil in behandeling gerechtvaardigd ingevolge artikel 6, lid 1, tweede alinea, sub a, van [de richtlijn]?

- 4) Wordt het verbod van discriminatie op grond van een handicap als bedoeld in de artikelen 1 en 16 van richtlijn 2000/78 geschonden door een bepaling van een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat voor medewerkers die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, de vergoeding wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensionering, anders dan bij de normale berekeningsmethode, die in het bijzonder aanknoopt bij het aantal dienstjaren bij de onderneming, zodat een lager bedrag als vergoeding moet worden betaald, maar in elk geval minstens de helft van de normale vergoeding, en bij deze andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met het feit dat een ouderdomspensioen wegens een handicap wordt betaald?"

De prejudiciële vragen

De eerste twee vragen

- 23 Met zijn eerste twee vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die bepaalt dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geoorloofd kan zijn indien de sociale partners in het kader van een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid werknemers die economisch beschermd zijn, hebben uitgesloten van de uitkeringen uit hoofde van het sociaal plan omdat zij, in voorkomend geval aansluitend op een werkloosheidsuitkering, recht hebben op een ouderdomspensioen.
- 24 Dienaangaande moet er om te beginnen aan worden herinnerd dat er volgens vaste rechtspraak van het Hof een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen (zie onder meer arresten van 22 juni 2010, Melki en Abdeli, C-188/10 en C-189/10, Jurispr. blz. I-5667, punt 27; 29 maart 2012, SAG ELV Slovensko e.a., C-599/10, punt 15, en 12 juli 2012, VALE Építési, C-378/10, punt 18).
- 25 Dat is in casu het geval.
- 26 De eerste twee vragen berusten namelijk op de in § 10, derde volzin, nr. 6, AGG bedoelde veronderstelling dat de sociale partners werknemers die economisch beschermd zijn, uitsluiten van de vergoedingen van het sociaal plan omdat zij, in voorkomend geval aansluitend op een werkloosheidsuitkering, recht hebben op een pensioen.
- 27 Niets in de verwijzingsbeslissing wijst erop dat een zodanige hypothese in het hoofdgeding aan de orde is. Integendeel, de verwijzende rechter heeft opgemerkt dat het sociaal plan, anders dan deze bepaling van het AGG mogelijk maakt, niet toestaat dat werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, worden uitgesloten van de ontslagvergoedingen van het sociaal plan en ook geen rekening houdt met het recht op een werkloosheidsuitkering van de werknemer. Uit het dossier blijkt dat Odar een ontslagvergoeding heeft ontvangen, die echter overeenkomstig § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan, in samenhang met § 7, punt 7.2, van het aanvullende sociaal plan, is verlaagd, hetgeen hij in zijn beroep voor deze rechter betwist.

- 28 Duidelijk blijkt dus dat de vraag of § 10, derde volzin, nr. 6, AGG verenigbaar is met richtlijn 2000/78, louter hypothetisch is en geen verband houdt met het voorwerp van het hoofdgeding.
- 29 In die omstandigheden hoeven de eerste en de tweede vraag van de verwijzende rechter niet te worden beantwoord.

De derde vraag

- 30 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid op grond waarvan de hoogte van de vergoeding waarop werknemers van die onderneming recht hebben die ouder zijn dan 54 en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, berekend wordt op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, terwijl een dergelijke vergoeding bij de standaardformule in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, zodat de vergoeding voor deze werknemers lager is dan de vergoeding berekend aan de hand van de standaardformule, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt.
- 31 Wat ten eerste de vraag betreft, of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, zij erop gewezen dat zowel uit de titel en de considerans als uit de inhoud en de strekking van deze richtlijn blijkt dat deze strekt tot invoering van een algemeen kader om voor eenieder gelijke behandeling „in arbeid en beroep” te waarborgen, door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op één van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, waaronder leeftijd.
- 32 Meer in het bijzonder vloeit uit artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 voort dat deze binnen de grenzen van de aan de Europese Unie verleende bevoegdheden van toepassing is „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen” met betrekking tot onder meer „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.
- 33 Aangezien § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan bepaalt dat de ontslagvergoeding van werknemers ouder dan 54 jaar wordt verlaagd, is deze bepaling van invloed op de ontslagvoorwaarden van deze werknemers in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78. Een dergelijke nationale bepaling valt dus binnen de werkingssfeer van de richtlijn.
- 34 Zoals blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof, moeten de sociale partners bij het vaststellen van bepalingen die binnen de werkingssfeer vallen van richtlijn 2000/78, die het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd concretiseert op het vlak van arbeid en beroep, die richtlijn in acht nemen (arresten van 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, Jurispr. blz. I-8003, punt 48, en 7 juni 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, punt 22).
- 35 Met betrekking tot de vraag 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 inhoudt, moet worden opgemerkt dat § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan tot gevolg heeft dat voor werknemers die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen of met wederzijds goedvinden de arbeidsverhouding beëindigen, de overeenkomstig de standaardformule berekende vergoeding vergeleken wordt met de vergoeding berekend volgens de alternatieve formule. Het laagste bedrag wordt aan de betrokken werknemer uitgekeerd, met dien verstande dat deze ten minste de helft ontvangt van het volgens de standaardformule berekende bedrag.
- 36 Overeenkomstig deze bepalingen is aan Odar een bedrag van 308 357,10 EUR uitgekeerd, namelijk de helft van de vergoeding berekend volgens de standaardformule. Was hij 54 jaar oud geweest ten tijde van zijn ontslag, dan had hij onder gelijkblijvende omstandigheden recht gehad op een vergoeding van 580 357,10 EUR. Aangezien hij ouder was dan 54, is de vergelijkende methode toegepast en een lager bedrag uitgekeerd dan waarop hij aanspraak had kunnen maken als hij die leeftijd niet had bereikt. De berekeningsmethode die het sociaal plan voorschrijft in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, levert dus een verschil in behandeling op dat rechtstreeks is gebaseerd op leeftijd.

- 37 Nagegaan moet worden of dit verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd in het licht van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78. Daarin is namelijk bepaald dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormt 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.
- 38 Met betrekking tot de doelstellingen van de nationale maatregelen die in het hoofdgeding aan de orde zijn, wijst de verwijzende rechter erop dat de bewoordingen van de genoemde bepaling in het geheel geen gegevens over de nagestreefde doelstellingen bevatten. Uit het aan het Hof voorgelegde dossier komt evenwel naar voren dat zij samenvallen met het doel van het voorschrift in §10, derde volzin, nr. 6, van het AGG. Zoals de verwijzende rechter opmerkt, moet de door de sociale partners gekozen inhoud van het sociaal plan geschikt zijn om de met § 10, derde volzin, nr. 6, AGG nagestreefde doelstelling te bevorderen en mag hij de belangen van de benadeelde (leeftijds)groep niet onevenredig sterk veronachtzamen.
- 39 Volgens § 112 BetrVG, in de versie van 25 september 2001, heeft een sociaal plan ten doel de nadelige gevolgen van de geplande herstructurering voor de werknemers te compenseren of te verzachten. In haar schriftelijke opmerkingen heeft de Duitse regering in dat verband toegelicht dat vergoedingen uit hoofde van een sociaal plan niet uitdrukkelijk zien op de re-integratie in het arbeidsproces.
- 40 Met een onderscheid van de vergoedingen uit hoofde van een sociaal plan op grond van leeftijd wordt een doelstelling nagestreefd gebaseerd op de vaststelling dat bepaalde werknemers die geen, of in vergelijking met andere weinig, nadeel zullen ondervinden van het verlies van hun betrekking, in algemene zin van die rechten kunnen worden uitgesloten, nu het gaat om toekomstig economisch nadeel.
- 41 De Duitse regering merkt in dat verband op dat een sociaal plan moet voorzien in de verdeling van beperkte middelen, zodat het voor de werknemers als groep, en niet enkel voor de oudsten onder hen, een „overbruggingsfunctie” kan vervullen. Een dergelijk plan mag het voortbestaan van een onderneming of de resterende banen in beginsel niet in gevaar brengen. Door § 10, derde volzin, nr. 6, van het AGG kunnen ook beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheden van misbruik, namelijk dat een werknemer een vergoeding krijgt die bedoeld is om hem te helpen bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking, hoewel hij met pensioen gaat.
- 42 Deze nationale bepaling heeft dus ten doel compensatie voor de toekomst toe te kennen, jongere werknemers te beschermen, hen te helpen bij de re-integratie in het arbeidsproces en daarbij rekening te houden met de noodzaak de beperkte financiële middelen van een sociaal plan rechtvaardig te verdelen.
- 43 Deze doelstellingen kunnen, 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 opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren” in de zin van artikel 6, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 2000/78.
- 44 Het moet bovendien als legitiem doel worden gezien, te voorkomen dat de ontslagvergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een ouderdomspensioen zullen ontvangen (zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Jurispr. blz. I-9343, punt 44).
- 45 In die omstandigheden kan een verschil in behandeling op grond van leeftijd in beginsel door doelstellingen als die welke met § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan worden nagestreefd, „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk” worden gerechtvaardigd, zoals artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt.
- 46 Vervolgens moet worden nagegaan of de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn en of zij niet verder gaan dan noodzakelijk is om die doelstelling te verwezenlijken.

- 47 In dat verband moet eraan worden herinnerd dat de lidstaten en, in voorkomend geval, de sociale partners op nationaal niveau over een ruime beoordelingsmarge beschikken, niet alleen bij de keuze van een doelstelling van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid die zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (zie in die zin arrest van 5 juli 2012, Hörnfeldt, C-141/11, punt 32).
- 48 Met betrekking tot de vraag of de litigieuze bepalingen van het sociaal plan en het aanvullende sociaal plan passend zijn, moet worden opgemerkt dat de verlaging van de ontslagvergoeding voor werknemers die ten tijde van hun ontslag economisch beschermd zijn, niet onredelijk lijkt met het oog op het doel van dergelijke sociale plannen, dat erin bestaat werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe werkkring vanwege hun beperkte financiële middelen moeizaam zal verlopen, beter te beschermen.
- 49 Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat een bepaling als § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan niet kennelijk ongeschikt is om het door de Duitse wetgever nagestreefde legitieme doel van het werkgelegenheidsbeleid te bereiken.
- 50 Met betrekking tot de vraag of deze bepalingen noodzakelijk zijn, bepaalt § 7, punt 7.2, van het aanvullende sociaal plan dat onder vroegst mogelijke pensioendatum in de zin van § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan, wordt verstaan het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst aanspraak kan maken op een van de wettelijke ouderdomspensioenen, daaronder begrepen een pensioen waarop wegens vervroegde pensionering wordt gekort.
- 51 Zoals in punt 27 van het onderhavige arrest is geconstateerd, bepaalt het sociaal plan niettemin enkel dat de ontslagvergoeding voor deze werknemers wordt verlaagd.
- 52 In dat verband bepaalt § 6, punt 1.5, van het sociaal plan enerzijds dat de vergoeding voor de betrokken werknemer overeenkomt met het laagste van de bedragen berekend volgens de standaardformule en de alternatieve formule, met dien verstande dat in elk geval ten minste de helft van de volgens de standaardformule berekende vergoeding daadwerkelijk aan de begunstigde wordt uitgekeerd. Bovendien blijkt uit de tabel die in punt 14 van het onderhavige arrest is weergegeven dat de leeftijdsfactor, een van de variabelen van de standaardformule en de alternatieve formule, vanaf de leeftijd van 18 jaar (0,35) tot aan de leeftijd van 57 jaar (1,70) geleidelijk stijgt. Pas vanaf 59 jaar (1,50) begint de factor terug te lopen tot aan de drempelwaarde (0,30) op de leeftijd van 64 jaar. Anderzijds heeft de betrokken werknemer zelfs als de vergoeding berekend volgens de alternatieve formule gelijk is aan nul, recht op de helft van de vergoeding volgens de standaardformule, zoals in de derde alinea van deze bepaling is neergelegd.
- 53 Gelet op de beoordelingen van de verwijzende rechter dient te worden vastgesteld dat § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan het resultaat is van onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers, die aldus hun recht op collectieve onderhandelingen, dat is erkend als een grondrecht, hebben uitgeoefend. Dat het aldus aan de sociale partners wordt overgelaten om een evenwicht te bepalen tussen hun respectieve belangen, biedt een niet te verwaarlozen flexibiliteit, aangezien elk van de partijen de overeenkomst eventueel kan opzeggen (zie in die zin arrest van 12 oktober 2010, Rosenblatt, C-45/09, Jurispr. blz. I-9391, punt 67).
- 54 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat de artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van deze onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt.

De vierde vraag

- 55 Met zijn vierde 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 ondernemings- of sectorale

regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van deze onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid om wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.

- 56 Met betrekking tot, in de eerste plaats, de vraag of § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan, in samenhang met § 7, punt 7.2, van het aanvullende sociaal plan, een verschil in behandeling op grond van handicap in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 inhoudt, moet worden opgemerkt dat de hoogte van de ontslagvergoeding voor de betrokken werknemer overeenkomstig § 7, punt 7.2, in het licht van de vroegst mogelijke pensioendatum wordt verlaagd. Om in aanmerking te komen voor een ouderdomspensioen moet een werknemer evenwel een minimumleeftijd hebben bereikt, die voor ernstig gehandicapten afwijkt.
- 57 Zoals de advocaat-generaal in punt 50 van haar conclusie heeft opgemerkt, is de eerste variabele in de alternatieve formule voor een ernstig gehandicapte werknemer altijd lager dan voor een niet-gehandicapte werknemer van dezelfde leeftijd. In casu leidt deze ogenschijnlijk neutrale berekening op basis van de pensioengerechtigde leeftijd ertoe dat ernstig gehandicapte werknemers, die eerder met pensioen kunnen dan niet-gehandicapte werknemers, namelijk op 60-jarige leeftijd in plaats van op 63-jarige leeftijd, vanwege hun ernstige handicap een lagere ontslagvergoeding ontvangen.
- 58 Zoals naar voren komt uit de opmerkingen van Odar en door Baxter ter terechtzitting is erkend, zou hij een ontslagvergoeding van 570 839,47 EUR hebben ontvangen als hij niet ernstig gehandicapt was geweest.
- 59 Daaruit volgt dat § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan, in samenhang met § 7, punt 7.2, van het aanvullende sociaal plan, dat tot gevolg heeft dat de hoogte van de ontslagvergoeding voor een ernstig gehandicapte werknemer lager is dan de vergoeding voor een niet-gehandicapte werknemer, een indirect verschil van behandeling op grond van handicap inhoudt in de zin van de bepalingen van artikel 1, juncto artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78.
- 60 In de tweede plaats moet worden onderzocht of ernstig gehandicapte werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, zich in een context als beheerst wordt door de bepaling die in het hoofdgeding aan de orde is, in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van niet-gehandicapte werknemers in dezelfde leeftijdsgroep in de zin van artikel 2, lid 2, sub a, van richtlijn 2000/78. De Duitse regering voert namelijk aan dat deze twee groepen werknemers zich, wat hun recht op een pensioen betreft, in objectief verschillende uitgangssituaties bevinden.
- 61 Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, bevinden zich echter in een situatie die vergelijkbaar is met die van andere bij het sociaal plan betrokken personen, omdat hun arbeidsverhouding om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden wordt beëindigd.
- 62 Het voordeel dat ernstig gehandicapte werknemers hebben, namelijk dat zij drie jaar eerder dan niet-gehandicapte werknemers aanspraak kunnen maken op een pensioen, betekent namelijk niet dat zij zich ten opzichte van deze werknemers in een bijzondere situatie bevinden.
- 63 Overeenkomstig artikel 2, lid 2, sub b, van richtlijn 2000/78 moet worden nagegaan of het verschil in behandeling tussen deze twee groepen werknemers objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, of de middelen voor het bereiken van dat doel passend zijn, en of zij niet verder gaan noodzakelijk is om het door de Duitse wetgever nagestreefde doel te bereiken.
- 64 In dat verband is enerzijds, in de punten 43 tot en met 45 van het onderhavige arrest, al geconstateerd dat de door § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan nagestreefde doelstellingen in beginsel kunnen worden beschouwd als legitieme doelen waardoor een verschil in behandeling op grond van leeftijd „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk” kan worden gerechtvaardigd, zoals bepaald in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78. Anderzijds is een dergelijke nationale bepaling,

zoals blijkt uit punt 49 van het onderhavige arrest, niet kennelijk ongeschikt om het legitieme doel te bereiken van een werkgelegenheidsbeleid zoals de Duitse wetgever voert.

- 65 Om te onderzoeken of § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan, in samenhang met § 7, punt 7.2, van het aanvullende sociaal plan, verder gaat dan noodzakelijk is om de nagestreefde doelen te bereiken, moet deze bepaling worden beschouwd in de context waarin zij is opgenomen en het nadeel in aanmerking worden genomen dat zij de betrokken personen kan berokkenen.
- 66 Baxter en de Duitse regering voeren in wezen aan dat de verlaging van de ontslagvergoeding voor Odar gerechtvaardigd wordt door het voordeel dat ernstig gehandicapte werknemers hebben, namelijk dat zij drie jaar eerder met pensioen kunnen dan niet-gehandicapte werknemers.
- 67 Dit betoog kan echter niet slagen. Enerzijds is immers sprake van discriminatie op grond van handicap, daar de litigieuze maatregel niet wordt gerechtvaardigd door objectieve factoren die niets van doen hebben met een zodanige discriminatie (zie in die zin, naar analogie, arresten van 6 april 2000, Jørgensen, C-226/98, Jurispr. blz. I-2447, punt 29; 23 oktober 2003, Schönheit en Becker, C-4/02 en C-5/02, Jurispr. blz. I-12575, punt 67, en 12 oktober 2004, Wippel, C-313/02, Jurispr. blz. I-9483, punt 43). Anderzijds doet een dergelijk betoog afbreuk aan het nuttig effect van de nationale bepalingen waarin dit voordeel is neergelegd, en die als bestaansgrond hebben in algemene zin de bijzondere problemen en risico's waarmee ernstig gehandicapte werknemers worden geconfronteerd, in aanmerking te nemen.
- 68 Kennelijk hebben de sociale partners bij het nastreven van het legitieme doel, de beperkte financiële middelen van het sociaal plan op billijke wijze en evenredig met de behoeften van de getroffen werknemers te verdelen, geen rekening gehouden met de relevante factoren die inzonderheid ernstig gehandicapte werknemers betreffen.
- 69 Zij hebben namelijk het risico voor ernstig gehandicapten miskend, die in het algemeen meer moeite hebben dan niet-gehandicapte werkenden om een nieuwe werkkring te vinden, maar ook het feit dat dit risico groeit naarmate zij de pensioengerechtigde leeftijd naderen. Deze personen hebben bijzondere behoeften, zowel vanwege hun situatie, die bescherming behoeft, als vanwege de noodzaak het hoofd te bieden aan een eventuele verslechtering ervan. Zoals de advocaat-generaal in punt 68 van haar conclusie heeft opgemerkt, moet rekening worden gehouden met het risico dat ernstig gehandicapten hun leven lang onontkoombare financiële behoeften hebben als gevolg van hun handicap en/of dat die behoeften met het klimmen der jaren groter worden.
- 70 Daaruit volgt dat de maatregel die in het hoofdgeding aan de orde is, doordat aan ernstig gehandicapte werknemers een vergoeding voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt uitgekeerd die lager is dan de vergoeding voor een niet-gehandicapte werknemer, tot gevolg heeft dat de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers buitensporig worden aangetast, en aldus verder gaat dan noodzakelijk is om de door het sociaal beleid van de Duitse wetgever nagestreefde doelstellingen te bereiken.
- 71 Derhalve kan het verschil in behandeling dat volgt uit § 6, lid 1, punt 1.5, van het sociaal plan niet worden gerechtvaardigd door artikel 2, lid 2, sub b-i, van richtlijn 2000/78.
- 72 Gelet op een en ander moet op de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.

Kosten

73 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 (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) **De artikelen 2, lid 2, en 6, lid 1, 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt.**
- 2) **Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een ondernemings- of sectorale regeling inzake sociale zekerheid die bepaalt dat de vergoeding voor medewerkers van die onderneming die ouder zijn dan 54 jaar en om bedrijfseconomische redenen worden ontslagen, wordt berekend op basis van de vroegst mogelijke pensioendatum, zodat de vergoeding lager is dan het volgens de standaardformule berekende bedrag, dat in het bijzonder gebaseerd is op het aantal dienstjaren bij de onderneming, met dien verstande dat zij ten minste de helft daarvan bedraagt, en dat bij die andere berekeningswijze rekening wordt gehouden met de mogelijkheid wegens een handicap vervroegd met pensioen te gaan.**

ondertekeningen

* Procestaal: Duits.