

ARREST VAN HET HOF (Zevende kamer)

26 februari 2015 (\*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 2, leden 1 en 2, onder a) – Artikel 6, lid 1 – Verschillen in behandeling op grond van leeftijd – Nationale regeling die bepaalt dat geen ontslagvergoeding wordt uitgekeerd aan werknemers die bij beëindiging van de arbeidsverhouding in aanmerking komen voor een algemeen ouderdomspensioen”

In zaak C-515/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Østre Landsret (Denemarken) bij beslissing van 17 september 2013, ingekomen bij het Hof op 25 september 2013, in de procedure

**Ingeniørforeningen i Danmark**, handelende voor Poul Landin,

tegen

**Tekniq**, handelende voor ENCO A/S – VVS,

wijst

HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, A. Arabadjiev (rapporteur) en J. L. da Cruz Vilaça, rechters,

advocaat-generaal: P. Cruz Villalón,

griffier: I. Illéssy, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 2 oktober 2014,

gelet op de opmerkingen van:

- Ingeniørforeningen i Danmark, handelende voor Poul Landin, vertegenwoordigd door K. Schioldann, advocat,
- Tekniq, handelende voor ENCO A/S – VVS, vertegenwoordigd door C. Ketelsen en T. Lind-Larsen, advokaterne,
- de Deense regering, vertegenwoordigd door M. Wolff, C. Thorning en U. Melgaard als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Clausen en D. Martin als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

**Arrest**

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 2, lid 2, onder a), 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 (PB L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Ingeniørforeningen i Danmark, handelende voor P. Landin, en Tekniq, handelende voor ENCO A/S – VVS, over Tekniqs afwijzing van het verzoek van Landin om een speciale ontslagvergoeding te krijgen.

### **Toepasselijke bepalingen**

#### *Richtlijn 2000/78*

- 3 Volgens artikel 1 van richtlijn 2000/78 heeft zij „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”.

- 4 Artikel 2 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 sprake van:

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;

[...]”

- 5 Artikel 6 van deze richtlijn is aldus geformuleerd:

„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 opnemings 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;

[...]

2. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen 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.”

6 De lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (wet inzake de rechtsverhouding tussen werkgevers en werknemers; hierna: „funktionærlov”) bevat in artikel 2a de volgende bepalingen met betrekking tot de speciale ontslagvergoeding:

„1. In geval van ontslag van een werknemer die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, betaalt de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding een bedrag ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris.

2. Lid 1 is niet van toepassing indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding het algemeen ouderdomspensioen zal ontvangen.

3. Geen ontslagvergoeding wordt betaald indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding een ouderdomspensioen van de werkgever zal ontvangen en indien de werknemer zich vóór de leeftijd van 50 jaar bij de betrokken pensioenregeling heeft aangesloten.

4. Lid 3 is niet van toepassing indien, op 1 juli 1996, de kwestie van het beperken of het afschaffen van de ontslagvergoeding wegens het door de werkgever uitgekeerde ouderdomspensioen bij collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld.

5. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing in het geval van onrechtmatig ontslag.”

### **Hoofdgeding en prejudiciële vraag**

7 Landin is geboren op 24 november 1944 en is op 11 januari 1999 overeenkomstig de bepalingen van de funktionærlov als ingenieur in dienst getreden.

8 Teneinde een hoger bedrag te verkrijgen, heeft hij verzocht om met ingang van zijn vijfenzestigste verjaardag, op 24 november 2009, de uitkering van zijn algemeen ouderdomspensioen op te schorten.

9 Op 30 november 2011 heeft verwerende partij in het hoofdgeding Landin, inmiddels 67 jaar oud, op de hoogte gesteld van haar beslissing hem na een opzegtermijn van zes maanden aan het eind van de maand mei 2012 te ontslaan, overeenkomstig de bepalingen van de funktionærlov en rekening houdende met zijn aantal dienstjaren.

10 Aangezien Landin, die meer dan 65 jaar oud was, in aanmerking kwam voor het algemeen ouderdomspensioen, heeft verwerende partij in het hoofdgeding hem niet de speciale ontslagvergoeding uitgekeerd, die is voorzien in artikel 2a, lid 1, van de funktionærlov, met als reden dat, overeenkomstig artikel 2a, lid 2, van die wet, de werknemer die in aanmerking komt voor het algemeen ouderdomspensioen het recht op de in lid 1 van bovengenoemd artikel 2a bedoelde vergoeding verliest, zelfs indien hij nog steeds een beroep uitoefent en zelfs indien hij heeft verzocht de uitkering van dat pensioen op te schorten.

11 Landin heeft gedurende de gehele opzegtermijn gewerkt en is na afloop daarvan als ingenieur voor sprinklerinstallaties bij een andere werkgever tegen de algemene marktvoorwaarden en volgens de bepalingen van de funktionærlov in dienst getreden.

12 Hij heeft vervolgens een procedure aangespannen om de in artikel 2a, lid 1, van de funktionærlov bedoelde speciale ontslagvergoeding te verkrijgen, met als argument dat het niet-betalen ervan in strijd is met het Unierecht.

13 Daarop heeft het Østre Landsret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moet het uit de artikelen 2 en 6 van richtlijn [2000/78] voortvloeiende verbod van directe discriminatie op grond van leeftijd aldus worden uitgelegd, dat het zich ertegen verzet dat een lidstaat een rechtsregeling handhaaft waarin is voorzien dat een werkgever, in geval van ontslag van een werknemer die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is

geweest, bij beëindiging van de arbeidsverhouding van de werknemer een vergoeding moet betalen ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd indien de werknemer bij beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen?”

### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

- 14 Ter beantwoording van de gestelde vraag moet eerst worden onderzocht of uit toepassing van artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov een verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 voortvloeit.
- 15 In casu heeft artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov tot gevolg dat bepaalde werknemers het recht op de speciale ontslagvergoeding wordt ontzegd op de enkele grond dat zij op de datum van hun ontslag in aanmerking kunnen komen voor een algemeen ouderdomspensioen. Blijkens de stukken geldt voor de ontvangst van een dergelijk pensioen een minimumleeftijd, die voor werknemers die zijn geboren vóór het jaar 1954 op 65 jaar is gesteld. Deze bepaling is dus gebaseerd op een criterium dat onlosmakelijk is verbonden met de leeftijd van de werknemers (zie naar analogie arrest Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punt 23).
- 16 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling bevat bijgevolg een verschil in behandeling dat rechtstreeks is gebaseerd op het leeftijdscriterium in de zin van artikel 1 juncto artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.
- 17 Vervolgens moet worden onderzocht of dit verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd.
- 18 Volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 kunnen de lidstaten namelijk bepalen 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 legitieme doelstellingen, in het bijzonder legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van die doeleinden passend en noodzakelijk zijn (arrest Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punt 37).
- 19 Het Hof heeft bij herhaling geoordeeld dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken, en dit niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (arresten Specht e.a., C-501/12–C-506/12, C-540/12 en C-541/12, EU:C:2014:2005, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 38).
- 20 Voor de beoordeling of het met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepaling nagestreefde doel legitiem is, moet enerzijds worden opgemerkt dat de speciale ontslagvergoeding, zoals de verwijzende rechter onder verwijzing naar de memorie van toelichting bij het ontwerp voor de funktionærlov verklaart, dient ter facilitering van de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking voor oudere werknemers met een aanzienlijk aantal dienstjaren bij dezelfde werkgever. Indien de wetgever het recht op deze vergoeding wenste te beperken tot werknemers die op de datum van hun ontslag geen recht hadden op een algemeen ouderdomspensioen, blijkt anderzijds uit de door de verwijzende rechter aangehaalde memorie van toelichting bij deze wettelijke maatregelen, dat deze beperking berust op de constatering dat personen die aanspraak kunnen maken op een dergelijk ouderdomspensioen over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 27).
- 21 Zoals blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier, beoogt de bij artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov ingevoerde beperking te verzekeren dat werkgevers ontslagen werknemers met veel dienstjaren geen dubbele vergoeding betalen die geen enkel doel op het gebied van werkgelegenheidsbeleid dient.
- 22 Het doel van bescherming van werknemers met een groot aantal dienstjaren in de onderneming en van hulp bij hun herintreding in het arbeidsproces dat met de speciale ontslagvergoeding wordt nagestreefd,

valt binnen de categorie van de legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 (arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 29).

- 23 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 [...] oudere werknemers [...], teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren”.
- 24 Bijgevolg moeten doelstellingen als die welke met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling worden nagestreefd, in beginsel worden geacht een verschil in behandeling op grond van leeftijd „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk”, zoals artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt, te kunnen rechtvaardigen (arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 31).
- 25 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. In casu dient te worden onderzocht of artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov het mogelijk maakt, de door de wetgever nagestreefde doelstellingen op het terrein van werkgelegenheidsbeleid te bereiken zonder echter een excessieve inbreuk te maken op de legitieme belangen van werknemers aan wie als gevolg van die bepaling deze vergoeding wordt ontzegd, omdat zij in aanmerking komen voor een algemeen ouderdomspensioen (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 32).
- 26 In dit verband zij opgemerkt dat de lidstaten over een ruime beoordelingsvrijheid beschikken bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het terrein van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid. Deze beoordelingsvrijheid mag echter niet tot gevolg hebben dat de toepassing van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd zinloos wordt (arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 27 Beperking van de speciale ontslagvergoeding tot alleen de werknemers die, op het tijdstip van hun ontslag, niet in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen, lijkt niet onredelijk in het licht van het door de wetgever nagestreefde doel, namelijk het bieden van een betere bescherming aan de werknemers voor wie de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking wegens hun aantal dienstjaren in de onderneming moeilijk blijkt te zijn. Door artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov 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 (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 34).
- 28 Derhalve moet ervan worden uitgegaan dat een bepaling als artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov niet kennelijk ongeschikt is om het door de wetgever van de Europese Unie nagestreefde legitieme doel van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid te bereiken.
- 29 Nagegaan moet nog worden of deze maatregel verder gaat dan noodzakelijk is om een dergelijk doel te bereiken.
- 30 Uit het aan het Hof overgelegde dossier blijkt dat de wetgever de bescherming van de werknemers die wegens hun aantal dienstjaren in de onderneming over het algemeen tot de oudsten behoren, heeft afgewogen tegen die van de jongere werknemers die geen aanspraak kunnen maken op de speciale ontslagvergoeding. De door de verwijzende rechter aangehaalde voorbereidende stukken bij wet nr. 1417 van 22 december 2004, waarbij richtlijn 2000/78 is omgezet, tonen in dit verband aan dat de wetgever rekening heeft gehouden met de omstandigheid dat de speciale ontslagvergoeding als instrument voor een betere bescherming van een categorie werknemers die aan de hand van het aantal dienstjaren wordt bepaald, een vorm van ongelijke behandeling oplevert ten nadele van de jongere werknemers. De Deense regering merkt dan ook op dat de beperking van de werkingssfeer van de in artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov bedoelde speciale ontslagvergoeding waarborgt, dat een sociale beschermingsmaatregel die niet bedoeld is om op jongere werknemers te worden toegepast, niet verder gaat dan noodzakelijk is.

- 31 Daarnaast beoogt de in het geding zijnde maatregel overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel en de noodzaak om misbruik te bestrijden, te waarborgen dat de speciale ontslagvergoeding enkel wordt uitgekeerd aan de personen voor wie zij is bestemd, dat wil zeggen aan degenen die willen blijven werken, maar die, gezien hun leeftijd, over het algemeen meer problemen ondervinden bij het vinden van een nieuwe baan. Door deze maatregel kan ook worden voorkomen dat de speciale ontslagvergoeding wordt uitgekeerd aan personen die daarnaast in aanmerking zullen komen voor een algemeen ouderdomspensioen.
- 32 Hieruit blijkt dat artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov, voor zover daarbij de werknemers die op het tijdstip van hun ontslag een algemeen ouderdomspensioen zullen ontvangen, van de speciale ontslagvergoeding worden uitgesloten, niet verder gaat dan noodzakelijk is ter bereiking van de doelstellingen die dit artikel beoogt met elkaar te verzoenen (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 40).
- 33 Nagegaan moet echter worden of deze constatering ter discussie kan worden gesteld door de omstandigheid dat deze bepaling personen die daadwerkelijk een algemeen ouderdomspensioen zullen ontvangen, gelijkstelt met personen die voor ontvangst van een dergelijk pensioen in aanmerking komen (zie naar analogie arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 41).
- 34 Als gevolg van artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov worden alle werknemers die op het tijdstip van hun ontslag in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen, van de ontvangst van de speciale ontslagvergoeding uitgesloten. Derhalve moet worden onderzocht of een dergelijke uitsluiting niet verder gaat dan ter bereiking van de nagestreefde doelstellingen noodzakelijk is (zie in die zin arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 43).
- 35 Blijkens de toelichtingen van de verwijzende rechter en de Deense regering berust deze uitsluiting op de gedachte dat werknemers over het algemeen de arbeidsmarkt verlaten wanneer zij in aanmerking komen voor een algemeen ouderdomspensioen. Wegens deze op leeftijd gebaseerde beoordeling zal een werknemer die weliswaar voldoet aan de voorwaarden voor ontvangst van een algemeen ouderdomspensioen, maar daarvan tijdelijk wenst af te zien teneinde zijn beroepsloopbaan voort te zetten, de speciale ontslagvergoeding niet kunnen ontvangen die toch bedoeld is om hem te beschermen. De betrokken maatregel heeft weliswaar als legitiem doel te voorkomen dat deze vergoeding ten goede komt aan personen die geen nieuwe dienstbetrekking zoeken, maar een vervangingsinkomen in de vorm van een algemeen ouderdomspensioen zullen ontvangen, maar leidt aldus ertoe dat ontslagen werknemers die op de arbeidsmarkt willen blijven, voornoemde vergoeding wordt ontzegd op de enkele grond dat zij met name wegens hun leeftijd over een dergelijk pensioen zouden kunnen beschikken (zie arrest Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punt 44).
- 36 In punt 45 van het arrest Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600), waarin het ging om artikel 2a, lid 3, van de funktionærlov, dat voorziet in het uitsluiten van de speciale ontslagvergoeding indien de werknemer op het tijdstip van de beëindiging van zijn arbeidsverhouding in aanmerking komt voor een door zijn werkgever uitgekeerd ouderdomspensioen, heeft het Hof geoordeeld dat deze maatregel voor een dergelijke werknemer de verdere uitoefening van zijn recht om te werken bemoeilijkte, omdat hij bij de overgang naar een nieuwe dienstbetrekking geen aanspraak kon maken op die vergoeding. In punt 46 van dit arrest heeft het Hof vastgesteld dat voor de betrokken werknemers het risico bestaat dat zij een lager ouderdomspensioen moeten accepteren, hetgeen voor hen op de lange duur een aanzienlijk verlies aan inkomsten meebrengt.
- 37 Vastgesteld moet echter worden dat het hoofdgeding verschilt van dat welk ten grondslag lag aan de zaak die heeft geleid tot het arrest Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600).
- 38 Aangezien het ouderdomspensioen dat in die zaak aan de orde was, kon worden uitgekeerd vanaf de leeftijd van 60 jaar, zou elke werknemer die op het tijdstip waarop zijn arbeidsverhouding werd beëindigd, deze leeftijd had bereikt, slechts aanspraak hebben kunnen maken op een lager pensioen in verhouding tot dat welk hij zou hebben verkregen als hij had kunnen wachten tot de pensioengerechtigde leeftijd om zijn rechten erop te doen gelden. De werknemer liep dus inderdaad het risico dat het uitbetaalde bedrag zou worden verlaagd vanwege de vervroegde pensionering.

- 39 Dat is niet het geval in de zaak in het hoofdgeding, waarin het gaat om het uitsluiten van de speciale ontslagvergoeding in het geval dat de werknemer, op het tijdstip waarop de arbeidsverhouding wordt beëindigd, aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen. Zoals blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier is dit ouderdomspensioen gelijk te stellen aan een toelage die men ontvangt wanneer de op nationaal niveau vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In de periode van 1999 tot 2023 ligt de normale pensioenleeftijd op 65 jaar en deze leeftijdsgrens zal geleidelijk worden opgetrokken tot 67 jaar in het jaar 2027.
- 40 Vastgesteld moet immers worden dat het risico op een verlaging van het uitgekeerde bedrag vanwege de vervroegde pensionering in beginsel geen werknemers betreft die, zoals Landin, 67 jaar oud op de datum van zijn ontslag, aanspraak kunnen maken op het algemeen ouderdomspensioen.
- 41 Voor zover de speciale ontslagvergoeding een eenmalige vergoeding betreft die overeenkomt met één, twee of drie maanden salaris, lijkt een bepaling zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding daarnaast niet te kunnen leiden tot een aanzienlijk verlies aan inkomsten op lange termijn.
- 42 In dit opzicht verschilt het hoofdgeding ook van dat welk aan de basis lag van de zaak die heeft geleid tot het arrest Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603), waarin het, voor ambtenaren die de leeftijd van 65 jaar hadden bereikt en aanspraak konden maken op een ouderdomspensioen, ging om het uitsluiten van het recht om hun salaris gedurende drie jaar te blijven ontvangen.
- 43 Aan die conclusies wordt niet afgedaan door de omstandigheid dat een werknemer als Landin, door na de pensioengerechtigde leeftijd te blijven doorwerken, zijn pensioen kan verhogen. Zoals de Deense regering heeft aangegeven in antwoord op een ter terechtzitting gestelde vraag, is het immers mogelijk een ouderdomspensioen te ontvangen terwijl een beroepsactiviteit wordt uitgeoefend. De uitkering van dit pensioen kan eveneens worden opgeschort met het oog op de uitoefening van een dergelijke activiteit en dientengevolge de verhoging, op termijn, van het bedrag ervan.
- 44 In deze omstandigheden en rekening houdende met de in de punten 40 en 41 van het onderhavige arrest vastgestelde elementen, waarvan de juistheid moet worden nagegaan door de verwijzende rechter, lijkt een maatregel zoals die waarin is voorzien bij artikel 2a, lid 2, van de funktionærlov de legitieme belangen van werknemers die de normale pensioenleeftijd hebben bereikt, niet buitensporig aan te tasten.
- 45 In het licht van het bovenstaande dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat de artikelen 2, leden 1 en 2, onder a), en 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bepaalt dat, in geval van het ontslag van een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 12, 15 of 18 jaar in dienst van dezelfde onderneming is geweest, de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding met deze werknemer, een vergoeding ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris betaalt, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd indien de desbetreffende werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen, voor zover deze regeling enerzijds objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt en anderzijds een passend en noodzakelijk middel vormt voor het verwezenlijken van deze doelstelling. Het is aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit het geval is.

## **Kosten**

- 46 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 (Zevende kamer) verklaart voor recht:

**De artikelen 2, leden 1 en 2, onder a), 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 nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die bepaalt dat, in het geval van het ontslag van een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van 12, 15 of 18 jaar in dienst van dezelfde onderneming is geweest, de werkgever bij beëindiging van de arbeidsverhouding met deze werknemer een vergoeding ter hoogte van respectievelijk één, twee of drie maanden salaris betaalt, maar dat deze vergoeding niet wordt uitgekeerd indien de desbetreffende werknemer ten tijde van de beëindiging van de arbeidsverhouding aanspraak kan maken op het algemeen ouderdomspensioen, voor zover deze regeling enerzijds objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van beleid op het terrein van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt en anderzijds een passend en noodzakelijk middel vormt voor het verwezenlijken van deze doelstelling. Het is aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit het geval is.**

ondertekeningen

---

\* Procestaal: Deens.