

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

16 oktober 2007*

In zaak C-411/05,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spanje) bij beslissing van 14 november 2005, ingekomen bij het Hof op 22 november 2005, in de procedure

Félix Palacios de la Villa

tegen

Cortefiel Servicios, SA,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Grote kamer),

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

* Procestaal: Spaans.

advocaat-generaal: J. Mazák,
griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 21 november 2006,

gelet op de opmerkingen van:

- F. Palacios de la Villa, vertegenwoordigd door P. Bernal de Pablo Blanco, abogado,
- Cortefiel Servicios, SA, vertegenwoordigd door D. López González, abogado,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. Muñoz Pérez als gemachtigde,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. J. O'Hagan als gemachtigde, bijgestaan door N. Travers en F. O'Dubhghaill, BL, en M. McLaughlin en N. McCutcheon, solicitors,
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster, M. de Mol en P. P. J. van Ginneken als gemachtigden,

- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door R. Caudwell als gemachtigde, bijgestaan door A. Dashwood, barrister,

- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Enegren en R. Vidal Puig als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 15 februari 2007,

het navolgende

Arrest

- ¹ Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 13 EG en van de artikelen 2, lid 1, en 6 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16).

- ² Dit verzoek is gedaan in een geding tussen F. Palacios de la Villa en zijn werkgever Cortefiel Servicios, SA (hierna: „Cortefiel”), betreffende de ontbinding van rechtswege van zijn arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de leeftijdsgrens voor de gedwongen pensionering van een werknemer, die in de nationale regeling is vastgesteld op 65 jaar.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

- 3 Richtlijn 2000/78 is vastgesteld op de grondslag van artikel 13 EG. De overwegingen 4, 6, 8, 9, 11 tot en met 14, 25 en 36 van de considerans ervan luiden:

„(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.

[...]

- (6) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden erkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak om passende maatregelen te nemen voor de sociale en economische integratie van ouderen en personen met een handicap.

[...]

- (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.
- (9) Arbeid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing.

[...]

- (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. [...]

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

(14) Deze richtlijn laat de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld onverlet.

[...]

(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.

[...]

(36) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.”

- 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 toegepast kan worden”.
- 5 Artikel 2 („Het begrip discriminatie”) van richtlijn 2000/78 bepaalt in de leden 1 en 2, sub a:

„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 („Werkingssfeer”) van deze richtlijn bepaalt in lid 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 („Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op grond van leeftijd”) van deze richtlijn bepaalt:

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

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

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

- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroeps-ervaring 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.

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.”

8 Artikel 8 („Minimumvereisten”) van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.”

9 Artikel 16 („Naleving van de richtlijn”) bepaalt:

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

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

- 10 Ingevolge artikel 18, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 moesten de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen, of konden de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft. In dat geval moesten de lidstaten er echter voor zorgen dat de sociale partners uiterlijk op 2 december 2003 de nodige maatregelen bij overeenkomst hadden ingevoerd; de lidstaten moesten zelf alle maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Bovendien moesten zij de Commissie van de Europese Gemeenschappen onverwijld in kennis stellen van die bepalingen en maatregelen.

Nationale regeling

- 11 Van 1980 tot in 2001 heeft de Spaanse wetgever de gedwongen pensionering van werknemers vanaf een bepaalde leeftijd ingezet als instrument ter vermindering van de werkloosheid.
- 12 Zo luidde de Vijfde aanvullende bepaling van Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (wet 8/1980 houdende het statuut van de werknemers) van 10 maart 1980 als volgt:

„De deelname aan het arbeidsproces en de ontbinding van arbeidsovereenkomsten zijn onderworpen aan de maximumleeftijd die door de regering wordt vastgesteld naar gelang van de mogelijkheden van het socialezekerheidsstelsel en de arbeidsmarkt. De maximumleeftijd is in elk geval 69 jaar, behoudens de mogelijkheid om de wachttijd voor de pensionering te completeren.

Pensioenleeftijden kunnen in de collectieve onderhandelingen vrij worden overeengekomen, mits de desbetreffende regels van het socialezekerheidsstelsel in acht worden genomen.”

- 13 Bij Real Decreto legislativo (koninklijk wetsdecreet) 1/1995 van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654) is de herziene tekst van wet 8/1980 goedgekeurd. In de Tiende aanvullende bepaling ervan werd in wezen de voormelde Vijfde aanvullende bepaling overgenomen, zodat de gedwongen pensionering als instrument van werkgelegenheidsbeleid kon worden ingezet.

- 14 Deze Tiende aanvullende bepaling is met ingang van 11 juli 2001 ingetrokken bij het door wet 12/2001 van 9 juli 2001 bekrachtigde wetsdecreet 5/2001 van 2 maart 2001 houdende spoedmaatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt ter vergroting en verbetering van de werkgelegenheid.
- 15 De verwijzende rechter zet in dit verband uiteen dat de Spaanse wetgever — wegens de verbetering van de economische situatie — de gedwongen pensionering niet langer beschouwde als een instrument ter bevordering van de werkgelegenheid, maar als een kostenpost voor het socialezekerheidsstelsel. De Spaanse wetgever besloot derhalve het aanmoedigingsbeleid voor gedwongen pensionering te vervangen door maatregelen gericht op bevordering van een flexibele pensionering.
- 16 De artikelen 4 en 17 van wet 8/1980, zoals gewijzigd bij wet 62/2003 van 30 december 2003 tot instelling van fiscale, bestuurlijke en sociale maatregelen (BOE nr. 313 van 31 december 2003, blz. 46874; hierna: „werknemersstatuut”), die beoogt richtlijn 2000/78 om te zetten in Spaans recht en in werking is getreden op 1 januari 2004, hebben betrekking op het non-discriminatiebeginsel, met name wat de leeftijd betreft.
- 17 Artikel 4, lid 2, van het werknemersstatuut luidt:

„Werknemers hebben in het kader van de arbeid het recht:

[...]

- c) om in de Spaanse Staat bij de sollicitatie of na de indiensttreding niet rechtstreeks of indirect te worden gediscrimineerd om redenen van geslacht, burgerlijke staat, leeftijd binnen de in deze wet gestelde grenzen, ras of etnische afstamming, maatschappelijke positie, godsdienst of overtuiging, politieke overtuiging, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond, of taal. Evenmin mogen zij worden gediscrimineerd wegens een handicap, mits zij in staat zijn om de desbetreffende taken te verrichten.

[...]"

- ¹⁸ Artikel 17, lid 1, van het werknemersstatuut luidt:

„Nietig en zonder gevolg zijn bepalingen in verordeningen, clausules in collectieve overeenkomsten, individuele arbeidsovereenkomsten en eenzijdige besluiten van de werkgever die directe of indirecte negatieve discriminatie op grond van leeftijd [...] inhouden [...]"

- ¹⁹ Volgens de verwijzende rechter is de intrekking van de Tiende aanvullende bepaling van het werknemersstatuut aanleiding geweest tot talrijke rechtszaken over de geldigheid van clausules in collectieve overeenkomsten die de gedwongen pensionering van werknemers toestonden.

- ²⁰ Nadien heeft de Spaanse wetgever Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (wet 14/2005 inzake clausules in collectieve overeenkomsten betreffende het bereiken van de normale pensioenleeftijd) van 1 juli 2005 (BOE nr. 157, van 2 juli 2005, blz. 23634) aangenomen. Deze wet is in werking getreden op 3 juli 2005.

- 21 Bij deze laatste wet is het instrument van de gedwongen pensionering opnieuw ingevoerd. De in dit verband in deze wet gestelde voorwaarden verschillen echter naargelang het de definitieve regeling of de overgangsregeling van deze wet betreft.
- 22 Voor de ná de inwerkingtreding van die wet gesloten collectieve overeenkomsten handhaaft het enige artikel van deze wet de Tiende aanvullende bepaling in de volgende bewoordingen:

„In collectieve overeenkomsten kunnen clausules worden opgenomen die voorzien in de mogelijkheid van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond dat de werknemer de in de socialezekerheidswetgeving vastgestelde normale pensioenleeftijd heeft bereikt, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a) deze maatregel moet verband houden met in de collectieve overeenkomst omschreven doelstellingen die in overeenstemming zijn met het werkgelegenheidsbeleid, zoals verbetering van de stabiliteit van de werkgelegenheid, de omzetting van tijdelijke contracten in contracten voor onbepaalde tijd, handhaving van de werkgelegenheid, aanwerving van nieuwe werknemers, dan wel met elke andere doelstelling die erop gericht is om de kwaliteit van de werkgelegenheid te verbeteren;
- b) de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, moet het minimumaantal tijdvakken van premiebetaling hebben vervuld, dan wel meer tijdvakken indien zulks in de collectieve overeenkomst is bepaald, en dient daarnaast te voldoen aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen.”

23 Wat daarentegen de vóór de inwerkingtreding van wet 14/2005 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, stelt de enige overgangsbepaling van deze wet (hierna: „enige overgangsbepaling”) slechts de tweede voorwaarde van de in de vorige overweging aangehaalde bepaling, zonder enige verwijzing naar een doelstelling die verband houdt met het werkgelegenheidsbeleid.

24 De enige overgangsbepaling luidt namelijk als volgt:

„Clausules die zijn opgenomen in vóór de inwerkingtreding van deze wet gesloten collectieve overeenkomsten, volgens welke de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wanneer de werknemer de normale pensioenleeftijd heeft bereikt, zijn geldig zolang is gewaarborgd dat de betrokken werknemer het minimumaantal tijdvakken van premiebetaling heeft vervuld en daarnaast voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen.

De vorige alinea is niet van toepassing op rechtssituaties die voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet definitief zijn geworden.”

25 De betrekkingen tussen partijen in het hoofdgeding worden beheerst door de collectieve overeenkomst voor de textielhandel voor de Autonome Gemeenschap Madrid (hierna: „collectieve overeenkomst”).

26 De collectieve overeenkomst is gesloten op 10 maart 2005 en bekendgemaakt op 26 mei daaraanvolgend. Zij gold tot en met 31 december 2005, overeenkomstig artikel 3 ervan. Aangezien deze collectieve overeenkomst is gesloten vóórdat wet 14/2005 van kracht werd, is hierop de enige overgangsbepaling van toepassing.

27 Zo bepaalt artikel 19, derde alinea, van de collectieve overeenkomst:

„Ter bevordering van de werkgelegenheid wordt de pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar, tenzij de betrokken werknemer de voor verkrijging van een ouderdomspensioen vereiste wachttijd nog niet heeft vervuld. In dat geval kan hij zijn dienstverband voortzetten totdat die wachttijd is vervuld.”

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

28 Uit het dossier dat de verwijzende rechter bij het Hof heeft ingediend, blijkt dat Palacios de la Villa, geboren op 3 februari 1940, sinds 17 augustus 1981 bij Cortefiel werkzaam is geweest als organisatiemanager.

29 Op 18 juli 2005 heeft Cortefiel hem schriftelijk meegedeeld dat de arbeidsverhouding van rechtswege was ontbonden omdat hij de leeftijd voor gedwongen pensionering zoals neergelegd in artikel 19, derde alinea, van de collectieve overeenkomst had bereikt, alsmede dat op 2 juli 2005 wet 14/2005 was bekendgemaakt en dat de enige overgangsbepaling van die wet een dergelijke maatregel toestond.

30 Vaststaat dat Palacios de la Villa op de datum waarop Cortefiel hem in kennis stelde van de beëindiging van zijn arbeidsverhouding met haar, de tijdvakken had vervuld om aanspraak te kunnen maken op een ten laste van het socialezekerheidsstelsel komend ouderdomspensioen ten belope van 100 % van zijn bijdragegrondslag ad 2 347,78 EUR, onverminderd de door de nationale regelgeving bepaalde maximumbedragen.

- 31 Op 9 augustus 2005 heeft Palacios de la Villa, die van mening was dat genoemde kennisgeving gelijkstond aan een ontslag, hiertegen beroep ingesteld bij de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid. In dit beroep verzoekt hij om de op hem toegepaste maatregel nietig te verklaren wegens schending van zijn grondrechten, in het bijzonder zijn recht om niet te worden gediscrimineerd op grond van leeftijd, daar de betrokken maatregel enkel is gebaseerd op de omstandigheid dat hij de leeftijd van 65 jaar had bereikt.
- 32 Cortefiel daarentegen betoogt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van Palacios de la Villa in overeenstemming is met artikel 19, derde alinea, van de collectieve overeenkomst alsmede met de enige overgangsbepaling en voorts niet onverenigbaar met het gemeenschapsrecht is.
- 33 De verwijzende rechter verklaart er ernstig aan te twijfelen of de eerste alinea van de enige overgangsbepaling in overeenstemming is met het gemeenschapsrecht, omdat deze alinea de handhaving van clausules in op de datum van inwerkingtreding van wet 14/2005 geldende collectieve overeenkomsten toestaat, die stipuleren dat werknemers gedwongen worden gepensioneerd voor zover zij de voor pensionering voorziene leeftijd hebben bereikt en voldoen aan de overige in de nationale socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen. Deze bepaling eist namelijk niet dat de beëindiging van de arbeidsverhouding wegens het bereiken van de pensioenleeftijd samenhangt met het werkgelegenheidsbeleid van de betrokken lidstaat. De ná de inwerkingtreding van die wet gesloten overeenkomsten mogen daarentegen alleen clausules inzake gedwongen pensionering bevatten indien met deze maatregel — los van de voorwaarde dat de betrokken werknemers aanspraak op een ouderdomspensioen dienen te hebben — doelstellingen worden nagestreefd die in de collectieve overeenkomst zijn omschreven en die verband houden met het nationale werkgelegenheidsbeleid, zoals verbetering van de stabiliteit van de werkgelegenheid, de omzetting van tijdelijke contracten in contracten voor onbepaalde tijd, handhaving van de werkgelegenheid, indienstneming van nieuwe werknemers, alsmede verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid.
- 34 Aldus worden de werknemers die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt, krachtens dezelfde wet in dezelfde economische omstandigheden verschillend behandeld

alleen omdat de collectieve overeenkomst waaronder zij vallen, van toepassing is geworden vóór of na de datum van bekendmaking van wet 14/2005, te weten 2 juli 2005. Ingeval de collectieve overeenkomst reeds vóór deze datum gold, wordt immers geen rekening gehouden met de eisen van het werkgelegenheidsbeleid, hoewel dit wordt voorgeschreven door richtlijn 2000/78, waarvan de omzettingstermijn is verstreken op 2 december 2003.

35 Weliswaar, aldus de verwijzende rechter verder, staat artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 een uitzondering toe op het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd ter bereiking van bepaalde legitieme doelstellingen, voor zover de middelen daartoe passend en noodzakelijk zijn, en valt de in de Tiende aanvullende bepaling van het werknemersstatuut neergelegde definitieve regeling zonder twijfel onder dit artikel 6, lid 1, omdat die regeling een concreet verband eist tussen het pensioneren van werknemers en legitieme doelstellingen van werkgelegenheidsbeleid.

36 De eerste alinea van de enige overgangsbepaling stelt daarentegen niet een dergelijk verband als voorwaarde en lijkt derhalve niet in overeenstemming met de voorwaarden van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78. Overigens is de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sinds 2001 volgens de verwijzende rechter duidelijk positief geweest en heeft de Spaanse wetgever met het onder invloed van de sociale partners genomen besluit tot invoering van de betrokken overgangsbepaling enkel een wijziging van de rechtspraak van het Tribunal Supremo willen bewerkstelligen. Het Tribunal Constitucional zou collectieve onderhandelingen als zodanig nimmer als een objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond hebben beschouwd voor de gedwongen pensionering van een werknemer die een bepaalde leeftijd heeft bereikt.

37 De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat de artikelen 13 EG en 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 nauwkeurige en onvoorwaardelijke regels zijn, zodat hij op de voet van het beginsel van de voorrang van het gemeenschapsrecht verplicht is om

hiermee strijdig nationaal recht, zoals de enige overgangsbepaling, buiten toepassing te laten.

38 Overigens heeft het Hof in zijn arrest van 15 januari 1998, *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, Jurispr. blz. I-47), een clause van een collectieve overeenkomst reeds strijdig met het gemeenschapsrecht verklaard omdat in die clause werd gediscrimineerd. Daarbij heeft het Hof overwogen dat de nationale rechter op de leden van de door deze discriminatie benadeelde groep dezelfde regeling dient toe te passen als voor de andere werknemers geldt, zonder voorafgaande schrapping van die clause door middel van collectieve onderhandeling of enig andere procedure te vragen of af te wachten.

39 Bijgevolg zou, wanneer het gemeenschapsrecht aldus moet worden uitgelegd dat het zich in casu daadwerkelijk tegen de toepassing van de eerste alinea van de enige overgangsbepaling verzet, de rechtsbasis komen te ontvallen aan artikel 19, derde alinea, van de collectieve overeenkomst en zou dit artikel niet kunnen worden toegepast op het hoofdgeding.

40 In deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Verzet het beginsel van gelijke behandeling, dat elke discriminatie op grond van leeftijd verbiedt en dat is neergelegd in artikel 13 EG en in artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78, zich tegen een nationale wettelijke regeling (in concreto de eerste alinea van de enige overgangsbepaling [...]) waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen, dat de werknemer de normale pensioenleeftijd heeft bereikt en voldoet aan de in de

Spaanse socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen?

In geval van een bevestigend antwoord:

- 2) Verplicht het beginsel van gelijke behandeling, dat elke discriminatie op grond van leeftijd verbiedt en dat is neergelegd in artikel 13 EG en in artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78, de nationale rechter in casu om de eerste alinea van de enige overgangsbepaling [...] buiten toepassing te laten?"

De prejudiciële vragen

De eerste vraag

- 41 Teneinde een bruikbaar antwoord op deze vraag te kunnen geven, moet in de eerste plaats worden uitgemaakt of richtlijn 2000/78 van toepassing is op een situatie als die van het hoofdgeding. Zo ja, dan moet in de tweede plaats worden uitgemaakt of en in hoeverre deze richtlijn zich verzet tegen een regeling als waarop de vraag van de verwijzende rechter betrekking heeft.

De toepasselijkheid van richtlijn 2000/78

- 42 Zoals blijkt uit zowel de titel, de considerans, de inhoud als het doel van richtlijn 2000/78 beoogt deze een algemeen kader te scheppen om voor eenieder gelijke

behandeling „in arbeid en beroep” te waarborgen, door eenieder een effectieve bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 genoemde gronden, waaronder leeftijd.

- 43 In het bijzonder uit artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 vloeit voort dat deze richtlijn in het kader van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden „op alle personen van toepassing [is] [...] met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning”.
- 44 Het is juist dat deze richtlijn volgens de 14e overweging van de considerans ervan de nationale bepalingen waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt vastgesteld, onverlet laat. Deze overweging houdt echter enkel de verklaring in, dat de richtlijn niet treedt in de bevoegdheid van de lidstaten om de pensioengerechtigde leeftijd vast te stellen, en verzet zich geenszins tegen de toepassing van deze richtlijn op nationale maatregelen betreffende de voorwaarden voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst wanneer de aldus bepaalde pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 45 De regeling die aan de orde is in het hoofdgeding, waarin de beëindiging van rechtswege van de arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zodra deze laatste de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, rechtsgeldig wordt geacht, is van invloed op de duur van de arbeidsverhouding die partijen bindt, en meer in het algemeen op de uitoefening door de betrokken werknemer van zijn beroepsactiviteit, door hem te beletten om in de toekomst deel te nemen aan het arbeidsproces.
- 46 Bijgevolg moet een zodanige regeling worden aangemerkt als een regeling betreffende „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning” in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78.

- 47 In deze omstandigheden is de richtlijn van toepassing op een situatie als die welke aanleiding heeft gegeven tot het bij de verwijzende rechter aanhangige hoofdgeding.

De uitlegging van de artikelen 2 en 6 van richtlijn 2000/78

- 48 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden aldus moet worden uitgelegd, dat het zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen.
- 49 Richtlijn 2000/78 heeft volgens artikel 1 ervan tot doel, op het gebied van arbeid en beroep bepaalde vormen van discriminatie, waaronder die op grond van leeftijd, te bestrijden, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast.
- 50 Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 wordt voor de toepassing van deze richtlijn 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 van deze richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, sub a, van de richtlijn

preciseert dat voor de toepassing van lid 1 van dit artikel er 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.

- 51 Een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke het bereiken door de werknemer van de in die regeling vastgelegde pensioengerechtigde leeftijd meebrengt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege wordt ontbonden, moet worden aangemerkt als een regeling die werknemers die deze leeftijd hebben bereikt, direct ongunstiger behandelt dan alle andere economisch actieven. Een dergelijke regeling schept dus een direct op leeftijd gegrond verschil in behandeling, zoals bedoeld in artikel 2, leden 1 en 2, sub a, van richtlijn 2000/78.
- 52 Uit artikel 6, lid 1, eerste alinea, van de richtlijn blijkt echter juist wat verschillen in behandeling op grond van leeftijd betreft, dat dergelijke ongelijkheden geen verboden discriminatie in de zin van artikel 2 van de richtlijn 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”. De tweede alinea van ditzelfde lid somt meerdere voorbeelden op van verschillen in behandeling die de in de eerste alinea genoemde kenmerken vertonen en dus met het gemeenschapsrecht verenigbaar zijn.
- 53 Zoals de advocaat-generaal in punt 71 van zijn conclusie heeft opgemerkt, is de enige overgangsbepaling — op grond waarvan in collectieve overeenkomsten clausules inzake gedwongen pensionering van werknemers mogen worden opgenomen — vastgesteld op instigatie van de sociale partners, in het kader van een nationaal beleid dat is gericht op bevordering van de toegang tot arbeid door een betere verdeling van de werkgelegenheid tussen de generaties.

- 54 Het is juist dat de verwijzende rechter heeft benadrukt dat genoemde bepaling formeel niet naar een dergelijke doelstelling verwijst.
- 55 Dit enkele feit is echter niet bepalend.
- 56 Uit artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan namelijk niet worden afgeleid dat een gebrek aan precisie met betrekking tot het nagestreefde doel van de betrokken nationale regeling automatisch zou uitsluiten dat zij kan worden gerechtvaardigd op grond van deze bepaling.
- 57 Bij ontbreken van een dergelijke precisie is het echter wel van belang dat het onderliggende doel van de betrokken maatregel kan worden bepaald aan de hand van andere elementen, ontleend aan de algemene context van de betrokken maatregel, zodat de legitimiteit ervan en het passende en noodzakelijke karakter van de ter bereiking van dit doel gebruikte middelen door de rechter kunnen worden getoetst.
- 58 In casu blijkt uit de uiteenzettingen van de verwijzende rechter dat ten eerste de gedwongen pensionering van werknemers vanaf een bepaalde leeftijd in de loop van 1980 tegen een economische achtergrond die werd gekenmerkt door hoge werkloosheid, in de Spaanse regelgeving is ingevoerd teneinde in het kader van het nationale werkgelegenheidsbeleid aan werkzoekenden mogelijkheden op de arbeidsmarkt te bieden.

- 59 Ten tweede werd een dergelijke doelstelling uitdrukkelijk vermeld in de Tiende aanvullende bepaling.
- 60 Ten derde heeft de Spaanse wetgever na de intrekking in 2001 van deze aanvullende bepaling en na de ondertekening door de Spaanse regering, de werkgeversorganisaties en de vakbonden van de „verklaring betreffende de sociale dialoog 2004 inzake concurrentiekracht, stabiele werkgelegenheid en sociale cohesie”, het instrument van de gedwongen pensionering opnieuw ingevoerd bij wet 14/2005. Deze wet heeft zelf tot doel om voor werkzoekenden mogelijkheden te scheppen op de arbeidsmarkt. Daartoe stelt het enige artikel van deze wet de mogelijkheid om in collectieve overeenkomsten clausules op te nemen die voorzien in ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd, afhankelijk van de voorwaarde dat deze maatregel „verband houdt met in de collectieve overeenkomst omschreven doelstellingen die verenigbaar zijn met het werkgelegenheidsbeleid”, zoals „de omzetting van tijdelijke contracten in contracten voor onbepaalde tijd, handhaving van de werkgelegenheid en aanwerving van nieuwe werknemers”.
- 61 In deze context, en gelet op de talrijke rechtszaken over de rechtsgevolgen, na de intrekking van de Tiende aanvullende bepaling, van clausules inzake gedwongen pensionering in collectieve overeenkomsten die waren gesloten onder vigeur van wet 8/1980 in zijn oorspronkelijke versie en in zijn herziene versie zoals goedgekeurd bij koninklijk wetsdecreet 1/1995, en gelet ook op de rechtsonzekerheid die daaruit voortvloeide voor de sociale partners, heeft de enige overgangsbepaling bevestigd dat krachtens die collectieve overeenkomsten een leeftijdsgrens voor pensionering kan worden gesteld.
- 62 Gezien in zijn context beoogt de enige overgangsbepaling derhalve de nationale arbeidsmarkt te reguleren, met name om de werkloosheid te bestrijden.

- 63 Deze beoordeling vindt eveneens steun in het feit dat in casu artikel 19, derde alinea, van de collectieve overeenkomst uitdrukkelijk de „bevordering van de werkgelegenheid” noemt als doel van de bij deze bepaling ingevoerde maatregel.
- 64 De legitimiteit van een dergelijke doelstelling van algemeen belang kan redelijkerwijs niet in twijfel worden getrokken, aangezien het werkgelegenheidsbeleid en de situatie op de arbeidsmarkt behoren tot de doelstellingen die uitdrukkelijk zijn genoemd in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, en de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid overeenkomstig de artikelen 2, eerste alinea, eerste streepje, EU en 2 EG een van de zowel door de Europese Unie als door de Gemeenschap nagestreefde doelstellingen vormt.
- 65 Bovendien heeft het Hof reeds overwogen dat de bevordering van de werkgelegenheid onbetwistbaar een doelstelling van sociaal- of werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten vormt (zie met name arrest van 11 januari 2007, ITC, C-208/05, Jurispr. blz. I-181, punt 39), en deze beoordeling moet onmiskenbaar ook gelden voor de instrumenten van nationaal werkgelegenheidsbeleid waarmee een verbetering wordt beoogd van de kansen op integratie in het beroepsleven van bepaalde categorieën werknemers.
- 66 Een doelstelling als die waarop de in het hoofdgeding omstreden regeling is gericht, moet derhalve in beginsel worden aangemerkt als een „in het kader van de nationale wetgeving objectie[ve] en redelijk[e]” rechtvaardiging zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, voor een door de lidstaten voorgeschreven verschil in behandeling op grond van leeftijd.

67 Gelet op de formulering van de betrokken bepaling moet nog worden onderzocht of de middelen voor het bereiken van een dergelijk doel „passend en noodzakelijk” zijn.

68 Bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht beschikken de lidstaten, en in voorkomend geval de sociale partners, op nationaal niveau over een ruime beoordelingsvrijheid, 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 (zie in die zin arrest van 22 november 2005, Mangold, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punt 63).

69 Zoals reeds blijkt uit de woorden „specifieke bepalingen [...] die naargelang de situatie in de lidstaten kunnen verschillen” in overweging 25 van de considerans van richtlijn 2000/78, geldt dit met name voor de beslissing om de duur van het arbeidsleven van werknemers te verlengen of om integendeel in vroegtijdige pensionering van werknemers te voorzien, waartoe de betrokken nationale autoriteiten zich genooddaakt kunnen zien om redenen van politieke, economische, sociale, demografische en/of budgettaire aard en op grond van de concrete situatie op de arbeidsmarkt van een bepaalde lidstaat.

70 Voorts moeten de bevoegde autoriteiten op nationaal, regionaal of sectorniveau de voor het bereiken van een legitieme doelstelling van algemeen belang ingezette middelen kunnen wijzigen, bijvoorbeeld door ze aan te passen aan de ontwikkeling van de werkgelegenheidssituatie in de betrokken lidstaat. Dat in casu de gedwongen pensionering in Spanje opnieuw is ingevoerd na meerdere jaren afgeschaft te zijn geweest, is derhalve niet relevant.

- 71 Aldus staat het aan de bevoegde autoriteiten van de lidstaten om het juiste evenwicht te vinden tussen de verschillende betrokken belangen. Daarbij dient echter erop worden gelet dat de in deze context genomen nationale maatregelen niet verder gaan dan passend en noodzakelijk is voor het bereiken van het door de betrokken lidstaat nagestreefde doel.
- 72 Dat de autoriteiten van de lidstaten een maatregel als de onderhavige passend en noodzakelijk kunnen achten voor het bereiken van het in het kader van het nationale werkgelegenheidsbeleid gepresenteerde legitieme doel — bevordering van volledige werkgelegenheid door verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt —, lijkt niet onredelijk.
- 73 Bovendien kan de betrokken maatregel niet worden aangemerkt als een excessieve inbreuk op de gerechtvaardigde aanspraken van werknemers die wegens het bereiken van de voorgeschreven leeftijdsgrens gedwongen worden gepensioneerd, aangezien de betrokken regeling niet alleen is gebaseerd op een bepaalde leeftijd, maar tevens rekening houdt met de omstandigheid of de belanghebbenden aan het einde van hun beroepsloopbaan aanspraak hebben op een financiële vergoeding in de vorm van een ouderdomspensioen als voorzien in de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, waarvan de hoogte niet als onredelijk kan worden beschouwd.
- 74 Overigens biedt de betrokken nationale regeling de sociale partners de mogelijkheid om het instrument van de gedwongen pensionering toe te passen door middel van collectieve overeenkomsten — en derhalve met een niet te verwaarlozen flexibiliteit — zodat niet alleen naar behoren rekening kan worden gehouden met de globale situatie op de betrokken arbeidsmarkt, maar ook met de kenmerken van de betrokken arbeidsplaatsen.

- 75 Gelet op deze elementen kan niet met recht worden gesteld dat een regeling als aan de orde in het hoofdgeding, onverenigbaar met richtlijn 2000/78 is.
- 76 Gelet op de voorgaande uitlegging van richtlijn 2000/78 hoeft het Hof zich niet uit te spreken over artikel 13 EG, waarop de eerste prejudiciële vraag tevens betrekking heeft en op de grondslag waarvan deze richtlijn is vastgesteld.
- 77 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd, zoals uitgewerkt in richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd, dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen, wanneer de betrokken maatregel, hoewel gebaseerd op de leeftijd,
- in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en
 - de voor het bereiken van deze doelstelling van algemeen belang ingezette middelen niet als daartoe niet passend en niet noodzakelijk zijn te beschouwen.

Beantwoording van de tweede vraag

- 78 Gelet op het ontkennende antwoord op de eerste vraag van de verwijzende rechter hoeft de tweede prejudiciële vraag niet te worden behandeld.

Kosten

- 79 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 van Justitie (Grote kamer) verklaart voor recht:

Het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd, zoals uitgewerkt in 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 niet verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarin de geldigheid wordt erkend van in

collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen, wanneer

- **de betrokken maatregel, hoewel gebaseerd op de leeftijd, in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en**
- **de voor het bereiken van deze doelstelling van algemeen belang ingezette middelen niet als daartoe niet passend en niet noodzakelijk zijn te beschouwen.**

ondertekeningen