



Datum van  
inontvangstneming

:

04/07/2017

**Zaak C-312/17**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

29 mei 2017

**Verwijzende rechter:**

Landesarbeitsgericht Hamm (Duitsland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

28 maart 2017

**Verzoeker en appelant:**

██████████

**Verweerder en geïntimeerde:**

1. Bondsrepubliek Duitsland
2. Bondsrepubliek Duitsland, namens en in het belang van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland

---

**Voorwerp van het hoofdgeding**

Aanspraak op doorbetaling van een overbruggingsuitkering voor voormalig burgerpersoneel van de geallieerde strijdkrachten in Duitsland, ondanks de mogelijkheid om een vervroegd pensioen te ontvangen uit van de Duitse wettelijke pensioenverzekering

**Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële vraag**

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

## **Prejudiciële vraag**

Dient artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling in een collectieve arbeidsovereenkomst die bepaalt dat een overbruggingsuitkering – die wordt toegekend om te waarborgen dat werknemers die hun baan verloren hebben naar behoren in hun levensonderhoud kunnen voorzien op basis van de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde basisvergoeding, tot aan de verwerving van economische zekerheid door de aanspraak op een pensioen uit de wettelijke pensioenverzekering – eindigt met het recht op een vervroegd pensioen, en die bij haar toepassing uitgaat van de mogelijkheid een vervroegd pensioen wegens handicap te ontvangen?

## **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, met name artikelen 2 en 16.

## **Aangevoerde nationale bepalingen**

Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (collectieve arbeidsovereenkomst inzake de sociale zekerheid van werknemers bij de op het grondgebied van de Bondsrepubliek Duitsland geleverde strijdkrachten) van 31 augustus 1971 (hierna: „TV SozSich”), §§ 4, 8.

Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung (Duits sociaal wetboek, boek VI – Wettelijke pensioenverzekering; hierna: SGB VI)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling)

## **Korte weergave van de feiten en van de procedure**

- 1 Partijen verschillen van mening over de vraag of verzoeker ook na 30 april 2015 aanspraak kon maken op een overbruggingsuitkering krachtens § 4 TV SozSich.
- 2 De op 3 augustus 1954 geboren verzoeker, die ernstig gehandicapt is en een invaliditeitspercentage van 50 % heeft, was vanaf 1978 werkzaam als burgerpersoneelslid bij de Britse strijdkrachten, laatstelijk als bewaker in de kazerne in Münster (Duitsland). Op de dienstbetrekking waren de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de werknemers bij de in de Bondsrepubliek Duitsland gestationeerde Britse strijdkrachten, waaronder het TV SozSich, van

■

toepassing. Wegens sluiting van de kazerne in Münster werd verzoeker op 31 december 2013 ontslagen.

- 3 Sinds 1 maart 2014 is verzoeker als bewaker in dienst bij een particuliere onderneming.
- 4 Sinds 1 januari 2014 ontving hij van de Bondsrepubliek Duitsland een overbruggingsuitkering, die laatstelijk 1 604,20 EUR per maand bedroeg.
- 5 De overbruggingsuitkering is een via de belasting gefinancierde, bijzondere sociale uitkering. Zij strekt ertoe om het levensonderhoud van oudere, langjarige werknemers die wegens bedrijfseconomische redenen zijn ontslagen, ook na het ontslag, te waarborgen en om nadelen die voortvloeien uit een lager salaris bij een nieuwe baan, of uit werkloosheid, te overbruggen. Tegelijkertijd dient gestimuleerd te worden dat de werknemer, doordat deze wordt gemotiveerd voor een nieuwe baan, binnen het arbeidsproces blijft, zelfs wanneer hij daarvoor een vergoeding ontvangt die minder bedraagt dan het tot dan toe ontvangen inkomen of zelfs minder dan de werkloosheidsuitkering.
- 6 Volgens partijen bij het TV SozSich is er na het verwerven van een pensioenrecht – los van het concrete bedrag van dit recht – geen sprake meer van een door de overbruggingsuitkering te dekken behoefte aan waarborg. Voor zover het wettelijke pensioen wegens eventuele pensioenverminderingen onvoldoende verzorging biedt, dient het daardoor ontstane verzorgingsgebrek met andere middelen dan de overbruggingsuitkering te worden gecompenseerd.
- 7 Vanwege deze normatieve doelstelling komt volgens het TV SozSich met het recht op een vervroegd ouderdomspensioen uit de wettelijke pensioenverzekering een einde aan de aanspraak op de overbruggingsuitkering. Dat geldt ook dan wanneer er enkel een vervroegd ouderdomspensioen kan worden ontvangen waarop pensioenverlagingen worden toegepast. Het doet er niet toe of de rechthebbende dit pensioen heeft aangevraagd. Ook het ontvangen van pensioen in de vorm van een deelpensioen doet de aanspraak op een overbruggingsuitkering vervallen.
- 8 Vanaf 1 mei 2015 voldeed verzoeker aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen voor ernstig gehandicapten uit de wettelijke pensioenverzekering ter hoogte van 909,50 EUR. Rekening houdend met zijn inkomen uit de baan bij de particuliere onderneming had hij het vervroegd ouderdomspensioen echter niet als volledig pensioen, doch enkel in de vorm van een deelpensioen van 2/3 van het ouderdomspensioen, waarvoor een bijverdienstegrens geldt van 1 200,00 EUR, kunnen ontvangen.
- 9 De betaling van de overbruggingsuitkering aan verzoeker werd stopgezet op grond van het feit dat verzoeker vanaf 1 mei 2015 recht had op een vervroegd ouderdomspensioen.

- 10 Indien verzoeker niet ernstig gehandicapt zou zijn, dan zou hij pas vanaf 1 september 2017 een vervroegd ouderdomspensioen kunnen aanvragen en zou zijn aanspraak op een overbruggingsuitkering dientengevolge op zijn vroegst vanaf die datum zijn vervallen.
- 11 De vordering tot doorbetaling van de overbruggingsuitkering na 1 mei 2015 werd door het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg) afgewezen. Met zijn hoger beroep bij het Landesarbeitsgericht Hamm (arbeidsrechter van de deelstaat, Hamm, Duitsland) komt verzoeker tegen deze afwijzing op.

### **Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing**

- 12 De verwijzende rechter acht het, gezien de actuele rechtspraak van het Hof van Justitie, niet (meer) uitgesloten dat in de onderhavige zaak sprake is van discriminatie. Met betrekking tot de vraag welke gevolgen de mogelijkheid van het ontvangen van pensioen heeft voor de uitkeringen die de werkgever bij een ontslag van werknemers betaalt, bestaan er echter uiteenlopende beslissingen van het Hof van Justitie.
- 13 In de arresten van 9 november 1993, *Birds Eye Walls*/█ (C-132/92, ECLI:EU:C:1993:868), en 9 december 2004, █ (C-19/02, ECLI:EU:C:2004:779), heeft het Hof van Justitie in de omstandigheid dat bij een dergelijke uitkering van de werkgever de in het nationale recht voorziene lagere pensioenleeftijd voor vrouwen in die zin in aanmerking werd genomen dat hij leidde tot vermindering van de aanspraak, geen discriminatie gezien, omdat er geen sprake was van een vergelijkbare situatie.
- 14 Anderzijds heeft het Hof van Justitie in het arrest van 6 december 2012, █ (C-152/11, ECLI:EU:C:2012:722) in een regeling waarbij de berekening van een werkgeversvergoeding wegens ontslag uitgaat van de vroegst mogelijke pensioendatum, en die daarmee de mogelijkheid van het ontvangen van een vervroegd ouderdomspensioen wegens handicap in die zin in aanmerking nam dat zij leidde tot vermindering van de aanspraak, een indirect op het criterium van de handicap berustende ongelijke behandeling gezien (punten 55 e.v.). Die ongelijke behandeling werd volgens het Hof niet overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder b), punt i, van richtlijn 2000/78 gerechtvaardigd. De regeling streefde weliswaar legitieme doelstellingen na, die de ongelijke behandeling op grond van leeftijd „in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk” konden rechtvaardigen (punten 40 e.v., en 64), doch had tot gevolg dat de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers buitensporig werden aangetast, zodat zij verder ging dan noodzakelijk was om de door het sociaal beleid nagestreefde doelstellingen te bereiken (punten 65 e.v.).
- 15 Tegen deze achtergrond vraagt de verwijzende rechter zich af of toepassing van § 8, punt 1, onder c, eerste streepje, TV SozSich in het geval waarin een recht bestaat op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapte personen, in strijd is met artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG.

- 
- 16 § 8, punt 1, onder c, eerste streepje, TV SozSich is een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst, die op grond van artikel 16, onder b), van richtlijn 2000/78 binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt.
  - 17 In het kader van de beoordeling of er sprake is van ongeoorloofde discriminatie, dienen de door de vakbondsvrijheid beschermde vrijheid van collectieve onderhandeling en de daaruit voortvloeiende beoordelingsmarge van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst, die ook in het Unierecht erkenning hebben gevonden, in acht te worden genomen. Uit het arrest van het Hof van 31 mei 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, ECLI:EU:C:1995:155, punt 45) volgt dat de omstandigheid dat de bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen zijn bepaald, voor de nationale rechter een gegeven kan zijn waarmee hij rekening houdt bij de beoordeling van de vraag of de verschillen in gemiddelde beloning tussen twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie.
  - 18 Bij toepassing van deze principes bestaan er volgens de verwijzende rechter ingrijpende bezwaren tegen de aanname dat ernstig gehandicapte werknemers door de collectieve regeling van § 8, punt 1, onder c, eerste streepje, TV SozSich niet worden gediscrimineerd wanneer de overbruggingsuitkering eindigt omdat zij aanspraak kunnen maken op een vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten.
  - 19 Er is sprake van benadeling ten opzichte van niet-gehandicapte werknemers. Ernstig gehandicapte werknemers ontvangen over een tijdvak van een tot vijf jaar een lagere overbruggingsuitkering dan even oude niet-gehandicapte werknemers, omdat laatstgenoemde werknemers, al naar gelang hun verzekeringsrechtelijke voorwaarden, tot vijf jaar later pensioengerechtigd zijn dan eerst eerstgenoemde werknemers. Bovendien gaat het eerdere pensioen voor ernstig gehandicapten gepaard met een aanzienlijk inkomensverlies.
  - 20 Volgens de verwijzende rechter leidt de benadeling niet tot een rechtstreekse discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, aangezien de gehanteerde grond voor differentiatie – recht op een vervroegd pensioen – niet onlosmakelijk verbonden is met een in richtlijn 2000/78 vervatte discriminatiegrond, daar niet alleen ernstig gehandicapten, maar ook een groot aantal verschillende groepen van verzekerden (langdurig verzekerden, werkloze werknemers, oudere werknemers in deeltijdarbeid, vrouwen, mijnwerkers die langdurig ondergronds hebben gewerkt) recht hebben op een vervroegd ouderdomspensioen.
  - 21 Er is echter wel sprake van indirecte discriminatie, in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), punt i, van richtlijn 2000/78/EG. De in beginsel neutrale formulering van § 8, punt 1, onder c, eerste streepje, TV SozSich, die uitgaat van een vervroegd pensioenrecht, heeft voor gehandicapte werknemers andere gevolgen dan voor niet-gehandicapte werknemers. Aangezien het niet van belang is of de werknemer daadwerkelijk van het pensioen gebruik maakt, doch enkel of hij

pensioengerechtigd is, leidt de regeling er in het geval van gehandicapte werknemers toe dat zij steeds gedurende een kortere periode pensioen ontvangen dan niet-gehandicapte werknemers. Voor beide groepen werknemers bestaat echter dezelfde uitgangssituatie. Hun arbeidsovereenkomst wordt om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden beëindigd (zie arrest van het Hof van 6 december 2012, ██████████ C-152/11, ECLI:EU:C:2012:722, punt 61) en ook het ontvangen van een overbruggingsuitkering hangt van dezelfde voorwaarden van § 4 TV SozSich af.

- 22 De mogelijkheid van een vervroegd pensioen voor gehandicapte werknemers leidt er niet toe dat deze vergelijkbaarheid wordt opgeheven. Ook hier geldt dat het voordeel dat gehandicapte werknemers hebben, namelijk dat zij eerder dan niet-gehandicapte werknemers aanspraak kunnen maken op een ouderdomspensioen, niet betekent dat zij zich ten opzichte van deze werknemers in een bijzondere situatie bevinden (zie arrest van 6 december 2012, ██████████ C-152/11, ECLI:EU:C:2012:722, punt 62). Het uitgaan, in het kader van de overbruggingsuitkering, van de vervroegde pensioengerechtigdheid komt er voor ernstig gehandicapten op neer dat het met het vervroegd pensioen toegekende voordeel, erin bestaande dat rekening wordt gehouden met de bijzondere problemen en risico's waarmee ernstig gehandicapte werknemers worden geconfronteerd, wordt verminderd (zie arrest van 6 december 2012, ██████████ C-152/11, ECLI:EU:C:2012:722, punt 67). Als compensatie voor de enkel uit de ernstige handicap voortvloeiende nadelen, dient dit voordeel – net als de ernstige handicap zelf – bij de vergelijking tussen de twee werknemersgroepen en hun situatie bij het ontvangen van de overbruggingsuitkering te worden weggedacht. Anders zou de wettelijke compensatie voor de extra zware belasting waaraan ernstig gehandicapten blootgesteld zijn, in hun nadeel uitwerken.
- 23 Met het beperken van de overbruggingsuitkering tot het tijdstip waarop de werknemer een aanspraak heeft op een pensioen uit de wettelijke pensioenverzekering, streven de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst een legitieme doelstelling na. Niet alleen de daarmee beoogde bescherming van werknemers met een groot aantal dienstjaren in de onderneming en hulp bij hun herintreding in het arbeidsproces is legitiem (zie arrest van het Hof van 12 oktober 2010, ██████████ C-499/08, ECLI:EU:C:2010:600, punt 29), doch ook de beperking ervan, aangezien het gaat om een vrijwillige bijzondere uitkering door de werkgever, waartoe deze in beginsel niet reeds op grond van de vroegere arbeidsovereenkomst verplicht is en die veel verder gaat dan de in het beroepsleven gebruikelijke uitkeringen van de werkgever.
- 24 In het kader van de aan de vakbondsvrijheid gekoppelde beoordelingsmarge kunnen de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst er ook in het algemeen van uitgaan dat de overbruggingsbehoefte vervalt wanneer een werknemer stopt met werken en pensioengerechtigd is. In dit opzicht is het gepast dat voor de regeling van een groot aantal feitelijke situaties niet wordt ingegaan op de individuele pensioensituatie van elke werknemer, doch dat, met het oog op de beperking van de uitkeringsplicht, de pensioengerechtigdheid als zodanig globaal

■

en ingedeeld naar categorie in aanmerking wordt genomen. Derhalve is een regeling die uitgaat van het tijdstip van pensioengerechtigdheid voor het bereiken van het doel van een in de tijd beperkte overbruggingsuitkering voor oudere werknemers met een langer dienstverband, in beginsel ook noodzakelijk.

- 25 Voor de beperking van de uitkeringsplicht is het evenwel niet meer noodzakelijk, en te verstrekkend om deze op het tijdstip waarop eventueel vervroegd ouderdomspensioen voor ernstig gehandicapten kan worden ontvangen, te beëindigen. Deze beëindiging vormt, binnen de context van de overbruggingsuitkering en het daarmee nagestreefde doel, een buitensporige aantasting van de legitieme belangen van ernstig gehandicapte werknemers, en gaat verder dan voor het bereiken van de door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst nagestreefde doelstelling noodzakelijk is (zie arrest van het Hof van 6 december 2012, ■ C 152/11, ECLI:EU:C:2012:722, punten 65, 70). Met de mogelijkheid van vervroegd pensioen voor ernstig gehandicapten zou rekening moeten worden gehouden met de uiteenlopende productiviteit van gehandicapten en niet-gehandicapten op leeftijd. De beperking van de tijd gedurende welke een overbruggingsuitkering kan worden ontvangen ten opzichte van niet-gehandicapte werknemers, houdt geen rekening met dit aspect. Met het oog op de doelstelling van de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde regeling – slechts tijdelijk een overbruggingsuitkering toe te kennen – is het voldoende dat bij gehandicapte werknemers wordt uitgegaan van het tijdstip waarop een niet-gehandicapte werknemer aanspraak maakt op een vervroegd pensioen.
- 26 Het zonder onderscheid of het gaat om gehandicapte dan wel niet-gehandicapte werknemers in aanmerking nemen van uiteenlopende leeftijdsgrenzen voor het ontvangen van een vervroegd ouderdomspensioen, is niet noodzakelijk om redenen van coherentie. Aangezien het TVSozSich ook tot doel heeft te stimuleren tot het uitoefenen van een beroep dat tot een zo groot mogelijke heropneming op de arbeidsmarkt leidt, wordt het belang van een ernstig gehandicapte om voordat hij stopt met werken zo lang mogelijk, rekening houdend met de aan zijn handicap gerelateerde belemmeringen, opgenomen te blijven in het arbeidsproces, geschaad, wanneer hij vroeger dan niet-gehandicapte werknemers zijn aanspraak op een overbruggingsuitkering en daardoor de mogelijkheid verliest tot het uitoefenen van lager betaald, maar bij zijn handicap passend werk.
- 27 De uit de vakbondsvrijheid voortvloeiende beoordelingsmarge van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst staat hieraan niet in de weg. Zoals zij de omvang en de duur van de overbruggingsuitkering per categorie kunnen vastleggen, dienen zij bij de wijze van organisatie daarvan de belangen van ernstig gehandicapte werknemers eveneens per categorie in aanmerking te nemen. Zij zijn overeenkomstig artikel 16, onder b), van richtlijn 2000/78/EG de adreessaat van het beginsel van gelijke behandeling van die richtlijn. Dat beperkt hun beoordelingsmarge, wanneer, zoals in casu, een discriminatie op grond van handicap zonder meer kan worden uitgesloten.