



Datum van inontvangstneming : 27/10/2014

Zaak C-441/14**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:**

24 september 2014

Verwijzende rechter:

Højesteret (Denemarken)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

22 september 2014

Verzoekende partij:

DI [Dansk Industri], als lasthebber van Ajos A/S

Verwerende partij:

Nalatenschap van Karsten Eigil Rasmussen

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

- 1 Deze zaak tussen een werknemer en een particuliere werkgever betreft de betaling van een vertrekvergoeding overeenkomende met het loon van 3 maanden op grond van § 2 a van de funktionærlov (bediendenwet) tegen de achtergrond van het arrest van het Hof van Justitie van 12 oktober 2010 in zaak C-499/08, Ole Andersen/Region Syddanmark.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

- 2 Het Højesteret (hooggerechtshof) heeft het Hof van Justitie krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) verzocht om een prejudiciële beslissing over de inhoud en de draagwijdte van het Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd, dat tot uitdrukking is gekomen in onder meer de arresten van het Hof van Justitie in de zaken Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, en Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, en over de afweging van dat verbod en van de rechtstreekse werking daarvan ten

aanzien van particulieren tegen het rechtszekerheidsbeginsel, dat tot uitdrukking in gekomen in onder meer het arrest van het Hof van Justitie in de zaak *Test Claimants in the Franked Investment Income Group Litigation*, C-362/12, EU:C:2013:834.

Prejudiciële vragen

1) Omvat het algemene Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd het verbod van een regeling als de Deense regeling volgens welke werknemers geen recht op de vertrekvergoeding hebben wanneer zij recht hebben op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen op grond van een pensioenregeling waartoe zij voor het bereiken van hun vijftigste levensjaar zijn toegetreden, en wanneer deze regeling geldt ongeacht of de werknemers ervoor opteren op de arbeidsmarkt te blijven dan wel met pensioen te gaan?

2) Is het met het Unierecht verenigbaar dat Deense rechterlijke instanties in een zaak tussen een werknemer en een particuliere werkgever over de betaling van een vertrekvergoeding die de werkgever volgens het nationale recht, zoals dat in de eerste vraag is beschreven, niet hoeft te betalen – wanneer dit onverenigbaar is met algemene Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd – dat verbod en de rechtstreekse werking ervan afwegen tegen het rechtszekerheidsbeginsel en het daarmee samenhangende beginsel van bescherming van het gewettigd vertrouwen en op grond van een dergelijke afweging tot de slotsom komen dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd moet wijken voor het rechtszekerheidsbeginsel, zodat de werkgever overeenkomstig het nationale recht de vertrekvergoeding niet hoeft te betalen? Is het voor de mogelijkheid van een dergelijke afweging van belang dat de werknemer, in bepaalde omstandigheden, van de staat vergoeding kan vorderen wegens de onverenigbaarheid van de Deense wettelijke regeling met het Unierecht?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, thans artikelen 10 en 19 VWEU.

Artikel 288 VWEU.

Artikel 6 VEU.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (PB 2010, C 83, blz. 2) artikelen 21 en 51.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep), artikelen 1, 2, 6, 17.

Rechtspraak van het Hof van Justitie: **(verbod van discriminatie op grond van leeftijd)** arresten Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709 (punten 74-75 en 77-78), Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21 (punten 19-25, 49-53 en 56), Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600 (punten 8-9, 17 en 47-49), Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33 (punten 22-23, 25, 32-33 en 37-44), Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punt 40) en Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2 (punten 36 en 40-48) en de conclusie in de zaken Andersen, C-499/08, EU:C:2010:248 (punten 22-23) en Dominguez, C-282/10, EU:C:2011:559 (punten 96, 116, 125-126, 145-147, 152-157 en 164-168); **(rechtszekerheidsbeginsel)** arrest Test Claimants in the Franked Investment Income Group Litigation, C-362/12, EU:C:2013:834 (punt 44).

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

3 § 2 a van de funktionærlov, ingevoerd bij wet nr. 224 van 19 mei 1971:

„§ 2 a [1.] In geval van ontslag van een bediende die gedurende 12, 15 of 18 jaar ononderbroken in dezelfde onderneming tewerkgesteld is geweest, dient de werkgever deze bediende naar aanleiding van diens vertrek een vergoeding te betalen die overeenkomt met het loon voor respectievelijk 1, 2 of 3 maanden.

2. Lid 1 is niet van toepassing indien de bediende bij zijn vertrek recht heeft op algemeen ouderdomspensioen.

3. Wanneer de bediende bij zijn vertrek een ouderdomspensioen van zijn werkgever ontvangt en zich vóór de leeftijd van 50 jaar bij de betrokken pensioenregeling heeft aangesloten, vervalt de vertrekvergoeding.

4. Lid 3 is niet van toepassing indien op 1 juli 1996 bij collectieve overeenkomst is geantwoord op de vraag of een door de werkgever betaald ouderdomspensioen leidt tot vermindering of verval van de vertrekvergoeding.

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

4 Denemarken heeft richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep) in nationaal recht omgezet bij lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (wet nr. 253 van 7 april 2004 houdende wijziging van de wet betreffende het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt enz.) en bij lov

nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (wet nr. 1417 van 22 december 2004 houdende wijziging van de wet betreffende het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt enz.) (invoeging in de wet van de criteria leeftijd en handicap). De thans geldende versie van de antidiscriminatiewet bevat onder meer de volgende bepalingen:

„§ 1. Onder discriminatie wordt in deze wet verstaan, elke rechtstreekse of indirecte discriminatie op grond van ras, huidskleur, godsdienst of overtuiging, politieke opvattingen, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en nationale, sociale of etnische herkomst.

[...]

§ 2. Een werkgever mag werknemers of sollicitanten naar een vacature niet discrimineren ter zake van indienstneming, ontslag, overplaatsing en bevordering of ter zake van het loon en de arbeidsvoorwaarden.”

- 5 Het Højesteret heeft sinds de invoering van § 2 a van de funktionærlov in 1971 herhaaldelijk uitspraak gedaan over de wijze waarop § 2 a, lid 3, van de funktionærlov moet worden opgevat, en dit ook na de wijziging van de antidiscriminatiewet in 2004. In zijn arrest van 17 januari 2014 in zaak 96/2013 e.a., waarin het uitspraak heeft gedaan over de gevolgen van het arrest van het Hof van Justitie van 12 oktober 2010 in zaak C-499/08, Ole Andersen / Region Syddanmark, voor de toepassing van § 2 a, lid 3, van de funktionærlov door publiekrechtelijke werkgevers, heeft het Højesteret met betrekking tot de rechtspraak betreffende § 2 a, lid 3, van de funktionærlov en de gevolgen van het arrest Ole Andersen onder meer het volgende overwogen:

„Volgens vaste [Deense] rechtspraak wordt § 2 a, lid 3, van de funktionærlov [...] aldus opgevat dat een werknemer geen recht op de vertrekvergoeding heeft wanneer hij of zij recht heeft op een ouderdomspensioen zoals het hierboven genoemde, ongeacht of de werknemer ervoor opteert om tijdelijk af te zien van het pensioen om zijn beroepsloopbaan voor te zetten. Die wetsbepaling is na het arrest Ole Andersen niet gewijzigd, maar kan als gevolg van dat arrest door een publiekrechtelijke werkgever niet worden toegepast in gevallen waarin de werknemer aannemelijk maakt dat hij of zij van plan is, tijdelijk af te zien van het ouderdomspensioen om zijn/haar beroepsloopbaan voort te zetten.”

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 6 Karsten Eigil Rasmussen, die destijds 60 jaar was, werd na vele jaren in hetzelfde concern te zijn tewerkgesteld, op 25 mei 2009 ontslagen. Enkele dagen later diende Karsten Eigil Rasmussen zelf zijn ontslag in. Daarop kwam hij met zijn werkgever, Ajos A/S, overeen dat hij eind juni 2009 zou vertrekken. Daarop trad Karsten Eigil Rasmussen in dienst van een andere onderneming.

- 7 In maart 2012 vorderde de Dansk Formands Forening, onder verwijzing naar het arrest van het Hof van Justitie van 12 oktober 2010 in zaak C-499/08, Ole Andersen/Region Syddanmark, namens Karsten Eigil Rasmussen van Ajos A/S een vertrekvergoeding overeenkomende met het loon voor 3 maanden op grond van § 2 a van de funktionærlov.
- 8 Op 14 januari 2014 deed het Sø- og Handelsret (zee- en handelsrechtbank) uitspraak in die zaak en wees het de door de nalatenschap van Karsten Eigil Rasmussen ingestelde vordering tot toekenning van een vergoeding op grond van § 2 a, lid 1, van de funktionærlov toe. Deze rechterlijke instantie oordeelde dat uit het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Ole Andersen (C-499/08) volgt dat § 2 a, lid 3, van de funktionærlov, zoals uitgelegd in de rechtspraak, in strijd is met richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep). Verder oordeelde zij dat de eerdere uitlegging van die bepaling dan ook in strijd is met het algemene Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd. Het Sø- og Handelsret overwoog:

„Bij zijn arresten van 22 november 2005 in zaak C-144/04 (Mangold) en 19 januari 2010 in zaak C-555/07 (Kücükdeveci) heeft het Hof van Justitie vastgesteld dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd als een algemeen beginsel van het Unierecht moet worden beschouwd, dat in de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep slechts wordt geconcretiseerd. In de zaak Kücükdeveci heeft het Hof van Justitie bovendien overwogen dat de nationale rechterlijke instantie die kennis dient te nemen van een geschil tussen particulieren, ervoor dient te zorgen dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep, in acht wordt genomen, door in voorkomend geval elke met dit verbod strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten. Uit het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Ole Andersen (C-499/08) volgt dat § 2 a, lid 3, van de funktionærlov, zoals uitgelegd in de rechtspraak, in strijd is met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep. De eerdere uitlegging van die bepaling is dan ook in strijd met het algemene Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd, dat ook tussen particulieren kan worden ingeroepen. Op 28 mei 2009 hebben Karsten Rasmussen en Ajos A/S een overeenkomst over het vertrek van eerstgenoemde gesloten. Die overeenkomst is tot stand gekomen vóór het arrest van het Hof van Justitie in de ‚zaak Ole Andersen’ en kan niet aldus worden uitgelegd dat zij een definitieve clausele bevat die het voor Karsten Rasmussen onmogelijk maakt om naar aanleiding van het arrest van het Hof van Justitie een vordering tot vergoeding op grond van § 2 a van de funktionærlov geldend te maken. Het Sø- og Handelsret vindt geen grond om aan te nemen dat de vordering tot toekenning van een vertrekvergoeding is vervallen wegens stilzitten. Het heeft hierbij belang gehecht aan de omstandigheid dat er voor Karsten Rasmussen of diens vakorganisatie geen concrete aanleiding was om zeer korte tijd na het arrest van het Hof van Justitie een vordering in te stellen tegen Ajos A/S, temeer daar er sprake was van dwingende rechtskracht voor de werknemer en geen bijzondere

bescherming werd verleend aan de werkgever. Niet betwist is dat Karsten Rasmussen na zijn vertrek bij Ajos A/S ervoor heeft geopteerd tijdelijk af te zien van zijn pensioen om op de arbeidsmarkt te blijven. Volgens de stand van het recht na het arrest van het Hof van Justitie in de ‚zaak Ole Andersen’ heeft Karsten Rasmussen op grond van § 2 a van de funktionærlov recht op een vertrekvergoeding van 143 182,20 [DKK]. Dit bedrag wordt door Ajos A/S niet betwist. Ajos A/S heeft als grond voor het niet betalen van de in § 2 a van de funktionærlov bedoelde vertrekvergoeding primair aangevoerd dat er een definitieve overeenkomst was gesloten over het vertrek en dat de vordering was vervallen door stilzitten. Het niet betalen van de vertrekvergoeding vormt dan ook geen discriminatie op grond van leeftijd en op grond van § 7 van de forskelsbehandlingslov (antidiscriminatiewet) tegen de Ajos A/S ingestelde vordering tot vergoeding dient dus te worden afgewezen. (...)”

- 9 Ajos A/S is tegen het vonnis van het Sø- og Handelsret opgekomen bij het Højesteret met het verzoek de vordering af te wijzen. De nalatenschap van Karsten Eigil Rasmussen heeft in hoger beroep de vordering tot betaling van de in § 2 a van de funktionærlov bedoelde vergoeding en om betaling van in de forskelsbehandlingslov bedoelde vergoeding gehandhaafd.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 10 Voor het Højesteret heeft Ajos A/S aangevoerd dat een aan het arrest Ole Andersen conforme uitlegging van § 2 a, lid 3, van de funktionærlov een uitlegging „contra legem” zal opleveren. Verder heeft Ajos A/S aangevoerd dat een duidelijke en ondubbelzinnige wetsbepaling als § 2 a, lid 3, van de funktionærlov niet buiten toepassing kan worden gelaten op grond van het Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd.
- 11 De nalatenschap van Karsten Eigil Rasmussen bestrijdt deze argumenten.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 12 Toen Karsten Eigil Rasmussen werd ontslagen en eind juni 2009 bij Ajos A/S vertrok, was hij vanaf 1 juni 1984 ononderbroken bij de onderneming tewerkgesteld geweest en had hij in principe volgens § 2 a, lid 1, van de funktionærlov dus recht op een vertrekvergoeding die overeenkomt met het loon voor 3 maanden. Aangezien hij op het tijdstip van zijn vertrek meer dan 60 jaar was en recht had op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen op grond van een regeling waartoe hij was toegetreden voor hij 50 jaar werd, had hij volgens § 2 a, lid 3, zoals die bepaling destijds in vaste rechtspraak werd uitgelegd, echter geen recht op die vergoeding, zelfs indien hij na zijn vertrek op de arbeidsmarkt bleef.

- 13 Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 12 oktober 2010 in de zaak Ole Andersen vastgesteld dat een regeling als § 2 a, lid 3, van de funktionærlov, betreffende het verval van het recht op de vertrekvergoeding wanneer de ontslagen werknemer recht heeft op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen, in strijd is met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep en met het daarin geformuleerde verbod van discriminatie op grond van leeftijd, voor zover de ontslagen werknemer van plan is zijn beroepsloopbaan voort te zetten.
- 14 In gevallen waarin de werkgever een overheidsinstelling is, zoals het geval was in de zaak Ole Andersen, kan de strijdigheid tussen de nationale bepaling, in dit geval § 2 a, lid 3, van de funktionærlov, en de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep aldus worden opgelost dat de werknemer zich op de richtlijn kan beroepen en zijn recht op bepalingen van de richtlijn zelf kan baseren – op voorwaarde dat deze bepalingen onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn – zodat § 2 a, lid 3, van de funktionærlov in het concrete geval buiten toepassing wordt gelaten voor zover hij in strijd is met de richtlijn.
- 15 Ten aanzien van particulieren kan aan de bepalingen van een richtlijn geen rechtstreekse werking worden toegekend; zie bijvoorbeeld punt 42 van het arrest van het Hof van Justitie in de zaak Dominguez. In zaken tussen particulieren kan een eventuele strijdigheid tussen een nationale bepaling en een richtlijn worden opgelost door de nationale bepaling – voor zover dat überhaupt mogelijk is – richtlijnconform uit te leggen zodat de ogenschijnlijke strijdigheid verdwijnt. De verplichting tot richtlijnconforme uitlegging kent echter bepaalde grenzen en er bestaat ook geen verplichting om nationaal recht contra legem uit te leggen; zie punt 25 van datzelfde arrest.
- 16 Volgens vaste Deense rechtspraak werd § 2 a, lid 3, van de funktionærlov aldus begrepen dat een werknemer geen recht heeft op de vertrekvergoeding wanneer hij recht heeft op een door de werkgever betaald ouderdomspensioen op grond van een regeling waartoe hij is toegetreden voor hij 50 jaar werd, ongeacht of hij ervoor opteert tijdelijk af te zien van het pensioen om zijn beroepsloopbaan voort te zetten. Tegen de achtergrond daarvan zal een uitlegging van § 2 a, lid 3, die deze bepaling in overeenstemming kan brengen met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep, zoals deze door het Hof van Justitie in de zaak Ole Andersen is uitgelegd, contra legem zijn.
- 17 De hoofdvraag in de zaak is dan ook, of het Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd als grondslag kan worden gebruikt om de particuliere werkgever Ajos A/S te verplichten een vertrekvergoeding te betalen waartoe deze volgens § 2 a, lid 3, van de funktionærlov niet gehouden is. In deze zaak rijst dus de vraag, in hoeverre een ongeschreven beginsel van Unierecht een particulier of een particuliere onderneming kan beletten een recht op een nationale wetbepaling te baseren.

- 18 Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest *Kücükdeveci* – voortbouwend op zijn arrest in de zaak *Mangold* – verklaard dat er een verbod van discriminatie op grond van leeftijd bestaat dat als een algemeen beginsel van Unierecht moet worden beschouwd en dat de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep dat beginsel concretiseert (punt 21). Verder heeft het Hof van Justitie in zijn arrest *Kücükdeveci* verklaard dat de nationale rechterlijke instantie die kennis dient te nemen van een geschil waarbij dat verbod aan de orde is, in het kader van haar bevoegdheden de uit het Unierecht voortvloeiende rechtsbescherming van de particulieren moet verzekeren en de volle werking daarvan moet waarborgen, waarbij zij indien nodig elke met dit beginsel strijdige nationale bepaling buiten toepassing moet laten (punten 51 en 53).
- 19 Na het arrest *Kücükdeveci* heeft een van de advocaten-generaal van het Hof van Justitie een aantal principiële vragen aan de orde gesteld en het Hof van Justitie verzocht zijn behandeling – in dat arrest – van de vraag van de rechtstreekse toepassing van algemene rechtsbeginselen ten aanzien van particulieren aan een nader rechtsdogmatisch onderzoek te onderwerpen; zie de conclusie van advocaat-generaal Trstenjak in de zaak *Dominguez*. De advocaat-generaal heeft in dat verband onder meer de vraag naar het belang van het rechtszekerheidsbeginsel aan de orde gesteld en de vraag van het belang van de omstandigheid dat de benadering door het Hof van Justitie de daadwerkelijke omvang van de door dat algemene rechtsbeginsel geboden bescherming volledig open laat en niet preciseert of de richtlijn geen verdergaande bepalingen bevat die buiten de door dat beginsel geboden bescherming vallen.
- 20 Vooral met betrekking tot het rechtszekerheidsbeginsel heeft advocaat-generaal Trstenjak in haar conclusie in de zaak *Dominguez* beklemtoond (punt 164) dat het Hof van Justitie herhaaldelijk heeft verklaard dat ook dit beginsel een algemeen beginsel van het Unierecht is en dat het gebiedt dat een regeling die nadelige gevolgen heeft voor particulieren, duidelijk en nauwkeurig is en dat de toepassing ervan voor de justitiabelen voorzienbaar is. Verder heeft de advocaat-generaal erop gewezen dat, omdat een particulier ten gevolge van de door het Hof van Justitie in de zaak *Kücükdeveci* gevolgde aanpak nooit met zekerheid kan weten wanneer een ongeschreven rechtsbeginsel in zijn concretisering door de desbetreffende richtlijn prevaleert boven het nationaal geschreven recht, vanuit het perspectief van die particulier de gelding van het nationale recht even onzeker is als bij een rechtstreekse toepassing van de richtlijn in relaties tussen particulieren, hetgeen het Hof van Justitie, zoals het zo vaak in zijn rechtspraak heeft gezegd, juist wil vermijden. Het Hof van Justitie heeft dan ook in zijn latere rechtspraak geoordeeld dat zelfs een duidelijke, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn die tot doel heeft particulieren rechten te verlenen of hun verplichtingen op te leggen, niet als zodanig kan worden toegepast in gedingen tussen uitsluitend particulieren; zie in die zin punt 36 van het arrest *Laboubi*.

- 21 De onderhavige zaak betreft, zoals gezegd, een situatie waarin een particuliere werkgever een medewerker heeft ontslagen in omstandigheden waarin naar nationaal recht (§ 2 a, lid 3, van de funktionærlov) die werkgever niet verplicht is de vertrekvergoeding te betalen, maar waarin deze omstandigheid in strijd is met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep zoals het Hof van Justitie deze in de zaak Ole Andersen heeft uitgelegd.
- 22 De eerste vraag is erop gericht te vernemen of het ongeschreven Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd op dit punt dezelfde inhoud en reikwijdte heeft als het in de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep geformuleerde verbod, dan wel of de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep dienaangaande een verdergaande bescherming tegen discriminatie op grond van leeftijd biedt dan die welke voortvloeit uit het Unierechtelijke verbod.
- 23 Indien het antwoord op de eerste vraag inhoudt dat de regeling van § 2 a, lid 3, van de funktionærlov niet alleen (ten dele) in strijd is met de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep, zoals het Hof in de zaak Ole Andersen heeft geoordeeld, maar ook met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, rijst de vraag naar de rechtstreekse toepassing van dat verbod in betrekkingen tussen particulieren (de zogenoemde horizontale rechtstreekse werking). Volgens de arresten van het Hof van Justitie in de zaak Mangold (met name de punten 77 en 78) en in de zaak Küçükdeveci (met name de punten 51 en 53) dient de worden aangenomen dat het Unierecht eist dat het algemene verbod van discriminatie op grond van leeftijd door de nationale rechterlijke instanties ook rechtstreeks dient te worden toegepast in zaken tussen particulieren.
- 24 Vervolgens rijst de vraag hoe een dergelijke rechtstreekse toepassing ten aanzien van een particulier dient te worden afgewogen tegen het rechtszekerheidsbeginsel en het daarmee samenhangende beginsel van bescherming van het gewettigd vertrouwen.
- 25 De tweede vraag is erop gericht te vernemen of het met het Unierecht verenigbaar is dat Deense rechterlijke instanties in een zaak tussen een werknemer en een particuliere werkgever over de betaling van een vertrekvergoeding die de werkgever volgens het nationale recht, zoals dat in vraag 1 is beschreven, niet dient te betalen, een omstandigheid die echter onverenigbaar is met het algemene Unierechtelijke verbod van discriminatie op grond van leeftijd, dat verbod en de rechtstreekse werking ervan afwegen tegen het rechtszekerheidsbeginsel en het daarmee samenhangende beginsel van bescherming van het gewettigd vertrouwen en na een dergelijke afweging tot de slotsom komen dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd dient te wijken voor het rechtszekerheidsbeginsel, zodat de werkgever overeenkomstig het nationale recht de vertrekvergoeding niet moet betalen.
- 26 Verder is zij erop gericht te vernemen of het voor de mogelijkheid van een dergelijke afweging van belang is dat de werknemer onder omstandigheden van

de staat vergoeding kan vorderen voor de gevolgen van het feit dat de Deense wettelijke regeling niet in overeenstemming is met het Unierecht; zie hierover de rechtspraak voortvloeiend uit het arrest van 19 november 1991, Francovich e.a. (gevoegde zaken C-6/90 en C-9/90), waarbij zowel aan de eisen van het verbod van discriminatie op grond van leeftijd als aan die van het rechtszekerheidsbeginsel wordt tegemoetgekomen.