DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

12. oktober 2010 *

I sag C-499/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Vestre Landsret (Danmark) ved afgørelse af 14. november 2008, indgået til Domstolen den 19. november 2008, i sagen:

Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen,

mod

Region Syddanmark,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, V. Skouris, afdelingsformændene A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot og A. Arabadjiev samt dommerne G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (refererende dommer) og T. von Danwitz,

* Processprog: dansk.

generaladvokat: J. Kokott
justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 23. februar 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen, ved advokat K. Schioldann

— Region Syddanmark ved advokat M. Ulrich

— den danske regering ved J. Bering Liisberg og B. Weis Fogh, som befuldmægtigede

— den tyske regering ved M. Lumma og J. Möller, som befuldmægtigede

— den ungarske regering ved G. Iván, som befuldmægtiget

— den nederlandske regering ved C.M. Wissels og M. de Mol, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved N.B. Rasmussen, J. Enegren og S. Schønberg, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 6. maj 2010,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Denne anmodning er blevet fremsat inden for rammerne af retssag mellem Ingeniørforeningen i Danmark og Region Syddanmark vedrørende Ole Andersens afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 I femogtyvende betragtning til direktiv 2000/78 anføres følgende:

»Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

4 Det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at formålet hermed er »med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

5 Artikel 2 i direktiv 2000/78, der har overskriften »Begrebet forskelsbehandling«, bestemmer:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap

i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

[...]«

6 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 2000/78, der har overskriften »Anvendelsesområde«, har følgende ordlyd:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejdserfaring

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

7 I artikel 6 i direktiv 2000/78, der har overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, er følgende fastsat:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

Nationale bestemmelser

8 Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) indeholder i § 2a følgende bestemmelser vedrørende den særlige fratrædelsesgodtgørelse:

»Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.

Stk. 3. Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.

[…]«

9 Den forelæggende ret har oplyst, at det fremgår af fast national retspraksis, at retten til fratrædelsesgodtgørelse afskæres, hvis en privat pensionsordning, hvortil arbejdsgiveren har bidraget, åbner mulighed for udbetaling af alderspension ved fratrædelsen, også selv om funktionæren ikke ønsker at benytte pensionsordningen. Dette gælder også, selv om pensionsudbetalingen nedsættes som følge af det fremrykkede pensioneringstidspunkt.

10 Direktiv 2000/78 blev gennemført i national ret ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

11 Ole Andersen blev ansat den 1. januar 1979 hos Sønderjyllands Amtsråd, nu Region Syddanmark.

12 Ved skrivelse af 22. januar 2006 meddelte Region Syddanmark Ole Andersen, at han var opsagt til fratræden med udgangen af august måned 2006. Denne opsigelse blev kendt usaglig ved en efterfølgende voldgiftskendelse.

13 Ved ophøret af sit arbejdsforhold med Region Syddanmark valgte Ole Andersen, der da var fyldt 63 år, ikke at gøre sin ret til pension gældende, men tilmeldte sig Arbejdsformidlingen som ledig.

14 Den 2. oktober 2006 rejste Ole Andersen krav over for sin tidligere arbejdsgiver om betaling af fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn på grundlag af mere end 18 års ansættelse.

15 Den 14. oktober 2006 afviste Region Syddanmark dette krav med henvisning til funktionærlovens § 2a, stk. 3, idet Ole Andersen kunne vælge at få udbetalt pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

16 Ingeniørforeningen i Danmark, som er en fagforening, der repræsenterer Ole Andersen, anlagde derefter sag til prøvelse af dette afslag, hvilken sag blev henvist til Vestre Landsret. Ifølge den forelæggende ret har sagsøgeren i hovedsagen gjort gældende, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, i strid med artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78 medfører forskelsbehandling af arbejdstagere, der er ældre end 60 år, hvilket Region Syddanmark har bestridt.

17 Det er under disse omstændigheder, at Vestre Landsret har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal forbuddet mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder i artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstat opretholder en retstilstand, der indebærer, at en arbejdsgiver ved opsigelse af en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ved funktionærens fratræden skal udrede godtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, men således at denne godtgørelse ikke skal udbetales, hvis funktionæren ved fratrædelsen har mulighed for en alderspension fra en pensionsordning, hvortil arbejdsgiveren har bidraget?«

Om det præjudicielle spørgsmål

18 Med henblik på besvarelsen af den forelæggende rets spørgsmål skal det efterprøves, om de i hovedsagen omhandlede nationale retsforskrifter henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, og om de i bekræftende fald medfører en ulige behandling på grund af alder, der i givet fald kan anses for berettiget under hensyn til direktivets artikel 6.

19 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt de i hovedsagen omhandlede forskrifter falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, skal det fremhæves, at det fremgår af såvel direktivets titel og præambel som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme med henblik på at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde, herunder alder.

20 Det fremgår nærmere bestemt af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at det inden for rammerne af Unionens beføjelser finder anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer« for så vidt angår bl.a. »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn«.

21 Ved generelt at udelukke en hel kategori af arbejdstagere fra fratrædelsesgodtgørelse påvirker funktionærlovens § 2a, stk. 3, således afskedigelsesvilkårene for disse arbejdstagere som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78. Direktivet finder derfor anvendelse i en situation som den, der har givet anledning til den tvist, der verserer for den forelæggende ret.

22 Hvad for det andet angår spørgsmålet om, hvorvidt de i hovedsagen omhandlede retsforskrifter medfører en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at ifølge denne bestemmelses ordlyd »betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i [direktivets] artikel 1 anførte grunde«. I direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres det, at i henhold til stk. 1 foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.

23 I det foreliggende tilfælde bevirker funktionærlovens § 2a, stk. 3, at visse arbejdstagere fratages ret til fratrædelsesgodtgørelse alene med den begrundelse, at de på tidspunktet for deres afskedigelse er berettiget til en alderspension fra deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år. Det fremgår imidlertid af sagen, at adgangen til alderspension er underlagt et krav om en minimumsalder, der i Ole Andersens tilfælde ved en kollektiv overenskomst er blevet

fastsat til 60 år. Denne bestemmelse er følgelig baseret på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med arbejdstagernes alder.

24 Det følger heraf, at de i hovedsagen omhandlede nationale retsforskrifter indebærer en ulige behandling, der er direkte baseret på et alderskriterium som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

25 Herefter skal der for det tredje foretages en prøvelse af, om denne ulige behandling kan begrundes under hensyn til artikel 6 i direktiv 2000/78.

26 Herved bemærkes, at det i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 er fastsat, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

27 Med henblik på at vurdere, om det formål, der forfølges med de i hovedsagen omhandlede retsforskrifter, er legitimt, bemærkes, for det første at fratrædelsesgodtgørelsen — som den forelæggende ret har anført under henvisning til funktionærlovens forarbejder — har til formål at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer efter længere tids ansættelse i samme virksomhed. For det andet, selv om lovgiver havde til hensigt at begrænse udbetalingen af denne ydelse til funktionærer, der på tidspunktet for deres afskedigelse ikke havde adgang til udbetaling af

en alderspension, viser de lovforarbejder, som den forelæggende ret har henvist til, at denne begrænsning hviler på den konstatering, at personer, der har ret til at oppebære pension, normalt vælger at fratræde arbejdsmarkedet.

28 I sit skriftlige indlæg har den danske regering fremhævet, at den begrænsning, der er indført ved funktionærlovens § 2a, stk. 3, på en enkel og rationel måde sikrer, at arbejdsgivere undgår at betale dobbeltkompensation til afskedigede funktionærer med lang anciennitet, som ikke vil tjene noget beskæftigelsespolitisk formål.

29 Det formål, der består i at beskytte arbejdstagere efter længere tids ansættelse i virksomheden og i at støtte deres overgang til anden beskæftigelse, der forfølges med fratrædelsesgodtgørelsen, henhører under kategorien legitime beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål som nævnt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

30 Ifølge sidstnævnte bestemmelse kan disse formål som en undtagelse fra princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder begrunde ulige behandling, der bl.a. er forbundet med »tilvejebringelse af særlige vilkår for […] beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning for […] ældre arbejdstagere […] med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem«.

31 Det følger heraf, at formål som dem, der forfølges med de i hovedsagen omhandlede nationale retsforskrifter, principielt må anses for egnet til »objektivt og rimeligt« at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

32 Ifølge bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der anvendes til at opfylde disse formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«. I det foreliggende tilfælde skal det undersøges, om funktionærlovens § 2a, stk. 3, gør det muligt at opnå de beskæftigelsespolitiske formål, der forfølges af lovgiver, uden samtidig at foretage et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for de arbejdstagere, der som følge af denne bestemmelse berøves den pågældende ydelse med den begrundelse, at de kan oppebære en alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til (jf. i denne retning dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 73).

33 Det skal i den forbindelse fremhæves, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde deres mål på området for socialpolitik og beskæftigelse (dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 63, og Palacios de la Villa-dommen, præmis 68). Denne skønsmargin kan imidlertid ikke have til virkning, at gennemførelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder gøres illusorisk (dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 51).

34 En begrænsning af fratrædelsesgodtgørelsen til arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse ikke har ret til en alderspension, som deres arbejdsgiver har bidraget til, synes imidlertid ikke at være urimelig, henset til det af lovgiver forfulgte formål, som består i at yde en højere grad af beskyttelse til arbejdstagere, hvis overgang til anden beskæftigelse viser sig at være vanskelig som følge af deres anciennitet i virksomheden. Funktionærlovens § 2a, stk. 3, gør det ligeledes muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe ham med at finde anden beskæftigelse, selv om han ønsker at gå på pension.

35 En bestemmelse som funktionærlovens § 2a, stk. 3, kan derfor ikke anses for at være åbenbart uegnet til at nå det legitime beskæftigelsespolitiske formål, der forfølges af lovgiver.

36 Det skal yderligere efterprøves, om denne foranstaltning går ud over det, der er nødvendigt for at nå det formål, der forfølges af lovgiver.

37 I denne henseende fremgår det af de forklaringer, der er givet af den forelæggende ret, af parterne i hovedsagen og af den danske regering, at lovgiver under udøvelse af den vide skønsmargin, som den råder over på området for socialpolitik og beskæftigelse, har forsøgt at opnå en balance mellem legitime, men modsatrettede interesser.

38 Ifølge disse forklaringer har lovgiver afvejet beskyttelsen af de arbejdstagere, der som følge af deres anciennitet i virksomheden som regel er blandt de ældste, med beskyttelsen af yngre arbejdstagere, der ikke kan gøre krav på fratrædelsesgodtgørelse. Forarbejderne til lov nr. 1417 af 22. december 2004, hvorved direktiv 2000/78 blev gennemført, og hvortil den forelæggende ret har henvist, viser herved, at lovgiver har taget hensyn til den omstændighed, at fratrædelsesgodtgørelsen i sin egenskab af et instrument til forstærket beskyttelse af en kategori af arbejdstagere, der er defineret ved deres anciennitet i tjenesten, udgør en form for ulige behandling af yngre arbejdstagere. Den danske regering har således anført, at den begrænsning af anvendelsesområdet for fratrædelsesgodtgørelsen, der er fastsat ved funktionærlovens § 2a, stk. 3, sikrer, at en social beskyttelsesforanstaltning, der ikke kan anvendes på yngre arbejdstagere, ikke går længere end nødvendigt.

39 Den danske regering har desuden anført, at den i hovedsagen omtvistede foranstaltning søger at bringe balance i beskyttelsen af arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser. Den i hovedsagen omtvistede foranstaltning har således — i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet og nødvendigheden af at bekæmpe misbrug — til formål at sikre, at fratrædelsesgodtgørelsen kun udbetales til de personer, som den er bestemt til, dvs. dem, der har til hensigt at forblive erhvervsaktive, men som, henset til deres alder, som regel har større vanskeligheder med at finde ny beskæftigelse. Denne

foranstaltning gør det ligeledes muligt at undgå, at arbejdsgiverne forpligtes til at udrede fratrædelsesgodtgørelse til personer, som de desuden skal betale en pension til fra tidspunktet for deres afskedigelse.

40 Det fremgår heraf, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, i det omfang den afskærer arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse vil oppebære alderspension fra deres arbejdsgiver, fra fratrædelsesgodtgørelse, ikke går ud over det, der er nødvendigt for at nå de formål, som den tilsigter at forlige.

41 Denne konstatering gør det imidlertid ikke muligt fuldt ud at besvare den forelæggende rets spørgsmål. Retten har nemlig præciseret, at denne bestemmelse sidestiller personer, der rent faktisk vil oppebære en alderspension fra deres arbejdsgiver, med personer, der har ret til at få en sådan pension udbetalt.

42 Den danske lovgiver har ganske vist lovgivet for at undgå, at en sådan udelukkelse gør et for vidtgående indgreb i arbejdstagernes legitime interesser. Siden 1996 har det nemlig været fastsat i funktionærlovens § 2a, stk. 3, at udelukkelsen fra at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse ikke finder anvendelse på funktionærer, der er indtrådt i arbejdsgiverens pensionsordning efter det fyldte 50. år. Denne bestemmelse gør det således muligt at tildele denne godtgørelse til arbejdstagere, der, selv om de har erhvervet ret til pension, ikke har været tilsluttet deres erhvervstilknyttede ordning i tilstrækkeligt lang tid til, at de kan oppebære en pension af en størrelse, der kan sikre dem en rimelig erstatningsindkomst.

43 Det forholder sig ikke desto mindre således, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, har den virkning, at alle arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse har ret til en alderspension fra deres arbejdsgiver, og som er indtrådt i denne pensionsordning

før det fyldte 50. år, afskæres fra at modtage fratrædelsesgodtgørelse. Det skal derfor efterprøves, om en sådan udelukkelse går ud over det, der er nødvendigt for at nå de tilstræbte formål.

44 Det fremgår af de oplysninger, der er fremlagt af den forelæggende ret og af den danske regering, at denne udelukkelse hviler på den opfattelse, at arbejdstagerne normalt fratræder arbejdsmarkedet, så snart de er berettiget til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver og er indtrådt i denne pensionsordning før det fyldte 50. år. En arbejdstager, der, selv om han opfylder betingelserne for at kunne få udbetalt pension fra sin arbejdsgiver, midlertidigt ønsker at give afkald herpå med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere, kan som følge af denne aldersrelaterede vurdering ikke få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, uagtet at denne godtgørelse er bestemt til at beskytte ham. Ud fra det legitime formål om at undgå, at denne godtgørelse udbetales til personer, der ikke søger anden beskæftigelse, men som vil få udbetalt en erstatningsindkomst i form af en alderspension fra en erhvervstilknyttet ordning, medfører den omhandlede foranstaltning, at afskedigede arbejdstagere, der ønsker at forblive på arbejdsmarkedet, afskæres fra den pågældende godtgørelse alene med den begrundelse, at de bl.a. som følge af deres alder kan få udbetalt en sådan pension.

45 Denne foranstaltning gør det mere vanskeligt for arbejdstagere, der kan få udbetalt en alderspension, efterfølgende at udøve deres ret til at arbejde, da de, idet de befinder sig i en overgangsfase til anden beskæftigelse, ikke — i modsætning til andre arbejdstagere med tilsvarende anciennitet — kan få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse.

46 Den i hovedsagen omhandlede foranstaltning er desuden til hinder for, at en hel kategori af arbejdstagere, som er defineret på grundlag af alderskriteriet, midlertidigt giver afkald på at få udbetalt alderspension fra deres arbejdsgiver til gengæld for udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at hjælpe dem til at finde anden beskæftigelse. Denne foranstaltning kan således tvinge disse arbejdstagere til

at acceptere en alderspension af en størrelse, der er mindre end den, som de kan gøre krav på, hvis de forbliver erhvervsaktive, indtil de når en mere fremskreden alder, hvilket på længere sigt medfører et væsentligt indtægtstab for dem.

47 Det følger heraf, at funktionærlovens § 2a, stk. 3 — ved ikke at tillade udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til en arbejdstager, der, selv om han har ret til udbetaling af en alderspension fra sin arbejdsgiver, ikke desto mindre har til hensigt midlertidigt at give afkald på en sådan pension med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere — gør et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for de arbejdstagere, der befinder sig i en sådan situation, og således går ud over det, der er nødvendigt for at opnå de socialpolitiske formål, der forfølges med denne bestemmelse.

48 Den ulige behandling, der følger af funktionærlovens § 2a, stk. 3, kan derfor ikke begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

49 Det præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsforskrifter, hvorefter arbejdstagere — alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år — ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over tolv år i virksomheden.

Sagens omkostninger

50 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsforskrifter, hvorefter arbejdstagere — alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år — ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over 12 år i virksomheden.

Underskrifter