Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 19 september 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Artikel 2.2 – Förbud mot all typ av diskriminering på grund av funktionshinder – Kollektivavtal om social trygghet – Övergångsstöd som utbetalas till tidigare civila arbetstagare vid de allierades trupper i Tyskland – Övergångsstödet upphör att utbetalas i de fall då den berörda personen uppfyller villkoren för att få den förtidspension som beviljas gravt funktionshindrade personer enligt det lagstadgade pensionssystemet”

I mål C-312/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Landesarbeitsgericht Hamm (Arbetsöverdomstolen i Hamm, Tyskland), genom beslut av den 28 mars 2017, som inkom till domstolen den 29 maj 2017, i målet

Surjit Singh Bedi

mot

Bundesrepublik Deutschland,

Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna J. Malenovský, M. Safjan (referent), D. Šváby och M. Vilaras,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Tysklands regering, genom T. Henze och J. Möller, båda i egenskap av ombud,

– Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland, genom B. von Buchholz, Rechtsanwältin,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och M. Kellerbauer, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 29 maj 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Surjit Singh Bedi, å ena sidan, och Bundesrepublik Deutschland (Förbundsrepubliken Tyskland) och Bundesrepublik Deutschland in Prozessstandschaft für das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (Förbundsrepubliken Tyskland som företräder Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands intressen), å andra sidan. Målet rör det förhållandet att ett övergångsstöd som föreskrivs i ett kollektivavtal upphör att betalas ut i de fall då den berörda personen har uppfyllt villkoren för att få den förtidspension som beviljas till gravt funktionshindrade personer enligt det lagstadgade pensionssystemet.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skälen 8, 11–13 och 15 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”(8) I riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000, som godkänts av Europeiska rådet i Helsingfors den 10–11 december 1999, framhålls behovet av att främja en arbetsmarknad som är gynnsam för social integration genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering av grupper som t.ex. funktionshindrade. I dessa understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.

…

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. Detta förbud mot diskriminering bör också gälla medborgare i tredje land men omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och påverkar inte bestämmelser om inresa, bosättning och tillträde till anställning och sysselsättning för medborgare i tredje land.

(13) Detta direktiv gäller inte system för social trygghet och socialt skydd vilkas förmåner inte jämställs med lön i den betydelse denna term ges vid tillämpningen av artikel 141 i EG-fördraget, och inte heller statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning.

…

(15) Bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.”

4 I artikel 1 i direktivet föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

5 I artikel 2.1 och 2.2 direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
   i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller
   ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig.”

6 I artikel 3.1 och 3.3 i samma direktiv föreskrivs följande:

”1. Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på utbetalningar från offentliga system eller liknande, däribland offentliga system för social trygghet eller socialt skydd.”

7 Artikel 16 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,

b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.”

Tysk lagstiftning

8 Tarifvertrag zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (kollektivavtal om social trygghet för arbetstagare som tjänstgör vid trupper som är utstationerade i Förbundsrepubliken Tyskland) av den 31 augusti 1971 (nedan kallat TV SozSich) slöts mellan Förbundsrepubliken Tyskland och olika fackföreningar för att reglera anställningsvillkoren för anställda som tjänstgör vid trupper som är utstationerade på Förbundsrepubliken Tysklands territorium av utländska stater. En av dessa stater är Förenade kungariket.

9 I 2 § TV SozSich, som har rubriken ”Villkor för rätt till förmåner”, föreskrivs följande:

”Förmåner enligt detta kollektivavtal ska ges till en arbetstagare som uppfyller följande villkor:

1 Arbetstagaren har blivit uppsagd på grund av personalminskningar
   a) till följd av en minskning av militär personal,
   b) till följd av borttagning av avdelningar eller enheter, eller på grund av förflyttning av dessa utanför området för den befintliga arbetsplatsen för den fasta anställningen, som en följd av ett beslut som fattats på grund av militära skäl av den högst beslutande myndigheten.

2. Arbetstagaren ska vid tidpunkten för uppsägningen
   a) ha arbetat heltid sedan minst ett år tillbaka,
   b) ha fyllt 40 år och ska kunna styrka att vederbörande under minst fem år har tjänstgjort, i den mening som avses i 8 § [Tarifvertrag für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (kollektivavtal för arbetstagare som tjänstgör vid trupper som är utstationerade i Förbundsrepubliken Tyskland) av den 16 december 1966 (nedan kallat TV AL II)], eller [Tarifvertrag für die bei den Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet von Berlin beschäftigten Arbeitnehmer (kollektivavtal för anställda inom avdelningar, företag och andra organ för de allierade och de allierades trupper i Berlin) av den 30 januari 1968 (nedan kallat TV B II)],
   c) under de senaste fem åren ha haft sin stadigvarande bostad inom ett område som omfattas av TV AL II eller TV B II,
   d) inte är berättigad till ålderspension eller förtidspension enligt det lagstadgade pensionssystemet, och

3. förutsatt att arbetstagaren inte har blivit erbjuden någon annan lämplig tjänst inom det område som omfattas av TV AL II. …”

10 I 4 § TV SozSich, som har rubriken ”Kompletterande övergångsstöd”, föreskrivs följande:

”1. Ett kompletterande övergångsstöd ska betalas ut
   a) såsom komplement till den ersättning som erhålls för annan sysselsättning än den som utförs vid de trupper som är utstationerade på det tyska territoriet,

b) såsom komplement till förmåner med anledning av arbetslöshet eller yrkesutbildning (arbetslöshetsersättning/-stöd, stöd för uppehället) från Bundesanstalt für Arbeit (den federala arbetsförmedlingen, Tyskland),
c) såsom komplement till sjukersättning som betalas ut från det lagstadgade sjukförsäkringssystemet vid sjukdom eller invaliditetsersättning som betalas ut från det lagstadgade olycksfallsförsäkringssystemet vid arbetsoförmåga till följd av ett olycksfall i arbetet.

…

3. a) (1) Det beräkningsunderlag för övergångsstöd som betalas ut såsom komplement till den ersättning som erhålls för annan sysselsättning [första stycket a] är den grundersättning som anges i kollektivavtalet i 16 § första stycket a TV AL II, och som tillfaller arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen under en hel kalendermånad, beräknad enligt den normala arbetstid som fastställs i arbetstagarens anställningsavtal (beräkningsformel: normal arbetstid per vecka x 13:3). …

5. a) En arbetstagare, som vid tidpunkten för uppsägningen har

varit anställd i 20 år (8 § TV AL II eller TV B II) och uppnått 55 års ålder, eller

varit anställd i 25 år (8 § TV AL II eller TV B II) och uppnått 50 års ålder

ska erhålla ett kompletterande övergångsstöd i enlighet med styckena 1–4 ovan under obegränsad tid.

…”

11 8 § TV SozSich har rubriken ”Undantag från utbetalning och återbetalning av felaktigt utbetalt kompletterande övergångsstöd och extra bidrag”. I 8 § första stycket c föreskrivs följande:

”Övergångsstöd och extra bidrag betalas inte ut under följande perioder

…

c) efter den månad då arbetstagaren uppfyller villkoren för förtidspension eller invaliditetspension enligt det lagstadgade pensionssystemet.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

12 Surjit Singh Bedi, född år 1954, har diagnostiserats som en gravt funktionshindrad person med en 50-procentig funktionsnedsättning.

13 Han började arbeta i Tyskland för Förenade kungarikets trupper år 1978, först som civilanställd och senare som ordningsvakt vid basen i Münster (Tyskland). Kollektivavtal för arbetstagare som tjänstgör vid trupper utstationerade på tyskt territorium, däribland TV SozSich, var enligt villkoren i Surjit Singh Beds anställningsavtal tillämpliga på hans anställningsförhållande.

14 Surjit Singh Bedi blev uppsagd med verkan från och med den 31 december 2013 till följd av att basen i Münster lades ner. Från och med den 1 januari 2014 fick Surjit Singh Bedi det kompletterande övergångsstöd som föreskrivs i 4 § TV SozSich (nedan kallat övergångsstödet). Övergångsstödet uppgick senast till 1 604,20 euro per månad.

15 Den 1 mars 2014 började Surjit Singh Bedi arbeta som ordningsvakt för ett privat företag och han är sedan den 1 april 2016 anställd på heltid av det företaget.

16 I skrivelse av den 23 mars 2015 underrättade Förbundsrepubliken Tyskland Surjit Singh Bedi om att han från och med den 1 maj 2015 uppfyllde villkoren för att få förtidspension för gravt funktionshindrade personer enligt det lagstadgade pensionssystemet och att han därför, enligt 8 § första stycket c TV SozSich, från och med den 1 maj 2015 inte längre hade rätt till övergångsstödet. Övergångsstödet upphörde att betalas ut från och med detta datum.

17 I Surjit Singh Bedis fall uppgår förtidspensionen för gravt funktionshindrade personer till 909,50 euro per månad. En nedsättning med 10,80 procent för de 36 kalendermånader då Surjit Singh Bedi får denna pension utbetalad i förtid är inräknad däri. Gränsen för den högsta ytterligare ersättning som Surjit Singh Bedi kan erhålla utöver den pensionen, utan att pensionsbeloppet minskas, uppgår till 450 euro per månad för full ålderspension. Gränserna för annan ersättning utöver delvis ålderspension, som också är en möjlighet i Surjit Singh Bedis fall, uppgår till 2 310 euro, 1 750 euro och 1 200 euro i de fall då den delvisa ålderspensionen motsvarar en tredjedel, 50 procent respektive två tredjedelar av full ålderspension. Surjit Singh Bedi skulle i förevarande fall kunna få en delvis ålderspension som motsvarar två tredjedelar av en sådan pension.

18 Surjit Singh Bedi väckte talan mot Förbundsrepubliken Tyskland vid Arbeitsgericht Münster (Arbetsdomstolen i Münster, Tyskland) både i egenskap av avtalsslutande part till TV SozSich, och som företrädare för Förenade kungariket enligt artikel 56.8 i avtalet om komplettering av avtalet av den 19 juni 1951 mellan parterna i det nordatlantiska fördraget om deras styrkors status avseende utländska styrkor utstationerade i Förbundsrepubliken Tyskland, vilket undertecknades den 3 augusti 1959 och som ändrades den 21 oktober 1971, den 18 maj 1981 och den 18 mars 1993. Surjit Singh Bedi yrkade att nämnda domstol skulle fastställa att Förbundsrepubliken Tyskland var skyldig att fortsätta att betala ut övergångsstödet till honom efter den 1 maj 2015. Genom dom som meddelades den 11 februari 2016, ogillade Arbeitsgericht Münster (Arbetsdomstolen i Münster) Surjit Singh Bedis talan.

19 Surjit Singh Bedi överklagade domen till Landesarbeitsgericht Hamm (Arbetsöverdomstolen i Hamm, Tyskland). Surjit Singh Bedi yrkade att nämnda domstol skulle fastställa att Förbundsrepubliken Tyskland var skyldig att fortsätta att betala ut övergångsstödet, samt att betala ut övergångsstödet för perioden april 2016–december 2016.

20 Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida 8 § stycke 1 c TV SozSich åsidosätter förbudet mot diskriminering på grund av funktionshinder, som föreskrivs i artiklarna 1 och 16 i direktiv 2000/78 i det fall då en arbetstagare uppfyller villkoren för att ha rätt till förtidspension för gravt funktionshindrade personer enligt det lagstadgade pensionssystemet.

21 Enligt Bundesarbeitsgerichts (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) rättspraxis medför 8 § stycke 1 c TV SozSich ingen diskriminering, varken direkt eller indirekt, för de berörda arbetstagarna. Med hänsyn till de villkor som ska vara uppfyllda för att få förtidspension grundas denna bestämmelse nämligen inte på ett funktionshinder. Den är under alla omständigheter objektivt motiverad av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

22 Enligt den hänskjutande domstolen kan diskriminering emellertid inte uteslutas mot bakgrund av EU-domstolens senare praxis och i synnerhet domen av den 6 december 2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772).

23 Den hänskjutande domstolen har i detta hänseende bland annat betonat att det villkor som uppställs i 8 § stycke 1 c TV SozSich är kopplat till rätten att få förtidspension. Eftersom det inte är det faktiska uppbärandet av pension som räknas utan endast arbetstagarens rätt att få pension leder TV SozSich alltid till att arbetstagare med funktionshinder erhåller övergångsstödet under en kortare tidsperiod än

arbetstagare utan funktionshinder. Utgångspunkten är densamma för dessa två kategorier av arbetstagare, i den mån de har blivit uppsagda av sin arbetsgivare och på grund av sin höga ålder och sin långa anställning har rätt till stöd – för att kunna bibehålla den skäliga levnadsstandard som de hade på grund av sitt arbete och de inkomster som var kopplade därtill – fram till dess att de får ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet.

24 Den omständigheten att rätten till förtidspension för gravt funktionshindrade personer används som ett villkor i samband med övergångsstöd leder till att den fördel som erhålls genom att en sådan pension betalas ut går förlorad. Nämnda fördel består i att de särskilda svårigheter och risker som arbetstagare med ett gravt funktionshinder utsätts för beaktas. Denna fördel bör inte beaktas i samband med en jämförelse mellan arbetstagare med grava funktionshinder och arbetstagare utan funktionshinder och deras situation i fråga om övergångsstödet, eftersom fördelen endast kompenserar de nackdelar som uteslutande hänför sig till ett sådant funktionshinder. Den kompensation som föreskrivs av lagstiftaren på grund av de särskilda svårigheter som gravt funktionshindrade personer drabbas av skulle annars få konsekvenser som är till deras nackdel.

25 Mot denna bakgrund beslutade Landesarbeitsgericht Hamm (Arbetsöverdomstolen i Hamm) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen.

”Ska artikel 2.2 i direktiv [2000/78] tolkas så, att den utgör hinder mot bestämmelser i ett kollektivavtal enligt vilka övergångsstöd – beviljat med ledning av grundlön enligt kollektivavtalet i syfte att säkerställa rimlig försörjning för arbetstagare som förlorat sina anställningar till dess de kan få ekonomiskt skydd genom rätt till pension enligt det lagstadgade pensionssystemet – upphör när det uppkommer en rätt att erhålla förtidspension, och vilkas tillämpning är beroende av möjligheten att erhålla förtidspension på grund av funktionshinder?”

Prövning av tolkningsfrågan

26 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett kollektivavtal, i vilka det föreskrivs att ett övergångsstöd – som beviljas för att garantera att en arbetstagare som har förlorat sitt arbete ska ha en skälig inkomst och som utbetalas fram till dess att arbetstagaren har rätt till ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet – ska upphöra att betalas ut i de fall då arbetstagaren uppfyller villkoren för att få förtidspension för gravt funktionshindrade personer enligt det pensionssystemet.

27 TV SozSich är ett kollektivavtal som slutits mellan Förbundsrepubliken Tyskland och olika fackföreningar med avseende på social trygghet för arbetstagare som tjänstgör vid trupper utstationerade på tyskt territorium.

28 Det ska inledningsvis erinras om att enligt domstolens fasta praxis framgår det såväl av rubriken och ingressen som av innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att ändamålet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 juni 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punkt 33, och dom av den 14 mars 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punkt 20).

29 För att besvara den fråga som ställts av den nationella domstolen, är det först nödvändigt att pröva huruvida sådana bestämmelser som de i TV SozSich om övergångsstöd, vilka påstås vara diskriminerande, omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.

30 Tillämpningsområdet för detta direktiv ska – mot bakgrund av artikel 3.1 c och 3.3 i samma direktiv jämförd med skäl 13 i det direktivet – förstås så, att det inte omfattar system för social trygghet och socialt skydd vilkas förmåner inte jämställs med lön i den betydelse denna term ges vid tillämpningen av artikel 157.2 FEUF (dom av den 6 december 2012, Dittrich m.fl., C-124/11, C-125/11 och C-143/11, EU:C:2012:771, punkt 31, och dom av den 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punkt 20).

31 Det ska således fastställas huruvida ett sådant övergångsstöd som det som föreskrivs i TV SozSich kan likställas med lön i den mening som avses i artikel 157 FEUF.

32 Enligt artikel 157.2 FEUF ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

33 Det följer av domstolens praxis att begreppet ”lön”, i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF, ska tolkas extensivt. Begreppet omfattar bland annat samtliga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen, vare sig det sker enligt anställningsavtal, enligt lag eller frivilligt. Den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter det att anställningsförhållandet har upphört innebär inte att det är uteslutet att de kan utgöra lön enligt ovannämnda bestämmelser (dom av den 6 december 2012, Dittrich m.fl., C-124/11, C-125/11 och C-143/11, EU:C:2012:771, punkt 35, och dom av den 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punkt 21).

34 Domstolen har även klargjort att till de förmåner som ska anses utgöra ”lön” hör just förmåner som betalas av arbetsgivaren på grund av ett anställningsförhållande och som syftar till att tillförsäkra arbetstagarna en inkomst, även om de i vissa fall inte utövar verksamhet enligt anställningsavtalet. Det är inte möjligt att ifrågasätta kvalificeringen av sådana förmåner som lön enbart av det skälet att de grundas på socialpolitiska överväganden (dom av den 9 december 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punkt 39, och dom av den 2 juni 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, punkt 22).

35 Vad vidare gäller sådan ersättning som arbetsgivaren betalar arbetstagaren i samband med att arbetstagaren sägs upp, har domstolen redan slagit fast att detta utgör en form av uppskjuten lön som arbetstagaren har rätt till på grund av anställningen och som han eller hon erhåller vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör, för att underlätta hans eller hennes anpassning till de nya förhållanden som följer av denna omständighet (dom av den 17 maj 1990. Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 13, och dom av den 9 december 2004, Hlozek, C-19/02, EU:C:2004:779, punkt 37).

36 Det följer vidare av fast rättspraxis att det enda avgörande kriteriet för att bedöma huruvida en förmån omfattas av tillämpningsområdet för artikel 157 FEUF är att förmånen betalas ut till arbetstagaren på grund av dennes anställningsförhållande med den tidigare arbetsgivaren, det vill säga anställningskriteriet, vilket framgår av själva ordalydelsen i bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Dittrich m.fl., C-124/11, C-125/11 och C-143/11, EU:C:2012:771, punkt 37, och dom av den 24 november 2016, Parris, C-443/15, EU:C:2016:897, punkt 34).

37 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att övergångsstödet är avsett att efter det att anställningsförhållandet upphört ge en förmån till äldre arbetstagare som varit anställda under lång tid och som har blivit uppsagda på grund av ekonomiska skäl på ett giltigt sätt. Syftet med övergångsstödet är att säkerställa försörjningen och att kompensera för de svårigheter som uppkommer genom att en lägre lön betalas ut inom ramen för ett nytt anställningsförhållande eller på grund av arbetslöshet. Övergångsstödet syftar även till att ge arbetstagaren ett incitament att fortsätta vara aktiv i yrkeslivet genom att inleda ett nytt anställningsförhållande utanför de trupper som är utstationerade i Tyskland. Detta är i synnerhet fallet när arbetstagaren i sin nya tjänst erhåller en lön som är lägre än den som vederbörande erhöll i sin tjänst vid trupperna, eller till och med lägre än arbetslöshetsersättningen.

38 Den hänskjutande domstolen har angett att övergångsstödet är en särskild socialförsäkringsförmån, som inte följer av det anställningsförhållande som fanns mellan arbetstagaren och den stat som denne var anställd av, vilken finansieras genom den avgift som betalas av Förbundsrepubliken Tyskland på grundval av dess skyldigheter enligt TV SozSich. Den hänskjutande domstolen har emellertid påpekat att Förbundsrepubliken Tyskland betalar ut övergångsstödet för den stats räkning som de trupper som är utstationerade på det tyska territoriet tillhör.

39 Övergångsstödet ska mot bakgrund av dessa omständigheter i förevarande fall anses ha utbetalats till Surjit Singh Bedi av Förenade kungariket, i egenskap av arbetsgivare, såsom Förbundsrepubliken Tyskland, som företräder Förenade kungarikets intressen, påpekat i sina skriftliga yttranden.

40 Eftersom övergångsstödet dessutom föreskrivs i ett kollektivavtal såsom TV SozSich, vilket endast omfattar en viss kategori av arbetstagare, det vill säga arbetstagare som tjänstgör vid trupper utstationerade på tyskt territorium, fastställs övergångsstödet av de anställningsvillkor som den arbetstagare som får nämnda stöd och arbetsgivaren har kommit överrens om.

41 Det ska i detta hänseende påpekas att storleken på övergångsstödet beräknas på grundval av den senast utbetalda lönen. Övergångsstödet beviljas nämligen, såsom även den hänskjutande domstolen har påpekat, på grundval av den grundlön som tillfaller arbetstagaren vid tidpunkten för uppsägningen i enlighet med 4 § tredje stycket a 1 TV SozSich.

42 Härav följer att övergångsstödet är en tidbegränsad kontantförmån som betalas ut av arbetsgivaren till arbetstagaren på grund av dennes anställning. Övergångsstödet utgör således ”lön” i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF. Övergångsstödet omfattas följaktligen av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.

43 Det ska vidare prövas huruvida 8 § första stycket c medför en diskriminering på grund av funktionshinder, vilket är förbjudet enligt direktiv 2000/78.

44 Det ska i detta avseende erinras om att ”principen om likabehandling”, enligt lydelsen i artikel 2.1 i direktivet, innebär att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i samma direktiv, vilka bland annat omfattar funktionshinder.

45 När det gäller frågan huruvida det föreligger direkt diskriminering föreskrivs i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 att en sådan diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet behandlas mindre förmånligt än en annan person i en jämförbar situation.

46 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att både arbetstagare med grava funktionshinder och andra personkategorier har rätt till förtidspension enligt det tyska lagstadgade pensionssystemet.

47 Den omständigheten att övergångsstödet upphör att betalas ut i de fall då den berörda personen uppfyller villkoren för att få förtidspension eller invaliditetspension enligt det lagstadgade pensionssystemet med tillämpning av 8 § första stycket c TV SozSich, berör således inte enbart arbetstagare med grava funktionshinder.

48 Under dessa omständigheter kan denna bestämmelse inte anses ge upphov till direkt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, eftersom den grundar sig på ett kriterium som inte är oupplösligt knutet till ett funktionshinder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 april 2013, HK Danmark, C-335/11 och C-337/11, EU:C:2013:222, punkterna 72 och 74, och dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 37).

49 Vad gäller frågan huruvida det föreligger indirekt diskriminering ska det inledningsvis påpekas att artikel 2.2 b ii i direktiv 2000/78 inte är relevant med hänsyn till omständigheterna i målet vid den nationella domstolen. Det har nämligen inte påstått att Surjit Singh Bedis arbetsgivare, en person eller en organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt, enligt den tyska lagstiftningen är skyldig att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med denna bestämmelse för att undanröja de nackdelar som tillämpningen av bestämmelserna i TV SozSich, som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, för med sig.

50 När det gäller artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, föreskrivs i den bestämmelsen att indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer bland annat med ett visst funktionshinder jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

51 Den hänskjutande domstolen har i detta hänseende påpekat att arbetstagare med grava funktionshinder får ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet beroende på deras födelseår och att de därför vanligtvis får övergångsstöd under en period som är 1–3 år kortare än den period under vilken stöd betalas ut till arbetstagare utan funktionshinder i samma ålder, innan de sistnämnda har rätt till förtidspension för medlemmar som varit anslutna under lång tid. I förevarande fall beviljades Surjit Singh Bedi endast övergångsstöd fram till det han var 60 år och 8 månader, i stället för 63 år, vilket hade varit fallet om han inte hade varit gravt funktionshindrad.

52 Det framgår emellertid av beslutet om hänskjutande att den sammanlagda inkomsten för en person med funktionshinder i Surjat Singh Bedis situation – med hänsyn till den nedsättning som görs för den del av förtidspensionen som har betalats ut i förtid och gränserna för den högsta ytterligare ersättning som en arbetstagare kan erhålla utöver en sådan pension – är lägre än den sammanlagda inkomsten av övergångsstödet och den lön som betalas ut genom ett nytt anställningsförhållande som en person utan funktionshinder i samma situation hade haft.

53 Det kan mot denna bakgrund konstateras att 8 § första stycket c TV SozSich i ett sådant mål som det som är i fråga i målet vid den nationella domstolen får till följd att en gravt funktionshindrad arbetstagares inkomst under den period då vederbörande erhåller förtidspension blir lägre än inkomsten för en arbetstagare utan funktionshinder. Den regel som föreskrivs i nämnda bestämmelse kan således missgynna arbetstagare med funktionshinder och följaktligen ge upphov till indirekt särbehandling på grund av funktionshinder, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

54 Den tyska regeringen och Förbundsrepubliken Tyskland, som företräder Förenade kungarikets intressen, har i detta hänseende emellertid gjort gällande att utgångspunkten för arbetstagare med grava funktionshinder och arbetstagare utan funktionshinder – med avseende på den tidpunkt från vilken man har rätt till förtidspension enligt det lagstadgade pensionssystemet – objektivt sett inte är densamma, eftersom behovet av övergångsstöd skiljer sig åt. Arbetstagare med grava funktionshinder har till skillnad från arbetstagare utan funktionshinder inte längre behov av det.

55 Det följer emellertid av domstolens praxis att arbetstagare som tillhör åldersgrupper som närmar sig pensionsåldern befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för andra arbetstagare som berörs av en uppsägning, eftersom deras anställningsförhållande med arbetsgivaren upphör av samma skäl och under samma villkor (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punkt 61).

56 Den förmån som arbetstagare med grava funktionshinder beviljas, vilken består i att de kan göra anspråk på ålderspension tidigare än arbetstagare utan funktionshinder, innebär nämligen inte att de befinner sig i en situation som särskiljer dem i förhållande till dessa arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punkt 62).

57 I förevarande fall avser tillämpningen av 8 § första stycket c TV SozSich arbetstagare som närmar sig pensionsåldern och som har blivit uppsagda. Arbetstagare med grava funktionshinder befinner sig, med hänsyn till artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, således i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare utan funktionshinder som tillhör samma åldersgrupp.

58 I enlighet med den bestämmelsen ska det således prövas huruvida skillnaden i behandling mellan dessa båda kategorier av arbetstagare kan motiveras på ett objektivt och rimligt sätt av ett berättigat mål samt om sättet för att nå detta mål är lämpligt och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det mål som eftersträvas.

59 I detta hänseende erinrar domstolen om att såväl medlemsstaterna som, i förekommande fall, arbetsmarknadens parter på nationell nivå på unionsrättens nuvarande stadium har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål (dom av den 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68, och dom av den 26 september 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 50).

60 I förevarande fall ska bestämmelserna om övergångsstödet – vilka föreskrivs i TV SozSich – såsom även har påpekats i punkt 37 ovan, åtminstone till viss del kompensera för inkomstförlusten på grund av uppsägningen och underlätta för de personer som berörs att återintegreras på arbetsmarknaden. I detta sammanhang säkerställer rätten till förtidspension enligt det lagstadgade pensionssystemet att den berörda personen har en inkomst. Med hänsyn därtill framstår det inte som nödvändigt att övergångsstödet fortsätter att betalas ut för att skydda personen i fråga.

61 Domstolen anser således, i ett mål som det som är i fråga vid den nationella domstolen, att den omständigheten att en kompensation för framtiden beviljas till de arbetstagare som har blivit uppsagda och att deras återetablering på arbetsmarknaden underlättas, samtidigt som en rättvis fördelning av begränsade ekonomiska resurser beaktas, kan anses vara ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punkterna 42 och 43).

62 Under dessa omständigheter måste det godtas att sådana målsättningar i princip ska anses vara av sådan art att de ”på ett objektivt och rimligt sätt” kan motivera en särbehandling på grund av funktionshinder.

63 Domstolen måste emellertid även pröva huruvida de åtgärder som har vidtagits för att uppnå dessa mål är lämpliga och nödvändiga och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.

64 Vad gäller frågan huruvida de bestämmelser i TV SozSich som är i fråga är lämpliga ska det påpekas att det förhållandet att övergångsstödet upphör att betalas ut till arbetstagare som får förtidspension inte framstår som orimligt med hänsyn till syftet med övergångsstödet – vilket är att ge arbetstagare ett kompletterande stöd under en övergångsperiod efter det att anställningsförhållandet upphör – som erbjuds frivilligt av arbetsgivaren på grund av det tidigare anställningsförhållandet, fram till dess att arbetstagaren får ett ekonomiskt skydd genom rätten till ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet.

65 En sådan bestämmelse som den i 8 § första stycket c TV SozSich är därmed inte uppenbart olämplig för att uppnå ett sådant berättigat sysselsättningspolitiskt mål som det som parterna på den tyska arbetsmarknaden har eftersträvat.

66 Vid prövningen av huruvida en sådan bestämmelse går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de eftersträvade målen ska denna bestämmelse bedömas utifrån det sammanhang den ingår i med beaktande av den eventuella skada den kan innebära för de berörda personerna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punkt 65).

67 När det gäller det sammanhang som 8 § första stycket c TV SozSich ingår i har den tyska regeringen hävdat att arbetsmarknadens parter i fråga om kollektivavtal inte är skyldiga att välja den lösning som är mest rättvis, rimlig eller lämplig. De åtnjuter de förmåner som är förknippade med rätten till kollektivförhandlingar i enlighet med artikel 28 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

68 De bestämmelser som antas genom kollektivavtal är enligt domstolens praxis av annat slag än dem som medlemsstaterna ensidigt antar genom lag eller förordning i det att arbetsmarknadens parter, med utövande av sin grundläggande förhandlingsrätt, som slås fast i artikel 28 i stadgan, har strävat efter att finna en jämvikt mellan sina respektive intressen (dom av den 8 september 2011, Hennigs och Mai, C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 66 och där angiven rättspraxis).

69 Då förhandlingsrätten, som slås fast i artikel 28 i stadgan, omfattas av unionsrättens bestämmelser, ska den utövas i överensstämmelse med unionsrätten på de områden där denna är tillämplig (dom av den 8 september 2011, Hennigs och Mai, C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 67 och där angiven rättspraxis).

70 När arbetsmarknadens parter antar bestämmelser som omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv ska de således handla med iakttagande av direktivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2011, Hennigs och Mai, C-297/10 och C-298/10, EU:C:2011:560, punkt 68, och dom av den 12 december 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 27).

71 Det ska vidare erinras om att medlemsstaterna enligt artikel 16 i direktiv 2000/78 ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling som finns i individuella avtal eller kollektivavtal förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

72 När det gäller den nackdel som 8 § första stycket c TV SozSich kan innebära för de personer som omfattas därav ska det påpekas att det villkor i bestämmelsen som enligt den hänskjutande domstolen medför att en person inte längre har rätt att få övergångsstödet utbetalt är knutet till rätten att få förtidspension, oavsett om den berörda personen faktiskt får någon sådan pension eller har ansökt om att få någon sådan. Utbetalningen av övergångsstödet upphör således automatiskt, såsom även generaladvokaten har påpekat i punkt 52 i sitt förslag till avgörande.

73 En gravt funktionshindrad arbetstagare kan visserligen befinna sig i en situation där vederbörande av personliga skäl föredrar att få förtidspension även om tillämpningen av 8 § första stycket c TV SozSich, såsom framgår av punkt 52 ovan, i princip innebär att nämnda arbetstagares inkomst när vederbörande uppfyller villkoren för att få en sådan förtidspension inte är densamma som för en arbetstagare utan funktionshinder som får övergångsstöd.

74 Till skillnad från en arbetstagare utan funktionshinder har en gravt funktionshindrad arbetstagare emellertid, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 54 i sitt förslag till avgörande, även om vederbörande så hade önskat, inte möjlighet att fortsätta att arbeta och dessutom få övergångsstöd fram till dess att personen i fråga får ålderspension.

75 Det ska tilläggas att personer med grava funktionshinder har särskilda behov dels av skydd på grund av sitt tillstånd, dels på grund av insikten om att detta tillstånd eventuellt kan förvärras. Hänsyn måste således tas till att funktionshindrade arbetstagare till följd av sitt funktionshinder kan ha haft större

utgifter under hela livet och/eller till att dessa kostnader kan komma att öka i takt med att de blir äldre (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2012, Odar, C-152/11, EU:C:2012:772, punkt 69).

76 Arbetsmarknadens parter har i sin strävan att uppnå legitima mål, bestående i att arbetstagare som har blivit uppsagda beviljas en kompensation för framtiden och att deras återetablering på arbetsmarknaden underlättas, och samtidigt beakta en rättvis fördelning av begränsade ekonomiska resurser, således underlåtit att beakta de särskilda förhållanden som gäller för arbetstagare med grava funktionshinder.

77 8 § första stycket c TV SozSich innebär således att funktionshindrade arbetstagares berättigade intressen skadas på ett orimligt sätt. Bestämmelsen går därmed utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de socialpolitiska mål som parterna på den tyska arbetsmarknaden eftersträvar.

78 Den särbehandling som följer av bestämmelsen i TV SozSich kan således inte motiveras enligt artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78.

79 Mot denna bakgrund ska frågan besvaras enligt följande. Artikel 2.2 i direktiv 2000/78 ska i ett mål som det som är i fråga vid den nationella domstolen tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett kollektivavtal, i vilka det föreskrivs att ett övergångsstöd – som beviljas för att garantera att en arbetstagare som har förlorat sitt arbete ska ha en skälig inkomst och som utbetalas fram till dess att arbetstagaren har rätt till ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet – ska upphöra att betalas ut i de fall då arbetstagaren uppfyller villkoren för att få förtidspension för gravt funktionshindrade personer enligt det pensionssystemet.

Rättegångskostnader

80 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska i ett mål som det som är i fråga vid den nationella domstolen tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i ett kollektivavtal, i vilka det föreskrivs att ett övergångsstöd – som beviljas för att garantera att en arbetstagare som har förlorat sitt arbete ska ha en skälig inkomst och som betalas ut fram till dess att arbetstagaren har rätt till ålderspension enligt det lagstadgade pensionssystemet – ska upphöra att betalas ut i de fall då arbetstagaren uppfyller villkoren för att få förtidspension för gravt funktionshindrade personer enligt det pensionssystemet.

Underskrifter