Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

26. september 2013 *

»Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — forbud mod diskrimination på grund af alder — direktiv 2000/78/EF — artikel 6, stk. 1 og 2 — afslag på udbetaling af rådighedsløn til tjenestemænd, som er fyldt 65 år og er berettigede til alderdomspension«

I sag C-546/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Højesteret (Danmark) ved afgørelse af 7. oktober 2011, indgået til Domstolen den 26. oktober 2011, i sagen:

Dansk Jurist- og Økonomforbund som mandatar for Erik Toftgaard

mod

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

procesdeltagere:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Personalestyrelsen

Kommunernes Landsforening (KL)

Danske Regioner,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, R. Silva de Lapuerta, og dommerne G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (refererende dommer) og J. L. da Cruz Vilaça,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 15. november 2012,

* Processprog: dansk.

efter at der er afgivet indlæg af:

— Dansk Jurist- og Økonomforbund som mandatar for Erik Toftgaard ved advokat K.-M. Schebye

— Kommunernes Landsforening og Danske Regioner ved advokat J. Vinding

— den danske regering ved C. Vang, som befuldmægtiget, bistået af advokat R. Holdgaard

— Det Forenede Kongeriges regering ved S. Ossowski og S. Lee, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og C. Barslev, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 7. februar 2013,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 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 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side Dansk Jurist- og Økonomforbund (herefter »DJØF«) som mandatar for Erik Toftgaard og på den anden side Indenrigs- og Sundhedsministeriet (tidligere Indenrigs- og Socialministeriet, herefter »ministeriet«) vedrørende sidstnævntes afslag på at indrømme Erik Toftgaard retten til rådighedsløn.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 13. og 15. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(13) Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i [artikel 157 TEUF], eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.

[…]

(25) 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 »[f]ormålet med [direktivet] 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 Direktivets artikel 2, stk. 1 og artikel 2, stk. 2, litra a), fastsætter:

»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.«

6 Samme direktivs artikel 3 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer følgende i stk. 1 og 3:

»1. 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:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]

[…]

3. Dette direktiv omfatter ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.«

7 Artikel 6 i direktiv 2000/78 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« er sålydende:

»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

[…]

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.«

Dansk ret

8 Direktiv 2000/78 blev gennemført i dansk ret ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (herefter »forskelsbehandlingsloven«).

9 Forskelsbehandlingslovens § 6a har til formål at gennemføre artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

»Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.«

10 Den på tidspunktet for Erik Toftgaards afskedigelse gældende tjenestemandslovs § 32, stk. l og stk. 4, havde følgende ordlyd:

»1. En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år, jf. dog stk. 3-5.

[…]

4. Der ydes ikke rådighedsløn til den, der

1) ansættes i eller får anvist en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage efter §§ 12 og 13

2) er fyldt 65 år

3) har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder eller

4) på afskedigelsestidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende efter §§ 12 og 13 ville have pligt til at overtage.«

11 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at rådighedslønnen udbetales af ansættelsesmyndigheden, og at tjenestemanden er forpligtet til at stå til rådighed for ansættelsesmyndigheden i den periode, hvor der modtages rådighedsløn.

12 I medfør af den affattelse af lovbekendtgørelse nr. 230 af 19. marts 2004 om tjenestemandspension, der finder anvendelse på de i hovedsagen omhandlede omstændigheder, optjener tjenestemænd i løbet af deres ansættelsesperiode ret til tjenestemandspension. Der sker også optjening af pensionsanciennitet i den periode, hvori der er ret til rådighedsløn. Der vil desuden også blive tillagt pensionsanciennitet for den periode, hvori tjenestemanden i udgangspunktet ville have haft ret til rådighedsløn, men hvor denne ikke udbetaltes under henvisning til den aldersbegrænsning, som er fastsat i tjenestemandsloven.

13 Det fremgår af den dagældende § 6, stk. 6, i tjenestemandspensionsloven, at tjenestemænd kan modtage tjenestemandspension uden fradrag ved det fyldte 65. år.

14 Den forelæggende ret har desuden anført, at tjenestemændene ved siden af tjenestemandspensionen har ret til andre pensionsydelser, såsom bl.a. folkepensionen, som tjenestemændene kan oppebære samtidig med deres tjenestemandspension.

15 Lov om social pension, som ændret ved lovbekendtgørelse nr. 1005 af 19. august 2010, fastsætter den lovbestemte folkepensionsalder til 65 år for personer født før den 1. januar 1959. Folkepensionen kan imidlertid søges opsat i indtil ti år mod senere at få pensionen forhøjet. Det er desuden tilladt at have erhvervsarbejde ved siden af udbetalingen af folkepension, men overstiger indtægten fra dette erhvervsarbejde fastsatte indtægtsgrænser, vil folkepensionen blive nedsat eller helt bortfalde.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16 Erik Toftgaard var ansat som statsamtsmand i Vejle (Danmark), indtil han – på grund af nedlæggelsen af stillingen – den 8. maj 2006 blev afskediget med virkning fra udgangen af december måned 2006. Idet Erik Toftgaard da var 65 år, fik han ikke rådighedsløn, eftersom han fra den 31. december 2006 havde ret til tjenestemandspension.

17 Da Erik Toftgaard blev afskediget, var den pligtige afgangsalder på 70 år. Idet han på det tidspunkt var 65 år, havde han ret, men ikke pligt til at gå på folkepension. Erik Toftgaard gjorde ministeriet opmærksom på, at han ønskede at overgå til en anden stilling, og anførte samtidig, at han i den forbindelse var parat til at tåle en lønnedgang. Efter at være blevet afskediget fortsatte Erik Toftgaard visse honorerede hverv med en beskeden indtægt.

18 Erik Toftgaard er af den opfattelse, at afslaget på at indrømme ham retten til rådighedsløn udgør en forskelsbehandling på grund af alder. Af denne grund anlagde DJØF som mandatar for Erik Toftgaard sag mod sidstnævntes arbejdsgiver, nemlig ministeriet, ved Østre Landsret. Idet ministeriet blev frifundet, ankede DJØF dommen til Højesteret og gjorde bl.a. gældende, at tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, navnlig er i strid med direktiv 2000/78. DJØF har anført, at rådighedsløn ikke er en erhvervstilknyttet social sikringsordning som omhandlet i forskelsbehandlingslovens § 6a og artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, og at aldersgrænsen på 65 år ikke er et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til opfyldelse af et legitimt formål som omhandlet i direktivets artikel 6, stk. 1.

19 Ministeriet har gjort gældende, at tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, er omfattet af anvendelsesområdet for den undtagelse, der er fastsat i forskelsbehandlingslovens § 6a og i artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, for så vidt som rådighedsløn skal anses for en erhvervstilknyttet social sikringsordning i disse bestemmelsers forstand. Ministeriet har subsidiært gjort gældende, at § 32, stk. 4, nr. 2, opfylder betingelserne i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

20 Det er på denne baggrund, at Højesteret har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal […] artikel 6, stk. 2, [i direktiv 2000/78] forstås således, at medlemsstaterne kun kan bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ikke udgør forskelsbehandling, såfremt disse sikringsordninger angår alderdoms- eller invaliditetsydelse?

2) Skal [direktivets] artikel 6, stk. 2, forstås således, at muligheden for fastsættelse af aldersgrænser kun vedrører indtræden i ordningen, eller skal bestemmelsen forstås således, at muligheden for fastsættelse af aldersgrænser tillige vedrører retten til udbetaling af ydelser fra ordningen?

3) Hvis spørgsmål 1) besvares benægtende:

Kan udtrykket »erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger« i [direktivets] artikel 6, stk. 2, omfatte en ordning som rådighedsløn, jf. tjenestemandslovens § 32, stk. l, hvorefter en tjenestemand som en særlig beskyttelse ved afskedigelse begrundet i stillingsnedlæggelse bevarer sin hidtidige løn i 3 år og herunder fortsat optjener pensionsanciennitet mod at stå til rådighed for en anden passende stilling?

4) Skal [direktivets] artikel 6, stk. 1, […] fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national bestemmelse som tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, hvorefter der ikke ydes rådighedsløn til en tjenestemand, der har nået den alder, hvor folkepension kan udbetales, hvis hans stilling nedlægges?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

21 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at bestemmelsen kun finder anvendelse på de alderdoms- eller invaliditetsydelser, der er omfattet af en erhvervstilknyttet social sikringsordning.

22 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal det først undersøges, om den nationale bestemmelse, der er omhandlet i hovedsagen, og som hævdes at være diskriminerende, er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.

23 I denne henseende fremgår det såvel af direktivets titel og præambel som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde, herunder alder (jf. dom af 8.9.2011, forenede sager C-297/10 og C-298/10, Hennings og Mai, Sml. I, s. 7965, præmis 49).

24 Det fremgår nærmere bestemt af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at det inden for rammerne af Den Europæiske Unions 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«.

25 Anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 skal således i lyset af dets artikel 3, stk. 1, litra c), og artikel 3, stk. 3, sammenholdt med 13. betragtning til direktivet, forstås således, at det ikke finder anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 157, stk. 2, TEUF, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen (dom af 1.4.2008, sag C-267/06, Maruko, Sml. I, s. 1757, præmis 41, og af 10.5.2011, sag C-147/08, Römer, Sml. I, s. 3591, præmis 32).

26 Begrebet løn – i den forstand, hvori det anvendes i artikel 157, stk. 2, TEUF – omfatter samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller naturalier (jf. bl.a. dom af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 12).

27 I den foreliggende sag bliver den ved tjenestemandsloven indførte rådighedsløn i tre år månedligt udbetalt af staten, i dennes egenskab af arbejdsgiver, til de tjenestemænd, der er blevet afskediget som følge af nedlæggelsen af deres stillinger. Beløbet på denne rådighedsløn svarer til den løn, som tjenestemanden oppebar inden afskedigelsen.

28 Det bemærkes desuden, at tjenestemanden som modydelse til retten til rådighedsløn er forpligtet til at stå til rådighed for ansættelsesmyndigheden i den periode, hvor der modtages rådighedsløn. Hvis ansættelsesmyndigheden anviser en passende stilling, skal tjenestemanden således tiltræde denne. Misligholder tjenestemanden denne forpligtelse, mister han sin rådighedsløn.

29 Det fremgår af disse forhold, at rådighedsløn udgør en faktisk ydelse i penge, som tjenestemanden som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, og den udgør følgelig løn som omhandlet i artikel 157, stk. 2, TEUF.

30 Ved at udelukke en hel kategori af tjenestemænd fra retten til rådighedsløn har tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, dermed en indvirkning på disse tjenestemænds lønvilkår som omhandlet i artikel 3, stk. 1, i direktiv 2000/78. Sidstnævnte finder således anvendelse på en situation som den, der er omhandlet i den foreliggende hovedsag.

31 Det skal dernæst undersøges, om den i hovedsagen omhandlede ordning medfører en ulige behandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78.

32 I henhold til denne bestemmelse 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, herunder på grund af alder. Det præciseres i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til stk. 1 i denne artikel 2 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.

33 Idet tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, bevirker, at de tjenestemænd, der er fyldt 65 år, fortaber retten til rådighedsløn, medfører denne bestemmelse i den foreliggende sag en ulige behandling, der er direkte baseret på alderskriteriet som omhandlet i artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78.

34 Det skal endelig undersøges, om medlemsstaterne på grundlag af direktivets artikel 6, stk. 2, kan bestemme, at en sådan ulige behandling ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder.

35 Det fremgår af den franske version af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, at medlemsstaterne uanset artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 kan bestemme, at »ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe«.

36 Den danske version af direktivets artikel 6, stk. 2, adskiller sig fra den tekst, der er gengivet i den foregående præmis i denne dom, for så vidt som den bl.a. ikke nævner »prestations de retraite ou d'invalidité« [o.a.: alderdoms- eller invaliditetsydelser].

37 I denne henseende bemærkes, at de EU-retlige bestemmelser ifølge fast retspraksis skal fortolkes og anvendes ensartet i lyset af de versioner, der er udfærdiget på alle EU-sprog. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem de forskellige sprogversioner af en EU-retlig bestemmelse skal den pågældende bestemmelse fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i (jf. bl.a. dom af 8.12.2005, sag C-280/04, Jyske Finans, Sml. I, s. 10683, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

38 Hvad angår de versioner af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, som er udfærdiget på de øvrige EU-sprog, må det konstateres, at disse i lighed med den franske version, der er gengivet i denne doms præmis 35, for så vidt angår erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger udtrykkeligt nævner fastsættelse af aldersgrænser for indtræden i eller adgang til alderdoms- eller invaliditetsydelser. Til orientering angiver den spanske version af nævnte bestemmelse »la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas«, den tyske version »bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität«, og den engelske version »the fixing for

occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits«, mens den polske version af samme bestemmelse benytter ordene »ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich«.

39 Desuden antyder ordlyden af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 i de versioner, der er anført i den foregående præmis i denne dom, at denne bestemmelse kun finder anvendelse i de tilfælde, som er udtømmende opregnet heri. Såfremt EU-lovgiver havde ønsket at udvide bestemmelsens anvendelsesområde ud over de tilfælde, der er udtrykkeligt anført heri, havde denne nemlig angivet dette udtrykkeligt ved eksempelvis at anvende biordet »bl.a.«.

40 Denne konklusion understøttes af den almindelige opbygning af og formålet med direktiv 2000/78. Direktivet konkretiserer nemlig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – hvilket princip anses for et almindeligt EU-retligt princip – på området for beskæftigelse og erhverv (jf. i denne retning dom af 19.1.2010, sag C-555/07, Kücükdeveci, Sml. I, s. 365, præmis 21). Forbuddet mod enhver forskelsbehandling bl.a. på grund af alder er i øvrigt indeholdt i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der siden den 1. december 2009 har haft samme juridiske værdi som traktaterne.

41 For så vidt som artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte en undtagelse fra princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal denne bestemmelse fortolkes strengt (jf. analogt dom af 12.1.2010, sag C-341/08, Petersen, Sml. I, s. 47, præmis 60).

42 En fortolkning af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, hvorefter denne bestemmelse finder anvendelse på enhver form for erhvervstilknyttet social sikringsordning, ville imidlertid medføre en udvidelse af bestemmelsens anvendelsesområde i strid med den restriktive fortolkning, som bestemmelsen skal undergives.

43 Det følger heraf, at artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 kun finder anvendelse på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der dækker risiciene ved alderdom og invaliditet.

44 Selv om det i den foreliggende sag antages, at rådighedsløn udbetales inden for rammerne af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, er det henset til de i denne doms præmis 27-29 anførte forhold åbenbart, at rådighedsløn hverken udgør en alderdoms- eller en invaliditetsydelse. Artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 finder derfor ikke anvendelse på omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede.

45 Henset til ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at bestemmelsen kun finder anvendelse på de alderdoms- eller invaliditetsydelser, der er omfattet af en erhvervstilknyttet social sikringsordning.

Om det andet og det tredje spørgsmål

46 Under hensyn til besvarelsen af det første spørgsmål er det ufornødent at besvare det andet og det tredje spørgsmål.

Om det fjerde spørgsmål

47 Med sit fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en tjenestemand, der har nået den alder, hvor alderdomspension kan udbetales, alene af denne grund ikke har ret til den rådighedsløn, som er beregnet til de tjenestemænd, der afskediges som følge af nedlæggelsen af deres stillinger.

48 I medfør af direktivets artikel 6, stk. 1, udgør ulige behandling på grund af alder ikke 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.

49 Det skal følgelig først undersøges, om den i hovedsagen omhandlede bestemmelse forfølger et legitimt formål. I denne henseende har den danske regering gjort gældende, at bestemmelsen har til formål at finde den rette balance mellem på den ene side statens krav på området for tilpasning, restrukturering og effektivisering af den offentlige administration og på den anden side beskyttelsen af tjenestemændene mod uberettiget personligt og politisk pres. Bestemmelsen forfølger navnlig det dobbelte formål, der sigter mod dels at opretholde tjenestemændenes rådighed med henblik på overgang til en anden stilling, dels at sikre tjenestemændenes selvstændighed ved at beskytte dem mod ethvert udefrakommende pres. Den omstændighed, at de tjenestemænd, som allerede får alderdomspension, udelukkes fra retten til rådighedsløn, er begrundet i nødvendigheden af at forhindre misbrug, for så vidt som det som udgangspunkt er meget lidt sandsynligt, at disse tjenestemænd er parate til at besætte en anden stilling. Desuden har sådanne tjenestemænd behov for en mindre beskyttelse, idet de allerede kan have ret til en rimelig erstatningsindkomst, såsom alderdomspension.

50 I denne henseende bemærkes, at medlemsstaterne på EU-rettens nuværende udviklingstrin og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre der ønskes forfulgt på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 68).

51 Det formål, som består i at sikre, at tjenestemændene står til rådighed, og i at sikre dem en beskyttelse i tilfælde af nedlæggelse af deres stillinger, samtidig med at retten til rådighedsløn indskrænkes til kun at gælde de tjenestemænd, der har behov for beskyttelse og opfylder deres pligt til at stå til rådighed, er omfattet af kategorien af legitime beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

52 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 unge, ældre arbejdstagere […] med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem«.

53 Det følger heraf, at formål som dem, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse, 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.

54 Ifølge bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der anvendes til at opfylde disse formål, er »hensigtsmæssige og nødvendige«.

55 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse er hensigtsmæssig, bemærkes, at det henset til det formål, der forfølges af lovgiver – og som består i at yde en forhøjet beskyttelse til de tjenestemænd, der ikke har en stabil og varig erstatningsindkomst – ikke synes urimeligt kun at indrømme retten til rådighedsløn til de tjenestemænd, som navnlig ikke har ret til en alderdomspension.

56 Den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse synes ligeledes egnet til at opfylde det formål, som består i at sikre, at tjenestemændene står til rådighed i tilfælde af nedlæggelse af deres stillinger. De tjenestemænd, der endnu ikke har ret til en alderdomspension, vil nemlig i mangel på rådighedsløn være tvunget til at træde ind på arbejdsmarkedet, således at de eventuelt ikke længere ville stå til rådighed på det tidspunkt, hvor de bliver anvist en ny stilling af den offentlige administration. Derimod er de tjenestemænd, der allerede har ret til en alderdomspension, som hovedregel mindre indstillet på at genindtræde i offentlig tjeneste med henblik på at besætte en ny stilling, når henses til de ulemper af erhvervsmæssig eller personlig karakter, som en sådan genindtræden kan medføre.

57 I øvrigt gør tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, det også muligt at begrænse muligheden for det misbrug, der består i, at en tjenestemand modtager rådighedsløn – som har til formål at sikre, at denne står til rådighed – selv om han skal på pension.

58 Følgelig må det fastslås, at en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede ikke fremstår som åbenbart uhensigtsmæssig med henblik på opfyldelsen af de legitime formål, der er anført i denne doms præmis 49.

59 Det skal imidlertid undersøges, om denne foranstaltning ikke går videre end nødvendigt for at opfylde disse formål.

60 Den danske regering har i denne henseende gjort gældende, at retten til rådighedsløn bør indskrænkes strengt til kun at omfatte de tjenestemænd, der virkelig har behov for denne løn, og som i påkommende fald faktisk står klar til at genindtræde i den offentlige administration.

61 Det er ganske vist korrekt, således som det er blevet fastslået i denne doms præmis 56, at de tjenestemænd, der har ret til en alderdomspension, af denne grund generelt er mindre indstillet på at acceptere at overgå til en erstatningsstilling.

62 Det synes ligeledes, at disse tjenestemænd har en stabil og varig erstatningsindkomst, hvorimod de tjenestemænd, der endnu ikke har ret til alderdomspension, og hvis stillinger er blevet nedlagt, af denne grund har brug for øget beskyttelse. De tjenestemænd, der henhører under denne anden gruppe, er nemlig som udgangspunkt mere sårbare over for økonomisk eller socialt pres, eftersom de i mangel af rådighedsløn vil blive frataget en stabil indkomstkilde. Rådighedsløn har således til formål at beskytte de tjenestemænd, der henhører under den nævnte anden gruppe, mod et sådant pres ved at tildele dem en rimelig indkomst i en periode på tre år.

63 Det bemærkes ligeledes, at den danske lovgiver har grebet ind med henblik på at reducere de ugunstige virkninger af den i hovedsagen omhandlede bestemmelse ved at fastsætte, at de tjenestemænd, der er fyldt 65 år, fortsat optjener ret til alderdomspension igennem hele den periode, hvor de på grund af deres alder kunne have fået rådighedsløn, men i praksis ikke har fået den.

64 Selv om det forholder sig således, skal det bemærkes, at tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, sidestiller de tjenestemænd, der faktisk vil modtage alderdomspension, med de tjenestemænd, der er berettigede til en sådan pension.

65 Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at en tjenestemand, når denne fylder 65 år, har ret til at gå på pension, men ikke er forpligtet hertil.

66 Ikke desto mindre er såvel de tjenestemænd, der ønsker at gå på pension – og som følgelig faktisk vil modtage alderdomspension – som de tjenestemænd, der ønsker at fortsætte deres erhvervsmæssige karriere i den offentlige administration efter det fyldte 65. år, udelukket fra retten til rådighedsløn i medfør af den i hovedsagen omhandlede bestemmelse.

67 Med det lovlige formål for øje, som består i at forhindre, at rådighedslønnen kommer tjenestemænd til gode, der ikke ønsker at besætte en ny stilling, men som modtager en erstatningsindkomst i form af alderdomspension, indebærer den omhandlede bestemmelse således, at de tjenestemænd, der ønsker at blive på arbejdsmarkedet, fratages rådighedsløn alene med den begrundelse, at de navnlig på grund af deres alder har ret til en sådan pension.

68 Denne foranstaltning kan således tvinge disse tjenestemænd til at acceptere en alderdomspension, som er lavere end den, de ville have ret til, hvis de var forblevet erhvervsaktive indtil en mere fremskreden alder, navnlig i det tilfælde, hvor de ikke har bidraget gennem en tilstrækkelig lang årrække til at modtage fuld pension.

69 Desuden synes det muligt at opfylde de legitime formål, der forfølges med den i hovedsagen omhandlede bestemmelse, ved mindre indgribende, men lige så hensigtsmæssige, foranstaltninger. Således ville bestemmelser, som begrænser retten til rådighedsløn til kun at omfatte de tjenestemænd, der midlertidigt har givet afkald på retten til alderdomspension for at fortsætte deres erhvervsmæssige karriere, og som samtidig fastsætter, at der i tilfælde af, at sidstnævnte afslår at besætte en egnet erstatningsstilling, vedtages foranstaltninger til sanktion af misbrug, gøre det muligt at sikre, at rådighedsløn kun ydes til de tjenestemænd, som faktisk står til rådighed med henblik på at besætte en erstatningsstilling.

70 Det kan ganske vist ikke som hovedregel kræves, at en foranstaltning som den i hovedsagen omhandlede fastsætter en pligt til at foretage en individuel behandling af hvert enkelt konkret tilfælde for at fastlægge, hvilken der bedst svarer til hver enkelt tjenestemands særlige behov, for så vidt som forvaltningen af den pågældende ordning fortsat skal være bæredygtig ud fra et teknisk og økonomisk synspunkt.

71 Imidlertid synes en sådan individuel stillingtagen til, om tjenestemænd under 65 år står til rådighed, allerede at være uadskilleligt forbundet med den ordning, der er indført ved den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse, for så vidt som de afskedigede tjenestemænds overgang til erstatningsstillingerne afhænger af de pågældendes kompetencer i lyset af de særlige kendetegn ved de stillinger, de faktisk anvises. Således som DJØF har gjort gældende, er en sådan individuel behandling i øvrigt allerede fastsat i tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 4.

72 Henset til ovenstående betragtninger må det fastslås, at den i hovedsagen omhandlede bestemmelse går videre end nødvendigt for at opfylde de forfulgte formål, idet den automatisk udelukker de tjenestemænd, der har ret til alderdomspension, fra retten til rådighedsløn.

73 Følgelig kan den ulige behandling, der følger af tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, ikke begrundes under henvisning til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

74 Henset til ovenstående betragtninger skal det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en tjenestemand, der har nået den alder, hvor han kan modtage alderdomspension, alene af denne grund ikke har ret til den rådighedsløn, som er beregnet til de tjenestemænd, der afskediges som følge af nedlæggelsen af deres stillinger.

Sagens omkostninger

75 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 (Anden Afdeling) for ret:

1) **Artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at bestemmelsen kun finder anvendelse på de alderdoms- eller invaliditetsydelser, der er omfattet af en erhvervstilknyttet social sikringsordning.**

2) **Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en tjenestemand, der har nået den alder, hvor han kan modtage alderdomspension, alene af denne grund ikke har ret til den rådighedsløn, som er beregnet til de tjenestemænd, der afskediges som følge af nedlæggelsen af deres stillinger.**

Underskrifter