Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 26 september 2013*

”Likabehandling i arbetslivet — Förbud mot diskriminering på grund av ålder — Direktiv 2000/78/EG — Artikel 6.1 och 6.2 — Beslut att inte betala beredskapslön till tjänstemän som uppnått 65 års ålder och som har rätt till ålderspension”

I mål C-546/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Højesteret (Danmark) genom beslut av den 7 oktober 2011, som inkom till domstolen den 26 oktober 2011, i målet

Dansk Jurist- og Økonomforbund, som för talan för Erik Toftgaard,

mot

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

ytterligare deltagare i rättegången:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (referent) och J. L. da Cruz Vilaça,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 november 2012,

* Rättegångsspråk: danska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Dansk Jurist- og Økonomforbund, som för talan för Erik Toftgaard, genom K.-M. Schebye, advokat,

— Kommunernes Landsforening och Danske Regioner, genom J. Vinding, advokat,

— Danmarks regering, genom C. Vang, i egenskap av ombud, biträdd av R. Holdgaard, advokat,

— Förenade kungarikets regering, genom S. Ossowski och S. Lee, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och C. Barslev, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 7 februari 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Dansk Jurist- og Økonomforbund (nedan kallat DJØF), som för talan för Erik Toftgaard, och Indenrigs- og Sundhedsministeriet (Inrikes- och hälsovårdsministeriet, tidigare Inrikes- och socialministeriet) (nedan kallat ministeriet) angående ministeriets beslut att inte bevilja Erik Toftgaard beredskapslön.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftning

3 I skälen 13 och 25 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(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 [157 FEUF], och inte heller statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning.

…

(25) Förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen. Särbehandling på grund av ålder kan dock motiveras under vissa förhållanden och kräver alltså särskilda bestämmelser som kan variera efter förhållandena i medlemsstaterna. Det är följaktligen mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, särskilt sådan som motiveras av de legitima målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen och den diskriminering som bör vara förbjuden.”

4 Enligt artikel 1 i direktiv 2000/78 är ”[s]yftet med [direktivet] 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 a i 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.”

6 I punkterna 1 och 3 i artikel 3 i direktivet, vilken har rubriken ”Tillämpningsområde”, 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. [*I enlighet med terminologin i artikel 11 i direktivet används nedan i stället för ”avskedande” uttrycket ”uppsägning”. Övers. anm.]

…

…

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

7 I artikel 6 i direktiv 2000/78, vilken har rubriken ”Befogad särbehandling på grund av ålder”, föreskrivs följande:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för [uppsägning] och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

…

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma ifråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

Dansk lagstiftning

8 Direktiv 2000/78 har införlivats med dansk rätt genom lag nr 1417 av den 22 december 2004 om ändring av lagen om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) (nedan kallad likabehandlingslagen).

9 6a § i denna lag har införts till genomförande av artikel 6.2 i direktiv 2000/78 och har följande lydelse:

”Oaktat 2–5 §§ utgör denna lag inte hinder för fastställande av åldersgräns för att få delta i företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, eller för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar. Tillämpning av ålderskriterier får inte leda till diskriminering på grund av kön.”

10 I styckena 1 och 4 i 32 § statstjänstemannalagen (tjenestemandslov), i dess lydelse då Erik Toftgaard blev uppsagd, föreskrevs följande:

”1. En tjänsteman, som blir uppsagd på grund av att hans eller hennes tjänst dras in till följd av ändringar i förvaltningens organisation eller arbetsform har rätt att behålla sin lön under tre år, med förbehåll för vad som anges i styckena 3–5 nedan.

…

4. Beredskapslön ska inte betalas till en tjänsteman som

1) tillträder en annan tjänst eller får anvisat en annan tjänst till vilken han eller hon är skyldig att övergå enligt 12 och 13 §§,

2) har uppnått 65 års ålder,

3) har uppnått avgångsåldern för tjänsten, eller

4) vid tiden för uppsägningen på grund av sjukdom eller arbetsoförmåga inte kan fullgöra en tjänst som han eller hon är skyldig att övergå till enligt 12 och 13 §§.”

11 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att beredskapslönen utbetalas av anställningsmyndigheten och att tjänstemannen är skyldig att stå till förfogande för anställningsmyndigheten under den period då beredskapslön utgår.

12 Enligt lag nr 230 av den 19 mars 2004 om pension till statsjänstemän (tjenstemandspensionslov nr. 230), i den version som är tillämplig på omständigheterna i det nationella målet, intjänar en tjänsteman under sin yrkesverksamhet rätt till ålderspension. Intjänandeperioden innefattar även den period då beredskapslön utbetalas. Pensionsrätt intjänas även under en period då tjänstemannen i princip skulle ha haft rätt till beredskapslön, men under vilken tjänstemannen inte mottagit beredskapslön av det skälet att han eller hon uppnått den åldersgräns som föreskrivs i statstjänstemannalagen.

13 Det framgår av stycke 6 i 6 § lagen om pension till statstjänstemän att en tjänsteman har rätt till full ålderspension utan nedsättning från och med den dag då han eller hon fyller 65 år.

14 Højesteret har preciserat att en tjänsteman, förutom sin statstjänstemannapension, även har rätt till andra pensionsförmåner, såsom exempelvis folkpension, vilken tjänstemannen har rätt att uppbära samtidigt som statstjänstemannapensionen.

15 I lag nr 1005 av den 19 augusti 2010 om social pension (lov nr. 1005 om social pension) fastställs den lagstadgade pensionsåldern till 65 år för personer födda före den 1 januari 1959. Den pensionsberättigade kan emellertid ansöka om suspension av folkpensionen i upp till 10 år för att den pension som slutligen betalas ut ska bli högre. Det är dessutom tillåtet för den pensionsberättigade att utöva yrkesverksamhet samtidigt som han eller hon uppbär folkpension, förutsatt att arbetsinkomsten inte överskrider vissa beloppsgränser. För det fall beloppsgränsen överskrids sätts pensionen ned eller dras in.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

16 Erik Toftgaard innehade tjänsten som prefekt i Vejle (Danmark) intill dess att han sades upp den 8 maj 2006, med verkan från den 31 december 2006, på grund av att tjänsten skulle dras in. Den 31 december 2006 var Erik Toftgaard 65 år och därmed berättigad till statstjänstemannapension. Mot bakgrund härav hade han inte rätt till beredskapslön.

17 Åldersgränsen för en tjänstemans obligatoriska pensionsavgång var 70 år vid den tidpunkt då Erik Toftgaard sades upp. Eftersom Erik Toftgaard var 65 år gammal vid denna tidpunkt hade han således en rätt, men inte någon skyldighet, att gå i pension. Erik Toftgaard meddelade ministeriet att han önskade övergå till annan tjänst, varvid han angav att han i förekommande fall var beredd att godta en nedgång i lön. Efter uppsägningen åtog sig Erik Toftgaard ett antal förtroendeuppdrag, vilka gav en blygsam inkomst.

18 Erik Toftgaard anser att beslutet att inte bevilja honom beredskapslön utgör diskriminering på grund av ålder. Mot bakgrund härav väckte DJØF, som för talan för Erik Toftgaard, talan mot Erik Toftgaards arbetsgivare, det vill säga ministeriet, vid Østre Landsret. Østre Landsret ogillade talan, varför DJØF överklagade domen till Højesteret. I överklagandet åberopade DJØF bland annat att 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen strider mot unionsrätten och i synnerhet mot direktiv 2000/78. Enligt DJØF utgör beredskapslönen inte ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet i den mening som avses i 6a § likabehandlingslagen och i artikel 6.2 i direktiv 2000/78. DJØF har vidare anfört att åldersgränsen på 65 år inte är ett lämpligt och nödvändigt sätt för att genomföra ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 6.1 i direktivet.

19 Ministeriet anser att 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen omfattas av tillämpningsområdet för det undantag som föreskrivs i 6a § likabehandlingslagen och i artikel 6.2 i direktiv 2000/78, eftersom beredskapslönen måste anses utgöra ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet i den mening som avses i dessa bestämmelser. I andra hand har ministeriet gjort gällande att 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen uppfyller de krav som ställs i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

20 Mot denna bakgrund beslutade Højesteret att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska artikel 6.2 i [direktiv 2000/78] tolkas så, att medlemsstaterna endast kan föreskriva att det inte utgör diskriminering att fastställa en åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma i fråga för eller ha rätt till förmåner i sådana fall då dessa system avser pensions- eller invaliditetsförmåner?

2) Ska artikel 6.2 i direktivet tolkas så, att möjligheten att fastställa en åldersgräns endast avser inträde i systemet, eller ska bestämmelsen tolkas så, att möjligheten att fastställa en åldersgräns även avser rätten att uppbära förmåner från systemet?

3) Om fråga 1 besvaras nekande:

Kan uttrycket ”företags- och yrkesbaserade system för social trygghet” i artikel 6.2 anses omfatta ett sådant system som systemet för beredskapslön i 32 § stycke 1 i statstjänstemannalagen, enligt vilken en tjänsteman, som ett särskilt skydd mot uppsägning på grund av indragning av tjänst, behåller sin lön i tre år och därvid fortsättningsvis får tillgodoräkna sig pensionsgrundande anställningstid mot att han eller hon står till förfogande för annan lämplig tjänst?

4) Ska artikel 6.1 i direktivet tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell bestämmelse såsom 32 § [stycke 4 punkt 2] i statstjänstemannalagen, enligt vilken beredskapslön inte ska utbetalas till en tjänsteman vars tjänst dras in, om vederbörande har uppnått den ålder då folkpension kan utgå?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

21 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 6.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den endast är tillämplig på pensions- och invaliditetsförmåner som ingår i ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet.

22 För att besvara denna fråga ska EU-domstolen för det första pröva huruvida den påstått diskriminerande nationella lagstiftning som är i fråga i det nationella målet omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.

23 Det framgår i detta hänseende såväl av rubriken och ingressen som av innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att ändamålet med detsamma 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 ålder (se dom av den 8 september 2011 i de förenade målen C-297/10 och C-298/10, Hennings och Mai, REU 2011, s. I-7965, punkt 49).

24 Det framgår närmare bestämt av artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 att direktivet, inom ramen för Europeiska unionens befogenheter, ska tillämpas ”på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ”, bland annat i fråga om ”[a]nställnings- och arbetsvillkor, inklusive [uppsägning] och löner”.

25 Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 ska således – mot bakgrund av artikel 3.1 c och 3.3 i förening med skäl 13 i direktivet – förstås så, att det varken omfattar system för social trygghet och socialt skydd vilkas förmåner inte kan jämställas med lön i den betydelse denna term ges vid tillämpningen av artikel 157.2 FEUF eller statliga utbetalningar som syftar till att ge tillträde till anställning eller fortsatt anställning (dom av den 1 april 2008 i mål C-267/06, Maruko, REG 2008, s. I-1757, punkt 41, och av den 10 maj 2011 i mål C-147/08, Römer, REU 2011, s. I-3591, punkt 32).

26 Begreppet lön, i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF, omfattar alla kontant- och naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen (se, bland annat, dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber, REG 1990, s. I-1889, punkt 12; svensk specialutgåva, volym 10, s. 407).

27 I förevarande fall utbetalar staten, i egenskap av arbetsgivare, beredskapslön enligt statstjänstemannalagen till en tjänsteman som har friställts av det skälet att hans eller hennes tjänst har dragits in. Utbetalningarna sker månatligen under en period på tre år och motsvarar den lön som tjänstemannen uppbar före friställningen.

28 Det ska även noteras att tjänstemannen, som motprestation till beredskapslönen, är skyldig att stå till förfogande för arbetsgivaren under den period då beredskapslönen utbetalas. För det fall arbetsgivaren anvisar tjänstemannen en annan lämplig tjänst är han eller hon skyldig att godta den. Om tjänstemannen åsidosätter denna skyldighet bortfaller beredskapslönen.

29 Det framgår av ovanstående att beredskapslönen är en aktuell kontantförmån som arbetsgivaren utbetalar till tjänstemannen på grund av anställningen och att den därmed utgör lön i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF.

30 Genom att en hel kategori av tjänstemän utesluts från rätten till beredskapslön i 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen påverkas därmed tjänstemännens lönevillkor i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. Direktivet är följaktligen tillämpligt på en sådan situation som den som är i fråga i det nationella målet.

31 Domstolen ska för det andra pröva huruvida den aktuella lagstiftningen medför en särbehandling på grund av ålder, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 2000/78.

32 Enligt denna bestämmelse 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 i direktivet, däribland ålder. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att vid tillämpning av artikel 2.1 i direktivet ska direkt 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 behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

33 I förevarande fall medför 32 § stycke 4 punkt 2 statstjänstemannalagen en direkt särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2000/78, eftersom bestämmelsen innebär att tjänstemän som har uppnått 65 års ålder inte har rätt till beredskapslön.

34 För det tredje ska domstolen pröva huruvida medlemsstaterna, med stöd av artikel 6.2 i direktiv 2000/78, får föreskriva att en sådan särbehandling inte utgör diskriminering på grund av ålder.

35 I den franska språkversionen av artikel 6.2 i direktiv 2000/78 anges att medlemsstaterna, utan hinder av artikel 2.2 i direktivet, får föreskriva att ”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 danska språkversionen av artikel 6.2 i direktivet skiljer sig från den lydelse som angetts i föregående punkt genom att ”prestations de retraite ou d’invalidité” inte nämns i denna språkversion.

37 I detta hänseende erinrar domstolen om att unionsbestämmelserna enligt fast rättspraxis ska tolkas och tillämpas på ett enhetligt sätt mot bakgrund av de olika versionerna på samtliga unionsspråk. I händelse av skillnader mellan språkversionerna av en unionsrättslig text, ska bestämmelsen i fråga tolkas med hänsyn till systematiken i och ändamålet med de föreskrifter i vilka den ingår (se, bland annat, dom av den 8 december 2005 i mål C-280/04, Jyske Finans, REG 2005, s. I-10683, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

38 När det gäller de versioner av artikel 6.2 i direktiv 2000/78 som har avfattats på övriga unionsspråk, konstaterar domstolen följande. Fastställandet av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner nämns uttryckligen i dessa versioner, liksom i den franska språkversionen (se punkt 35 ovan). Exempelvis anges i den spanska språkversionen av bestämmelsen ”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”, i den tyska språkversionen ”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”, i den engelska språkversionen ”the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits” och i den polska språkversionen ”ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich”.

39 Ordalydelsen i artikel 6.2 i direktiv 2000/78, i de versioner som citerats i föregående punkt, talar dessutom för att den endast är tillämplig i de fall som uttömmande anges i bestämmelsen. Om avsikten hade varit att utvidga tillämpningsområdet för bestämmelsen till sådana fall som inte uttryckligen nämns i den, skulle unionslagstiftaren ha angett detta på ett uttryckligt sätt, exempelvis genom att använda adverbet ”särskilt”.

40 Denna slutsats stöds av systematiken i och syftet med direktiv 2000/78. Genom detta direktiv har nämligen principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, vilken är att anse som en allmän unionsrättlig princip, konkretiserats i frågor som rör arbetslivet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07, Kücükdeveci, REU 2010, s. I-365, punkt 21). Förbudet mot all diskriminering på grund av bland annat ålder finns inskrivet i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, vilken, sedan den 1 september 2009, har samma rättsliga status som fördragen.

41 Enligt artikel 6.2 i direktiv 2000/78 får medlemsstaterna göra undantag från principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Denna bestämmelse ska således tolkas restriktivt (se, analogt, domen av den 12 januari 2010 i mål C-341/08, Petersen, REU 2010, s. I-47, punkt 60).

42 Om artikel 6.2 i direktiv 2000/78 tolkades på så sätt att den vore tillämplig på alla typer av företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, skulle bestämmelsens tillämpningsområde utvidgas, vilket strider mot kravet att bestämmelsen ska tolkas restriktivt.

43 Härav följer att artikel 6.2 i direktiv 2000/78 endast är tillämplig på företags- och yrkesbaserade system för social trygghet som omfattar riskerna i fråga om ålderdom och invaliditet.

44 I förevarande fall är det, mot bakgrund av vad som angetts i punkterna 27–29 i denna dom, uppenbart att beredskapslönen, även om den skulle antas ingå i ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet, varken utgör en pensionsförmån eller en invaliditetsförmån. Artikel 6.2 i direktiv 2000/78 är således inte tillämplig under sådana omständigheter som dem som föreligger i det nationella målet.

45 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 6.2 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den endast är tillämplig på pensions- och invaliditetsförmåner som ingår i ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet.

Den andra och den tredje frågan

46 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra och den tredje frågan.

Den fjärde frågan

47 Den nationella domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken statstjänstemän som har uppnått den ålder då de har rätt till ålderspension enbart av detta skäl saknar rätt till beredskapslön som är avsedd för statstjänstemän som har sagts upp på grund av att deras tjänster dragits in.

48 Enligt artikel 6.1 i direktivet utgör särbehandling på grund av ålder inte diskriminering om den på ett objektivt och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

49 Domstolen ska följaktligen inledningsvis pröva huruvida det mål som eftersträvas med den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet är berättigat. I detta hänseende har den danska regeringen anfört följande. Den aktuella lagstiftningen syftar till att uppnå den rätta jämvikten mellan, å ena sidan, statens krav vad gäller omställning, omstrukturering och effektivitet inom den offentliga förvaltningen och, å andra sidan, skyddet för statstjänstemän mot otillbörliga påtryckningar på det personliga och det politiska planet. Lagstiftningen eftersträvar närmare bestämt det dubbla målet att tjänstemännen fortsatt står till förfogande för arbetsgivaren och kan anvisas en annan tjänst samtidigt som deras oberoende ställning säkerställs genom att de skyddas mot påtryckningar utifrån. Att tjänstemän som redan har uppnått rätt till ålderspension saknar möjlighet att uppbära beredskapslön är motiverat av hänsyn till behovet av att förhindra missbruk. Det är nämligen som huvudregel föga troligt att sådana tjänstmän är villiga att tillträda en annan tjänst. Dessutom har sådana tjänstemän inte behov av ett lika omfattande skydd, eftersom de redan är berättigade till ett rimligt substitut för den tidigare inkomsten, det vill säga ålderspension.

50 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 i mål C-411/05, Palacios de la Villa, REG 2007, s. I-8531, punkt 68).

51 Syftet att säkerställa att tjänstemännen fortsatt står till arbetsgivarens förfogande och att skydda dem i sådana fall då deras tjänster dras in, varvid rätten att uppbära beredskapslön förbehålls de tjänstemän som har behov av skydd och som fullgör sin skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande, är att anse som ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknad i den mening som avses i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

52 Enligt sistnämnda bestämmelse kan dessa mål rättfärdiga avsteg från förbudet mot diskriminering på grund av ålder i form av särbehandling i samband med, bland annat, ”[i]nförande av särskilda … anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för [uppsägning] och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare … i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem”.

53 Sådana mål som dem som eftersträvas med den här aktuella lagstiftningen ska således i princip anses motivera särbehandling på grund av ålder på ett ”objektivt och rimligt sätt” och ”inom ramen för nationell rätt” såsom föreskrivs i artikel 6.1 första stycket i direktiv 2000/78.

54 Det ska vidare, enligt själva lydelsen i ovannämnda bestämmelse, prövas huruvida sätten för att genomföra dessa syften är ”lämpliga och nödvändiga”.

55 När det gäller frågan huruvida den här aktuella nationella lagstiftningen är lämplig är det, med hänsyn till lagstiftarens syfte att ge de tjänstemän som saknar ett varaktigt och kontinuerligt substitut för den tidigare inkomsten ett stärkt skydd, inte orimligt att beredskapslön endast utbetalas till de tjänstemän som, bland annat, saknar rätt till ålderspension.

56 Den här aktuella nationella lagstiftningen förefaller även ägnad att uppnå målet att säkerställa att tjänstemännen fortsatt står till förfogande för arbetsgivaren då deras tjänster dras in. De tjänstemän som ännu inte är berättigade till ålderspension skulle nämligen, i avsaknad av beredskapslön, vara tvungna att ställa sig till arbetsmarknadens förfogande. Detta skulle innebära att de kanske inte längre är tillgängliga för arbetsgivaren då en ny tjänst anvisas dem inom den offentliga förvaltningen. De tjänstemän som redan är berättigade till ålderspension är däremot, som huvudregel, mindre villiga att återinträda i en annan tjänst inom den offentliga förvaltningen, med hänsyn till de olägenheter detta skulle medföra på det yrkesmässiga och det personliga planet.

57 Vidare begränsar 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen tjänstemännens möjlighet till missbruk genom att ta emot beredskapslön som utbetalas i syfte att säkerställa att tjänstemannen fortsatt står till förfogande för arbetsgivaren trots att vederbörande har för avsikt att gå i pension.

58 Domstolen finner följaktligen att nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet inte är uppenbart olämplig för att uppnå de berättigade mål som anges i punkt 49 i denna dom.

59 Domstolen ska emellertid pröva huruvida denna lagstiftning går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

60 Den danska regeringen har i denna del gjort gällande att rätten till beredskapslön ska vara strikt förbehållen de tjänstemän som verkligen har behov av en sådan inkomst och som rent faktiskt står till förfogande för att, i förekommande fall, återinträda i tjänst inom den offentliga förvaltningen.

61 Det är visserligen riktigt att de tjänstemän som är berättigade till ålderspension, såsom angetts i punkt 56 i denna dom, av detta skäl som huvudregel är mindre villiga att godta en ny tjänst som de anvisas.

62 Dessutom är det så att dessa tjänstemän kan förlita sig på att de kommer att ha ett varaktigt och kontinuerligt substitut för den tidigare inkomsten, medan de tjänstemän som ännu inte är berättigade till ålderspension har behov av ett stärkt skydd för det fall deras tjänster dras in. Sistnämnda tjänstemän är nämligen, som huvudregel, mer mottagliga för påtryckningar i ekonomiskt och socialt hänseende, eftersom de, i avsaknad av beredskapslön, inte har någon varaktig inkomstkälla. Syftet med beredskapslönen är således att skydda dessa tjänstemän mot sådana påtryckningar, genom att de ges en rimlig inkomst under en period på tre år.

63 Vidare har den danska lagstiftaren vidtagit åtgärder för att mildra de oförmånliga verkningarna av den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet. Den danska lagstiftaren har nämligen föreskrivit att en tjänsteman som har uppnått 65 års ålder även fortsättningsvis får tillgodoräkna sig pensionsgrundande anställningstid under hela den period då han eller hon egentligen är berättigad till beredskapslön, men rent faktiskt inte uppbär sådan lön på grund av sin ålder.

64 Enligt 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen likställs emellertid en tjänsteman som rent faktiskt kommer att uppbära ålderspension med en tjänsteman som är berättigad till en sådan pension.

65 Det framgår av de handlingar som har ingetts till domstolen att en tjänsteman har en rätt, men inte en skyldighet, att gå i pension vid 65 års ålder.

66 Icke desto mindre är det så att det är både tjänstemän som önskar gå i pension och som därför rent faktiskt kommer att uppbära ålderspension, och tjänstemän som önskar fortsätta sin förvärvsverksamhet inom den offentliga förvaltningen efter att de uppnått 65 års ålder, som saknar rätt till beredskapslön enligt den aktuella lagstiftningen.

67 Den aktuella lagstiftningen medför således att tjänstemän som önskar stanna kvar på arbetsmarknaden fråntas rätten till beredskapslön av det enda skälet att de, bland annat på grund av sin ålder, skulle kunna uppbära ålderspension, samtidigt som det berättigade målet med lagstiftningen är att undvika att beredskapslön utbetalas till tjänstemän som inte önskar någon ny anställning utan kommer att uppbära ett substitut för den tidigare inkomsten i form av ålderspension.

68 Lagstiftningen kan således medföra att förstnämnda tjänstemän är tvungna att godta en ålderspension som är lägre än vad de skulle kunna ha fått om de varit yrkesverksamma under längre tid. Detta gäller särskilt i de fall då de inte har bidragit till pensionssystemet under tillräckligt lång tid för att intjäna rätt till full pension.

69 De berättigade mål som eftersträvas med ovannämnda lagstiftning förefaller dessutom kunna uppnås genom mindre ingripande, men lika ändamålsenliga, åtgärder. Bestämmelser enligt vilka beredskapslön endast kunde utgå till en tjänsteman som tillfälligt avstått från ålderspension för att fortsätta sin förvärvsverksamhet och enligt vilka det var möjligt att beivra missbruk i de fall då tjänstemannen vägrade att tillträda en annan lämplig tjänst, skulle göra det möjligt att säkerställa att beredskapslön endast betalades ut till tjänstemän som rent faktiskt stod till förfogande för att tillträda andra tjänster.

70 Det kan visserligen normalt sett inte krävas att en lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet föreskriver att det ska göras en individuell prövning av varje enskilt fall för att avgöra vad som bäst motsvarar den enskilda tjänstemannens särskilda behov, eftersom den aktuella ordningen fortsatt måste kunna administreras på ett ekonomiskt och tekniskt hållbart sätt.

71 En sådan individuell prövning av huruvida en tjänsteman som inte har uppnått 65 års ålder kommer att stå till förfogande för arbetsgivaren förefaller emellertid redan ingå i det system som införts genom den här aktuella nationella lagstiftningen. En placering av en uppsagd tjänsteman i annan tjänst förutsätter nämligen att tjänstemannen har tillräcklig kompetens för att kunna utföra den specifika tjänst som han eller hon rent faktiskt har anvisats. Dessutom föreskrivs en sådan individuell prövning, såsom DJØF har anfört, redan i 32 § stycke 4 punkt 4 i statstjänstemannalagen.

72 Mot bakgrund av vad som anförts ovan finner domstolen att den lagstiftning som är i fråga i det nationella målet går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de eftersträvade målen, genom att tjänstemän som är berättigade till ålderspension automatiskt utesluts från rätten till beredskapslön.

73 Den särbehandling som kommer till stånd genom 32 § stycke 4 punkt 2 i statstjänstemannalagen kan följaktligen inte motiveras enligt artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

74 Mot denna bakgrund ska den fjärde frågan besvaras enligt följande. Artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken statstjänstemän som har uppnått den ålder då de har rätt att uppbära ålderspension enbart av detta skäl saknar rätt till beredskapslön som är avsedd för statstjänstemän som har sagts upp på grund av att deras tjänster dragits in.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

1) **Artikel 6.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att den endast är tillämplig på pensions- och invaliditetsförmåner som ingår i ett företags- och yrkesbaserat system för social trygghet.**

2) **Artiklarna 2 och 6.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken statstjänstemän som har uppnått den ålder då de har rätt att uppbära ålderspension enbart av detta skäl saknar rätt till beredskapslön som är avsedd för statstjänstemän som har sagts upp på grund av att deras tjänster dragits in.**

Underskrifter