Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 26. septembra 2013*

„Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Prepoved diskriminacije na podlagi starosti — Direktiva 2000/78/ES — Člen 6(1) in (2) — Zavrnitev plačila za pripravljenost javnim uslužbencem, ki so dosegli starost 65 let in so upravičeni do starostne pokojnine“

V zadevi C-546/11,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Højesteret (Danska) z odločbo z dne 7. oktobra 2011, ki je prispela na Sodišče 26. oktobra 2011, v postopku

Dansk Jurist- og Økonomforbund kot zastopnik Erika Toftgaarda,

proti

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

ob udeležbi

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, predsednica senata, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev (poročevalec) in J. L. da Cruz Vilaça, sodniki,

generalna pravobranilka: J.Kokott,

sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. novembra 2012,

* Jezik postopka: danščina.

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Dansk Jurist- og Økonomforbund kot zastopnika E. Toftgaarda K.-M. Schebye, odvetnik,

— za Kommunernes Landsforening in Danske Regioner J. Vinding, odvetnik,

— za dansko vlado C. Vang, agent, skupaj z R. Holdgaardom, odvetnikom,

— za vlado Združenega kraljestva S. Ossowski in S. Lee, agenta,

— za Evropsko komisijo J. Enegren in C. Barslev, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 7. februarja 2013

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predlog je bil vložen v sporu med Dansk Jurist- og Økonomforbund (v nadaljevanju: DJØF), ki zastopa E. Toftgaarda, in Indenrigs- og Sundhedsministeriet (ministrstvo za notranje zadeve in zdravstvo (prej ministrstvo za notranje in socialne zadeve, v nadaljevanju: ministrstvo)) zaradi zavrnitve plačila za pripravljenost E. Toftgaardu.

Pravni okvir

Ureditev Unije

3 V uvodnih izjavah 13 in 25 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(13) Ta direktiva se ne uporablja v zvezi s sistemi socialnega zavarovanja in socialnega varstva, katerih ugodnosti ne štejejo za dohodek v smislu opredelitve tega pojma, ki velja pri uporabi člena [157 PDEU], niti za kakršna koli izplačila države, katerih cilj je dostop do zaposlitve ali ohranitev zaposlitve.

[…]

(25) Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.“

4 Člen 1 te direktive določa, da je „namen te direktive opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

5 Člen 2(1) in (2)(a) navedene direktive določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja' pomeni, da ne sme obstajati nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1."

6 Člen 3 te direktive, naslovljen „Področje uporabe", v odstavkih 1 in 3 določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]

[…]

3. Ta direktiva se ne uporablja v zvezi s plačili kakršne koli vrste iz državnih programov, vključno s sistemom socialne varnosti ali socialnega zavarovanja."

7 Člen 6 Direktive 2000/78, naslovljen „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti", določa:

„1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

(a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;

[…]

2. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da določitev upokojitvene starosti ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih programov [sistemov] socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh programih [sistemih] in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh programov [sistemov], ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola."

Danska ureditev

8 Direktiva 2000/78 je bila v dansko pravo prenesena z zakonom št. 1417 o spremembi zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) z dne 22. decembra 2004 (v nadaljevanju: zakon o prepovedi diskriminacije).

9 Člen 6a tega zakona je namenjen prenosu člena 6(2) Direktive 2000/78. Ta člen določa:

„Ne glede na člene od 2 do 5 ta zakon ne nasprotuje niti določitvi starostne meje za pristop k panožnim sistemom socialne varnosti niti uporabi merila starosti za izračun višine zavarovanja v teh sistemih. Uporaba merila starosti pa ne sme povzročati diskriminacije na podlagi spola."

10 Člen 32(1) in (4) zakona o javnih uslužbencih (tjenestemandslov) v različici, ki je veljala v času, ko je bila E. Toftgaardu odpovedana pogodba o zaposlitvi, je določal naslednje:

„1. Javni uslužbenec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, ker so bila zaradi organizacijskih sprememb ali sprememb delovanja uprave ukinjena delovna mesta, s pridržkom odstavkov od 3 do 5, še tri leta prejema svojo prvotno plačo.

[…]

4. Pravica do plačila za pripravljenost ne obstaja, če je oseba:

1. prestavljena ali premeščena na drugo delovno mesto, ki ga je v skladu s členoma 12 in 13 dolžna sprejeti;

2. dopolnila 65 let;

3. dosegla starost, določeno za upokojitev, ali

4. v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi bolezni ali pomanjkanja kvalifikacij ne more sprejeti delovnega mesta, ki bi ga morala sprejeti v skladu s členoma 12 in 13."

11 Iz predložitvene odločbe izhaja, da plačilo za pripravljenost izplačuje organ za imenovanja, javni uslužbenec pa je dolžan biti na razpolago organu v obdobju, v katerem dobiva plačilo za pripravljenost.

12 Zakon št. 230 o pokojninah javnih uslužbencev (tjenestemandspensionslov nr. 230) z dne 19. marca 2004 v različici, ki se uporablja v postopku v glavni stvari, določa, da javni uslužbenci za obdobje, ko so zaposleni, pridobijo pravico do starostne pokojnine. Do te pravice so upravičeni v obdobju plačila za pripravljenost. Pravico do starostne pokojnine imajo tudi v obdobju, v katerem bi javni uslužbenec načeloma imel pravico do plačila za pripravljenost, pa mu to zaradi omejitev na podlagi zakona o javnih uslužbencih ni bilo izplačano.

13 Člen 6(6) zakona o pokojninah javnih uslužbencev določa, da so ti upravičeni do polne pokojnine od 65. leta starosti.

14 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da so javni uslužbenci poleg pokojnine upravičeni tudi do drugih pokojninskih pravic, kot je med drugim državna starostna pokojnina, ki se doda k pokojnini za javne uslužbence.

15 Zakon št. 1005 o državnih starostnih pokojninah (lov nr. 1005 om social pension) z dne 19. avgusta 2010 določa, da je za osebe, rojene pred 1. januarjem 1959, zakonsko določena upokojitvena starost 65 let. Vendar se lahko izplačilo te pokojnine na predlog stranke preloži in tako lahko stranka ob upokojitvi pridobi pravico do višje pokojnine. Poleg tega je mogoče združiti opravljanje poklicne dejavnosti z izplačilom državne starostne pokojnine, če prihodki ne presežejo določenih zneskov, če pa jih presežejo, se ta pokojnina zmanjša ali celo odvzame.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

16 E. Toftgaard je bil zaposlen kot prefekt v Vejlu (Danska), dokler ni bil 8. maja 2006 zaradi ukinitve tega delovnega mesta odpuščen, z učinkom od 31. decembra 2006. Ker je bil star 65 let, ni bil upravičen do plačila za pripravljenost, saj je bil od 31. decembra 2006 upravičen do pokojnine za javne uslužbence.

17 Ko je E. Toftgaardu prenehala funkcija, je bila splošna obvezna starost za upokojitev za javne uslužbence 70 let. Ker jih je imel torej 65, se bi lahko upokojil, ni pa se mu bilo treba. E. Toftgaard je ministeriet obvestil, da želi premestitev na drugo delovno mesto in da je v tem primeru pripravljen prejemati nižjo plačo. Po upokojitvi je opravil še nekatere naloge, za katere je prejel skromno plačilo.

18 E.Toftgaard meni, da gre pri tem nepriznanju pravice do plačila za pripravljenost za diskriminacijo zaradi starosti. Zato je DJØF, ki zastopa E. Toftgaarda, pri Østre Landsret vložil tožbo zoper njegovega delodajalca, in sicer zoper ministeriet. Ker je sodišče tožbo zavrnilo, je DJØF pri Højesteret vložil pritožbo, v kateri je navedel, da člen 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih ni v skladu z Direktivo 2000/78. Trdilo je, da plačilo za pripravljenost predstavlja panožni sistem socialne varnosti v smislu člena 6a zakona o prepovedi diskriminacije in člena 6(2) Direktive 2000/78 in da starostna omejitev 65 let ni primeren in potreben ukrep za dosego legitimnega cilja v smislu člena 6(1) te direktive.

19 Ministeriet zatrjuje, da člen 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih spada na področje uporabe izjeme, ki jo določata člen 6a zakona o prepovedi diskriminacije in člen 6(2) Direktive 2000/78, ker je treba plačilo za pripravljenost obravnavati kot panožni sistem socialne varnosti v smislu teh določb. Podredno je ministeriet dodalo, da ta člen 32(4), točka 2, ustreza zahtevam, določenim v členu 6(1) Direktive 2000/78.

20 V teh okoliščinah je Højesteret prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 6(2) Direktive 2000/78 razlagati tako, da država članica lahko določi, da določitev starostne omejitve za upokojitev ali pridobitev pravic iz panožnih sistemov socialne varnosti ne pomeni diskriminacije, če se ti sistemi socialne varnosti nanašajo na starostne ali invalidske pokojnine?

2. Ali je treba člen 6(2) razlagati tako, da se možnost določitve starostne omejitve nanaša samo na upokojitev na podlagi teh sistemov, ali pa je treba to določbo razlagati tako, da se možnost določanja starostne omejitve nanaša tudi na pravico do izplačevanja dajatev iz sistema?

3. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen:

Ali lahko izraz ‚panožni sistemi socialne varnosti' v členu 6(2) vključuje sisteme, kot je ‚rådighedsløn' (plačilo za pripravljenost), kakor je opredeljen v členu 32(1) […] zakona o javnih uslužbencih […], v skladu s katerim lahko javni uslužbenec kot posebno varstvo v primeru odpovedi zaradi ukinitve njegovega delovnega mesta prejema svojo trenutno plačo še tri leta in mu še naprej teče pokojninska doba, če je pripravljen sprejeti premestitev na drugo primerno delovno mesto?

4. Ali je treba člen 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 32(4)(2) […] zakona o javnih uslužbencih, v skladu s katero se plačilo za pripravljenost ne izplačuje javnemu uslužbencu, ki je dopolnil starost, pri kateri se lahko začne izplačevati državna starostna pokojnina, če je bilo njegovo delovno mesto ukinjeno?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

21 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 6(2) Direktive 2000/78 razlagati tako, da se uporablja le za starostne in invalidske pravice iz panožnega sistema socialne varnosti.

22 Za odgovor na to vprašanje je treba ugotoviti, prvič, ali zadevna nacionalna ureditev v postopku v glavni stvari, katere diskriminatornost se zatrjuje, spada na področje uporabe Direktive 2000/78.

23 V zvezi s tem je iz naslova, uvodnih izjav, vsebine in cilja te direktive razvidno, da se želi z njo vzpostaviti splošen okvir, ki zagotavlja enako obravnavanje „pri zaposlovanju in delu“ vseh oseb, tako da jim zagotavlja učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz njenega člena 1, med katerimi je tudi starost (glej sodbo z dne 8. septembra 2011 v združenih zadevah Hennings in Mai, C-297/10 in C-298/10, ZOdl., str. I -7965, točka 49).

24 Podrobneje, iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 je razvidno, da se v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Evropsko unijo, ta direktiva uporablja „za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi“, predvsem kar zadeva „zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.

25 Področje uporabe Direktive 2000/78 je treba ob upoštevanju členov 3(1)(c) in (3) v povezavi z uvodno izjavo 13 te direktive razumeti tako, da ne zajema sistemov socialnega zavarovanja in socialnega varstva, katerih ugodnosti se ne štejejo za plačilo v smislu opredelitve tega pojma, ki velja pri uporabi člena 157(2) PDEU, niti za kakršna koli izplačila države, katerih cilj je možnost zaposlitve ali ohranitev zaposlitve (sodbi z dne 1. aprila 2008 v zadevi Maruko, C-267/06, ZOdl., str. I-1757, točka 41, in z dne 10. maja 2011 v zadevi Römer, C-147/08, ZOdl., str. I-3591, točka 32).

26 Pod pojmom „plačilo“ v smislu člena 157(2) PDEU se razumejo vsi sedanji ali prihodnji prejemki v denarju ali naravi, ki jih delavec zaradi zaposlitve prejme od delodajalca, čeprav le posredno (glej zlasti sodbo z dne 17. maja 1990 v zadevi Barber, C-262/88, Recueil, str. I-1889, točka 12).

27 V tem primeru plačilo za pripravljenost, ki ga določa zakon o javnih uslužbencih, država kot delodajalec izplačuje mesečno tri leta javnim uslužbencem, ki so v pripravljenosti, ker je bilo njihovo delovno mesto ukinjeno. To plačilo je enako plači, ki jo je javni uslužbenec prejemal, preden je bil v pripravljenosti.

28 Poleg tega je treba navesti, da je del obveznosti javnega uslužbenca tudi to, da je v obdobju, ko se mu to plačilo izplačuje, dolžan biti v stanju pripravljenosti na voljo svojemu delodajalcu. Če mu delodajalec predlaga ustrezno nadomestno delovno mesto, ga mora sprejeti. Če te obveznosti ne spoštuje, izgubi pravico do plačila za pripravljenost.

29 Iz tega izhaja, da plačilo za pripravljenost predstavlja sedanjo ugodnost v denarju, ki jo delodajalec izplača javnemu uslužbencu zaradi njegove zaposlitve, in zato pomeni plačilo v smislu člena 157(2) PDEU.

30 Zato z izključitvijo plačila za pripravljenost za vse kategorije javnih uslužbencev člen 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih vpliva na plačilne pogoje teh javnih uslužbencev v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78. Zato se ta določba uporablja v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari.

31 Drugič, ugotoviti je treba, ali zakonodaja iz postopka v glavni stvari vsebuje različno obravnavanje na podlagi starosti v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78.

32 V skladu s to določbo je treba „načelo enakega obravnavanja“ razumeti kot neobstoj posredne ali neposredne diskriminacije na podlagi enega od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je starost. V njenem členu 2(2)(a) je pojasnjeno, da se v smislu odstavka 1 istega člena šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bilo ali bo obravnavanje osebe manj ugodno kakor obravnavanje druge osebe v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive.

33 V obravnavani zadevi glede na to, da je učinek člena 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih to, da se javnim uslužbencem, ki so dosegli starost 65 let, odvzame pravica do plačila za pripravljenost, ta določba pomeni različno obravnavanje na podlagi merila starosti v smislu člena 2(2) Direktive 2000/78.

34 Tretjič, ugotoviti je treba, ali lahko države članice na podlagi člena 6(2) te direktive predvidijo, da tako različno obravnavanje ne pomeni diskriminacije na podlagi starosti.

35 V skladu s francosko različico te določbe lahko države članice ne glede na člen 2(2) Direktive 2000/78 predvidijo, da „določitev upokojitvene starosti ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih sistemov socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh sistemih in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh sistemov, ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola“.

36 Danska različica člena 6(2) te direktive se od besedila iz zgornje točke razlikuje v tem, da med drugim ne omenja „pravice do starostne ali invalidske pokojnine“.

37 V zvezi s tem je treba spomniti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je treba pravne predpise Unije razlagati in uporabljati enotno v smislu obstoječih različic v vseh jezikih Unije. Če se med jezikovnimi različicami pojavijo razlike, je zadevno določbo zato treba razlagati glede na splošno sistematiko in namen ureditve, katere del je (glej zlasti sodbo z dne 8. decembra 2005 v zadevi Jyske Finans, C-280/04, ZOdl., str. I-10683, točka 31 in navedena sodna praksa).

38 Glede drugih jezikovnih različic člena 6(2) Direktive 2000/78 je treba ugotoviti, da izrecno omenjajo, kot francoska različica, navedena v točki 35 te sodbe, določitev upokojitvene starosti ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih sistemov socialne varnosti. Na primer, španska različica te določbe omenja „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“, v nemški različici se uporabi besedilo „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“, angleška različica zadevne določbe omenja „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits“, medtem ko poljska različica določa „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich“.

39 Besedilo člena 6(2) Direktive 2000/78 v različicah, navedenih v prejšnji točki te sodbe, poleg tega omenja, da je namen te določbe, da se uporablja le v taksativno naštetih primerih. Če bi namreč zakonodajalec Unije področje uporabe te določbe želel razširiti tudi na primere, ki jih ta določba izrecno ne omenja, bi to izrecno določil in uporabil na primer prislov „med drugim“.

40 Splošno besedilo in cilj Direktive 2000/78 to ugotovitev potrjujeta. Ta direktiva namreč na področju zaposlovanja in dela konkretizira načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti, ki se šteje za splošno načelo prava Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 19. januarja 2010 v zadevi Kücükdeveci, C-555/07, ZOdl., str. I-365, točka 21). Prepoved vsakršne diskriminacije, zlasti zaradi starosti, je vključena v člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), ki ima od 1. decembra 2009 enako pravno veljavnost kot Pogodbi.

41 Ker člen 6(2) Direktive 2000/78 državam članicam dopušča, da določijo izjemo od načela prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, je treba to določbo ozko razlagati (glej po analogiji sodbo z dne 12. januarja 2010 v zadevi Petersen, C-341/08, ZOdl., str. I-47, točka 60).

42 Posledica razlage člena 6(2) Direktive 2000/78, v skladu s katero se ta določba uporabi za vse vrste panožnih sistemov socialne varnosti, pa bi bila v razširitvi področja uporabe te določbe, pri čemer se ne bi spoštovala ozka razlaga, ki je potrebna pri tej določbi.

43 Iz tega izhaja, da se člen 6(2) Direktive 2000/78 uporablja le za panožne sisteme socialne varnosti, ki pokrivajo rizike starosti in invalidnosti.

44 V obravnavani zadevi je celo če plačilo za pripravljenost spada v okvir panožnih sistemov socialne varnosti, glede na elemente, opisane v točkah od 27 do 29 te sodbe, očitno, da to plačilo ni niti pravica do starostne pokojnine niti pravica do invalidske pokojnine. Zato se člen 6(2) Direktive 2000/78 ne uporablja v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari.

45 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 6(2) Direktive 2000/78 razlagati tako, da se uporablja le za starostno in invalidsko pokojnino iz panožnih sistemov socialne varnosti.

Drugo in tretje vprašanje

46 Ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje na drugo in tretje vprašanje ni treba odgovoriti.

Četrto vprašanje

47 V četrtem vprašanju predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero se plačilo za pripravljenost, ki je namenjeno javnim uslužbencem, ki so bili odpuščeni, ker je bilo njihovo delovno mesto ukinjeno, izplačuje javnemu uslužbencu samo zato, ker je dopolnil upokojitveno starost.

48 Na podlagi člena 6(1) te direktive različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če je v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

49 Zato je treba najprej ugotoviti, ali zakonodaja v postopku v glavni stvari sledi legitimnemu cilju. V zvezi s tem danska vlada navaja, da želi ta ureditev najti pravilno ravnovesje med zahtevami države na področju prilagajanja, rekonstruiranja in učinkovitosti javne uprave in varstvom javnih uslužbencev zoper neutemeljene osebne in politične pritiske. Natančneje, ta zakonodaja naj bi sledila dvojnemu cilju, ki je po eni strani vzdrževati pripravljenost javnih uslužbencev z namenom, da se jih razporedi na nadomestno delovno mesto, in po drugi strani zagotoviti njihovo neodvisnost tako, da se jih zaščiti pred zunanjimi pritiski. Izključitev plačila za pripravljenost javnih uslužbencev, ki jim je bila že dodeljena starostna pokojnina, naj bi upravičevala potreba po preprečitvi zlorabe, ker je na splošno

malo verjetno, da so ti javni uslužbenci pripravljeni zasesti nadomestno delovno mesto. Poleg tega naj bi ti javni uslužbenci potrebovali manjše varstvo, ker bi lahko že prejemali primerno nadomestilo, kot je starostna pokojnina.

50 V tem smislu je treba opozoriti, da imajo v trenutnem stanju prava Unije države članice in v nekaterih primerih socialni partnerji na nacionalni ravni na voljo široko pooblastilo za prosto presojo pri izbiri, ne le glede sledenja določenemu cilju na področju socialne in zaposlovalne politike, temveč tudi pri sprejemanju ukrepov za uresničevanje cilja (sodba z dne 16. oktobra 2007 v zadevi Palacios de la Villa, C-411/05, ZOdl., str. I-8531, točka 68).

51 Cilj zagotoviti pripravljenost javnih uslužbencev in jim zagotoviti varstvo ob ukinitvi njihovega delovnega mesta, ob omejevanju plačila za pripravljenost le za javne uslužbence, ki varstvo potrebujejo in ki spoštujejo svojo obveznost pripravljenosti, izhaja iz kategorije legitimnih ciljev zaposlovalne politike in trga delovne sile v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.

52 Na podlagi zadnjenavedene določbe ti cilji lahko upravičijo – kot odstop od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti – različno obravnavanje, s katerim so povezani, med drugim „določitev posebnih pogojev glede […] zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za […] starejše delavce […], zato da se spodbuja njihov[a] poklicn[a] vključenost ali jim zagotavlja varstvo“.

53 Zato je treba šteti, da cilji, kot so ti, na katere se nanaša zadevna ureditev v postopku v glavni stvari, upravičujejo „objektivno in razumno“ „v okviru nacionalnega prava“ – kot določa člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 – različno obravnavanje zaradi starosti.

54 V skladu z istim besedilom te določbe je še treba preizkusiti, ali so načini uresničevanja teh ciljev „primerni in nujni“.

55 V zvezi s primernostjo nacionalne ureditve v postopku v glavni stvari je treba navesti, da se dodelitev plačila za pripravljenost le javnim uslužbencem, ki med drugim niso upravičeni do starostne pokojnine, ne zdi neprimerna glede na zakonodajalčev cilj, da se omogoči večje varstvo javnim uslužbencem, ki nimajo stalnega in dolgoročnega prihodka.

56 Nacionalna zakonodaja v postopku v glavni stvari se zdi tudi ustrezna za dosego cilja zagotavljanja pripravljenosti javnih uslužbencev ob ukinitvi njihovega delovnega mesta. Javni uslužbenci, ki še niso pridobili pravice do starostne pokojnine, bi se ob neobstoju nadomestila za pripravljenost namreč morali vključiti v trg delovne sile tako, da takrat, ko bi jim bilo v javni upravi ponujeno delovno mesto, ne bi bili več v pripravljenosti. Nasprotno pa so javni uslužbenci, ki imajo načeloma že pravico do starostne pokojnine, manj pripravljeni na ponovno vključitev v javno upravo zaradi zasedbe novega delovnega mesta, in sicer zaradi nevšečnosti na strokovni in osebni ravni, ki jih taka ponovna vključitev lahko povzroči.

57 Poleg tega člen 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih omogoča tudi omejiti možnosti zlorabe, da javni uslužbenec dobi plačilo za zagotavljanje svoje pripravljenosti, pri tem pa se ima namen upokojiti.

58 Zato je treba ugotoviti, da nacionalna zakonodaja, kot je ta v postopku v glavni stvari, ni očitno neprimerna za dosego legitimnih ciljev, navedenih v točki 49 te sodbe.

59 Vendar pa je treba preveriti, ali ta ukrep ne presega tega, kar je potrebno za dosego teh ciljev.

60 Danska vlada v zvezi s tem zatrjuje, da bi moralo biti plačilo za pripravljenost strogo omejeno na javne uslužbence, ki to plačilo resnično potrebujejo in so se dejansko pripravljeni ponovno vključiti v javno upravo.

61 Res je sicer, kot je bilo ugotovljeno v točki 56 te sodbe, da so javni uslužbenci, ki so upravičeni do starostne pokojnine, zato na splošno manj pripravljeni zasesti nadomestno delovno mesto.

62 Prav tako je očitno, da ti uslužbenci lahko računajo na stalen in dolgoročen nadomestni prihodek, medtem ko javni uslužbenci, ki še niso upravičeni do starostne pokojnine in katerih delovno mesto je bilo ukinjeno, zato potrebujejo večje varstvo. Javni uslužbenci, ki spadajo v to drugo skupino, so namreč načeloma dovzetnejši za socialne in ekonomske pritiske, ker bi bili, če plačilo za pripravljenost ne bi obstajalo, prikrajšani za stalen dohodek. S plačilom za pripravljenost se torej želi javne uslužbence iz te druge skupine zavarovati pred temi pritiski tako, da se jim tri leta zagotavlja primeren dohodek.

63 Poudariti je treba tudi, da je danski zakonodajalec posredoval, da bi zmanjšal neugodne učinke zakonodaje v postopku v glavni stvari, in sicer je določil, da javni uslužbenci, ki so dosegli starost 65 let, še naprej pridobivajo pravice iz pokojninskega zavarovanja v obdobju, v katerem bi se jim moralo izplačevati plačilo za pripravljenost, do katerega pa zaradi svoje starosti sicer niso bili upravičeni.

64 Kljub vsemu navedenemu pa je treba poudariti, da člen 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih izenačuje javne uslužbence, ki bodo dejansko dobili starostno pokojnino, s tistimi, ki so do nje upravičeni.

65 Iz spisa, ki je bil predložen Sodišču, izhaja, da se javni uslužbenci, ki so dosegli starost 65 let, lahko upokojijo, ni pa se jim treba.

66 Vendar v skladu z ureditvijo v postopku v glavni stvari do plačila za pripravljenost niso upravičeni javni uslužbenci, ki se želijo upokojiti in ki bodo zato dejansko dobili starostno pokojnino, in tisti, ki želijo nadaljevati poklicno pot v javni upravi po 65. letu.

67 Tako – z legitimnim ciljem izogniti se, da bi bili do tega plačila upravičeni javni uslužbenci, ki ne želijo zasesti novega delovnega mesta, ampak bodo dobivali nadomestilo v obliki starostne pokojnine – zadevni ukrep možnost tega plačila odvzame javnim uslužbencem, ki želijo ostati na trgu delovne sile, in sicer le zato, ker bi bili med drugim zaradi starosti lahko upravičeni do te pokojnine.

68 Ta ukrep lahko tako zaveže javne uslužbence, da sprejmejo starostno pokojnino v nižjem znesku od tistega, do katerega bi bili lahko upravičeni, če bi ostali aktivni v višji starosti, zlasti če v nekaterih letih niso prispevali dovolj, da bi bili upravičeni do polne pokojnine.

69 Poleg tega bi bilo legitimne cilje ureditve v postopku v glavni stvari mogoče doseči z manj zavezujočimi, a vendarle primernimi ukrepi. Tako bi določbe – ki bi plačilo za pripravljenost omejevale le na javne uslužbence, ki so se začasno odpovedali starostni pokojnini, da bi nadaljevali poklicno dejavnost, pri čemer bi za primere, v katerih bi ti javni uslužbenci zavrnili ustrezno delovno mesto, določale ukrepe za preprečevanje zlorabe – lahko zagotovile, da to plačilo prejmejo le javni uslužbenci, ki so dejansko pripravljeni sprejeti nadomestno delovno mesto.

70 Res je sicer, da načeloma ni mogoče zahtevati, da ukrep, kot je ta v postopku v glavni stvari, nalaga, da se za ugotavljanje, kaj najbolj ustreza posebnim potrebam vsakega javnega uslužbenca, presoja vsak primer posamično, saj mora upravljanje te ureditve biti ustrezno s tehničnega in ekonomskega vidika.

71 Vendar je taka posamična presoja pripravljenosti javnih uslužbencev, ki so mlajši kot 65 let, že vključena v ureditev, ki jo določa nacionalna ureditev v postopku v glavni stvari, ker je zaposlitev odpuščenih javnih uslužbencev na nadomestna delovna mesta odvisna od sposobnosti posameznikov glede na značilnosti mest, ki so jim dejansko ponujena. Poleg tega je taka presoja že predvidena, kot je zatrjevala DJØF, v členu 32(4), točka 4, zakona o javnih uslužbencih.

72 Glede na zgoraj navedeno je treba ugotoviti, da ureditev v postopku v glavni stvari, v obsegu, v katerem avtomatično izključuje plačilo za pripravljenost javnih uslužbencev, ki so upravičeni do starostne pokojnine, presega, kar je potrebno za dosego želenih ciljev.

73 Zato različnega obravnavanja, ki izhaja iz člena 32(4), točka 2, zakona o javnih uslužbencih, ni mogoče upravičiti na podlagi člena 6(1) Direktive 2000/78.

74 Glede na zgoraj navedeno je treba na četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero javni uslužbenec, ki je dopolnil upokojitveno starost, zgolj zaradi tega dejstva ni upravičen do plačila za pripravljenost, ki je namenjeno javnim uslužbencem, ki so bili odpuščeni, ker je bilo njihovo delovno mesto ukinjeno.

Stroški

75 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

1. **Člen 6(2) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da se uporablja le za starostno in invalidsko pokojnino iz panožnih sistemov socialne varnosti.**

2. **Člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero javni uslužbenec, ki je dopolnil upokojitveno starost, zgolj zaradi tega dejstva ni upravičen do plačila za pripravljenost, ki je namenjeno javnim uslužbencem, ki so bili odpuščeni, ker je bilo njihovo delovno mesto ukinjeno.**

Podpisi