Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

26. rujna 2013.*

„Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Zabrana diskriminacije na temelju dobi – Direktiva 2000/78/EZ – Članak 6. stavci 1. i 2. – Odbijanje isplate naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja službenicima koji su dosegli dob od 65 godina i imaju pravo na starosnu mirovinu“

U predmetu C-546/11,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Højesteret (Danska), odlukom od 7. listopada 2011., koju je Sud zaprimio 26. listopada 2011., u postupku

Dansk Jurist- og Økonomforbund, djelujući za Erika Toftgaarda,

protiv

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

uz sudjelovanje:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: R. Silva de Lapuerta, predsjednica vijeća, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (izvjestitelj) i J. L. da Cruz Vilaça, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: C. Strömholm, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 15. studenoga 2012.,

* Jezik postupka: danski

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za Dansk Jurist- og Økonomforbund, djelujući za Erika Toftgaarda, K.-M. Schebye, *advokat*,

— za Kommunernes Landsforening i Danske Regioner, J. Vinding, *advokat*,

— za dansku vladu, C. Vang, u svojstvu agenta, uz asistenciju R. Holdgaard, *advokat*,

— za vladu Ujedinjene Kraljevine, S. Ossowski i S. Lee, u svojstvu agenata,

— za Europsku komisiju, J. Enegren i C. Barslev, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 7. veljače 2013.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 6. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).

2 Ovaj zahtjev upućen je u okviru spora između Dansk Jurist- og Økonomforbund (u daljnjem tekstu: DJØF), djelujući za E. Toftgaarda i Inderings- og Sundhedsministeriet [ministarstva unutarnjih poslova i zdravstva (nekadašnjeg ministarstva unutarnjih poslova i socijalne skrbi), u daljnjem tekstu: ministeriet)], u vezi s odbijanjem ministerieta da isplati E. Toftgaardu naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja.

Pravni okvir

Propisi Unije

3 Uvodne izjave 13. i 25. Direktive 2000/78 glase:

„(13) Ova se Direktiva ne primjenjuje na sustave socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, čija se davanja ne smatraju dohotkom u značenju koje se tom pojmu daje radi primjene članka 157. Ugovora o EZ-u, kao ni na bilo koju vrstu plaćanja od strane države s ciljem osiguranja pristupa ili zadržavanja zaposlenja.

[...]

(25) Zabrana diskriminacije na temelju dobi predstavlja bitan dio ispunjavanja ciljeva navedenih u smjernicama za zapošljavanje, kao i poticanja raznolikosti radne snage. Međutim, u određenim okolnostima, razlike u postupanju povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati te su stoga potrebni posebni propisi koji se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici. Stoga je važno razlikovati opravdano različito postupanje, posebice ono koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti.”

4 Prema članku 1., „svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja."

5 Članak 2. stavci 1. i 2. točka (a) navedene Direktive predviđa:

„1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja" znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1."

6 Članak 3. iste Direktive, naslova „Područje primjene", u stavcima 1. i 3. određuje:

„1. U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

[...]

c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]

3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na isplate bilo koje vrste koje se provode iz javnih ili sličnih sustava, uključujući javne sustave socijalne sigurnosti i socijalne zaštite."

7 Prema članku 6. Direktive 2000/78, naslova „Opravdano različito postupanje na temelju dobi":

„1. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;

[...]

2. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da utvrđivanje starosne dobi za umirovljenje ili stjecanje prava na starosnu ili invalidsku mirovinu, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad, obuhvaćajući, u okviru tih sustava, određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika te korištenje, u okviru tih sustava, mjerila starosti u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, pod uvjetom da nemaju za posljedicu diskriminaciju na temelju spola."

Danski propisi

8 Direktiva 2000/78 prenesena je u dansko pravo Zakonom br. 1417, kojim se izmjenjuje Zakon o načelu zabrane diskriminacije na tržištu rada (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.), od 22. prosinca 2004. (u daljnjem tekstu: Zakon o zabrani diskriminacije).

9 Članak 6.a navedenog Zakona ima za cilj provedbu članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78. Glasi kako slijedi:

„Neovisno o člancima 2. do 5., ovaj zakon ne sprječava utvrđivanje starosne dobi za stjecanje prava u sustavima socijalne sigurnosti vezanih za rad ili korištenje, u okviru ovih sustava, mjerila starosti u aktuarskim izračunima. Korištenje mjerila starosti ne smije imati za posljedicu diskriminaciju na temelju spola."

10 Članak 32. stavci 1. i 4. Zakona o službenicima (tjenestemandslov), u verziji koja je primjenjiva na dan otkaza E. Toftgaarda, određuje:

„1. Svaki javni službenik, čije su funkcije prestale preustrojem njegove službe ili načina rada koji je imao za posljedicu ukidanje njegovog radnog mjesta, ima pravo na naknadu plaće u razdoblju od tri godine, osim u slučajevima iz stavaka 3. do 5. dalje navedenih.

[...]

4. Pravo na naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja nema službenik koji je:

1) raspoređen na drugo radno mjesto ili mu je ponuđeno radno mjesto koje on ima obvezu prihvatiti sukladno člancima 12. i 13.;

2) dosegao starosnu dob od 65 godina;

3) dosegao minimalnu starosnu dob za umirovljenje, ili

4) na dan otkaza u nemogućnosti, iz zdravstvenih razloga ili zbog neprikladnosti za obavljanje posla, stupiti na radno mjesto koje ima obvezu prihvatiti sukladno člancima 12. i 13."

11 Iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja isplaćuje tijelo za imenovanje i službenik ima obvezu biti joj na raspolaganju za vrijeme razdoblja u kojem ima pravo na plaću.

12 Sukladno Zakonu br. 230 o službeničkim mirovinama (tjenestemandspensionslov nr. 230) od 19. ožujka 2004., u verziji primjenjivoj na činjenice slučaja u glavnom postupku, službenici u tijeku svoje karijere stječu prava na mirovinu. Stjecanje tih prava ne prekida se tijekom razdoblja isplate naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja. Prava na mirovinu i dalje se stječu tijekom razdoblja u kojem je službenik u načelu imao pravo na isplatu takve naknade, ali tijekom kojeg mu ona nije bila isplaćena primjenom dobne granice predviđene Zakonom o službenicima.

13 Iz članka 6. stavka 6. navedenog Zakona o službeničkim mirovinama proizlazi da službenici imaju pravo na puni iznos mirovine počevši od dana kada napune 65 godina.

14 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da, osim na službeničku mirovinu, službenici imaju pravo i na druga mirovinska primanja, kao što je to državna starosna mirovina, koja se dodaje na službeničku mirovinu.

15 Zakon br. 1005 o državnim starosnim mirovinama (lov nr. 1005 om social pension), od 19. kolovoza 2010., utvrđuje zakonsku starosnu dob za umirovljenje na 65 godina za osobe rođene prije 1. siječnja 1959. Međutim, isplata te mirovine može, na zahtjev zainteresirane osobe, biti odgođena na 10 godina kako bi ta osoba mogla primati viši iznos mirovine kasnije. Dopušteno je također kumulirati obavljanje određene profesionalne aktivnosti s primanjem državne starosne mirovine, pod uvjetom da prihodi od rada ne prelaze određene gornje granice, iznad kojih je iznos navedene mirovine umanjen ili čak uskraćen.

Glavni postupak i prethodna pitanja

16 E. Toftgaard radio je kao prefekt u Vejleu (Danska) sve do otkaza 8. svibnja 2006., s učinkom od 31. prosinca 2006., iz razloga što je njegovo radno mjesto ukinuto. Budući da je tada imao 65 godina, E. Toftgaard nije mogao primati naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, jer je ispunjavao uvjete za primanje službeničke mirovine, počevši od 31. prosinca 2006.

17 Dobna granica za obvezan odlazak službenika u mirovinu određena je na 70 godina u trenutku kad je prestala služba E. Toftgaarda. Budući da je tada imao 65 godina, imao je pravo tražiti odlazak u mirovinu, ali nije bio obvezan to učiniti. E. Toftgaard obavijestio je ministeriet o svojoj želji da bude raspoređen na drugo radno mjesto, naznačujući da je, ako je potrebno, spreman prihvatiti smanjenje plaće. Nakon otkaza E. Toftgaard obavio je nekoliko honorarnih poslova za skromnu naknadu.

18 E. Toftgaard drži odbijanje da mu se isplati naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja diskriminacijom na temelju dobi. Iz tog je razloga DJØF, djelujući za E. Toftgaarda, podnio tužbu pred Østre Landsret protiv njegovog poslodavca, odnosno ministerieta. Tužba je bila odbijena pa je DJØF podnio žalbu pred Højesteret držeći da je članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima nespojiv s Direktivom 2000/78. Smatrao je da naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja ne predstavlja sustav socijalne sigurnosti vezan uz rad u smislu članka 6.a Zakona o zabrani diskriminacije i članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78 i da dobna granica od 65 godina nije prikladno i nužno sredstvo za ostvarenje legitimnog cilja, u smislu članka 6. stavka 1. te Direktive.

19 Ministeriet ističe da članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima ulazi u područje primjene iznimke predviđene u člancima 6.a Zakona o zabrani diskriminacije i 6. stavku 2. Direktive 2000/78, s obzirom na to da se naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja treba smatrati sustavom socijalne sigurnosti u smislu tih odredaba. Podredno tome, ministeriet nadodaje da navedeni članak 32. stavak 4. točka (2) odgovara zahtjevima iz članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

20 U tim je uvjetima Højesteret odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1) Treba li članak 6. stavak 2. Direktive [2000/78] tumačiti u smislu da države članice mogu predvidjeti da utvrđivanje starosne dobi, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanih uz rad, za umirovljenje ili stjecanje prava na mirovinu ne predstavlja diskriminaciju ako se navedeni sustavi odnose na starosnu ili invalidsku mirovinu?

2) Treba li članak 6. stavak 2. navedene Direktive tumačiti u smislu da se mogućnost određivanja starosne dobi primjenjuje samo na umirovljenje u tim sustavima ili se ta mogućnost također odnosi i na stjecanje prava u tim sustavima?

3) U slučaju negativnog odgovora na prvo pitanje:

Može li izraz „sustav socijalne sigurnosti vezan za rad” iz članka 6. stavka 2. navedene Direktive uključivati sustav kao što je onaj o naknadi plaće za vrijeme trajanja raspolaganja iz članka 32. podstavka 1. Zakona […] o službenicima, prema kojem, po osnovi posebne zaštite za slučaj stavljanja

na raspolaganje uslijed ukidanja njegovog radnog mjesta, službenik ima pravo nastaviti primati naknadu plaće kroz razdoblje od tri godine te nastaviti stjecati mirovinska prava, pod uvjetom da je dostupan za raspoređivanje na zamjensko radno mjesto?

4) Treba li članak 6. stavak 1. navedene direktive tumačiti u smislu da ne predstavlja prepreku nacionalnom propisu, kao što je članak 32. [stavak 4. točka (2)] Zakona […] o službenicima, koji predviđa da, u slučaju ukidanja njegovog radnog mjesta, naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja neće biti isplaćena službeniku koji je dosegao starosnu dob koja mu omogućuje da koristi prava na državnu starosnu mirovinu."

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

21 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78 tumačiti u smislu da mu je jedina svrha da se primjenjuje na starosne ili invalidske mirovine iz sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad.

22 Kako bi se odgovorilo na ovo pitanje, potrebno je, kao prvo, ispitati ulazi li nacionalni propis u pitanju u glavnom postupku, za koji se tvrdi da je diskriminatoran, u područje primjene Direktive 2000/78.

23 U tom pogledu, kako iz naslova i preambule tako i iz sadržaja i krajnjeg cilja ove Direktive proizlazi da se njome želi uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednakost postupanja „pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja", pružajući tako učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezinog članka 1., među kojima je i dob (vidjeti presudu od 8. rujna 2011., Hennings i Mai, C-297/10 i C-298/10, Zb., str. I -7965., točka 49.).

24 Točnije, iz članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 proizlazi da se ona primjenjuje, u granicama nadležnosti dodijeljenih Europskoj uniji, „na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela", među ostalim što se tiče „zapošljavanj[a] i uvjet[a] rada, uključujući otkaze i plaće".

25 Područje primjene Direktive 2000/78 stoga treba shvatiti, u svjetlu članaka 3. stavka 1. točke (c) i 3. te Direktive, zajedno s uvodnom izjavom 13., na način da ne obuhvaća sustave socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, čije se pogodnosti ne smatraju plaćom u smislu koji se tom pojmu pripisuje radi primjene članka 157. stavka 2. UFEU-a, kao ni plaćanja bilo koje vrste koje vrši država s ciljem omogućavanja pristupa zaposlenju ili zadržavanja zaposlenja (presude od 1. travnja 2008., Maruko, C-267/06, Zb., str. I-1757., točka 41. i od 10. svibnja 2011., Römer, C-147/08, Zb., str. I-3591., točka 32.).

26 Pojam plaće, u smislu članka 157. stavka 2. UFEU-a, podrazumijeva sva primanja u gotovini ili u naravi, sadašnja ili buduća, pod uvjetom da ih, makar i posredno, poslodavac plaća radniku u vezi sa zaposlenjem (vidjeti, posebice, presudu od 17. svibnja 1990., Barber, C-262/88, Zb., str. I-1889., točka 12.).

27 U ovom slučaju naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, ustanovljenu Zakonom o službenicima, država isplaćuje mjesečno tijekom tri godine, djelujući u svojstvu poslodavca službenika koji su stavljeni na raspolaganje uslijed ukidanja njihovog radnog mjesta. Iznos te naknade odgovara plaći koju je službenik primao prije stavljanja na raspolaganje.

28 Potrebno je nadalje naglasiti da u zamjenu za naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja službenik ima obvezu biti na raspolaganju poslodavcu tijekom razdoblja u kojem je ta naknada isplaćivana. Ako mu poslodavac ponudi odgovarajuće zamjensko radno mjesto, obvezan ga je prihvatiti. Ako ga ne prihvati, službenik gubi pravo na navedenu naknadu.

29 Iz navedenih elemenata slijedi da je naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja stvarno primanje u gotovini koje poslodavac plaća službeniku zbog njegovog zaposlenja pa stoga predstavlja plaću u smislu članka 157. stavka 2. UFEU-a.

30 Prema tome, isključivanjem cijele jedne kategorije službenika od dobivanja naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima utječe na uvjete plaće službenika, u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78. Stoga se Direktiva primjenjuje na situaciju kao što je ona u predmetu u glavnom postupku.

31 Kao drugo, potrebno je provjeriti predstavlja li propis, o kojem je riječ u glavnom postupku, različito postupanje na temelju dobi, u smislu članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78.

32 Na temelju te odredbe, „načelo jednakog postupanja" mora se tumačiti kao zabrana svih oblika izravne ili neizravne diskriminacije, na temelju nekog od razloga iz članka 1. ove Direktive, među kojima je i dob. Članak 2. stavak 2. točka (a) iste pobliže određuje da se, za potrebe primjene stavka 1. navedenog članka 2., radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema nekoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. navedene Direktive.

33 U ovom slučaju, budući da članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima ima učinak uskraćivanja naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja službenicima koji su navršili 65 godina, ova odredba predstavlja različito postupanje izravno utemeljeno na kriteriju dobi, u smislu članka 2. stavka 2. Direktive 2000/78.

34 Kao drugo, potrebno je ispitati mogu li države članice na temelju članka 6. stavka 2. navedene Direktive predvidjeti da takvo različito postupanje ne predstavlja diskriminaciju na temelju dobi.

35 Na temelju te odredbe, u verziji na francuskom jeziku, države članice mogu predvidjeti, neovisno o članku 2. stavku 2 Direktive 2000/78, da „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" [„utvrđivanje starosne dobi za umirovljenje ili stjecanje prava na starosnu ili invalidsku mirovinu, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad, obuhvaćajući, u okviru tih sustava, određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika ili korištenje, u okviru tih sustava, mjerila starosti u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, pod uvjetom da nemaju za posljedicu diskriminaciju na temelju spola."].

36 Verzija članka 6. stavka 2. ove Direktive na danskom jeziku razlikuje se od teksta citiranog u prethodnoj točki ove presude u tome što uopće ne spominje „prestations de retraite ou d'invalidité" { „starosn[u] ili invalidsk[u] mirovin[u]"}.

37 U tom pogledu valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, odredbe prava Unije treba tumačiti i primjenjivati na ujednačen način, u svjetlu verzija na svim jezicima Unije. U slučaju razlike između različitih jezičnih verzija nekog teksta prava Unije, predmetnu odredbu treba tumačiti u sklopu opće strukture i krajnjeg cilja propisa čiji je ona dio (vidjeti, posebice, presudu od 8. prosinca 2005., Jyske Finans, C-280/04, Zb., str. I-10683., točka 31. i navedena sudska praksa).

38 Što se tiče verzija članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78 na drugim jezicima Unije, jasno je da one, kao i verzija na francuskom jeziku citirana u točki 35. ove presude, izričito spominju utvrđivanje starosne dobi za umirovljenje ili stjecanje prava na starosnu ili invalidsku mirovinu, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad. Primjerice, verzija spomenute odredbe na španjolskom jeziku sadrži „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"; verzija ove odredbe na njemačkom jeziku upotrebljava izraze „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"; verzija predmetne odredbe na engleskom jeziku spominje „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits", dok verzija iste odredbe na poljskom jeziku koristi izraze „ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich".

39 Tekst članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78, u verzijama citiranim u prethodnoj točki ove presude, k tomu sugerira da se ova odredba treba primjenjivati samo u taksativno nabrojenim slučajevima. Naime, da je zakonodavac Unije htio proširiti područje primjene ove odredbe na slučajeve izvan onih izričito navedenih u njoj, jasno bi to naznačio, koristeći primjerice prilog „osobito".

40 Opća struktura i krajnji cilj Direktive 2000/78 potkrepljuju ovaj zaključak. Ova Direktiva zapravo u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja konkretizira načelo zabrane diskriminacije na temelju dobi, koje se smatra općim načelom prava Unije (vidjeti, u tom smislu, presudu od 19. siječnja 2010., Kücükdeveci, C-555/07, Zb., str. I-365., točka 21.). Zabrana svake diskriminacije na temelju, među ostalim, dobi pojavljuje se također u članku 21. Povelje o temeljnim pravima Europske unije, koja od 1. prosinca 2009. ima istu pravnu snagu kao i Ugovori.

41 Budući da članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78 dopušta državama članicama da predvide iznimku od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, ovu odredbu treba tumačiti usko (vidjeti, analogijom, presudu od 12. siječnja 2010., Petersen, C-341/08, Zb., str. I-47., točka 60.).

42 Dakle, tumačenje članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78 prema kojem se ova odredba može primjenjivati na sve vrste sustava socijalne sigurnosti vezane za rad, imalo bi za posljedicu proširenje područja primjene iste, što bi bilo suprotno uskom tumačenju koje se mora primijeniti na ovu odredbu.

43 Iz toga slijedi da članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78 treba primijeniti samo na sustave socijalne sigurnosti vezane za rad koji pokrivaju rizike starosti i invalidnosti.

44 U ovom predmetu, čak i pretpostavljajući da naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja potpada pod sustav socijalne sigurnosti vezan uz rad, očito je s obzirom na elemente opisane u točkama 27. do 29. ove presude da ova naknada ne predstavlja ni starosnu ni invalidsku mirovinu. Prema tome, članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78 ne može se primijeniti na činjenice kao što su to one u glavnom predmetu.

45 S obzirom na navedeno, na prvo pitanje potrebno je odgovoriti da članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78 treba tumačiti u smislu da je jedina svrha članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78 da se primjenjuje na starosne i invalidske mirovine koje proizlaze iz sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad.

Drugo i treće pitanje

46 Uzevši u obzir odgovor na prvo pitanje, nije potrebno odgovoriti na drugo i treće pitanje.

Četvrto pitanje

47 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 2. i 6. stavak 1. Direktive 2000/78 tumačiti u smislu da im je protivan nacionalni propis na temelju kojeg službenici koji su navršili dob koja im daje pravo na starosnu mirovinu ne mogu, samo zbog te činjenice, primati naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja namijenjenu službenicima koji su otpušteni uslijed ukidanja njihovog radnog mjesta.

48 Na temelju članka 6. stavka 1. ove Direktive, različito postupanje na temelju dobi neće se smatrati diskriminacijom ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

49 Potrebno je stoga prije svega ispitati slijedi li propis u glavnom postupku legitiman cilj. U tom pogledu, danska vlada ističe da predmetni propis ide za nalaženjem pravedne ravnoteže između, s jedne strane, potreba države u području prilagodbe, restrukturiranja i učinkovitosti javne administracije i, s druge strane, zaštite službenika od profesionalnih pritisaka i nepriličnih politika. Navedeni propis posebno slijedi dvostruki cilj koji se sastoji, s jedne strane u održavanju raspoloživosti službenika kako bi ih se moglo rasporediti na zamjensko radno mjesto i, s druge strane, u jamčenju neovisnosti službenika štiteći ih od vanjskih pritisaka. Isključivanje službenika koji su već stekli prava na starosnu mirovinu od primanja naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja opravdava se nužnošću sprječavanja zlouporaba, utoliko što je općenito malo vjerojatno da će ti službenici biti raspoređeni na zamjenska radna mjesta. Nadalje, takvim službenicima potrebna je slabija zaštita jer već imaju pravo na primjerene zamjenske prihode, kao što je to starosna mirovina.

50 Potrebno je u tom pogledu podsjetiti da u pravu Unije, kako ono sada stoji, države članice kao i, ako je primjenjivo, socijalni partneri na nacionalnom nivou, raspolažu širokom marginom prosudbe ne samo pri odabiru cilja utvrđenog u, među ostalim, području socijalne politike i politike zapošljavanja, već i pri određivanju mjera za njegovo ostvarenje (presuda od 16. listopada 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb., str. I-8531., točka 68.).

51 Krajnji cilj, koji se sastoji u osiguranju raspoloživosti službenika i njihove zaštite u slučaju ukidanja njihovog radnog mjesta ograničavajući primanje naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja samo na službenike kojima je potrebna zaštita i koji poštuju svoju obvezu raspoloživosti, proizlazi iz kategorije legitimnih ciljeva politike zapošljavanja i tržišta rada, u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

52 Prema navedenoj odredbi, ovi ciljevi sposobni su opravdati, iznimno od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, razlike u postupanju vezane uz, osobito, „postavljanje posebnih uvjeta […] za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike […], radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite”.

53 Posljedično, ciljevi poput onih koje slijedi nacionalni propis u glavnom predmetu moraju se načelno smatrati da su takve prirode da „objektivno i razumno” opravdavaju, „u kontekstu nacionalnog prava”, različito postupanje na temelju dobi, kao što predviđa članak 6. stavak 1. podstavak 1. Direktive 2000/78.

54 Potrebno je još utvrditi jesu li, prema navedenoj odredbi, mjere za provedu tih ciljeva „prikladne i nužne”.

55 Kad je riječ o prikladnosti nacionalnog propisa u glavnom predmetu, potrebno je istaknuti da se dodjeljivanje naknada plaće za vrijeme trajanja raspolaganja samo službenicima koji nisu stekli pravo na starosnu mirovinu ne čini nerazumnim s obzirom na krajnji cilj zakonodavca, koji se sastoji u pružanju pojačane zaštite službenicima koji ne raspolažu stabilnim i trajnim zamjenskim prihodima.

56 Nacionalni propis u pitanju u glavnom predmetu također se doima prikladnim za postizanje cilja koji se sastoji u jamčenju raspoloživosti službenika u slučaju ukidanja njihovog radnog mjesta. Uistinu, službenici koji još nisu stekli pravo na starosnu mirovinu bili bi prisiljeni, u nedostatku naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, uključiti se u tržište rada na način da više ne bi bili raspoloživi u trenutku kada im javna administracija ponudi novo radno mjesto. Suprotno tome, službenici koji već imaju pravo na starosnu mirovinu općenito su manje skloni vratiti se u državnu službu kako bi stupili na novo radno mjesto, s obzirom na profesionalne i privatne teškoće koje takav povratak može uključivati.

57 Osim toga, članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima također dopušta ograničavanje mogućnosti zlouporabe koja se sastoji u tome da službenik prima naknadu plaće kojom se osigurava njegova raspoloživost, a ima namjeru otići u mirovinu.

58 Posljedično, treba zaključiti da se nacionalni propis, kao što je onaj u glavnom predmetu, ne čini očito neprikladnim za postizanje legitimnih ciljeva navedenih u točki 49. ove presude.

59 Svejedno je potrebno provjeriti ne prelazi li navedena mjera ono što je nužno za postizanje tih ciljeva.

60 Danska vlada ističe u tom pogledu da primanje naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja treba strogo ograničiti na službenike kojima je doista potrebno i koji su uistinu raspoloživi za, ako je potrebno, povratak u javnu administraciju.

61 Točno je da su, kao što je utvrđeno u točki 56. ove presude, službenici koji su stekli pravo na starosnu mirovinu općenito manje skloni prihvatiti dodjeljivanje zamjenskog radnog mjesta.

62 Također se čini da takvi službenici mogu računati na stabilan i trajan zamjenski prihod, dok službenici koji još nisu stekli pravo na starosnu mirovinu i čije je radno mjesto ukinuto zbog toga trebaju povećanu zaštitu. Naime, službenici koji spadaju u drugu grupu općenito su osjetljiviji na gospodarske i društvene pritiske utoliko što im je, u nedostatku naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, uskraćen stabilan izvor prihoda. Cilj je naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja zaštititi službenike koji spadaju u drugu grupu od takvih pritisaka, osiguravajući im primjeren prihod za razdoblje od tri godine.

63 Također treba naglasiti da je danski zakonodavac intervenirao s ciljem ublažavanja nepovoljnih učinaka propisa u pitanju, predviđajući da službenici koji su dosegli dob od 65 godina nastavljaju stjecati prava na starosnu mirovinu tijekom cijelog razdoblja u kojem su trebali primati naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja, ali je zapravo nisu primali zbog svoje dobi.

64 Kad je tome tako, potrebno je istaknuti da članak 32. stavak 4. točka (2) Zakona o službenicima izjednačuje službenike koji će stvarno primati starosnu mirovinu s onima koji na nju imaju pravo.

65 Iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da u dobi od 65 godina službenici imaju pravo otići u mirovinu, ali nemaju obvezu to učiniti.

66 Međutim, na temelju propisa u glavnom postupku, od primanja naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja isključeni su kako službenici koji žele otići u mirovinu, pa će stoga i primati starosnu mirovinu, tako i oni koji žele nastaviti svoju profesionalnu karijeru u javnoj administraciji nakon što napune 65 godina.

67 Na taj način predmetna mjera, s legitimnim ciljem da se izbjegne da navedenu naknadu primaju službenici koji ne žele novo zaposlenje, ali će primati zamjenski prihod u obliku starosne mirovine, dovodi do toga da je službenicima koji žele ostati na tržištu rada uskraćena navedena naknada samo zato što bi, iz razloga svoje dobi, mogli primati takvu mirovinu.

68 Ova mjera također može obvezati službenike da prihvate starosnu mirovinu u iznosu manjem od onog koji bi mogli primati ako ostanu aktivni do starije dobi, pogotovo ako nisu dovoljan broj godina plaćali doprinose da bi stekli pravo na puni iznos mirovine.

69 Uz to, čini se da se legitimni ciljevi kojima teži propis u pitanju u glavnom postupku mogu postići blažim, ali jednako prikladnim sredstvima. Na taj način odredbe koje bi ograničavale primanje naknade plaće za vrijeme trajanja raspolaganja samo na one službenike koji su se privremeno odrekli prava na starosnu mirovinu kako bi nastavili obavljati svoju profesionalnu aktivnost, predviđajući također mjere za sankcioniranje zlouporaba onih službenika koji odbiju odgovarajuće zamjensko radno mjesto, osiguravaju da samo oni službenici koji su doista na raspolaganju za zamjensko radno mjesto imaju pravo na naknadu plaće.

70 Točno je da se, općenito govoreći, ne može zahtijevati da mjera kao što je ona u glavnom postupku nalaže provođenje individualne procjene svakog pojedinog slučaja kako bi se utvrdilo što najviše odgovara specifičnim potrebama svakog službenika, s obzirom na to da upravljanje sustavom u pitanju treba biti tehnički i ekonomski održivo.

71 Međutim, čini se da je takva individualna procjena raspoloživosti službenika mlađih od 65 godina već uključena u sustav koji je uspostavio nacionalni propis u pitanju u glavnom postupku, utoliko što raspoređivanje otpuštenih službenika na zamjenska radna mjesta ovisi o sposobnostima zainteresiranih osoba s obzirom na posebnosti radnih mjesta koja su im stvarno ponuđena. Uz to, kao što ističe DJØF, takva individualna procjena već je predviđena u članku 32. stavku 4. točki (4) Zakona o službenicima.

72 S obzirom na prethodna razmatranja, valja utvrditi da propis u pitanju u glavnom postupku, u dijelu u kojem automatski isključuje službenike koji imaju pravo na starosnu mirovinu od primanja naknade plaće za vrijeme raspolaganja, prelazi ono što je nužno za postizanje postavljenih ciljeva.

73 Stoga različito postupanje koje proizlazi iz članka 32. stavka 4. točke (2) Zakona o službenicima ne može biti opravdano na temelju članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78.

74 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na četvrto pitanje treba odgovoriti na način da članke 2. i 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti u smislu da im je protivan nacionalni propis na temelju kojeg službenici koji su dosegli dob koja im daje pravo na primanje starosne mirovine ne mogu, samo zbog te činjenice, primati naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja namijenjenu službenicima koji su otpušteni zbog ukidanja njihovog radnog mjesta.

Troškovi

75 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 6. stavak 2. Direktive 2000/78/EZ Vijeća od 27. studenog 2000., o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, treba tumačiti u smislu da je jedina svrha članka 6. stavka 2. Direktive 2000/78 da se primjenjuje na starosne i invalidske mirovine koje proizlaze iz sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad.**

2. **Članke 2. i 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti u smislu da im je protivan nacionalni propis na temelju kojeg službenici koji su dosegli dob koja im daje pravo na primanje starosne mirovine ne mogu, samo zbog te činjenice, primati naknadu plaće za vrijeme trajanja raspolaganja namijenjenu službenicima koji su otpušteni zbog ukidanja njihovog radnog mjesta.**

Potpisi