Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

6. december 2012*

»Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv — direktiv 2000/78/EF — forbud mod enhver forskelsbehandling på grund af alder og handicap — fratrædelsesgodtgørelse — socialplan, som fastsætter en nedsættelse af den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til handicappede arbejdstagere«

I sag C-152/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeitsgericht München (Tyskland) ved afgørelse af 17. februar 2011, indgået til Domstolen den 28. marts 2011, i sagen:

Johann Odar

mod

Baxter Deutschland GmbH,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af dommerne A. Rosas, som fungerende formand for Anden Afdeling, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (refererende dommer) og C.G. Fernlund,

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 18. april 2012,

efter at der er afgivet indlæg af:

— J. Odar ved Rechtsanwälte S. Saller og B. Renkl

— Baxter Deutschland GmbH ved Rechtsanwältin C. Grundmann

— den tyske regering ved T. Henze, J. Möller og N. Graf Vitzthum, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og V. Kreuschitz, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 12. juli 2012,

* Processprog: tysk.

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 og artikel 6, stk. 1, andet afsnit, litra a), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

2 Anmodningen er indgivet i forbindelse med en tvist mellem Johann Odar og hans tidligere arbejdsgiver, Baxter Deutschland GmbH (herefter »Baxter«), vedrørende størrelsen af den fratrædelsesgodtgørelse, som han modtog i henhold til den forebyggende socialplan (herefter »PPS«), der er indgået mellem virksomheden og dennes virksomhedsråd.

Retsforskrifter

EU-retten

3 8., 11., 12. og 15. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.

[…]

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

(12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. [...]

[…]

(15) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.«

4 I henhold til direktivets artikel 1 er »formålet […], med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

5 Samme direktivs artikel 2 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« fastsætter i stk. 1 og 2:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1:

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

   i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller

   ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.«

6 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 2000/78 med overskriften »Anvendelsesområde« bestemmer i stk. 1:

»Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[…]«

7 Samme direktivs artikel 6 med overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder« bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

[…]«

8 Direktivets artikel 16 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves

b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, [...] erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

Tysk ret

Den tyske lovgivning

9 Direktiv 2000/78 blev gennemført i tysk ret ved den almindelige ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«). I § 1 med overskriften »Lovens formål« er følgende fastsat:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe ulige behandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

10 AGG's § 10 med overskriften »Tilladt ulige behandling på grund af alder« bestemmer:

»Uanset § 8 er ulige behandling på grund af alder også tilladt, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål. Midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

[…]

6. Skelnen mellem ydelser i henhold til socialplaner som omhandlet i lov om virksomhedernes organisation [Betriebsverfassungsgesetz], hvis parterne har lavet en fratrædelsesgodtgørelsesordning, som er trininddelt efter alder eller anciennitet i virksomheden, og ved hvilken der klart er taget hensyn til de chancer på arbejdsmarkedet, som væsentligt afhænger af alder, idet der lægges forholdsvis megen vægt på den pågældendes alder, eller hvis parterne har udelukket sådanne beskæftigede fra ydelser i henhold til socialplanen, der er sikret økonomisk, idet de pågældende, i givet fald efter at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, er pensionsberettiget.«

11 I henhold til §§ 111-113 i lov om virksomhedernes organisation, som affattet den 25. september 2001 (BGBl. 2001 I, s. 2518), skal der træffes foranstaltninger, der kan afhjælpe de negative følger, som opstår for arbejdstagere ved omstrukturering af en virksomhed. Arbejdsgivere og virksomhedsråd er forpligtet til at indgå socialplaner herom.

12 § 112 i lov om virksomhedernes organisation med overskriften »Aftale om strukturelle ændringer i virksomheden og socialplan« fastsætter i stk. 1:

»Hvis ledelsen og virksomhedsrådet når til enighed om en aftale om afvejning af interesserne hvad angår en planlagt strukturel ændring i virksomheden, udfærdiges aftalen skriftligt og underskrives af begge parter. Det samme gælder i tilfælde af en aftale, som giver mulighed for at kompensere eller afbøde de økonomiske følger for lønmodtagerne af den planlagte ændring i virksomheden (socialplan). Socialplanen har samme virkning som en virksomhedsaftale […]«

13 I henhold til § 127 i lov om social sikring, der er indeholdt i dennes bog III, udbetales den almindelige arbejdsløshedsunderstøttelse i en begrænset periode, der fastsættes på baggrund af arbejdstagerens alder og varigheden af den pågældendes bidragsbetalinger. En arbejdstager har ret til en arbejdsløshedsunderstøttelse svarende til 12 måneders løn før det fyldte 50. år, 15 måneders løn efter det fyldte 50. år, 18 måneders løn efter det fyldte 55. år og 24 måneders løn ved det fyldte 58. år.

Den forebyggende socialplan og den supplerende socialplan

14 Baxter indgik den 30. april 2004 en PPS med virksomhedens centrale råd. § 6, punkt 1.1-1.5, i denne socialplan har følgende ordlyd:

»1. Fratrædelsesgodtgørelser som udbetales ved arbejdsforholdets ophør (bortset fra »førtidspension«)

1.1 Medarbejdere, der på trods af alle bestræbelser herpå ikke kan tilbydes en rimelig stilling hos Baxter, [med hjemsted i] Tyskland, og for hvis vedkommende en opsigelse før tid af deres ansættelseskontrakt som omhandlet i § 5 heller ikke er mulig, og som forlader virksomheden (enten fordi de er blevet afskediget af driftsøkonomiske årsager eller fordi deres arbejdsforhold er blevet bragt til ophør efter gensidig aftale mellem virksomheden og arbejdstageren), modtager en fratrædelsesgodtgørelse, hvis bruttobeløb før skat beregnes i euro på grundlag af følgende formel:

Fratrædelsesgodtgørelse = aldersfaktor x anciennitet i virksomheden x den månedlige bruttoløn [herefter »standardformlen«]

1.2 Aldersfaktortabel

Alder	Aldersfaktor	Alder	Aldersfaktor	Alder	Aldersfaktor	Alder	Aldersfaktor	Alder	Aldersfaktor
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5 For så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som afskediges af driftsøkonomiske årsager eller hvis arbejdsforhold bringes til ophør efter gensidig aftale mellem virksomheden og arbejdstageren, sammenholdes fratrædelsesgodtgørelsen beregnet i henhold til § 6, stk. 1, punkt 1.1, med følgende beregning:

antal måneder indtil tidligst mulige pensionsstart x 0,85 x den månedlige bruttoløn [herefter den »alternative formel«]

Hvis den fratrædelsesgodtgørelse, der følger af [standardformlen], er større end det beløb, der følger af den [alternative formel], udbetales det mindste beløb. Dette beløb må dog ikke udgøre mindre end halvdelen af fratrædelsesgodtgørelsen beregnet i henhold til [standardformlen].

Hvis resultatet af den [alternative formel] er nul, udbetales halvdelen af den fratrædelsesgodtgørelse, der er beregnet i henhold til [standardformlen].«

15 Den 13. marts 2008 indgik Baxter en supplerende socialplan (herefter »PSC«) med koncernens virksomhedsråd. § 7 i denne socialplan, som vedrører fratrædelsesgodtgørelser, lyder således:

»Medarbejdere, der henhører under anvendelsesområdet for denne [PPS], og hvis arbejdsforhold ophører som følge af ændringer i virksomheden, modtager følgende ydelser:

7.1 Godtgørelse: Medarbejderne modtager en engangsgodtgørelse, som følger af § 6, punkt 1, i [PPS].

7.2 Præcisering: Hvad angår § 6, punkt 1.5, i [PPS] er parterne enige om følgende: Ved den tidligst mulige pensionsstart forstås det tidspunkt, hvor arbejdstageren for første gang har krav på en alderspension, hvortil også hører en alderspension med fradrag som følge af, at der gøres krav på pensionen før tid.

[…]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16 Sagsøgeren i hovedsagen, Johann Odar, er østrigsk statsborger, født i 1950. Han er gift, har to børn, over for hvem han har forsørgerpligt, og er anerkendt som svært handicappet med en invaliditetsgrad på 50%. Johann Odar har siden den 17. april 1979 været ansat hos Baxter eller hos det selskab, som Baxter overtog, senest som marketing manager.

17 Ved skrivelse af 25. april 2008 opsagde Baxter Johann Odars ansættelsesforhold og tilbød Johann Odar at fortsætte arbejdsforholdet på tjenestestedet i München-Unterschleißheim (Tyskland). Johann Odar accepterede dette tilbud og besluttede senere at opsige stillingen den 31. december 2009, efter at parterne havde aftalt, at hans opsigelse ikke ville mindske hans krav på fratrædelsesgodtgørelse.

18 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, kan Johann Odar i henhold til den tyske pensionsforsikringsordning gøre krav på en almindelig alderspension, når han fylder 65 år, dvs. fra den 1. august 2015, ligesom han kan gøre krav på en pension for svært handicappede ved det fyldte 60. år, dvs. fra den 1. august 2010.

19 Baxter udbetalte Johann Odar en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til PPS på 308 253,31 EUR brutto. Ved anvendelse af standardformlen ville hans godtgørelse have udgjort 616 506,63 EUR brutto. I overensstemmelse med den alternative formel gik Baxter imidlertid ud fra den tidligst mulige pensionsstart, nemlig den 1. august 2010, og beregnede en fratrædelsesgodtgørelse, som udgjorde 197 199,09 EUR brutto. Baxter udbetalte således det garanterede minimumsbeløb, svarende til halvdelen af 616 506,63 EUR brutto.

20 Ved skrivelse af 30. juni 2010 anlagde Johann Odar sag ved Arbeitsgericht München. Han nedlagde påstand om, at Baxter tilpligtes at betale ham en supplerende fratrædelsesgodtgørelse på 271 988,22 EUR brutto. Dette beløb svarer til forskellen mellem den fratrædelsesgodtgørelse, som han havde fået udbetalt, og det beløb, som han ville have modtaget ved samme anciennitet i virksomheden, hvis han på det tidspunkt, hvor hans arbejdsforhold ophørte, havde været 54 år. Johann Odar er af den opfattelse, at han ved beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen i henhold til PPS forskelsbehandles på grund af sin alder og sit handicap.

21 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt § 10, tredje punktum, punkt 6, i AGG og reglen i § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS er forenelig med direktiv 2000/78. Retten har anført, at hvis den første af de to nationale bestemmelser ikke er i overensstemmelse med EU-retten og som følge heraf ikke finder anvendelse, må Johann Odar gives medhold i sagen. Den regel, som er fastsat i den anden bestemmelse, kan nemlig ikke baseres på en norm, der er uforenelig med samme direktiv.

22 Arbeitsgericht München har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Strider en national ordning, hvorefter en forskelsbehandling på grund af alder kan være tilladt, såfremt virksomhedsparterne inden for rammerne af en erhvervstilknyttet social sikringsordning har udelukket sådanne beskæftigede fra ydelser i henhold til socialplanen, der er sikret økonomisk, idet de, i givet fald efter at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, er pensionsberettiget, imod forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i henhold til artikel 1 og artikel 16 i [direktiv 2000/78], eller er en sådan forskelsbehandling begrundet i henhold til artikel 6, stk. 1, [andet afsnit], litra a), i [direktivet]?

2) Strider en national ordning, hvorefter en forskelsbehandling på grund af alder kan være tilladt, såfremt virksomhedsparterne inden for rammerne af en erhvervstilknyttet social sikringsordning har udelukket sådanne beskæftigede fra ydelser i henhold til socialplanen, der er sikret økonomisk, idet de, i givet fald efter at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, er pensionsberettiget, imod forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap i henhold til artikel 1 og artikel 16 i [direktiv 2000/78]?

3) Strider en erhvervstilknyttet social sikringsordning, hvorefter der for så vidt angår medarbejdere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en alternativ beregning af fratrædelsesgodtgørelsen på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, som sammenlignet med den normale beregningsmetode, der navnlig lægger vægt på den pågældendes anciennitet i virksomheden, medfører, at der betales et mindre beløb i fratrædelsesgodtgørelse, som dog skal udgøre mindst halvdelen af den normale fratrædelsesgodtgørelsessum, imod forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i henhold til artikel 1 og artikel 16 i [direktiv 2000/78], eller er en sådan forskelsbehandling begrundet i henhold til artikel 6, stk. 1, [andet afsnit], litra a), i [direktivet]?

4) Strider en erhvervstilknyttet social sikringsordning, hvorefter der for så vidt angår medarbejdere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en alternativ beregning af fratrædelsesgodtgørelsen på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, som sammenlignet med den normale beregningsmetode, der navnlig lægger vægt på den pågældendes anciennitet i virksomheden, medfører, at der betales et mindre beløb i fratrædelsesgodtgørelse, som dog skal udgøre mindst halvdelen af den normale fratrædelsesgodtgørelsessum, og hvorefter man ved den alternative beregningsmetode går ud fra en alderspension som følge af handicap, imod forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap i henhold til artikel 1 og artikel 16 i [direktiv 2000/78]?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om de to første spørgsmål

23 Med de to første spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en forskelsbehandling på grund af alder kan være tilladt, såfremt virksomhedsparterne inden for rammerne af en erhvervstilknyttet social

sikringsordning har udelukket sådanne beskæftigede fra ydelser i henhold til socialplanen, der er sikret økonomisk, idet de, i givet fald efter at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, er pensionsberettiget.

24 I den forbindelse skal det først bemærkes, at ifølge Domstolens faste praksis er der formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning fra en national ret, hvis det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, såfremt problemet er af hypotetisk karakter, eller såfremt Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af de forelagte spørgsmål (jf. bl.a. dom af 22.6.2010, forenede sager C-188/10 og C-189/10, Melki og Abdeli, Sml. I, s. 5667, præmis 27, af 29.3.2012, sag C-599/10, SAG ELV Slovensko m.fl., præmis 15, og af 12.7.2012, sag C-378/10, VALE Építési, præmis 18).

25 Det må konstateres, at dette netop er tilfældet i den foreliggende sag.

26 De første to spørgsmål er nemlig baseret på den forudsætning, som fremgår af § 10, tredje punktum, punkt 6, i AGG, ifølge hvilken virksomhedsparterne udelukker arbejdstagere fra ydelser i henhold til socialplanen, der er sikret økonomisk, med den begrundelse, at de, i givet fald efter at have modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse, er berettiget til alderspension.

27 Der er imidlertid intet i forelæggelsesafgørelsen, der indikerer, at tvisten i hovedsagen vedrører et sådant tilfælde. Tværtimod har den forelæggende ret anført, at til forskel fra den adgang, der er fastsat i den nævnte bestemmelse i AGG, tillader PPS ikke at udelukke arbejdstagere, der nærmer sig pensionsalderen, fra retten til fratrædelsesgodtgørelse, og fastsætter heller ikke en hensyntagen til arbejdstagerens ret til arbejdsløshedsunderstøttelse. Som det fremgår af sagsakterne, modtog Johann Odar en fratrædelsesgodtgørelse, men denne blev nedsat i henhold til § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, sammenholdt med § 7, punkt 7.2, i PSC, hvilket han har anfægtet ved sit søgsmål for den forelæggende ret.

28 Det fremgår således klart, at spørgsmålet om, hvorvidt § 10, tredje punktum, punkt 6, i AGG er forenelig med direktiv 2000/78, er af abstrakt og rent hypotetisk karakter i forhold til genstanden for tvisten i hovedsagen.

29 Det er herefter ufornødent at besvare det første og andet spørgsmål, som den forelæggende ret har forelagt.

Om det tredje spørgsmål

30 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, hvorefter der for så vidt angår medarbejdere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som arbejdstagerne har ret til, på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til disse arbejdstagere, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte.

31 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt de i hovedsagen omhandlede nationale forskrifter henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, skal det fremhæves, at det fremgår af såvel direktivets titel og betragtninger som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel

ramme med henblik på at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde, herunder alder.

32 Det fremgår nærmere bestemt af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at det inden for begrænsningerne af Den Europæiske Unionens beføjelser finder anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer« for så vidt angår bl.a. »ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn«.

33 Idet § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS fastsætter en nedsættelse af fratrædelsesgodtgørelsen for arbejdstagere over 54 år, påvirker bestemmelsen vilkårene for afskedigelse af disse arbejdstagere som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78. En sådan national bestemmelse er følgelig omfattet af direktivets anvendelsesområder.

34 Det følger ligeledes af Domstolens faste praksis, at når arbejdsmarkedets parter vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der inden for området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal de følgelig handle i overensstemmelse med dette direktiv (jf. dom af 13.9.2011, sag C-447/09, Prigge m.fl., Sml. I, s. 8003, præmis 48, og af 7.6.2012, sag C-132/11, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, præmis 22).

35 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt de i hovedsagen omhandlede bestemmelser indebærer en forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS hvad angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som afskediges af driftsøkonomiske årsager eller hvis arbejdsopholdet bringes til ophør efter gensidig aftale mellem virksomheden og arbejdstageren, medfører, at den efter standardformlen beregnede godtgørelse sammenlignes med en godtgørelse beregnet efter den alternative formel. Det mindste beløb ydes til den pågældende arbejdstager, som dog har en garanti for at modtage et beløb svarende til halvdelen af det beløb, som fremkommer ved anvendelsen af standardformlen.

36 I overensstemmelse med disse bestemmelser fik Johann Odar udbetalt et beløb på 308 357,10 EUR, svarende til halvdelen af den godtgørelse, der følger af anvendelsen af standardformlen. Hvis han havde været 54 år på opsigelsestidspunktet, ville Johann Odar, i øvrigt alt andet lige, have haft krav på en godtgørelse på 580 357,10 EUR. Det forhold, at han var over 54 år, medførte således en anvendelse af den sammenlignende metode og udbetaling af et mindre beløb end det, han ville have været berettiget til, hvis han havde været under 54 år. Det fremgår således, at den i PPS fastsatte beregningsmetode i tilfælde af afskedigelse af økonomiske årsager udgør en ulige behandling direkte på grund af alder.

37 Det skal undersøges, om denne ulige behandling kan begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2000/78. Denne bestemmelse fastslår nemlig, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

38 Hvad angår formålet med de i hovedsagen omhandlede nationale foranstaltninger har den forelæggende ret anført, at ordlyden af § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS intet oplyser om de formål, den forfølger. Det følger imidlertid af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at sidstnævnte er sammenfaldende med formålet med den regel, som fremgår af § 10, tredje punktum, punkt 6, i AGG. Som den forelæggende ret har anført, skal den fremgangsmåde, som virksomhedsparterne vælger i forbindelse med socialplanen, være egnet til effektivt at fremme det formål, som er omhandlet i denne bestemmelse i AGG, og må ikke på uforholdsmæssig vis skade de ugunstigt stillede aldersgruppers interesser.

39 I henhold til § 112 i lov om virksomhedernes organisation, som affattet den 25. september 2001, er betydningen af og formålet med en socialplan at kompensere for eller reducere konsekvenserne af de strukturelle ændringer i den pågældende virksomhed. I den henseende har den tyske regering i sine bemærkninger præciseret, at de godtgørelser, der udbetales i henhold til en forebyggende socialplan, ikke specifikt tilsigter at gøre det lettere at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

40 En differentiering, baseret på alder, af de godtgørelser, der udbetales i henhold til en forebyggende socialplan, forfølger et formål, der er baseret på den konstatering, at – eftersom der er tale om fremtidige økonomiske ulemper – kan visse lønmodtagere, som ikke vil blive konfronteret med sådanne ulemper som følge af, at de mister deres arbejde, eller som kun konfronteres hermed i lettere grad i forhold til andre, generelt udelukkes fra disse rettigheder.

41 Den tyske regering har i den forbindelse gjort gældende, at en socialplan skal fastsætte en fordeling af begrænsede midler på en sådan måde, at planen kan være en »overgangsløsning« for alle – og ikke blot for de ældste – arbejdstagere. En sådan plan må i princippet ikke føre til, at en virksomheds overlevelse eller de tilbageværende stillinger bringes i fare. § 10, tredje punktum, punkt 6, i AGG gør det ligeledes muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe ham med at finde anden beskæftigelse, selv om han går på pension.

42 Den nævnte nationale bestemmelse har desuden til formål at yde en fremtidsorienteret kompensation, at beskytte de yngre arbejdstagere og at hjælpe til deres genindslusning på arbejdsmarkedet, samtidig med at der hermed tages hensyn til nødvendigheden af en retfærdig fordeling af de begrænsede økonomiske midler i en socialplan.

43 Sådanne formål kan, som en undtagelse fra princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, begrunde ulige behandling, der bl.a. er forbundet med »tilvejebringelse af særlige vilkår for […] beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning for unge, ældre arbejdstagere […] med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem«, som omhandlet i artikel 6, stk. 1, andet afsnit, i direktiv 2000/78.

44 Desuden skal det anses for et legitimt formål at undgå, at en fratrædelsesgodtgørelse udbetales til personer, der ikke søger anden beskæftigelse, men som vil få udbetalt en erstatningsindkomst i form af en alderspension (jf. i denne retning dom af 12.10.2010, sag C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, Sml. I, s. 9343, præmis 44).

45 Under disse omstændigheder må det lægges til grund, at formål som dem, der forfølges med § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, principielt må anses for egnet til »objektivt og rimeligt« at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.

46 Det skal endvidere efterprøves, om de midler, som anvendes til at opfylde disse formål, er hensigtsmæssige og nødvendige, og at de ikke overskrider det, som er nødvendigt for at opnå den ønskede virkning.

47 Det bemærkes i den forbindelse, at medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan råder over en vid skønsmargin, ikke blot ved valget af, hvilket bestemt formål blandt andre man ønsker at forfølge på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det (jf. i denne retning dom af 5.7.2012, sag C-141/11, Hörnfeldt, præmis 32).

48 For så vidt angår de i PPS og PSC omhandlede bestemmelsers hensigtsmæssige karakter bemærkes, at nedsættelsen af størrelsen af den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til de arbejdstagere, som på tidspunktet for afskedigelsen er sikret økonomisk, ikke fremkommer urimelig, henset til formålet med sådanne socialplaner, der består i at yde en større beskyttelse til de arbejdstagere, for hvem overgangen til anden beskæftigelse viser sig at være vanskelig som følge af deres begrænsede økonomiske midler.

49 En bestemmelse som § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS kan derfor ikke anses for at være åbenbart uegnet til at nå det legitime beskæftigelsespolitiske formål som det, der forfølges af den tyske lovgiver.

50 Hvad angår nødvendigheden af disse bestemmelser skal det ganske vist bemærkes, at § 7, punkt 7.2, i PSC fastsætter, at den tidligst mulige pensionsstart som omhandlet i § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS svarer til det tidspunkt, hvor arbejdstageren har krav på en alderspension, hvortil også hører en alderspension med fradrag som følge af, at der gøres krav på pensionen før tid.

51 Som det imidlertid er fastslået i denne doms præmis 27, fastsætter PPS kun en nedsættelse af den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til disse arbejdstagere.

52 I denne forbindelse bemærkes dels, at § 6, punkt 1.5, i PPS fastslår, at den godtgørelse, som udbetales til de pågældende arbejdstagere, svarer til det mindste beløb, beregnet efter standardformlen eller den alternative formel, idet den berettigede imidlertid er garanteret, at det beløb, som faktisk udbetales til ham, mindst er lig med halvdelen af det beløb, som opnås ved anvendelse af standardformlen. Som det fremgår af den tabel, som er gengivet i denne doms præmis 14, stiger aldersfaktoren, som udgør en af koefficienterne i standardformlen og den alternative formel, desuden progressivt fra det 18. år (0,35) indtil det 57. år (1,70). Det er først ved det 59. år, at denne faktor begynder at falde (1,50) for at nå sin mindstesats ved det 64. år (0,30). Dels gælder, således som det fremgår af denne bestemmelses tredje afsnit, at selv hvis anvendelsen af den alternative formel fører til resultatet nul, har den pågældende arbejdstager krav på udbetaling af en godtgørelse, som udgør halvdelen af den godtgørelse, der beregnes i henhold til standardformlen.

53 Henset til den forelæggende rets betragtninger bemærkes, at § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS er resultatet af en aftale, der er forhandlet mellem repræsentanterne for lønmodtagerne og arbejdsgiverne, der således har udøvet deres ret til kollektiv forhandling, hvilken ret er anerkendt som en grundlæggende rettighed. Den omstændighed, at det overlades arbejdsmarkedets parter at definere en balance mellem deres respektive interesser, giver en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet, idet hver af parterne i givet fald kan opsige overenskomsten (jf. i denne retning dom af 12.10.2010, sag C-45/09, Rosenbladt, Sml. I, s. 9391, præmis 67).

54 På baggrund af det anførte skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, hvorefter der for så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som arbejdstagerne har ret til, på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til disse arbejdstagere, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte.

Om det fjerde spørgsmål

55 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, som fastsætter, at der for så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som afskediges af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som de

har ret til, på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte, og som ved gennemførelsen af denne alternative beregningsmetode tager hensyn til muligheden for at oppebære en alderspension før tid som følge af et handicap.

56 Hvad angår for det første spørgsmålet om, hvorvidt § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, sammenholdt med § 7, punkt 7.2, i PSC, indebærer en forskelsbehandling på grund af handicap som omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at størrelsen af den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til den pågældende lønmodtager, nedsættes, i overensstemmelse med denne § 7, punkt 7.2, idet der tages hensyn til den tidligst mulige pensionsstart. Retten til en alderspension er imidlertid betinget af en minimumsalder, og denne alder er ikke den samme for svært handicappede personer.

57 Som generaladvokaten har anført i punkt 50 i forslaget til afgørelse, vil den første komponent i den alternative beregningsformel altid være lavere for en arbejdstager med svært handicap end for en jævnaldrende arbejdstager uden handicap. Den omstændighed, at beregningen, på en tilsyneladende neutral måde, er baseret på pensionsalderen, medfører, at svært handicappede arbejdstagere, som har mulighed for at gå på pension i en tidligere alder, nemlig som 60-årig i stedet for som 63-årig, som det er tilfældet for ikke-handicappede arbejdstagere, modtager en mindre fratrædelsesgodtgørelse, og dette som følge af deres svære handicap.

58 Som det fremgår af Johann Odars bemærkninger, og som Baxter har erkendt under retsmødet, ville den fratrædelsesgodtgørelse, som han ville have modtaget, hvis han ikke havde haft et svært handicap, udgøre 570 839,47 EUR.

59 Det følger heraf, at § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, sammenholdt med § 7, punkt 7.2, i PSC, hvis anvendelse bevirker, at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales til en arbejdstager med et svært handicap, er mindre end den, der oppebæres af en ikke-handicappet arbejdstager, medfører en ulige behandling, der indirekte er baseret på handicapkriteriet som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

60 For det andet må det undersøges, om arbejdstagere, som har et svært handicap, og som tilhører en aldersgruppe tæt på pensionsalderen, i en sammenhæng som den, der er reguleret ved den i hovedsagen omhandlede bestemmelse, befinder sig i en situation, der, som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, kan sammenlignes med situationen for ikke-handicappede arbejdstagere, som tilhører samme aldersgruppe. Den tyske regering har rent faktisk gjort gældende, at disse to kategorier af arbejdstagere befinder sig i objektivt forskellige udgangspositioner hvad angår deres ret til at oppebære en pension.

61 Det understreges i den forbindelse, at arbejdstagere, som tilhører aldersgrupper tæt på pensionsalderen, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for andre arbejdstagere, der er berørt af socialplanen, eftersom deres arbejdsforhold ophører af samme grund og på samme vilkår.

62 Den fordel, som arbejdstagere med svært handicap indrømmes, der består i at være berettiget til alderspension tre år tidligere end ikke-handicappede arbejdstagere, gør ikke, at de befinder sig i en særlig situation i forhold til disse arbejdstagere.

63 I overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal der foretages en undersøgelse af, om den ulige behandling, der finder sted mellem disse to grupper af arbejdstagere, er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og om midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og ikke overskrider det, som er nødvendigt for at nå det af den tyske lovgiver forfulgte formål.

64 I denne henseende er det, på den ene side, allerede fastslået i denne doms præmis 43-45, at formål som dem, der forfølges med § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, principielt må anses for egnet til »objektivt og rimeligt« at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder »inden for rammerne af den nationale ret«, således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78. På den anden side, som det følger af præmis 49 i denne dom, kan en sådan national bestemmelse ikke anses for at være åbenbart uegnet til at nå det legitime beskæftigelsespolitiske formål som det, der forfølges af den tyske lovgiver.

65 For at undersøge, om § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, sammenholdt med § 7, punkt 7.2, i PSC, går videre, end hvad der er nødvendigt for at opfylde målsætningerne, skal denne bestemmelse ses i den sammenhæng, hvori den indgår, og det tab, som den kan forårsage for de pågældende personer, skal tages i betragtning.

66 Baxter og den tyske regering har i det væsentligste gjort gældende, at nedsættelsen af den fratrædelsesgodtgørelse, som Johann Odar har modtaget, er begrundet i den fordel, som arbejdstagere med svært handicap er indrømmet, og som består i at være berettiget til pension tre år tidligere end ikke-handicappede arbejdstagere.

67 Dette ræsonnement kan imidlertid ikke tiltrædes. På den ene side foreligger der nemlig forskelsbehandling på grund af handicap, når den omtvistede foranstaltning ikke er begrundet i objektive forhold, som intet har at gøre med en sådan forskelsbehandling (jf. analogt dom af 6.4.2000, sag C-226/98, Jørgensen, Sml. I, s. 2447, præmis 29, af 23.10.2003, forenede sager C-4/02 og C-5/02, Schönheit og Becker, Sml. I, s. 12575, præmis 67, og af 12.10.2004, sag C-313/02, Wippel, Sml. I, s. 9483, præmis 43). På den anden side kan et sådant ræsonnement bringe den effektive virkning af de nationale bestemmelser, som fastsætter nævnte fordel, hvis formål generelt er at tage hensyn til de vanskeligheder og særlige risici, som opstår for svært handicappede arbejdstagere, i fare.

68 Det fremgår således, at arbejdsmarkedets parter ved at forfølge det legitime formål om at sikre en rimelig fordeling af de begrænsede økonomiske midler, der er knyttet til en socialplan, som er proportional med de pågældende arbejdstageres behov, har undladt at tage hensyn til væsentlige forhold, som særligt vedrører de svært handicappede arbejdstagere.

69 De har nemlig undladt at tage hensyn såvel til den risiko, som svært handicappede personer er udsat for, idet de generelt oplever større vanskeligheder end ikke-handicappede arbejdstagere ved en tilbagevenden til arbejdsmarkedet, som til den omstændighed at denne risiko vokser, når de nærmer sig pensionsalderen. Disse personer har således specifikke behov, der er knyttet såvel til den beskyttelse, som deres tilstand kræver, som til nødvendigheden af at tage en eventuel forværring heraf i betragtning. Som generaladvokaten har anført i punkt 68 i forslaget til afgørelse, skal der tages hensyn til risikoen for, at svært handicappede personer udsættes for uindskrænkelige økonomiske byrder, som er forbundet med deres handicap, og/eller, at disse økonomiske byrder stiger med alderen.

70 Heraf følger, at den i hovedsagen omtvistede foranstaltning ved at føre til, at der til en svært handicappet arbejdstager udbetales en godtgørelse for opsigelse af økonomiske grunde, som er mindre end den godtgørelse, der udbetales til en ikke-handicappet arbejdstager, medfører et for vidtgående indgreb i de svært handicappede arbejdstageres legitime interesser og således går ud over det, der er nødvendigt for at opnå de socialpolitiske formål, som den tyske lovgiver forfølger.

71 Følgelig kan den ulige behandling, som følger af § 6, stk. 1, punkt 1.5, i PPS, ikke begrundes i henhold til artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78.

72 På baggrund af det ovenstående skal det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, som fastsætter, at der for så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som de har ret til, på

grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte, og som ved gennemførelsen af denne alternative beregningsmetode tager hensyn til muligheden for at oppebære en alderspension før tid som følge af et handicap.

Sagens omkostninger

73 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

1) **Artikel 2, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, hvorefter der for så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som bliver afskediget af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som arbejdstagerne har ret til, på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte.**

2) **Artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for en erhvervstilknyttet social sikringsordning, som fastsætter, at der for så vidt angår arbejdstagere, der er ældre end 54 år, og som afskediges af driftsøkonomiske årsager, foretages en beregning af den fratrædelsesgodtgørelse, som de har ret til, på grundlag af den tidligst mulige pensionsstart, i modsætning til den normale beregningsmetode, hvorefter en sådan godtgørelse navnlig er baseret på den pågældendes anciennitet i virksomheden, således at den fratrædelsesgodtgørelse, som udbetales, er mindre end den godtgørelse, der fremkommer ved anvendelsen af denne normale metode, idet den dog skal udgøre mindst halvdelen af sidstnævnte, og som ved gennemførelsen af denne alternative beregningsmetode tager hensyn til muligheden for at oppebære en alderspension før tid som følge af et handicap.**

Underskrifter