



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

26. september 2013*

»Princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder — Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder — artikel 21, stk. 1 — direktiv 2000/78/EF — artikel 6, stk. 1 og 2 — erhvervstilknyttet pensionsordning — aldersgraduering af bidrag«

I sag C-476/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Vestre Landsret (Danmark) ved afgørelse af 14. september 2011, indgået til Domstolen den 19. september 2011, i sagen:

HK Danmark som mandatar for Glennie Kristensen

mod

Experian A/S,

procesdeltager:

Beskæftigelsesministeriet,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

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

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: fuldmægtig A. Impellizzeri,

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

efter at der er afgivet indlæg af:

- HK Danmark som mandatar for Glennie Kristensen ved advokat T. Sejr Gad
- Experian A/S ved advokat T. Brøgger Sørensen
- Beskæftigelsesministeriet ved advokat P. Biering

* Processprog: dansk.

— den danske regering ved C. Vang, som befuldmægtiget, bistået af advokat P. Biering
— den belgiske regering ved M. Jacobs og L. Van den Broeck, som befuldmægtigede
— den tyske regering ved T. Henze og J. Möller, som befuldmægtigede
— den spanske regering ved S. Centeno Huerta og S. Martínez-Lage Sobredo, som befuldmægtigede
— den nederlandske regering ved C. Wissels og C. Schillemans, som befuldmægtigede
— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og C. Barslev, som befuldmægtigede,
og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 7. februar 2013,
afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem HK Danmark (herefter »HK«), som mandatar for Glennie Kristensen, og Experian A/S (herefter »Experian«) vedrørende lovligheden af den erhvervstilknyttede pensionsordning, som sidstnævnte har anvendt.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

- 3 1., 4., 13. og 25. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:
»(1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder[, undertegnet i Rom den 4. november 1950], og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
[...]
(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
[...]

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

[...]

- (25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.«

- 4 Det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at »[f]ormålet med [direktivet] er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering«.

- 5 Direktivets artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a), fastsætter:

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

2. I henhold til stk. 1:

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

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

»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« er sålydende:

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

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

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

[...]

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.«

- 8 Kongeriget Danmark gjorde brug af den i artikel 18, stk. 2, i direktiv 2000/78 fastsatte mulighed for at forlænge fristen for gennemførelse af direktivet for så vidt angår kriterierne vedrørende alder og handicap, hvilken frist følgerig udløb den 2. december 2006.

Dansk ret

- 9 Direktiv 2000/78 blev gennemført i dansk ret ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (herefter »forskelsbehandlingsloven«).
- 10 Forskelsbehandlingslovens § 6a har til formål at gennemføre artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

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

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 11 Glennie Kristensen blev i en alder af 29 år ansat som kundeservicemedarbejder hos Experian med tiltræden den 19. november 2007. Punkt 5.1 i hendes ansættelseskontrakt indeholdt følgende klausuler vedrørende pensionsforhold:

»5.1.Pr. 19. august 2008 er [Glennie Kristensen] omfattet af [Experians] obligatoriske pensionsordning via Scandia. [Experian] betaler 2/3 af præmien, mens [Glennie Kristensen] selv bidrager med 1/3 af præmien.

Med hensyn til [Experians] pensionsordning indgår [Glennie Kristensen] en separat aftale med Scandia (via Willis), som administrerer pensionsordningen. Pensions- og helbredsforsikring udleveres sammen med kontrakten.

Gældende satser:

Under 35 år: Medarbejderandel 3% og Experian [...] 6%

Fra 35-44 år: Medarbejderandel 4% og Experian [...] 8%

Over 45 år: Medarbejderandel 5% og Experian [...] 10%.«

- 12 Det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at den erhvervstilknyttede pensionsordning, som er beskrevet i foregående præmis i denne dom, hverken er pålagt ved lov eller overenskomst, men derimod alene er støttet på den ansættelseskontrakt, der er indgået mellem Experian og virksomhedens medarbejdere.
- 13 Glennie Kristensens løn udgjorde således den aftalte grundløn på 21 500,00 DKK pr. måned med tillæg af et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 6%, således at lønnen inkl. det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag udgjorde 22 790,00 DKK pr. måned. Såfremt Glennie Kristensen havde været 35-44 år gammel, ville hun inklusive arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag have modtaget 23 220,00 DKK pr. måned, og såfremt Glennie Kristensen havde været over 45 år gammel, ville hun have modtaget 23 650,00 DKK i løn pr. måned inklusive arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag.
- 14 Glennie Kristensen opsigte sin stilling til fratræden den 31. oktober 2008. HK som mandatar for Glennie Kristensen, har – under påberåbelse af, at den af Experian oprettede pensionsordning udgør ulovlig forskelsbehandling på grund af alder – over for Experian nedlagt påstand om betaling af et pengebeløb svarende til ni måneders løn i godtgørelseskrav efter forskelsbehandlingsloven samt efterbetaling af pensionsbidrag svarende til den gældende sats for medarbejdere på over 45 år. Experian har afvist disse krav med henvisning til, at pensionsordninger generelt er undtaget fra forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af bl.a. alder.
- 15 Det er på denne baggrund, at Vestre Landsret har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende spørgsmål:
- »1) Skal undtagelsen i artikel 6, stk. 2, i [direktiv 2000/78] vedrørende fastsættelsen af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger fortolkes som en hjemmel for medlemsstaterne til generelt at kunne undtage erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger fra forbuddet i direktivets artikel 2 mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn?
- 2) Skal undtagelsen i artikel 6, stk. 2, i [direktiv 2000/78] vedrørende fastsættelsen af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger fortolkes således, at der ikke er noget til hinder for, at en medlemsstat opretholder en retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraderede pensionsbidrag, der f.eks. indebærer, at arbejdsgiveren betaler et pensionsbidrag på 6% for medarbejdere under 35 år, 8% for medarbejdere fra 35-44 år og 10% for medarbejdere over 45 år, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det andet spørgsmål

Indledende bemærkninger

- 16 Med sit andet spørgsmål, som skal behandles først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraderede pensionsbidrag, er omfattet af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78.

- 17 Indledningsvis bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede tvist verserer mellem to private parter og vedrører en påstået forskelsbehandling på grund af alder, der ikke følger af et lovkrav eller en overenskomst, men alene af den ansættelseskontrakt, som er indgået mellem Glennie Kristensen og Experian. Det er inden for rammerne af denne tvist, at HK som mandatar for Glennie Kristensen har påberåbt sig bestemmelserne i direktiv 2000/78.
- 18 Domstolen har til stadighed fastslået, at et direktiv, for så vidt som det formelt er rettet mod medlemsstaterne, ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private, og at en direktivbestemmelse derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer (jf. bl.a. dom af 26.2.1986, sag 152/84, Marshall, Sml. s. 723, præmis 48, af 14.7.1994, sag C-91/92, Faccini Dori, Sml. I, s. 3325, præmis 20, og af 19.1.2010, sag C-555/07, Küçükdeveci, Sml. I, s. 365, præmis 46).
- 19 Når henses hertil, skal det ligeledes bemærkes, at Domstolen har anerkendt, at der gælder et princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der skal anses for et almindeligt EU-retligt princip, og som ved direktiv 2000/78 er konkretiseret på området for beskæftigelse og erhverv (jf. i denne retning Küçükdeveci-dommen, præmis 21). Forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af bl.a. alder er anført i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), der siden den 1. december 2009 har haft samme juridiske værdi som traktaterne.
- 20 For at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder finder anvendelse i en situation som den i hovedsagen omhandlede, er det yderligere en forudsætning, at situationen ligger inden for EU-rettens anvendelsesområde (Küçükdeveci-dommen, præmis 23).
- 21 Det er tilfældet i den foreliggende sag. For det første har forskelsbehandlingslovens § 6a nemlig til formål at gennemføre artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78. Det er på dette grundlag – og under alle omstændigheder efter udløbet af den for den pågældende medlemsstat fastsatte frist til at gennemføre direktiv 2000/78, hvilken frist for Kongeriget Danmarks vedkommende udløb den 2. december 2006 – at den påståede diskriminerende adfærd, som er udvist i hovedsagen, fandt sted.
- 22 For det andet ligger den erhvervstilknyttede pensionsordning, der er omhandlet i hovedsagen, og som hævdes at være diskriminerende, inden for anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.
- 23 Det fremgår nemlig såvel af direktivets titel og præambel som dets indhold og formål, at det tilsigter at fastlægge en generel ramme for at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i direktivets artikel 1 anførte grunde, herunder alder.
- 24 Det fremgår nærmere bestemt af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78, at det inden for rammerne af 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«.
- 25 I denne henseende skal anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 i lyset af dets artikel 3, stk. 1, litra c), og artikel 3, stk. 3, sammenholdt med 13. betragtning til direktivet, forstås således, at det ikke finder anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 157, stk. 2, TEUF, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen (dom af 1.4.2008, sag C-267/06, Maruko, Sml. I, s. 1757, præmis 41, og af 10.5.2011, sag C-147/08, Römer, Sml. I, s. 3591, præmis 32).
- 26 Begrebet løn – i den forstand, hvori det anvendes i artikel 157, stk. 2, TEUF – omfatter samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller naturalier (jf. bl.a. dom af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 12).

- 27 I hovedsagen drejer tvistspørgsmålet sig om de arbejdsgiverbetalte bidrag, som Experian indbetaler for sine medarbejdere under en ansættelse i denne virksomhed, og ikke de pensionsydelse, der skal udbetales som følge af disses pensionering.
- 28 Desuden følger arbejdsgiverens forpligtelse til at betale nævnte bidrag alene af den ansættelseskontrakt, der er indgået mellem virksomheden og dens medarbejdere, og forpligtelsen er ikke pålagt den ved lov. Finansieringen af den erhvervstilknyttede pensionsordning, som er omhandlet i hovedsagen, sikres både af arbejdsgiveren med to tredjedele af bidragene og medarbejderen med den resterende tredjedel, uden at der ydes bidrag hertil fra det offentlige. Nævnte ordning er derfor en del af de ydelser, som arbejdsgiveren tilbyder sine medarbejdere.
- 29 Det er ganske vist korrekt, at disse bidrag ikke betales direkte til medarbejderen selv, men til dennes personlige pensionskonto. Det forholder sig imidlertid sådan, som også Experian har anført som svar på et spørgsmål fra Domstolen, at hver medarbejder selv råder over sin egen pensionskonto og sammen med en rådgiver med speciale i pensionsområdet afgør, hvordan det opsparede beløb skal investeres med henblik på til sin tid at oppebære pensionen.
- 30 Det følger heraf, at de arbejdsgiverbetalte bidrag, der udbetales i forbindelse med den i hovedsagen omhandlede ordning, udgør en faktisk ydelse i penge, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet, hvorfor de følgerlig udgør løn som omhandlet i artikel 157, stk. 2, TEUF. De er derfor omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78.
- 31 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at det er på grundlag af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78, at det skal undersøges, om EU-retten er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning som den i hovedsagen omhandlede.
- 32 Det andet spørgsmål skal følgerlig forstås således, at det nærmere bestemt ønskes oplyst, om princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – der er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78 – og nærmere bestemt artikel 2 og artikel 6, stk. 2, i dette direktiv skal fortolkes således, at dette princip og de nævnte direktivbestemmelser er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen betaler aldersgraduerede pensionsbidrag.
- 33 For at besvare dette spørgsmål skal det først undersøges, om den erhvervstilknyttede pensionsordning, som er omhandlet i hovedsagen, medfører en ulige behandling på grund af alder.

Om der foreligger forskelsbehandling på grund af alder

- 34 I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i direktivets artikel 1 anførte grunde, herunder på grund af alder. Det præciseres i direktivets artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til denne artikels stk. 1 foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet.
- 35 Idet Glennie Kristensen var under 35 år gammel på ansættelsesdatoen, udgjorde det arbejdsgiverbetalte bidrag, som Experian indbetalte for hende til pensionsordningen, i det foreliggende tilfælde 6% af hendes grundløn. Glennie Kristensens samlede månedsløn, der udgjordes af grundlønnen med tillæg af de arbejdsgiverbetalte bidrag, var således lavere end den samlede månedsløn for en medarbejder, som oppebar samme grundløn, men var ældre end 35 år. For de af Experians medarbejdere, der var mellem 35 og 45 år gamle, udgjorde de arbejdsgiverbetalte bidrag nemlig 8% af grundlønnen,

hvorimod de for medarbejdere på over 45 år udgjorde 10% af denne løn. Den omstændighed, at yngre arbejdstageres samlede månedsløn er lavere, og dermed den omstændighed, at disse behandles mindre gunstigt, er derfor direkte knyttet til alderen.

- 36 Det følger heraf, at den erhvervstilknyttede pensionsordning, som er omhandlet i hovedsagen, medfører en ulige behandling baseret på alderskriteriet.
- 37 Det skal dernæst undersøges, om denne ulige behandling kan udgøre forskelsbehandling, der er forbudt i medfør af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78.
- 38 I denne henseende fastsætter artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, hvortil den forelæggende ret henviser i sit andet spørgsmål, at medlemsstaterne under visse omstændigheder kan bestemme, at ulige behandling ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder.
- 39 Det skal følgelig undersøges, om den i denne doms præmis 36 fastslåede forskelsbehandling kan være berettiget i henhold til artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78.

Om berettigelsen i henhold til artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 af den ulige behandling på grund af alder

- 40 Det fremgår af den franske version af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, at medlemsstaterne uanset artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 kan bestemme, at »ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe«.
- 41 Den danske version af direktivets artikel 6, stk. 2, adskiller sig fra den tekst, der er gengivet i den foregående præmis i denne dom, for så vidt som den bl.a. ikke nævner »prestations de retraite ou d'invalidité« [o.a.: pensions- eller invaliditetsydelse].
- 42 I denne henseende bemærkes, at de EU-retlige bestemmelser ifølge fast retspraksis skal fortolkes og anvendes ensartet i lyset af de versioner, der er udfærdiget på alle EU-sprog. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem de forskellige sprogversioner af en EU-retlig bestemmelse skal den pågældende bestemmelse fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i (jf. bl.a. dom af 8.12.2005, sag C-280/04, Jyske Finans, Sml. I, s. 10683, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).
- 43 Hvad angår de versioner af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, som er udfærdiget på de øvrige EU-sprog, må det konstateres, at disse, i lighed med den franske version, der er gengivet i denne doms præmis 40, for så vidt angår erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger udtrykkeligt nævner fastsættelse af aldersgrænser for adgang til pensions- eller invaliditetsydelse. Til orientering angiver den spanske version af nævnte bestemmelse »la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas«, den tyske version »bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität«, og den engelske version »the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits«, mens den polske version af samme bestemmelse benytter ordene »ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich«.

- 44 Desuden antyder ordlyden af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 i de versioner, der er anført i den foregående præmis i denne dom, at denne bestemmelse kun finder anvendelse i de tilfælde, som er udtømmende opregnet heri. Såfremt EU-lovgiver havde ønsket at udvide bestemmelsens anvendelsesområde ud over de tilfælde, der er udtrykkeligt anført heri, havde denne nemlig angivet dette udtrykkeligt ved eksempelvis at anvende biordet »bl.a.«.
- 45 Denne konklusion understøttes af den almindelige opbygning af og formålet med direktiv 2000/78. Direktivet konkretiserer nemlig princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – hvilket princip anses for et almindeligt EU-retligt princip – på området for beskæftigelse og erhverv (jf. i denne retning Küçükdeveci-dommen, præmis 21). Forbuddet mod enhver forskelsbehandling bl.a. på grund af alder er i øvrigt indeholdt i artikel 21 i chartret, der siden den 1. december 2009 har haft samme juridiske værdi som traktaterne.
- 46 For så vidt som artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte en undtagelse fra princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal denne bestemmelse fortolkes strengt (jf. dom af 26.9.2013, sag C-546/11, Dansk Jurist- og Økonomforbund, EU:C:2013:603, præmis 41).
- 47 En fortolkning af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, hvorefter denne bestemmelse finder anvendelse på enhver form for erhvervstilknyttet social sikringsordning, ville imidlertid medføre en udvidelse af bestemmelsens anvendelsesområde i strid med den restriktive fortolkning, som bestemmelsen skal undergives (dommen i sagen Dansk Jurist- og Økonomforbund, præmis 42).
- 48 Det følger heraf, at artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 kun finder anvendelse på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der dækker risiciene ved alderdom og invaliditet (dommen i sagen Dansk Jurist- og Økonomforbund, præmis 43).
- 49 Selv om det i den foreliggende sag antages, at aldersgradueringen af pensionsbidragene sker inden for rammerne af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, der dækker risikoen ved alderdom, skal nævnte graduering endvidere være omfattet af de tilfælde, som er anført i artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, nemlig »fastsættelse af aldersgrænser for adgang til [pensions- eller invaliditetsydelse]«, herunder »anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger«.
- 50 I denne henseende bemærkes, at den erhvervstilknyttede pensionsordning, der er omhandlet i hovedsagen, ikke fastsætter nogen aldersgrænse for adgang til pensionsydelse, idet medarbejderne hos Experian automatisk er omfattet af nævnte ordning efter ni måneders anciennitet i virksomheden. Den i hovedsagen omhandlede graduering af pensionsbidragene indeholder derfor ikke som sådan en »fastsættelse af aldersgrænser for adgang til [pensionsydelse]« som omhandlet i artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78.
- 51 De danske, den belgiske og den tyske regering samt Europa-Kommissionen har imidlertid gjort gældende, at denne bestemmelse skal fortolkes således, at den ikke alene finder anvendelse på fastsættelsen af aldersgrænser for adgang til pensionsydelse, men så meget desto mere på mindre strenge former for forskelsbehandling på grund af alder såsom den i hovedsagen omhandlede.
- 52 Denne argumentation kan ikke tiltrædes. For det første udgør de i hovedsagen omhandlede pensionsbidrag, således som det er blevet fastslået i denne doms præmis 30, nemlig en del af lønnen til Experians medarbejdere. Aldersgradueringen af nævnte bidrag kan derfor have virkninger, der går ud over den blotte fastsættelse af aldersgrænser for adgang til pensionsydelse. For det andet skal artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, således som det er anført i denne doms præmis 46, fortolkes strengt. Anvendelsesområdet for denne bestemmelse omfatter dermed ikke samtlige de elementer, der kendetegner en erhvervstilknyttet social sikringsorden, som dækker risiciene ved alderdom og invaliditet, såsom bl.a. det element, der består i fastlæggelsen af størrelsen på bidragene til nævnte ordning, men alene de elementer, der er udtrykkeligt angivet i bestemmelsen.

53 Af samme grund kan en sådan fastlæggelse heller ikke sammenlignes med en »anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger« som omhandlet i artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, idet den under alle omstændigheder ikke udmønter sig i en fastsættelse af aldersgrænser for adgang til pensionsydelse.

54 Det følger heraf, at aldersgradueringen af pensionsbidrag ikke er omfattet af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78.

Om berettigelsen i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 af den ulige behandling på grund af alder

55 Idet aldersgradueringen af de arbejdsgiverbetalte bidrag udgør en ulige behandling på grund af alder, der ikke er omfattet af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, således som det er blevet fastslået i denne doms præmis 54, skal det undersøges, om denne foranstaltning kan være berettiget under henvisning til direktivets artikel 6, stk. 1.

56 Selv om den forelæggende ret har begrænset sine spørgsmål til fortolkningen af artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78, er en sådan omstændighed nemlig ikke til hinder for, at Domstolen oplyser den nationale ret om alle de elementer til fortolkning af EU-retten, som kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, der verserer for den, uanset om retten har henvist hertil ved affattelsen af sit spørgsmål (jf. i denne retning dom af 21.7.2011, sag C-503/09, Stewart, Sml. I, s. 6497, præmis 79 og den deri nævnte retspraksis).

57 I medfør af artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 udgør ulige behandling på grund af alder ikke forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

58 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt den erhvervstilknyttede ordning, der er omhandlet i hovedsagen, opfylder et legitimt formål, har Experian og den danske regering gjort gældende, at ordningen for det første gør det muligt for de ældre arbejdstagere, der begynder at arbejde for Experian på et fremskredent stadium i deres karriere, at opspare et rimeligt pensionsbeløb under en relativt kort tilknytningsperiode. Dernæst har ordningen til formål tidligt at inddrage de yngre arbejdstagere i den samme erhvervstilknyttede pensionsordning, samtidig med at det gøres muligt for dem at have en større del af deres løn til rådighed, henset til den lavere medarbejderbidragssats, som finder anvendelse på dem. Denne ordning gør det således muligt for samtlige medarbejdere hos Experian at opspare et rimeligt pensionsbeløb, som de kan råde over, når de går på pension.

59 For det andet er Experian af den opfattelse, at den graduering af pensionsbidragene, der kendetegner den omhandlede ordning, er begrundet i nødvendigheden af at dække risiciene for dødsfald, uarbejdsdygtighed og alvorlig sygdom, for hvilke udgifterne stiger med alderen. En del af nævnte bidrag tjener netop til at dække disse risici.

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

61 Disse betragtninger gælder ligeledes for så vidt angår de formål, der forfølges inden for rammerne af en i en ansættelseskontrakt indeholdt erhvervstilknyttet pensionsordning såsom den i hovedsagen omhandlede.

- 62 Det må fastslås, at formål som de i denne doms præmis 58 og 59 anførte, der – i forbindelse med anliggender, som vedrører socialpolitik, beskæftigelse og arbejdsmarkedet – tager hensyn til samtlige medarbejdere hos Experians interesser med henblik på at sikre et rimeligt pensionsbeløb ved medarbejderens pensionering, kan anses for legitime formål.
- 63 For det andet skal det undersøges, om aldersgradueringen af bidragene overholder proportionalitetsprincippet, dvs. om den er hensigtsmæssig og nødvendig for forfølgelsen af nævnte formål.
- 64 Hvad for det første angår hensigtsmæssigheden af en sådan aldersgraduering fremgår det, at idet der på de ældre arbejdstagere anvendes en højere sats for arbejdsgiver- og medarbejderbidrag, gør aldersgradueringen af bidrag det muligt for disse arbejdstagere at opspare et rimeligt pensionsbeløb selv i det tilfælde, hvor deres tilknytning til den omhandlede ordning er forholdsvis ny. Denne graduering gør det ligeledes muligt for de yngre arbejdstagere at være tilknyttet denne ordning, for så vidt som enhver medarbejder hos Experian har adgang hertil uanset alder, samtidig med at de berørte skal bære en mindre tung økonomisk byrde, idet de medarbejderbidrag, som opkræves hos de yngre arbejdstagere, faktisk er lavere end dem, der indbetales af de ældre arbejdstagere.
- 65 Desuden synes anvendelsen af en højere sats for arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag på de sidstnævnte arbejdstagere i princippet egnet til at sikre, at en større del af disse bidrag forbeholdes dækningen af risiciene ved dødsfald, uarbejdsdygtighed og alvorlig sygdom, hvis indtræden statistisk er mere sandsynlig for vidt angår de ældre arbejdstagere.
- 66 Under disse omstændigheder synes det ikke urimeligt at anse aldersgradueringen af bidrag for at gøre det muligt at opfylde de i denne doms præmis 58 og 59 anførte formål.
- 67 Det bemærkes imidlertid, at det fremgår af fast retspraksis, at en foranstaltning kun kan sikre gennemførelsen af de påberåbte mål, hvis den faktisk forfølger målene på en konsekvent og systematisk måde (dom af 21.7.2011, forenede sager C-159/10 og C-160/10, Fuchs og Köhler, Sml. I, s. 6919, præmis 85).
- 68 Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om aldersgradueringen af bidragene opfylder dette krav, samtidig med at det sikres, at den ikke går videre end nødvendigt for at opfylde de forfulgte mål. I sidstnævnte henseende skal den forelæggende ret bl.a. undersøge, om de krænkelse, der følger af den konstaterede ulige behandling, udlignes af de fordele, som er forbundet med den erhvervstilknyttede pensionsordning, der er omhandlet i hovedsagen. Den nationale ret skal navnlig tage hensyn til, at Glennie Kristensen for det første har draget fordel af denne ordning, for så vidt som hun har modtaget bidrag, der er udbetalt til hende af hendes arbejdsgiver, og at det lavere arbejdsgiverbetalte bidrag for det andet svarer til det lavere medarbejderbidrag, således at den andel af grundlønnen, som Glennie Kristensen selv skulle betale på sin pensionsopsparingskonto, var lavere end den andel, som en arbejdstager på over 45 år betalte. Det tilkommer den nationale ret at afveje disse forhold.
- 69 [Berigtiget ved kendelse af 17. februar 2014] Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78, og nærmere bestemt direktivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraderede pensionsbidrag, forudsat at den heraf følgende ulige behandling på grund af alder er hensigtsmæssig og nødvendig for at opfylde et legitimt formål, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

Om det første spørgsmål

- 70 Henset til besvarelsen af det andet spørgsmål er det ufornuddent at besvare det første spørgsmål.

Sagens omkostninger

- 71 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:

[Berigtiget ved kendelse af 17. februar 2014] Princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der er fastsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og konkretiseret ved Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, og nærmere bestemt direktivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraderede pensionsbidrag, forudsat at den heraf følgende ulige behandling på grund af alder er hensigtsmæssig og nødvendig for at opfylde et legitimt formål, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

Underskrifter