



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

26. veljače 2015.\*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članak 2. stavak 1. i članak 2. stavak 2. točka (a) – Članak 6. stavak 1. – Različito postupanje na temelju dobi – Nacionalni propis koji uskraćuje isplatu otpremnine zaposlenicima koji na dan svojeg odlaska ispunjavaju uvjete za mirovinu prema općim propisima“

U predmetu C-515/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Østre Landsret (Danska), odlukom od 17. rujna 2013., koju je Sud zaprimio 25. rujna 2013., u postupku

**Ingeniørforeningen i Danmark**, koji djeluje u ime Poula Landina,

protiv

**Tekniq**, koji djeluje u ime ENCO A/S – VVS,

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: J.-C. Bonichot, predsjednik vijeća, A. Arabadjiev (izvjestitelj) i J. L. da Cruz Vilaça, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Cruz Villalón,

tajnik: I. Illéssy, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 2. listopada 2014.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Ingeniørforeningen i Danmark, koji djeluje u ime P. Landina, K. Schioldann, *advokat*,
- za Tekniq, koji djeluje u ime ENCO A/S – VVS, C. Ketelsen i T. Lind-Larsen, *advokaterne*,
- za dansku vladu, M. Wolff, C. Thorning i U. Melgaard, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. Clausen i D. Martin, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez njegovog mišljenja, donosi sljedeću

\* Jezik postupka: danski

## Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. stavka 2. točke (a) i članka 6. stavka 1. 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 Zahtjev je upućen u okviru spora između Ingeniørforeningena i Danmark, koji djeluje u ime P. Landina, i Tekniq-a, koji djeluje u ime ENCO A/S – VVS, povodom odbijanja Tekniq-a da prihvati zahtjev P. Landina za isplatu posebne otpremnine.

### Pravni okvir

#### *Direktiva 2000/78*

- 3 U skladu s člankom 1. Direktive 2000/78 njezina „svrha [...] 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“.

- 4 Člankom 2. Direktive određeno je:

„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.;

[...]“

- 5 Članak 6. Direktive glasi kako slijedi:

„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:

- (a) 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;
- (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;

[...]

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.“

### *Dansko pravo*

6. Zakon o zaposlenicima (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), u daljnem tekstu: Zakon o zaposlenicima) sadrži u članku 2.a sljedeće odredbe o posebnoj otpremnini:

„1. Ako poslodavac otkáže zaposleniku koji je u službi u istom poduzeću bez prekida proveo 12, 15 ili 18 godina, dužan mu je prilikom njegova odlaska isplatiti otpremninu u odgovarajućem iznosu jedne, dvije ili tri mjesečne plaće.

2. Odredba stavka 1. ne primjenjuje se ako zaposlenik u trenutku odlaska postaje korisnik mirovine prema općim propisima.

3. Ako zaposlenik u trenutku odlaska postane korisnik starosne mirovine koju isplaćuje poslodavac, a predmetnom je sustavu mirovinskog osiguranja pristupio prije navršanih 50 godina, otpremnina se ne isplaćuje.

4. Odredba stavka 3. ne primjenjuje se ako je na dan 1. srpnja 1996. kolektivnim ugovorom uređeno pitanje smanjivanja ili ukidanja otpremnine u slučaju starosne mirovine koju isplaćuje poslodavac.

5. Odredba stavka 1. primjenjuje se *mutatis mutandis* u slučaju nezakonitog otkaza.“

### **Glavni postupak i prethodno pitanje**

7. P. Landin rođen je 24. studenoga 1944., a 11. siječnja 1999. počeo je raditi kao inženjer sukladno odredbama Zakona o zaposlenicima.
8. Kada je navršio 65 godina, 24. studenoga 2009., zatražio je da se isplata mirovine koju bi primao prema općim propisima odgodi kako bi kasnije primao veći iznos.
9. Tuženik u glavnom postupku obavijestio je 30. studenoga 2011. P. Landina, tada starog 67. godina, o svojoj odluci da mu krajem mjeseca svibnja 2012., nakon isteka šestomjesečnog otkaznog roka, otkáže ugovor o radu u skladu s odredbama Zakona o zaposlenicima te uzimajući u obzir njegov radni staž.
10. Budući da je P. Landin, stariji od 65 godina, ispunjavao uvjete za mirovinu prema općim propisima, tuženik u glavnom postupku nije mu isplatio posebnu otpremninu predviđenu u članku 2.a stavku 1. Zakona o zaposlenicima jer prema odredbi članka 2.a stavka 2. tog zakona zaposlenik koji ispunjava uvjete za mirovinu prema općim propisima gubi pravo na otpremninu predviđenu u prethodnom stavku tog članka, čak i ako nastavi obavljati profesionalnu djelatnost i zatraži odgodu isplate spomenute mirovine.
11. P. Landin je radio tijekom cjelokupnog trajanja otkaznog roka, nakon čijeg se isteka zaposlio kao inženjer za sprinkler sustave kod drugog poslodavca, pod uobičajenim tržišnim uvjetima i u skladu sa Zakonom o zaposlenicima.

12 Imenovani je potom pokrenuo postupak radi isplate posebne otpremnine iz članka 2.a stavka 1. Zakona o zaposlenicima, ističući da je odbijanje te isplate protivno pravu Unije.

13 U tim je okolnostima Østre Landsret odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Trebali li zabranu izravne diskriminacije na temelju dobi, kao što proizlazi iz članaka 2. i 6. Direktive [2000/78], tumačiti tako da se protivi tome da država članica održi na snazi pravne propise koji predviđaju da je poslodavac koji otkáže zaposleniku koji je u službi u istom poduzeću bez prekida proveo 12, 15 ili 18 godina dužan potonjem, prilikom njegova odlaska, isplatiti otpremninu u odgovarajućem iznosu jedne, dvije ili tri mjesečne plaće, ali da se ta otpremnina ne isplaćuje ako zaposlenik u trenutku odlaska ima mogućnost primiti mirovinu prema općim propisima?“

### **O prethodnom pitanju**

14 Da bi se odgovorilo na postavljeno pitanje, valja najprije istražiti proizlazi li iz primjene članka 2.a stavka 2. Zakona o zaposlenicima različito postupanje u smislu članka 2. stavka 1. Direktive 2000/78.

15 U predmetnom slučaju članak 2.a stavak 2. Zakona o zaposlenicima ima za učinak to da oduzima pravo na posebnu otpremninu pojedinim zaposlenicima i to samo zato što na dan otkazivanja imaju mogućnost primiti mirovinu prema općim propisima. Iz spisa proizlazi da je stjecanje prava na takvu mirovinu podvrgnuto uvjetu najniže dobi koja je za zaposlenike rođene prije 1954. utvrđena na 65 godina. Ta se odredba, prema tome, oslanja na kriterij koji je nerazdruživo povezan s dobi zaposlenika (vidjeti analogijom presudu Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, t. 23.).

16 Iz toga proizlazi da nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku sadrži nejednako postupanje koje je izravno utemeljeno na kriteriju dobi u smislu odredbe članka 1., u vezi s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2000/78.

17 Nakon navedenoga valja ispitati može li se to različito postupanje opravdati.

18 Naime, članak 6. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2000/78 pobliže određuje da 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 (presuda Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, t. 37.).

19 Sud je dosljedno zauzeo stav da države članice imaju široku marginu prosudbe, ne samo u izboru cilja u području socijalne politike i zapošljavanja, već također u definiranju mjera kojima se taj cilj može ostvariti (presude Specht i dr., C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C 541/12, EU:C:2014:2005, t. 46. i navedena sudska praksa, te Schmitzer, EU:C:2014:2359, t. 38.).

20 Kako bi se ocijenila legitimnost cilja koji se želi postići odredbom o kojoj je riječ u glavnom postupku, treba istaknuti, s jedne strane, da posebna otpremnina ima za svrhu, kako to navodi sud koji je uputio zahtjev pozivajući se na obrazloženje prijedloga Zakona o zaposlenicima, olakšati prijelaz na novo radno mjesto najstarijim zaposlenicima koji su ostvarili značajan radni staž kod istog poslodavca. S druge strane, iako je namjera zakonodavca ograničiti pravo na tu otpremninu na zaposlenike koji na dan otkazivanja nisu stekli pravo na mirovinu prema općim propisima, pripremni akti za donošenje zakonodavne mjere na koje se poziva sud koji je uputio zahtjev pokazuju da navedeno ograničenje počiva na utvrđenju da osobe koje steknu pravo na takvu mirovinu u pravilu odlučuju napustiti tržište rada (vidjeti u tom smislu presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 27.).

- 21 Kako to proizlazi iz spisa kojim raspolaže Sud, ograničenjem koje je uspostavljeno člankom 2.a stavkom 2. Zakona o zaposlenicima nastoji se zajamčiti, na jednostavan i razuman način, da poslodavci zaposlenicima kojima je otkazano, a koji imaju dugi radni staž, neće plaćati dvostruku naknadu koja ne služi nijednom cilju u području politike zapošljavanja.
- 22 Cilj kojem služi posebna otpremnina, a koji se sastoji u zaštiti zaposlenika s dugim radnim stažem u poduzeću i pomoći njihovoj strukovnoj reintegraciji, pripada kategoriji legitimnih ciljeva politike zapošljavanja i tržišta rada u smislu članka 6. stavka 1. Direktive 2000/78 (presuda Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 29.).
- 23 Prema potonjoj odredbi tim se ciljevima može opravdati, iznimno od načela zabrane diskriminacije na temelju dobi, različito postupanje povezano, među ostalim, s „postavljanje[m] posebnih uvjeta [...] zapošljavanj[a] i strukovno[g] osposobljavanj[a], uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za [...] starije radnike [...], radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite“.
- 24 Stoga ciljeve poput onih koji se žele postići nacionalnom odredbom o kojoj je riječ u glavnom postupku u načelu treba smatrati takvima da „objektivno i razumno“ opravdavaju različito postupanje na temelju dobi, „u kontekstu nacionalnog prava“, kako je to predviđeno člankom 6. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 2000/78 (presuda Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 31.).
- 25 Još treba provjeriti, kako to predviđa sam tekst navedene odredbe, jesu li načini ostvarivanja tih ciljeva „primjereni i nužni“. U predmetnom slučaju treba ispitati mogu li se člankom 2.a stavkom 2. Zakona o zaposlenicima postići ciljevi politike zapošljavanja kojima zakonodavac teži, bez nanošenja prekomjerne štete legitimnim interesima zaposlenika koji su tom odredbom zaknuti u pogledu predmetne otpremnine jer su stekli pravo na mirovinu prema općim propisima (vidjeti u tom smislu presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 32.).
- 26 U tom pogledu valja podsjetiti da države članice raspolažu širokom marginom prosudbe pri odabiru mjera prikladnih za ostvarenje svojih ciljeva u području socijalne politike i politike zapošljavanja. Navedena margina prosudbe ne može, međutim, imati za učinak onemogućavanje provedbe načela zabrane diskriminacije na temelju dobi (presuda Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 27 Ograničiti posebnu otpremninu na zaposlenike koji na dan otkazivanja neće imati pravo na mirovinu prema općim propisima nije nerazumno u odnosu na cilj koji zakonodavac želi postići, a koji se sastoji u pružanju jače zaštite zaposlenicima čiji se prijelaz na novo radno mjesto pokazuje osjetljivim zbog duljine radnog staža ostvarenog u jednom poduzeću. Članak 2. stavak 2. Zakona o zaposlenicima također omogućuje ograničavanje eventualnih zloporaba koje se sastoje u tome da zaposlenik u vrijeme odlaska u mirovinu ostvaruje pravo na naknadu kojoj je cilj poduprijeti ga u traženju novog zaposlenja (vidjeti u tom smislu presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 34.).
- 28 Odredbu poput članka 2. stavka 2. Zakona o zaposlenicima stoga ne treba smatrati očito neprikladnom za ostvarenje legitimnog cilja politike zapošljavanja kojem teži zakonodavac Unije.
- 29 Valja još provjeriti nadilazi li ta mjera ono što je potrebno za ostvarenje takvog cilja.
- 30 Iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je zakonodavac stavio na vagu zaštitu zaposlenika koji su zbog radnog staža ostvarenog u poduzeću općenito među najstarijima i zaštitu mlađih zaposlenika koji ne mogu zahtijevati ostvarivanje prava na posebnu otpremninu. Pripremni akti u donošenju Zakona br. 1417 od 22. prosinca 2004. kojim je prenesena Direktiva 2000/78, a na koje se pozvao sud koji je uputio zahtjev, potvrđuju u tom pogledu da je zakonodavac uzeo u razmatranje činjenicu da posebna otpremnina, kao instrument pojačane zaštite kategorije zaposlenika koja je utvrđena s obzirom na godine provedene u službi, predstavlja oblik različitog postupanja na štetu mlađih. Danska vlada usto

napominje da ograničavanje područja primjene posebne otpremnine predviđene člankom 2.a stavkom 2. Zakona o zaposlenicima omogućuje to da mjera socijalne zaštite koja po svojoj naravi nije namijenjena mlađim zaposlenicima ne nadilazi ono što je potrebno.

- 31 Mjera o kojoj je riječ u glavnom postupku, osim navedenoga, teži tome da zajamči da se, u skladu s načelom proporcionalnosti i s potrebom borbe protiv zloraba, posebna otpremnina isplaćuje samo onima kojima je namijenjena, to jest osobama koje namjeravaju ostati radno aktivne, ali koje zbog svoje dobi općenito nailaze na veće poteškoće u pronalaženju novog zaposlenja. Ta mjera također omogućava da se izbjegne isplaćivanje otpremnine osobama koje će imati pravo na mirovinu prema općim propisima.
- 32 Iz navedenoga proizlazi da članak 2.a stavak 2. Zakona o zaposlenicima, time što uskraćuje pravo na posebnu otpremninu zaposlenicima koji će na dan otkazivanja primiti mirovinu prema općim propisima, ne nadilazi ono što je potrebno za ostvarivanje ciljeva koji se njime žele postići (vidjeti u tom smislu presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 40.).
- 33 Valja, međutim, ispitati može li taj zaključak dovesti u pitanje činjenica da su tom odredbom izjednačene osobe koje ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu prema općim propisima s osobama kojima će se takva mirovina doista isplaćivati (vidjeti analogijom presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 41.).
- 34 Članak 2.a stavak 2. Zakona o zaposlenicima ima za učinak uskraćivanje prava na posebnu otpremninu svim onim zaposlenicima koji na dan otkazivanja ispunjavaju uvjete za mirovinu prema općim propisima. Valja stoga provjeriti nadilazi li takvo uskraćivanje prava ono što je potrebno za ostvarivanje ciljeva koji se žele postići (vidjeti u tom smislu presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 43.).
- 35 Iz objašnjenja koja su ponudili sud koji je uputio zahtjev i danska vlada proizlazi da takvo uskraćivanje prava počiva na predodžbi prema kojoj zaposlene osobe u pravilu napuštaju tržište rada čim ostvare uvjete za mirovinu prema općim propisima. Zbog te ocjene koja je povezana s dobi, zaposlenik koji odluči, unatoč tome što ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu prema općim propisima, privremeno se odreći toga prava radi nastavka profesionalne karijere ne može primiti posebnu otpremninu iako je ona namijenjena njegovoj zaštiti. Na taj način mjera o kojoj je riječ, radi legitimnog cilja da spriječi isplatu otpremnine osobama koje ne traže novo zaposlenje nego očekuju zamjenski dohodak u obliku mirovine prema općim propisima, dovodi do toga da se pravo na navedenu otpremninu uskraćuje radnicima kojima je otkazano i koji žele ostati na tržištu rada, samo zato što bi, osobito zbog svoje dobi, mogli primiti takvu mirovinu (vidjeti presudu Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, t. 44.).
- 36 U točki 45. presude Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600), u kojoj se raspravljalo o članku 2.a stavku 3. Zakona o zaposlenicima kojim se predviđa uskraćivanje prava na posebnu otpremninu ako zaposlenik na dan svojeg odlaska može ostvariti pravo na mirovinu koju mu isplaćuje poslodavac, Sud je ocijenio da se tom odredbom zaposleniku o kojem je riječ otežava naknadno ostvarivanje prava na rad jer u vremenu prelaska na novo zaposlenje ne prima tu otpremninu. U točki 46. navedene presude Sud je utvrdio postojanje rizika da zaposleni o kojima je riječ budu prisiljeni prihvatiti starosnu mirovinu u manjem iznosu, a time i značajan dugoročni gubitak prihoda.
- 37 Treba, međutim, utvrditi da se glavni postupak razlikuje od onoga koji je doveo do predmeta u kojem je donesena presuda Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600).

- 38 Budući da se starosna mirovina o kojoj je riječ u tom predmetu može isplaćivati nakon 60. godine života, svaki zaposlenik koji je navršio tu dob na dan svojeg odlaska može ostvarivati samo mirovinu koja je niža u odnosu na onu koju bi primao da je pričekao da navrší dob za umirovljenje kako bi istaknuo svoje pravo na tu mirovinu. Prema tome, takav zaposlenik doista riskira primitak umanjenih iznosa na ime prijevremene mirovine.
- 39 To nije tako u glavnom predmetu, koji se tiče uskraćivanja prava na posebnu otpremninu ako zaposlenik na dan svojeg odlaska ostvaruje pravo na mirovinu prema općim propisima. Kako to proizlazi iz spisa kojim raspolaže Sud, navedena se mirovina može izjednačiti s potporom u vrijeme navršavanja dobi za umirovljenje koja je utvrđena na nacionalnoj razini. U razdoblju od 1999. do 2023. uobičajena dob za odlazak u mirovinu je 65 godina, a ta će se granica postupno pomicati do 67 godina u 2027.
- 40 Doista, treba utvrditi da se rizik primitka umanjenih iznosa na ime prijevremene mirovine načelno ne tiče zaposlenika koji poput P. Landina, starog 67 godina na dan otkazivanja, mogu koristiti pravo na mirovinu prema općim propisima.
- 41 K tome, u mjeri u kojoj je posebna otpremnina jedinstvena naknada u odgovarajućem iznosu jedne, dvije ili tri mjesečne plaće, odredba poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku ne čini se takvom da bi mogla prouzročiti značajan dugoročni gubitak prihoda.
- 42 U tom pogledu glavni se postupak također razlikuje od onoga koji je doveo do predmeta u kojem je donesena presuda Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603) i koji se ticao uskraćivanja prava na nastavak isplate plaće tijekom tri godine dužnosnicima koji su navršili 65 godina i ispunjavaju uvjete za mirovinu.
- 43 To što zaposlenik poput P. Landina može, nastavkom rada nakon dobi za umirovljenje, uvećati iznos svoje mirovine ne dovodi u pitanje prethodne zaključke. Naime, treba istaknuti da je, kako je to naznačila danska vlada u odgovoru na jedno od pitanja postavljenih tijekom rasprave, moguće primiti mirovinu prema općim propisima istodobno obavljajući profesionalnu djelatnost. Isplata mirovine može se i obustaviti radi obavljanja takve aktivnosti, nakon čijeg se prestanka iznos navedene mirovine uvećava.
- 44 U tim okolnostima, uzimajući u obzir elemente istaknute u točkama 40. i 41. ove presude, čiju je točnost dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev, mjerom poput one iz članka 2.a stavka 2. Zakona o zaposlenicima ne nanosi se prekomjerna šteta legitimnim interesima zaposlenika koji su navršili uobičajenu dob za umirovljenje.
- 45 S obzirom na prethodno navedeno, na postavljeno pitanje valja odgovoriti na način da članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točku (a) i članak 6. stavak 1. Direktive 2000/78 treba tumačiti tako da se ne protive nacionalnom propisu poput onog u glavnom postupku koji predviđa da je poslodavac koji otkáže zaposleniku koji je u službi u istom poduzeću bez prekida proveo 12, 15 ili 18 godina dužan potonjem, prilikom njegova odlaska, isplatiti otpremninu u odgovarajućem iznosu jedne, dvije ili tri mjesečne plaće, ali da se ta otpremnina ne isplaćuje ako zaposlenik u trenutku odlaska ima mogućnost primiti mirovinu prema općim propisima, pod uvjetom da je taj propis, s jedne strane, objektivno i razumno opravdan legitimnim ciljem koji se odnosi na politiku zapošljavanja i tržište rada i da, s druge strane, predstavlja prikladno i nužno sredstvo za ostvarivanje tog cilja. Navedeno je dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

## Troškovi

- 46 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 navedenoga, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

**Članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2. točku (a) i članak 6. stavak 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti tako da se ne protive nacionalnom propisu poput onog u glavnom postupku koji predviđa da je poslodavac koji otkáže zaposleniku koji je u službi u istom poduzeću bez prekida proveo 12, 15 ili 18 godina dužan potomjem, prilikom njegova odlaska, isplatiti otpremninu u odgovarajućem iznosu jedne, dvije ili tri mjesečne plaće, ali da se ta otpremnina ne isplaćuje ako zaposlenik u trenutku odlaska ima mogućnost primati mirovinu prema općim propisima, pod uvjetom da je taj propis, s jedne strane, objektivno i razumno opravdan legitimnim ciljem koji se odnosi na politiku zapošljavanja i tržište rada i da, s druge strane, predstavlja prikladno i nužno sredstvo za ostvarivanje tog cilja. Navedeno je dužan provjeriti sud koji je uputio zahtjev.**

Potpisi