

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 12. oktobra 2010 *

V zadevi C-499/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Vestre Landsret (Danska) z odločbo z dne 14. novembra 2008, ki je prispela na Sodišče 19. novembra 2008, v postopku

Ingeniørforeningen i Danmark, ki zastopa interese Oleja Andersena,

proti

Region Syddanmark,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot in A. Arabadžiev, predsedniki senatov, in G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, sodniki, P. Lindh (poročevalka), sodnica, in T. von Danwitz, sodnik,

* Jezik postopka: danščina.

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodna tajnica: C. Strömholm, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 23. februarja 2010,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Ingeniørforeningen i Danmark, ki zastopa interese O. Andersena, K. Schioldann, odvetnik,
- za Region Syddanmark M. Ulrich, odvetnik,
- za dansko vlado J. Bering Liisberg in B. Weis Fogh, zastopnika,
- za nemško vlado M. Lumma in J. Möller, zastopnika,
- za madžarsko vlado G. Iván, zastopnik,

- za nizozemsko vlado C. M. Wissels in M. de Mol, zastopnici,

- za Evropsko komisijo N. B. Rasmussen, J. Enegren in S. Schønberg, zastopniki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 6. maja 2010

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 2 in 6 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16).

- ² Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Ingeniørforeningen i Danmark in Region Syddanmark v zvezi z odpustitvijo O. Andersena.

Pravni okvir

Predpisi Unije

- 3 V uvodni izjavi 25 Direktive 2000/78 je navedeno:

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

- 4 Na podlagi člena 1 Direktive 2000/78 je namen te direktive „opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja“.

5 Člen 2 Direktive 2000/78 z naslovom „Koncept diskriminacije“ določa:

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

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;
- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
 - (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali
 - (ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje

sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

[...]“

6 Člen 3(1) Direktive 2000/78 z naslovom „Področje uporabe“ določa:

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

- (a) pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, vključno z izbirnimi merili in pogoji za sprejem v službo, ne glede na to, za katero vejo dejavnosti ali hierarhično mesto gre, vključno z napredovanjem;
- (b) dostopnost vseh vrst in vseh ravni poklicnega usmerjanja, poklicnega usposabljanja, izpopolnjevanja in prekvalificiranja, vključno s pridobivanjem praktičnih delovnih izkušenj;
- (c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

(d) članstvo in sodelovanje v organizaciji delavcev ali delodajalcev ali v kakšni drugi organizaciji, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih daje taka organizacija.“

7 Člen 6 Direktive 2000/78 z naslovom „Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti“ določa:

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

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

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

(b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;

- (c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.

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

Nacionalni predpisi

8. Zakon o zaposlenih (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)) v členu 2a vsebuje te določbe o posebnemu nadomestilu za prenehanje delovnega razmerja:

„1. Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, mora ob prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki je bil pri istem podjetju neprekinjeno zaposlen 12, 15 ali 18 let, plačati znesek, enak eni, dvema ali trem mesečnim plačam.

2. Odstavek 1 ne velja, če zaposleni ob prenehanju delovnega razmerja začne prejemati pokojnino iz splošnega pokojninskega sistema.

3. Če zaposleni ob prenehanju delovnega razmerja začne prejemati starostno pokojnino od delodajalca in če je k ustreznemu pokojninskemu sistemu pristopil pred dopolnjenim 50. letom starosti, ne prejme nadomestila za prenehanje delovnega razmerja.

[...]“

- 9 Predložitveno sodišče je navedlo, da v skladu z ustaljeno nacionalno sodno prakso pravica do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja ugasne, če je mogoče v trenutku prenehanja delovnega razmerja izplačati starostno pokojnino iz zasebnega pokojninskega sklada, v katerega je delodajalec vplačeval prispevke, in to tudi če zaposleni ne želi uveljavljati te pravice do pokojnine. Tako je tudi, če je pokojnina zaradi predčasne upokojitve znižana.
- 10 Direktiva 2000/78 je bila v nacionalno pravo prenesena z zakonom št. 1417 z dne 22. decembra 2004, s katerim je bil spremenjen zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 11 Sønderjyllands Amtsråd, ki je postala Region Syddanmark (regija Južna Danska), je z O. Andersenom 1. januarja 1979 sklenila delovno razmerje.

- 12 Region Syddanmark je 22. januarja 2006 O. Andersenu vročila odločbo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki začne učinkovati po poteku odpovednega roka, ki je bil določen na konec avgusta 2006. V arbitražnem postopku je bilo ugotovljeno, da je bila ta odpoved neupravičena.
- 13 Po prenehanju delovnega razmerja z Region Syddanmark O. Andersen, takrat star 63 let, ni uveljavljal pravice do pokojnine, temveč se je pri pristojnih organih prijavil kot iskalec zaposlitve.
- 14 O. Andersen je 2. oktobra 2006 od svojega nekdanjega delodajalca zahteval izplačilo posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, ki ustreza trem mesečnim plačam, ob tem pa je navedel, da je bil zaposlen več kot 18 let.
- 15 Region Syddanmark je 14. oktobra 2006 zavrnila ta zahtevek na podlagi člena 2a(3) zakona o zaposlenih, ker bi O. Andersen lahko prejemal pokojnino, ki jo financira njegov delodajalec.
- 16 Ingeniørforeningen i Danmark, sindikat, ki zastopa interese O. Andersena, je zato zoper to odločbo vložil tožbo pri Vestre Landsret. Iz predložitvene odločbe je razvidno, da tožeča stranka iz postopka v glavni stvari trdi, da je člen 2a(3) zakona o zaposlenih diskriminatoren ukrep glede delavcev, starejših od 60 let, ki ni v skladu s členoma 2 in 6 Direktive 2000/78, kar pa Region Syddanmark izpodbija.

- 17 V teh okoliščinah je Vestre Landsret prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba prepoved neposredne ali posredne diskriminacije zaradi starosti iz členov 2 in 6 Direktive [...] 2000/78 [...] razlagati tako, da nasprotuje temu, da država članica ohrani pravni položaj, v skladu s katerim mora delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki je bil pri tem podjetju neprekinjeno zaposlen 12, 15 ali 18 let, po prenehanju delovnega razmerja plačati znesek, enak eni, dvema ali trem mesečnim plačam, čeprav določa, da se to nadomestilo ne izplača, kadar ima delavec po prenehanju delovnega razmerja pravico do pokojnine iz pokojninskega sklada, v katerega je delodajalec vplačeval prispevke?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 18 Da bi se lahko odgovorilo na zastavljeno vprašanje, je treba preučiti, ali nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 2000/78 in – če je tako – ali gre za različno obravnavanje na podlagi starosti, ki je lahko v nekaterih primerih glede na člen 6 navedene direktive upravičeno.
- 19 Prvič, v zvezi z vprašanjem, ali nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 2000/78, je treba poudariti, da je iz naslova, uvodnih izjav, vsebine in cilja te direktive razvidno, da naj bi se z njo vzpostavil splošen okvir, ki zagotavlja enako obravnavanje „pri zaposlovanju in delu“ vseh oseb, tako da jim omogoči učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je tudi starost.

- 20 Natančneje, iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78 je razvidno, da se ta uporablja v okviru pristojnosti, ki so prenesene na Unijo, „za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi“, kar zadeva, med drugim, „zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.
- 21 Ker je na podlagi člena 2a(3) zakona o zaposlenih od upravičenosti do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja na splošno izključena cela kategorija delavcev, ta člen vpliva na pogoje glede odpustitve delavcev v smislu člena 3(1)(c) Direktive 2000/78. Ta direktiva se zato uporablja za takšen položaj, kot je ta, ki je predmet spora, v katerem razsoja predložitveno sodišče.
- 22 „Drugič, glede vprašanja, ali zakonodaja iz postopka v glavni stvari vsebuje različno obravnavanje na podlagi starosti v smislu člena 2(1) Direktive 2000/78, je treba spomniti, da v skladu s tem členom ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1“ te direktive. V odstavku 2(a) člena 2 je pojasnjeno, da se za potrebe uporabe odstavka 1 šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je obravnavanje osebe manj ugodno kakor obravnavanje druge osebe v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1 te direktive.
- 23 V obravnavanem primeru je nekaterim delavcem na podlagi člena 2a(3) zakona o zaposlenih odvzeta pravica do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, in to le zato, ker so od trenutka odpustitve upravičeni do starostne pokojnine, ki jo izplačuje delodajalec na podlagi pokojninskega sistema, h kateremu so pristopili pred dopolnjenim 50. letom starosti. Vendar je iz spisa razvidno, da je pridobitev pravice do starostne pokojnine pogojena z minimalno starostjo, ki je bila za O. Andersena

s kolektivno pogodbo določena na 60. let. Ta določba torej temelji na merilu, ki je neločljivo povezano s starostjo zaposlenih.

- ²⁴ Iz tega je razvidno, da nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari vsebuje različno obravnavanje, ki neposredno temelji na merilu starosti v smislu določb člena 1 v povezavi z določbami iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78.
- ²⁵ Tretjič, treba je preučiti, ali je to različno obravnavanje glede na člen 6 Direktive 2000/78 lahko upravičeno.
- ²⁶ Člen 6(1), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 v zvezi s tem določa, da različno obravnavanje zaradi starosti ne pomeni diskriminacije, če je v okviru nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem – zlasti z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja – in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.
- ²⁷ Da bi se presodilo, ali je cilj, ki se uresničuje z zakonodajo iz postopka v glavni stvari, legitimen, je treba navesti, da je po eni strani namen posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja – kot to navaja predložitveno sodišče, pri čemer se sklicuje na pojasnila k predlogu zakona o zaposlenih – starejšim delavcem po dolgotrajni zaposlitvi pri istem delodajalcu omogočiti lažji prehod v novo delovno razmerje. Po drugi strani, čeprav je zakonodajalec upravičenje do tega nadomestila želel omejiti na delavce, ki ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi niso bili upravičeni do starostne

pokojnine, je iz dokumentov iz pripravljalne faze tega zakonodajnega ukrepa razvidno, da ta omejitev temelji na ugotovitvi, da se osebe, ki so upravičene do pokojnine, v večini primerov odločijo zapustiti trg dela.

- ²⁸ Danska vlada je v pisnih stališčih poudarila, da omejitev, ki jo določa člen 2a(3) zakona o zaposlenih, na enostaven in razumen način zagotavlja, da delodajalci odpuščenim delavcem, ki so bili dolgo časa zaposleni pri tem delodajalcu, ne izplačajo dvojnega nadomestila, ki ne bi bilo v skladu z nobenim od ciljev zaposlovalne politike.
- ²⁹ Cilj varstva delavcev, ki so bili dolgo časa zaposleni v podjetju, in cilj pomaganja pri njihovi ponovni vključitvi v delo, ki se uresničujeta s posebnim nadomestilom za prenehanje delovnega razmerja, spadata v skupino legitimnih ciljev zaposlovalne politike in trga dela v smislu člena 6(1) Direktive 2000/78.
- ³⁰ Na podlagi zadnjenavedene določbe ti cilji lahko upravičijo – kot odstop od načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti – različno obravnavanje, s katerim so povezani, med drugim „določitev posebnih pogojev glede [...] zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za [...] starejše delavce [...] zato da se spodbuja njihov[a] poklicn[a] vključenost ali jim zagotavlja varstvo“.
- ³¹ Zato je treba cilje, ki se uresničujejo z nacionalno zakonodajo, načeloma šteti za take, ki „objektivno in razumno“, „v kontekstu nacionalnega prava“, kot določa člen 6(1), prvi odstavek, Direktive 2000/78, upravičujejo različno obravnavanje zaradi starosti.

- 32 V skladu z istim besedilom je še treba preizkusiti, ali so načini uresničevanja teh ciljev „primerni in nujni“. V obravnavanem primeru je treba preučiti, ali člen 2a(3) zakona o zaposlenih omogoča uresničitev ciljev zaposlovalne politike, ki jih zakonodajalec želi uresničiti, ne da bi bili ob tem čezmerno kršeni legitimni interesi delavcev, ki jim je na podlagi te določbe odvzeta pravica do tega nadomestila z razlogom, da so upravičeni do starostne pokojnine, za katero je delodajalec vplačeval prispevke (glej v tem smislu sodbo z dne 16. oktobra 2007 v zadevi *Palacios de la Villa*, C-411/05, ZOdl., str. I-8531, točka 73).
- 33 V zvezi s tem je treba poudariti, da imajo države članice široko diskrecijsko pravico pri izbiri ukrepov, s katerimi lahko uresničijo svoje cilje na področju socialne politike in politike zaposlovanja (sodba z dne 22. novembra 2005 v zadevi *Mangold*, C-144/04, ZOdl., str. I-9981, točka 63, in zgoraj navedena sodba *Palacios de la Villa*, točka 68). Vendar z učinkom take diskrecijske pravice ne sme biti izničeno bistvo izvajanja načela prepovedi diskriminacije zaradi starosti (sodba z dne 5. marca 2009 v zadevi *Age Concern England*, C-388/07, ZOdl., str. I-1569, točka 51).
- 34 Omejitev pravice do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja na samo tiste delavce, ki ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne bodo upravičeni do starostne pokojnine, za katero je delodajalec vplačeval prispevke, pa je glede na cilj, ki ga želi uresničiti zakonodajalec – ta je zagotovitev povišane stopnje varnosti za delavce, ki bodo težje zaposljivi, zato ker so bili dolgo časa zaposleni v tem podjetju – razumna. Na podlagi člena 2a(3) zakona o zaposlenih je mogoče tudi omejiti možnost zlorabe, namreč, da delavec prejme nadomestilo, katerega namen je, da se mu zagotavlja podpora pri iskanju nove zaposlitve, čeprav se bo upokojil.
- 35 Zato je treba šteti, da določba, kot je člen 2a(3) zakona o zaposlenih, ni očitno neprimerna za uresničitev legitimnega cilja zaposlovalne politike, ki ga uresničuje zakonodajalec.

- ³⁶ Treba je še preveriti, ali ta ukrep ne presega tistega, kar je nujno potrebno za doseg cilja, ki ga uresničuje zakonodajalec.
- ³⁷ V zvezi s tem je iz pojasnil, ki so jih navedli predložitveno sodišče, stranke iz postopka v glavni stvari in danska vlada, razvidno, da je zakonodajalec ob uporabi diskrecijske pravice, ki jo ima na področju socialne politike in zaposlovanja, želel ustvariti ravnotežje med legitimnimi, vendar nasprotujočimi si interesi.
- ³⁸ Iz teh pojasnil je razvidno, da je zakonodajalec tehtal med varstvom delavcev, ki zato, ker so bili dolgo časa zaposleni v podjetju, spadajo med najstarejše delavce, in varstvom mlajših delavcev, ki niso upravičeni do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja. Pripravljalni akti zakona št. 1417 z dne 22. decembra 2004, s katerim je bila prenesena Direktiva 2000/78, ki jih je navedlo predložitveno sodišče, naj bi v zvezi s tem prikazali, da je zakonodajalec upošteval dejstvo, da posebno nadomestilo za prenehanje delovnega razmerja kot instrument za zagotovitev povečane stopnje varnosti kategorije delavcev, ki je opredeljena s tem, da so bili delavci dolgo časa zaposleni pri delodajalcu, pomeni obliko različnega obravnavanja v škodo mlajših delavcev. Danska vlada tako navaja, da omejitev področja uporabe posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, ki je določena v členu 2a(3) zakona o zaposlenih, omogoča, da se ukrep socialnega varstva, ki ni namenjen najmlajšim delavcem, ne razširi prek tega, kar je nujno potrebno.
- ³⁹ Poleg tega je ta vlada navedla, da se z ukrepom iz postopka v glavni stvari skuša doseči ravnotežje med varstvom delavcev in interesi delodajalcev. Namen ukrepa iz postopka v glavni stvari je torej zagotoviti, da se – v skladu z načelom sorazmernosti in zaradi nujnosti boja proti zlorabam – posebno nadomestilo za prenehanje delovnega razmerja izplača le tistim, ki jim je namenjeno, torej tistim, ki nameravajo ostati delovno aktivni, a imajo zaradi starosti na splošno več težav pri iskanju nove zaposlitve.

Ta ukrep naj bi tudi omogočal, da se prepreči položaj, ko bi bili delodajalci dolžni dodeliti posebno nadomestilo za prenehanje delovnega razmerja osebam, ki jim bodo sicer po odpovedi pogodbe o zaposlitvi plačali pokojnino.

- 40 Iz navedenega je razvidno, da člen 2a(3) zakona o zaposlenih v delu, v katerem od upravičenja do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja izključi delavce, ki bodo po odpovedi pogodbe o zaposlitvi od delodajalca prejeli starostno pokojnino, ne presega tistega, kar je nujno potrebno za uresničitev ciljev, ki jih želi uskladiti.
- 41 Vendar pa na podlagi te ugotovitve ni mogoče podati celovitega odgovora na vprašanje, ki ga je zastavilo predložitveno sodišče. To sodišče je namreč pojasnilo, da so na podlagi te določbe z osebami, ki bodo od delodajalca dejansko prejele starostno pokojnino, izenačene osebe, ki so upravičene do takšne pokojnine.
- 42 Nedvomno je danski zakonodajalec posredoval z namenom, da bi se preprečil položaj, ko bi bili zaradi te izključitve legitimni interesi delavcev čezmerno kršeni. Od leta 1996 namreč člen 2a(3) zakona o zaposlenih določa, da se izključitev od upravičenja do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja ne uporablja za delavce, ki so se vključili v pokojninski sklad delodajalca po dopolnjenem 50. letu starosti. Ta določba torej omogoča, da se navedeno nadomestilo dodeli delavcem, ki kljub temu, da so sicer upravičeni do pokojnine, v službeni pokojninski sklad niso bili vključeni dovolj dolgo, da bi bili upravičeni do pokojnine, ki bi bila tako visoka, da bi pomenila razumno nadomestilo dohodka.
- 43 Vendar pa je učinek člena 2a(3) zakona o zaposlenih še vedno ta, da so od upravičenja do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja izključeni vsi delavci, ki so po odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca upravičeni do prejemanja

starostne pokojnine od delodajalca in ki so se v ta pokojninski sklad vključili pred dopolnjenim 50. letom starosti. Treba je torej preučiti, ali ta izključitev ne presega tistega, kar je potrebno za uresničitev zastavljenih ciljev.

- ⁴⁴ Iz pojasnil, ki sta jih dala predložitveno sodišče in danska vlada, je razvidno, da ta izključitev temelji na tem, da zaposleni v večini primerov zapustijo trg dela, če so upravičeni do starostne pokojnine, ki jo plača delodajalec, in če so se v ta pokojninski sklad vključili pred dopolnjenim 50. letom starosti. Zaradi te presoje, ki se nanaša na starost, delavec, ki se kljub temu, da izpolnjuje pogoje za pridobitev pravice do pokojnine, ki jo plača njegov delodajalec, želi začasno odpovedati tej pravici, da bi nadaljeval poklicno pot, ne more prejeti posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, katerega namen pa je vendarle v tem, da se temu delavcu zagotovi varstvo. Tako ukrep, katerega legitimni cilj je preprečiti, da bi bile do tega nadomestila upravičene osebe, ki ne iščejo nove zaposlitve, temveč bodo prejemale nadomestilo dohodka v obliki starostne pokojnine iz službenega pokojninskega sklada, vodi do tega, da so od upravičenosti do tega nadomestila izključeni odpuščeni delavci, ki želijo ostati na trgu dela, samo zato ker bi lahko – zlasti zaradi svoje starosti – prejeli tako pokojnino.
- ⁴⁵ S tem ukrepom je delavcem, ki imajo pravico do starostne pokojnine, oteženo naknadno izvrševanje pravice do zaposlitve, saj ob tem, ko menjajo službo, v nasprotju z ostalimi delavci, ki so bili enako dolgo časa zaposleni pri delodajalcu, niso upravičeni do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja.
- ⁴⁶ Poleg tega je z ukrepom iz postopka v glavni stvari celotni kategoriji delavcev, ki so opredeljeni s starostjo, prepovedano, da se začasno odpovejo temu, da jim delodajalec plača starostno pokojnino, v zameno za dodelitev posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, katerega namen je pomagati jim pri iskanju nove zaposlitve.

Ta ukrep torej lahko te delavce postavi v tak položaj, da morajo sprejeti starostno pokojnino, katere znesek je nižji od pokojnine, ki bi jo lahko imeli, če bi ostali delovno aktivni do višje starosti, kar za njih pomeni veliko izgubo dohodka na dolgi rok.

47 Iz navedenega je razvidno, da člen 2a(3) zakona o zaposlenih s tem, da onemogoča izplačilo posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja delavcu, ki se kljub temu, da je upravičen do starostne pokojnine, ki jo plača njegov delodajalec, želi začasno odpovedati tej pokojnini, da bi nadaljeval poklicno pot, pomeni čezmeren poseg v legitimne interese delavcev, ki so v takem položaju, in s tem presega tisto, kar je nujno potrebno za doseg ciljev socialne politike, ki se uresničujejo s to določbo.

48 Zato različnega obravnavanja, ki izhaja iz člena 2a(3) zakona o zaposlenih, ni mogoče upravičiti na podlagi člena 6(1) Direktive 2000/78.

49 Zato je treba na zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člena 2 in 6(1) Direktive 2000/78 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, na podlagi katere delavci, ki so upravičeni do starostne pokojnine, ki jo plača delodajalec iz pokojninskega sklada, v katerega so bili vključeni pred dopolnjenim 50. letom starosti, samo zato niso upravičeni do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, katerega namen je, da se delavcem, ki so bili več kot 12 let zaposleni v podjetju, pomaga pri ponovni vključitvi v delo.

Stroški

- ⁵⁰ Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člena 2 in 6(1) Direktive Sveta 2000/78 z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, na podlagi katere delavci, ki so upravičeni do starostne pokojnine, ki jo plača delodajalec iz pokojninskega sklada, v katerega so bili vključeni pred dopolnjenim 50. letom starosti, samo zato niso upravičeni do posebnega nadomestila za prenehanje delovnega razmerja, katerega namen je, da se delavcem, ki so bili več kot 12 let zaposleni v podjetju, pomaga pri ponovni vključitvi v delo.

Podpisi