



# Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT  
JULIANE KOKOTT  
föredraget den 30 juni 2016<sup>1</sup>

**Mål C-443/15**

**Dr. David L. Parris**  
**mot**  
**Trinity College Dublin m.fl.**

(begäran om förhandsavgörande från Labour Court (arbetsdomstolen) (Irland))

”Grundläggande rättigheter — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Diskriminering på grund av ålder och på grund av sexuell läggning — Flerfaldig diskriminering — Registrerat partnerskap mellan personer av samma kön — Tjänstepension — Efterlevandepension — Pension till den efterlevande maken/makan eller den registrerade partnern — Krav på giftermål eller att ett registrerat partnerskap ingås före sextioårsdagen — Hinder i den nationella lagstiftningen”

## I – Inledning

1. Födelsedagar ger i allmänhet anledning till glädje och firande. De kan emellertid samtidigt vara ett tillfälle att blicka tillbaka på gångna tider och utöver positiva minnen även väcka smärtsamma tankar till liv om vad en människa gått miste om i sitt liv eller förnekats på grund av omständigheterna under tidigare år.

2. David L. Parris kan också ha känt så när han för några veckor sedan fyllde 70 år. Hans glädje över att hans långa partnerskap med en annan man hade erkänts av de statliga myndigheterna i januari år 2011, till följd av en lagändring i Irland, torde ha varit förenad med ett rågat mått av bitterhet. Enligt den tjänstepensionsplan till vilken David L. Parris, som tidigare var lektor vid Trinity College Dublin, är ansluten har hans partner nämligen inte rätt till efterlevandepension. Detta har motiverats med att paret ingick partnerskap för sent, nämligen först efter det att David L. Parris hade fyllt 60 år. David L. Parris har genmält att han på grund av rättsläget i Irland inte hade möjlighet att ingå ett samkönat äktenskap eller registrerat partnerskap innan han fyllde 60 år.

3. Med utgångspunkt i David L. Parris situation ges domstolen i detta mål tillfälle att precisera sin mångfacetterade rättspraxis avseende den unionsrättsliga principen om likabehandling på grund av ålder och sexuell läggning. Liksom i fråga om likabehandling av män och kvinnor rör det sig om en unionsrättens grundläggande principer som är primärrättsligt förankrad i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna<sup>2</sup> och som konkretiseras i direktiv 2000/78/EG.<sup>3,4</sup>

1 — Originalspråk: tyska.

2 — Dom Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21) avseende diskriminering på grund av ålder och dom Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, punkt 48) avseende sexuell läggning.

3 — Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2000, s. 16) (nedan även kallat direktiv 2000/78 eller direktivet).

4 — Dom Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21), dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 38), och dom DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 22).

4. I förevarande fall uppmärksammas särskilt den omständigheten att den eventuella diskrimineringen av den berörda parten kan grunda sig på ett samspel mellan två faktorer – ålder och sexuell läggning. Domstolen kan därför enbart erhålla en riktig bild av verkligheten genom att i vederbörlig ordning bedöma kombinationen av de båda faktorerna i stället för att betrakta aspekten ålder och sexuell läggning var för sig. Därutöver ska beaktas att det omtvistade kravet på att äktenskap eller partnerskap ingås före 60 års ålder har visat sig vara ett oöverstigligt hinder för en hel befolkningsgrupp i Irland.

## II – Tillämpliga bestämmelser

### A – Unionsrätt

5. De tillämpliga unionsrättsliga bestämmelserna fastställs i förevarande fall genom direktiv 2000/78, som enligt artikel 20 trädde i kraft den 2 december 2000, det vill säga samma dag som det offentliggjordes i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

6. Syftet med detta direktiv är enligt artikel 1

”att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna”.

7. Under rubriken ”Begreppet diskriminering” föreskrivs följande i artikel 2 i direktiv 2000/78:

”1. I detta direktiv avses med ’principen om likabehandling’ att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
  - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...

5. Detta direktiv skall inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.”

8. Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 fastställs i artikel 3 enligt följande:

”1. Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...

3. Detta direktiv skall inte tillämpas på utbetalningar från offentliga system eller liknande, däribland offentliga system för social trygghet eller socialt skydd.”

9. Artikel 6 i direktiv 2000/78, som avser ”[b]efogad särbehandling på grund av ålder”, har i utdrag följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga. I sådan särbehandling kan i synnerhet följande inbegripas:

...

2. Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att följande inte utgör diskriminering på grund av ålder: fastställande av åldersgräns för att, när det gäller företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, inbegripet fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare och för tillämpningen inom ramen för dessa system av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar, under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön.”

10. Slutligen ska det hänvisas till skäl 22 i direktiv 2000/78 där rådet angett följande:

”Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av nationell lagstiftning som gäller civilstånd och de förmåner som är avhängiga därav.”

11. Enligt artikel 18.1 skulle direktiv 2000/78 genomföras i medlemsstaternas rättsordningar senast den 2 december 2003.

## B – Nationell rätt

12. I den irländska rättsordningen är i första hand Pensions Act 1990,<sup>5</sup> i dess lydelse från år 2004, relevant.<sup>6</sup> Section 66 i lagen om pensioner innehåller ett allmänt förbud mot diskriminering i tjänstepensionssystem, på grund av, bland annat, ålder, sexuell läggning och civilstånd.

13. I section 72 i lagen om pensioner föreskrivs ett antal undantag från förbudet mot diskriminering i tjänstepensionssystem. Denna bestämmelse har i utdrag följande lydelse:

”1. Det ska inte anses utgöra ett åsidosättande på grund av ålder av principen om lika pensionsrättigheter när ett system

...

5 — 1990 års lag om pensioner.

6 — Ändringarna gjordes genom Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004 (2004 års lag (diverse bestämmelser) om social trygghet), genom vilken en ny avdelning VII infördes i 1990 års lag om pensioner för införlivande av direktiv 2000/78.

c) fastställer en ålder eller anställningstid – eller en kombination av båda dessa faktorer – som ett villkor eller kriterium för åtnjutande av förmåner enligt systemet ... under förutsättning att detta inte medför ett åsidosättande på grund av kön av principen om lika pensionsrättigheter.

...

3. Det ska inte anses utgöra ett åsidosättande på grund av civilstånd eller sexuell läggning av principen om lika pensionsrättigheter att tillerkänna en avliden medlems änka eller änking mer förmånlig pension, förutsatt att detta inte medför ett åsidosättande på grund av kön av denna princip.

...”

14. Det ska därutöver hänvisas till Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010.<sup>7</sup> Genom den lagen gjordes det år 2011 för första gången i Irland möjligt för partner av samma kön att ingå registrerade partnerskap. Genom ett ministerbeslut från år 2010,<sup>8</sup> som antogs avseende denna lag, möjliggjordes dessutom att från och med den 1 januari 2011 i Irland erkänna i utlandet registrerade förhållanden, men enbart med verkan för framtiden.

15. Genom en ändring i konstitutionen den 22 maj 2015, som beslutades genom folkomröstning, möjliggjordes slutligen för samkönade par att ingå äktenskap. Denna möjlighet kan utnyttjas sedan den 16 november 2015, då de nödvändiga justeringarna i lagen trätt i kraft.

### III – Bakgrund och förfarandet i målet vid den nationella domstolen

16. Vid Labour Court<sup>9</sup> i Irland (den hänskjutande domstolen) har en talan som väckts av David L. Parris anhängiggjorts. Genom denna talan gjorde klaganden gällande att hans samkönade partner ska ges rätt till efterlevandepension enligt tjänstepensionen för det fall den sistnämnda skulle överleva klaganden. David L. Parris talan har dels väckts mot Trinity College Dublin (hans tidigare arbetsgivare), dels mot Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform och Department of Education and Skills (de tre sista myndigheterna kommer i det följande att betecknas som de myndigheter som är svarande).

#### A – Personen David L. Parris och hans civilstånd

17. David L. Parris är född den 21 april 1946 och har dubbelt medborgarskap i Irland och i Förenade kungariket. Han har levt i ett fast förhållande med en annan man i över trettio år. Den hänskjutande domstolen är övertygad om att David L. Parris och hans partner skulle ha ingått äktenskap eller registrerat partnerskap för många år sedan om det hade varit juridiskt möjligt.

18. Eftersom det sedan december 2005 är möjligt att ingå registrerat partnerskap i Förenade kungariket,<sup>10</sup> ingick David L. Parris registrerat partnerskap med sin partner där den 21 april 2009, samma dag som han fyllde 63 år. Vid den tidpunkten var det emellertid ännu inte möjligt att erkänna hans registrerade partnerskap i Irland. David L. Parris registrerade partnerskap erkändes först med verkan från den 12 januari 2011 och enbart för framtiden, såsom föreskrivs i 2010 års ministerbeslut.

7 — 2010 års lag om registrerat partnerskap och vissa rättigheter och skyldigheter för samboende.

8 — Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010 (2010 års förordning om registrerat partnerskap (erkännande av i utlandet registrerade förhållanden)), s. I. 649.

9 — Arbetsdomstolen i Dublin.

10 — I Förenade kungariket är 2004 års lag om registrerat partnerskap (Civil Partnership Act 2004) tillämplig.

19. David L. Parris ingick äktenskap med sin partner i Förenade kungariket den 12 januari 2015, fyra år efter erkännandet.

*B – David L. Parris medlemskap i Trinity College tjänstepensionsplan*

20. Från år 1972 till år 2010 var David L. Parris anställd vid Trinity College som lektor ("Lecturer"). I denna egenskap anslöts han även till Trinity College pensionsplan såsom icke-betalande medlem.

21. David L. Parris erhåller tjänstepension i Irland sedan den 31 december 2010 då han gick i förtidspension enligt denna pensionsplan. Drygt ett år tidigare, den 3 december 2009, överfördes pensionsfonden i pensionsplanen till National Treasury Management Agency (statligt organ för likviditetsförvaltning) till följd av betydande finansiella svårigheter.<sup>11</sup> Sedan dess finansieras förmånerna i pensionsplanen med hjälp av statliga medel.

22. Enligt klausul nr 5 (Rule 5) i försäkringsvillkoren i pensionsplanen ska pension motsvarande två tredjedelar av det belopp som medlemmen i pensionsplanen hade rätt till före sin död utbetalas till maken/makan eller den registrerade partnern om medlemmen avlider före sin make/maka eller registrerade partner. En sådan rättighet föreligger emellertid endast för det fall äktenskapet eller det registrerade partnerskapet ingåtts innan medlemmen i pensionsplanen hade fyllt 60 år eller innan han eller hon pensionerades, om detta inträffar tidigare. För det fall äktenskap eller registrerat partnerskap ingås i ett senare skede, har den efterlevande maken/makan eller den registrerade partnern endast rätt till utbetalning av fem års inestående pension om dödsfallet inträffar inom fem år från tidpunkten för pensioneringen.

*C – David L. Parris yrkande om att hans partner ska ges rätt till efterlevandepension*

23. Den 17 september 2010 lämnade David L. Parris en formell ansökan till Trinity College om att hans partner skulle ges rätt till efterlevandepension.

24. Denna ansökan avslogs med hänvisning till klausul 5 i pensionsplanen eftersom David L. Parris inte hade ingått registrerat partnerskap innan han fyllde 60 år. Higher Education Authority lämnade överklagandet utan bifall.

25. David L. Parris väckte talan vid Equality tribunal, ett slags jämställdhetsorgan, mot avslagsbesluten, och gjorde gällande att han utsatts för både direkt och indirekt diskriminering på grund av hans ålder och på grund av hans sexuella läggning, i strid med 1990 års lag om pension, i ändrad lydelse. Eftersom även denna talan ogillades överklagade David L. Parris till Labour Court.

**IV – Begäran om förhandsavgörande och förfarandet vid domstolen**

26. Genom beslut av den 11 augusti 2015, som inkom till domstolen den 13 augusti 2015, ställde Labour Court följande frågor till domstolen i enlighet med artikel 267 FEUF:

- 1) Utgör det diskriminering på grund av sexuell läggning i strid med artikel 2 i direktiv 2000/78/EG att tillämpa en regel i en tjänstepensionsplan – enligt vilken det för utbetalning av en efterlevandeförmån till den registrerade partnern till den som vid tidpunkten för sin död var ansluten till pensionsplanen krävs att den anslutne och dennes efterlevande partner hade ingått

11 — Enligt uppgifter från den hänskjutande domstolen framgick vid en försäkringsteknisk översyn år 2008 att pensionsplanen endast skulle kunna betala ut 37 procent av den pension som medlemmarna hade tjänat in.

registrerat partnerskap före den förstnämndes sextioårsdag – när dessa två enligt nationell rätt inte tilläts ingå registrerat partnerskap förrän efter det att den anslutne partnern hade fyllt 60 år trots att han och hans registrerade partner levde i ett fast förhållande före det datumet?

2) För det fall den första frågan besvaras nekande:

Utgör det diskriminering på grund av ålder i strid med artikel 2 i direktiv 2000/78 i förening med artikel 6.2 i detta direktiv när en pensionsutbetalare i en tjänstepensionsplan – för utbetalning av efterlevandepension till den registrerade partnern till den som vid tidpunkten för sin död var ansluten till pensionsplanen – kräver att den anslutne och hans registrerade partner ska ha ingått sitt registrerade partnerskap före den förstnämndes sextioårsdag när:

- a) bestämmelsen avseende vid vilken ålder en ansluten person måste ha ingått registrerat partnerskap inte är ett kriterium som tillämpas för försäkringstekniska beräkningar, och
- b) den anslutne personen och hans registrerade partner enligt nationell rätt inte tilläts att ingå registrerat partnerskap förrän efter det att den anslutne partnern hade fyllt 60 år och de två levde i ett fast förhållande före det datumet?

3) För det fall den andra frågan besvaras nekande:

Skulle det utgöra diskriminering i strid med artikel 2 i direktiv 2000/78 i förening med artikel 6.2 i direktiv 2000/78 om begränsningarna av rättigheterna enligt en tjänstepensionsplan, beskrivna i den första eller den andra frågan, berodde på den anslutne personens ålder och sexuella läggning i kombination?

27. I förfarandet vid domstolen inkom David L. Parris, Trinity College och de myndigheter som var svarande, Förenade kungarikets regering och Europeiska kommissionen med skriftliga yttranden. Samma parter var också representerade vid den muntliga förhandlingen den 28 april 2016 med undantag av Förenade kungarikets regering.

## V – Bedömning

28. Detta är inte första gången som frågan om huruvida en efterlevande registrerad partner till en arbetstagare av samma kön har rätt till efterlevandepension enligt en tjänstepensionsplan har väckts vid domstolen.<sup>12</sup> Till skillnad från tidigare mål ska det i förevarande fall emellertid inte längre klargöras om en sådan partner i detta avseende över huvud taget ska jämföras med en änka eller änkeman i klassiska äktenskap. I tvisten i målet vid den nationella domstolen har det nämligen erkänts att alla efterlevande makar och registrerade partner till arbetstagare – oavsett om det rör sig om par av olika kön eller par av samma kön – kan komma i åtnjutande av efterlevandepension. I förevarande fall är endast en klausul i försäkringsvillkoren omstridd. Enligt denna måste den berörda arbetstagaren ha ingått äktenskapet eller registrerat partnerskap före 60 års ålder (nedan även kallad sextioårsgränsen eller den omtvistade åldersgränsen).

29. Den hänskjutande domstolen vill genom sin begäran om förhandsavgörande få klarhet i om ovannämnda åldersgräns utgör en diskriminering i den mening som avses i direktiv 2000/78 som är förbjuden enligt unionsrätten med beaktande av att par av samma kön i Irland för några år sedan varken kunde ingå äktenskap eller registrerat partnerskap. Närmare bestämt kunde homosexuella arbetstagare som David L. Parris som var födda före den 1 januari år 1951 av rättsliga skäl inte

12 — Se dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) och, för ett liknande resonemang, dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 66).



uppfylla kraven för äktenskap eller registrerat partnerskap innan de fyllt 60 år. Det stämmer visserligen att David L. Parris redan före sextioårsdagen hade kunnat ingå registrerat äktenskap utomlands, nämligen i Förenade kungariket, men detta hade, såsom den hänskjutande domstolen påpekat, inte erkänts i Irland innan han hade fyllt 60 år.

30. Diskrimineringsfrågan har här ställts till domstolen ur tre olika perspektiv som var och ett är föremål för en separat tolkningsfråga. För det första med utgångspunkt i den berörda arbetstagarens sexuella läggning (se nedan punkt B), för det andra med utgångspunkt i arbetstagarens ålder (se nedan punkt C) och för det tredje med hänsyn till samspelet mellan sexuell läggning och ålder (se nedan punkt D).

#### A – Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 (inledande fråga)

31. Innan de tre hänskjutna tolkningsfrågorna analyseras ska vissa korta anmärkningar avseende tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 göras.

##### 1. Materiellt tillämpningsområde

32. Enligt artikel 3.1 c ska direktiv 2000/78 ”inom ramen för gemenskapens befogenheter ... tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande: Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner”.

33. Det unionsrättsliga begreppet lön som används i artikel 157 FEUF och i antidiskrimineringsdirektiven<sup>13</sup> omfattar enligt fast rättspraxis även tjänstepension, eftersom denna utgör ”en form av uppskjuten lön”.<sup>14</sup> Domstolen har särskilt avseende artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 dessutom fastställt att efterlevandepension som utbetalas enligt en tjänstepensionsplan omfattas av begreppet lön.<sup>15</sup> Även Trinity College och kommissionen medgav vid förhandlingen att den omtvistade efterlevandepensionen utgör lön.

34. Enligt artikel 3.3 i direktiv 2000/78 ska direktivet visserligen inte tillämpas på utbetalningar från *offentliga* system för social trygghet.<sup>16</sup> Den efterlevandepension som är omtvistad i målet vid den nationella domstolen ingår emellertid i Trinity College *tjänstepensionsplan* till vilken David L. Parris är ansluten enligt anställningsavtalet.

35. Den omständigheten att Trinity Colleges pensionsfond har överförts till ett statligt organ och förmånerna sedan dess finansieras med statliga medel utgör inte hinder för klassificeringen som tjänstepensionsplan. Domstolen har nämligen flera gånger påpekat att ett pensionssystems finansierings- eller förvaltningssätt inte är avgörande för bedömningen av huruvida systemet i fråga omfattas av begreppet lön.<sup>17</sup> Avgörande är endast att efterlevandepension utbetalas på grund av det

13 — Avseende överensstämmelsen med begreppet lön i artikel 157 FEUF (tidigare artikel 119 EEG-fördraget eller artikel 141 EG) se skäl 13 i direktiv 2000/78.

14 — Dom *Bilka-Kaufhaus* (170/84, EU:C:1986:204, punkterna 22 och 23), dom *Barber* (C-262/88, EU:C:1990:209, punkterna 28–30), och dom *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 45), se, för ett liknande resonemang, dom *Römer* (C-147/08, EU:C:2011:286, punkterna 30–33).

15 — Dom *Maruko* (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 45), se, för ett liknande resonemang, – avseende dagens artikel 157 AEUV – dom *Ten Oever* (C-109/91, EU:C:1993:833, punkterna 12 och 13), dom *Coloroll Pension Trustees* (C-200/91, EU:C:1994:348, punkt 18), och dom *Menauer* (C-379/99, EU:C:2001:527, punkt 18).

16 — Se även skäl 13 i direktiv 2000/78.

17 — Se dom *Beune* (C-7/93, EU:C:1994:350, punkt 38), dom *Griesmar* (C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 37), dom *Niemi* (C-351/00, EU:C:2002:480, punkt 43), och dom *kommissionen/Grekland* (C-559/07, EU:C:2009:198, punkt 46).

tidigare anställningsförhållandet, om pensionen endast är av intresse för en särskild kategori anställda, om den står i direkt relation till antalet tjänsteår och om beloppet beräknas på grundval av tjänstemannens senaste lön.<sup>18</sup> Upplysningarna i beslutet om hänskjutande utvisar att samtliga dessa villkor är uppfyllda här.

36. En efterlevandepension som den som David L. Parris vill få erkänd för sin partner i förevarande fall omfattas följaktligen av det materiella tillämpningsområdet för direktiv 2000/78.

## 2. Tillämpning i tiden

37. Direktiv 2000/78 trädde i kraft den 2 december 2000 (artikel 20 i direktivet). Det ålåg medlemsstaterna att införliva direktivet med nationell rätt senast den 2 december 2003 (artikel 18.1 i direktivet).

38. David L. Parris framställde ansökan om att hans partner skulle ges rätt till efterlevandepension den 17 september 2010. Ansökan framställdes således mer än sex år efter det att fristen för införlivande av direktiv 2000/78 hade löpt ut. Direktivet är följaktligen tillämpligt på denna ansökan, liksom på den efterlevandepension som eventuellt ska utbetalas till David L. Parris partner i framtiden.

39. Förenade kungariket har invänt att David L. Parris pensionsrättigheter nästan uteslutet grundar sig på tjänstgöringstid som hänför sig till perioder innan direktiv 2000/78 trädde i kraft och att de således inte kan omfattas av principen om likabehandling som fastställs i direktivet.

40. Denna invändning saknar emellertid grund. Av fast rättspraxis framgår nämligen att en ny bestämmelse ska tillämpas från och med ikraftträdandet av den rättsakt i vilken den ingår och att även om bestämmelsen inte är tillämplig på rättsliga situationer som har uppkommit och blivit slutligt etablerade under den äldre bestämmelsens giltighetstid, är den tillämplig på framtida verkningar av dessa situationer liksom på nya situationer. Med förbehåll för principen om att rättsakter inte har retroaktiv verkan, förhåller det sig annorlunda endast när den nya bestämmelsen åtföljs av specialbestämmelser som reglerar dess tillämpning i tiden.<sup>19</sup>

41. Dessa principer gäller även för tillämpningen i tiden av direktiv 2000/78. En begränsning av tillämpningsområdet i tiden för direktivet, med avsteg från ovannämnda allmänna principer, hade krävt uttryckliga föreskrifter från unionslagstiftaren. En sådan specialbestämmelse finns emellertid inte.

42. Domstolen har följdriktigt redan fastställt att direktiv 2000/78 är tillämplig på fall där det rör sig om pension och efterlevandepension i vilka de pensionsrättigheter som låg till grund för dessa, liksom i förevarande fall, förvärvats långt innan direktivet trädde i kraft och eventuella inbetalningar av avgifter eller referensperioder också hänför sig till perioder som föregår ikraftträdandet av direktivet.<sup>20</sup> Domstolen har till skillnad från vad som var fallet i målet Barber<sup>21</sup> avseende artikel 119 i EEG-fördraget (i dag artikel 157 FEUF) uttryckligen *inte* tidsbegränsat verkningarna av dess rättspraxis

18 — Dom Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, punkterna 43 och 45), dom Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punkterna 28 och 30), dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkterna 46 och 48), och dom kommissionen/Grekland (C-559/07, EU:C:2009:198, punkterna 47 och 50).

19 — Dom Brock (68/69, EU:C:1970:24, punkt 6), dom Licata/WSA (270/84, EU:C:1986:304, punkt 31), dom Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, punkt 50), dom Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, punkt 66), och dom kommissionen/Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, punkt 32).

20 — Se dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, särskilt punkterna 19, 20 och 79) och, för ett liknande resonemang, dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, särskilt punkterna 22 och 66).

21 — Dom Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punkterna 40–45).



avseende tjänstepensioner enligt direktiv 2000/78.<sup>22</sup> Det fanns inte längre någon anledning att fastställa en sådan begränsning i tiden, eftersom det för alla berörda parter sedan domen i målet Barber var tillräckligt klart att tjänstepension omfattas av det unionsrättsliga begreppet lön och att eventuella förbud mot diskriminering är tillämpliga på denna.

43. Domstolen har visserligen påpekat att förbudet mot diskriminering i direktiv 2000/78 inte kan ge rätt till *utbetalning av förmåner för tidigare* perioder som avser tiden före utgången av införlivandefristen av direktivet.<sup>23</sup> Erkännandet av rätten till *framtida* efterlevandepension som är omstridd i förevarande fall påverkas emellertid inte därav, eftersom det endast avser framtida utbetalningar enligt tjänstepensionsplanen, även om tidigare anställningsperioder eller avgifter som utgör grund för pensionsrättigheter beaktas vid beräkningen av dessa.<sup>24</sup>

44. Omständigheterna i tvisten i målet vid den nationella domstolen omfattas således av tillämpningsområdet i tiden för direktiv 2000/78.

#### B – Diskriminering på grund av sexuell läggning (första tolkningsfrågan)

45. Den nationella domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida det utgör enligt direktiv 2000/78/EG förbjuden diskriminering på grund av sexuell läggning att som villkor för att samkönade par ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension i en tjänstepensionsplan kräva att det registrerade partnerskapet ska ha ingåtts innan den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen fyllt 60 år, när de berörda av rättsliga skäl inte kunde ingå ett sådant registrerat partnerskap eller äktenskap inom denna åldersgräns.

46. *Diskriminering* utgör särbehandling som inte är motiverad.<sup>25</sup> I ordalydelsen i direktiv 2000/78 saknas visserligen nästan helt och hållet en skarp avgränsning mellan begreppen ”särbehandling” och ”diskriminering”, men det är uppenbart att även unionslagstiftaren har utgått från att det är ”mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, ... som motiveras ... och den diskriminering som bör vara förbjuden”.<sup>26</sup>

#### 1. Avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering

47. Såsom framgår av artikel 1 jämförd med artikel 2.1 i direktiv 2000/78 är syftet med direktivet att bekämpa såväl direkt som indirekt diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

48. Avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering är av rättslig betydelse framför allt av det skälet att möjligheterna till motivering kan skilja sig åt beroende på om särbehandlingen direkt eller indirekt anknyter till den sexuella läggningen. Framför allt är de möjliga mål som får åberopas för att motivera en indirekt särbehandling på grund av sexuell läggning mindre omfattande än de som kan motivera en direkt särbehandling.<sup>27</sup>

22 — Dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkterna 77–79) och dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 66).

23 — Dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkterna 57–64).

24 — Dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 66).

25 — Se mitt förslag till avgörande i målet Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 28).

26 — Se, i detta avseende, trots sambandet med diskriminering på grund av ålder, sista meningen i skäl 25 i direktiv 2000/78. Se dessutom ordalydelsen i artikel 4.1 och artikel 6 i detta direktiv enligt vilken medlemsstaterna på de närmare villkor för motivering som anges där får föreskriva att ”särbehandling ... inte skall utgöra diskriminering”. Se, för ett liknande resonemang, rättspraxis, som inte alltid är enhetlig, till exempel avseende diskriminering på grund av ålder dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 27).

27 — Se mitt förslag till avgörande i målet Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 31) och – avseende det närbesläktade direktivet 2000/43/EG – mitt förslag till avgörande i målet CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punkt 73); se, dessutom, dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 45).

a) Direkt diskriminering på grund av sexuell läggning

49. *Direkt diskriminering* i den mening som avses i direktiv 2000/78 anses förekomma när en person på grund av sexuell läggning behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (artikel 2.2 a jämförd med artikel 1). Särbehandlingen anknyter således direkt till den sexuella läggningen.

50. Så är inte fallet här, tvärtom vad David L. Parris hävdar. Ett sådant försäkringsvillkor som det här omtvistade anknyter nämligen inte direkt till arbetstagarens sexuella läggning. Det är tvärtom neutralt utformat och avser för övrigt såväl homosexuella som heterosexuella arbetstagare. Deras partner undantas således på samma sätt från rätten till efterlevandepension om äktenskapet eller det registrerade partnerskapet inte ingicks innan arbetstagaren fyllde 60 år.

51. Domstolen har visserligen i tidigare rättspraxis avseende olika unionsrättsliga förbud mot diskriminering i allmänhet gjort en vid tolkning av begreppet direkt diskriminering och utgått från att en sådan diskriminering föreligger när en åtgärd var oupplösligt förbunden med det aktuella skälet till särbehandling.<sup>28</sup>

52. Det kan i förevarande fall emellertid inte heller vara fråga om ett sådant oupplösligt samband med den sexuella läggningen. Enbart den omständigheten att arbetstagaren inte har ingått äktenskap eller registrerat partnerskap innan han fyllt 60 år – oavsett om detta beror på rättsliga hinder eller hans egna beslut – har inte något direkt samband med hans sexuella läggning. Det kan finnas flera skäl till att inte gifta sig eller till att binda sig först i ett senare skede. Om David L. Parris till exempel hade ingått äktenskap med en kvinna efter det att han fyllt 60 år, så hade hon enligt försäkringsvillkoren undantagits från rätten till efterlevandepension på samma sätt som hans nuvarande partner.

53. Det förhåller sig här således annorlunda än i de välkända fallen rörande graviditet som enligt rättspraxis står i ett så oupplösligt samband med arbetstagarens kön att varje hänvisning till graviditet logiskt sett endast kan avse kvinnor och följaktligen ger upphov till indirekt diskriminering.<sup>29</sup>

b) Indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning

54. Det återstår emellertid att undersöka huruvida ett försäkringsvillkor som det här omtvistade kan medföra *indirekt diskriminering* på grund av sexuell läggning. Indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer med en viss sexuell läggning (artikel 2.2 b i direktiv 2000/78).

55. Kravet på att arbetstagaren ska ha ingått äktenskap eller registrerat partnerskap innan sextioårsdagen utgör utan tvekan ett skenbart neutralt kriterium som, såsom anförts ovan, inte har någon direkt anknytning till arbetstagarens sexuella läggning.

28 — Se, exempelvis, dom Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punkterna 12 och 17), dom Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punkt 13), dom Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punkt 39), dom Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 55), dom Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punkt 31), dom Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkterna 23 och 24), dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 72), dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 52), och dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkterna 41 och 44), se, för ett liknande resonemang, även dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkterna 76, 91 och 95).

29 — Avseende diskriminering på grund av kön genom hänvisning till graviditet se dom Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punkterna 12 och 17), dom Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punkt 13), och dom Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punkt 39).

56. Vid första anblick förefaller detta kriterium också påverka alla arbetstagare på samma sätt. Den som ingått äktenskap eller registrerat partnerskap före sextioårsdagen kunde säkerställa att den efterlevande partnern vid dödsfall fick efterlevandepension enligt tjänstepensionsplanen, medan den som band sig först senare i livet inte hade denna möjlighet.

57. Vid närmare betraktande framgår emellertid att en sådan åldersgräns på 60 år har en större och oförmånligare påverkan på ett stort antal homosexuella arbetstagare i Irland än på deras heterosexuella kollegor.

58. Medan det för heterosexuella nämligen enbart var och är en fråga om personlig planering av deras liv eller ett frivilligt beslut av om de ska gifta sig före eller efter det att de fyllt 60 år hade homosexuella i Irland länge över huvud taget inte någon möjlighet att ingå en offentligt erkänd förbindelse med sina partner. Konkret var det i Irland i princip förbjudet för homosexuella arbetstagare som var födda före år 1951 att ingå förbindelser i behörig tid innan de fyllde 60 år, eftersom institutet registrerat partnerskap är tillämpligt i denna medlemsstat först sedan år 2011 och par av samma kön tidigare på sin höjd kunde leva tillsammans som "sambos". Denna grupp av personer hade således av rättliga skäl ingen möjlighet att säkerställa att deras partner erhöll efterlevandepension enligt tjänstepensionsplanen och därmed ge dem en form av socialt skydd vilket var en självklarhet för deras heterosexuella kollegor och deras makar.

59. Om en efterlevandepension som den här aktuella således förutsätter att äktenskap eller registrerat partnerskap ingås innan arbetstagaren fyllt 60 år, så drabbar det särskilt homosexuella arbetstagare i Irland som är födda före år 1951.

60. Denna slutsats räcker för att anta att det föreligger indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning som, såvida den inte är motiverad, är förbjuden enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

61. För att indirekt diskriminering ska antas föreligga krävs nämligen varken att alla homosexuella arbetstagare missgynnas eller att heterosexuella arbetstagare aldrig missgynnas.<sup>30</sup> Enligt definitionen av indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 räcker det däremot att bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssättet i fråga "särskilt missgynnar personer" "med ... en viss sexuell läggning" (här: homosexuella arbetstagare) "jämfört med andra personer" (här: heterosexuella arbetstagare).

62. Så är fallet här. Även om det kan finnas några få heterosexuella arbetstagare för vilka åldersgränsen på 60 år utgör ett problem, och även om det tvärtom finns några homosexuella arbetstagare som enligt den lagstiftning som gäller sedan 2010/2011 har möjlighet att gifta sig eller ingå registrerat äktenskap innan de fyller 60 år, påverkar en bestämmelse som den här aktuella gruppen homosexuella arbetstagare särskilt svårt, eftersom en stor del av dem utan eget vållande var förhindrade att inhämta statens välsignelse för deras befintliga partnerskap före sextioårsdagen och därmed att uppfylla det väsentliga villkoret för att ges rätt till efterlevandepension enligt tjänstepensionsplanen.

30 — Föga övertygande är därför den invändning som framställts av de myndigheter som är svarande, nämligen att även heterosexuella arbetstagare som är födda före år 1951 i vissa fall eventuellt inte kunde ingå äktenskap med den partner som de önskade i behörig tid före sextioårsdagen, eftersom de inte uppfyllde de rättsliga kraven i detta avseende. Härvidlag rör det sig nämligen antingen om sällsynta undantag (till exempel då den berörda personen inte är myndig eller saknar rättskapacitet) eller om sådana fall där ett tidigare äktenskap, om än havererat, var i kraft på grund av arbetstagarens fria vilja, och ett andra äktenskap därför inte kunde ingås. En sådan situation kan inte jämföras med den situation i vilken homosexuella arbetstagare som är födda före år 1951 befinner sig i, eftersom de inte enbart i sällsynta undantag, utan som i allmänhet såsom en grupp var förhindrade att ingå förbindelser innan de fyllt 60 år.

63. Om man här hade velat uppställa strängare krav för att det ska kunna anses vara fråga om en indirekt diskriminering, så skulle detta inte enbart strida mot ordalydelsen i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ("särskilt missgynnar") och mot principen om att antidiskrimineringsdirektiven<sup>31</sup> ska tolkas extensivt, utan detta skulle för övrigt vara svårt att förena med domstolens praxis sedan en längre tid i diskrimineringsfrågor, inte minst med avseende på diskriminering på grund av nationalitet<sup>32</sup> eller på grund av kön.<sup>33</sup>

64. Sammanfattningsvis omfattas en bestämmelse som den här aktuella av kategorin indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

## 2. Prövning avseende motiveringen

65. Om en bestämmelse som den här aktuella, i överensstämmelse med mitt förslag, betecknas som en indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning, återstår det att pröva om den bakomliggande särbehandlingen kan motiveras enligt direktiv 2000/78 eller om det, i brist på en sådan motivering, är fråga om en diskriminering som är förbjuden.

66. En indirekt särbehandling på grund av sexuell läggning kan objektivt motiveras av varje berättigat (legitimt) mål, under förutsättning att den aktuella åtgärden – i förevarande fall: uteslutande från rätten till efterlevandepension i de fall där äktenskap eller registrerat partnerskap ingås *efter* det att *arbetstagaren* fyllt 60 år – är lämplig och nödvändig för att uppnå detta mål (artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78).

### a) Legitimt mål

67. Av allt att döma innehåller inte försäkringsvillkoren i tjänstepensionsplanen några uppgifter om de mål som eftersträvas med den aktuella bestämmelsen. Det är inte möjligt att vid första påseendet förklara varför en efterlevande partner till en arbetstagare som först ingått äktenskap eller registrerat partnerskap efter det att han eller hon fyllt 60 år inte har någon rätt till efterlevandepension.

68. Enbart detta förhållande betyder emellertid inte att en sådan bestämmelse utan vidare inte kan motiveras enligt artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78. I en sådan situation är det viktigt att domstolarna har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilket bestämmelsen har antagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa målet för bestämmelsen, så att de kan pröva huruvida bestämmelsen är berättigad och huruvida de medel som används för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.<sup>34</sup>

31 — Se, i detta avseende, dom Runevič-Vardyn och Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punkt 43) och dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkterna 42 och 66), avseende det närbesläktade direktivet 2000/43.

32 — Se, bland annat, dom O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, punkt 18) avseende fri rörlighet för arbetstagare. Enligt denna dom ska inte enbart sådana villkor i den nationella lagstiftningen som väsentligen eller till större del drabbar migrerande arbetstagare anses som en indirekt diskriminering på grund av nationalitet, utan även sådana villkor som gäller utan åtskillnad, men som lättare kan uppfyllas av arbetstagare som är medborgare i landet än av migrerande arbetstagare och slutligen även sådana villkor som innebär en risk för att nackdelar ska uppkomma för migrerande arbetstagare.

33 — Detta illustreras väl av det välkända exemplet avseende diskriminering av kvinnliga deltidsanställda. Om en viss förmån, till exempel bibehållen lön vid sjukfrånvaro i dom Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328), förvägras deltidsanställda, räcker det att denna bestämmelse särskilt missgynnar kvinnor för att indirekt diskriminering på grund av kön ska antas föreligga. Den omständigheten att även vissa män kan missgynnas på samma sätt, nämligen om de arbetar deltid, hindrar enligt min mening inte att en indirekt diskriminering på grund av kön anses föreligga, lika litet som den omständigheten att vissa kvinnor kan undgå att missgynnas, närmare bestämt då de arbetar heltid.

34 — Dom Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punkterna 56 och 57), dom Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, punkterna 44 och 45) och dom Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 58).

69. Enbart den omständigheten att en åldersgräns på 60 år var ”vanlig” vid den tidpunkten då tjänstepensionsplanen grundades i början av sjuttioalet räcker i vart fall inte som grund för att anse att ett legitimt mål eftersträvas.<sup>35</sup>

70. Det kan förekomma fall där en sådan åldersgräns för ingående av äktenskap eller registrerat partnerskap syftar till att säkerställa att endast en efterlevande maka/make eller partner som har ”gjort sig förtjänt” av detta skydd, genom att privat stå vid arbetstagarens sida under den tid då denna varit aktivt yrkesverksam och härvidlag eventuellt har avstått från egen yrkesverksamhet i nämnvärd omfattning, kan komma i åtnjutande av en efterlevandepension. Traditionellt var det ofta makan som i ett ”hemmafruäktenskap” i överensstämmelse med den traditionella bilden av könsrollerna koncentrerade sig på hushållet och barnuppfostran. Vid en sådan utformning av tjänstepensionsplanerna skulle en efterlevande maka/make eller partner som en arbetstagare först ingått äktenskap eller registrerat partnerskap med i hög ålder i slutet av dess yrkesverksamhet inte ha rätt till efterlevandepension.

71. Så förhåller det sig emellertid inte i förevarande fall. Den hänskjutande domstolen har utvecklat de argument som framförts av Trinity College och uttryckligen anfört att syftet med åldersgränsen på 60 år var att ”motverka ett snedvridet urval av individuella medlemmar på grundval av hälsofaktorer, till skada för pensionsplanens tillgångar eller andra medlemmar”. Såsom Trinity College tillagt i förfarandet vid domstolen grundar sig detta på antagandet att hälsotillståndet hos de arbetstagare som är ansluta till pensionsplanerna försämras med stigande ålder och att de följaktligen kan vara frestade att genom konvenansäktenskap säkerställa att deras respektive partner med vilka de lever i ett icke-äktenskapligt partnerskap kommer i åtnjutande av förmåner enligt pensionsplanen.

72. Tillspetsat uttryckt syftar således åldersgränsen på 60 år i förevarande fall till att hindra att arbetstagare som är anslutna till en tjänstepensionsplan ”på dödsbädden” ingår äktenskap eller, sedan år 2011, ett registrerat partnerskap, enbart för att säkerställa att en närstående person kommer i åtnjutande av efterlevandepension på bekostnad av arbetsgivaren eller försäkringstagarna.<sup>36</sup>

73. Med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning syftar den omtvistade bestämmelsen således enkelt uttryckt till att förhindra ett agerande som utgör missbruk som påverkar den ekonomiska stabiliteten i pensionsplanen. Nedan kommer *detta* intresse, som utan tvekan ska betraktas som ett berättigat mål,<sup>37</sup> att underkastas en proportionalitetsprövning.

## b) Proportionalitetsprövning

74. Det återstår att pröva om den aktuella bestämmelsen var ”lämplig och nödvändig” för att förhindra missbruk. Genom de båda adjektiven i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 erinras enbart om proportionalitetsprincipen.

35 — Se, för ett liknande resonemang, dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 83 jämförd med punkt 80), där domstolen anser att den omständigheten att ett företag inte kan lämna konkreta uppgifter om huruvida en åtgärd krävs, utan enbart anger att skälen är ”allmänt kända” är ett tecken på att ändamålen med antidiskrimineringsdirektiven äventyras.

36 — En åldersgräns på 60 år kan teoretiskt sätt även syfta till att utesluta att ett överskott av förmåner tillerkänns, eftersom de flesta i den åldern redan har tryggt sin ålderdom annorledes. Det finns i förevarande fall emellertid inget som tyder på ett sådant syfte, särskilt som den här aktuella åldersgränsen på 60 år inte anknyter till åldern hos den part som ska komma i åtnjutande av förmåner, utan enbart till åldern hos den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen.

37 — Avseende den ekonomiska balansen i systemet för social trygghet se, bland annat, dom Kohll (C-158/96, EU:C:1998:171, punkt 41) och dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 77); avseende förbudet mot agerande som utgör missbruk, se dom Halifax m.fl. (C-255/02, EU:C:2006:121, punkt 68), och dom Torresi (C-58/13 och C-59/13, EU:C:2014:2088, punkt 42).



75. Det framgår av fast rättspraxis att proportionalitetsprincipen utgör en del av unionsrättens allmänna principer. Den innebär att åtgärderna ska vara ägnade att säkerställa att de legitima mål som eftersträvas i den berörda lagstiftningen uppnås och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.<sup>38</sup> Om valet står mellan flera lämpliga åtgärder ska den minst ingripande väljas, och de skyldigheter som åläggs måste stå i rimlig proportion till de eftersträvade målen.<sup>39</sup>

i) Huruvida bestämmelsen är ägnad att uppnå det eftersträvade målet

76. Det ska för det första undersökas om en bestämmelse som den här aktuella är *ägnad*<sup>40</sup> att bidra till att uppnå det eftersträvade målet, det vill säga att förhindra missbruk.

77. En sådan bestämmelse begränsar utan tvekan skyldigheterna enligt pensionsplanerna och minskar risken för missbruk.

78. Det ska emellertid beaktas att lagstiftning enligt fast rättspraxis endast kan anses vara ägnad att säkerställa förverkligandet av det åberopade målet om den verkligen tillgodoser behovet av att uppnå målet på ett sammanhängande och systematiskt sätt.<sup>41</sup>

79. I förevarande fall kan detta ge upphov till tvivel om man beaktar att vissa arbetstagare redan före sextioårsdagen kan ha så dålig hälsa att de kan vara frestade att på ett sätt som utgör missbruk ingå konvensäktenskap enbart i syfte att säkerställa socialt skydd för deras partner. Tvärtom skulle man med hänsyn till den allmänna ökningen av befolkningens förväntade livslängd och tendensen till ökning av pensionsåldern<sup>42</sup> kunna betvivla att det verkligen föreligger en allmän risk för missbruk redan från och med 60 års ålder. Kanske uppkommer en sådan risk i dag först från och med 65 års ålder eller till och med från och med 70 års ålder.

80. Det ska i detta avseende emellertid påpekas att frågan om huruvida en åtgärd är lämplig alltid ska bedömas mot bakgrund av det mål som eftersträvas med åtgärden. Om syftet med åtgärden, såsom i förevarande fall, är att förhindra eventuellt missbruk av pensionsförmåner, så kan man, för att åtgärden ska anses lämplig, svårigen uppställa villkoret att missbruk över huvud taget inte längre får förekomma.<sup>43</sup>

38 — Dom Maizena m.fl. (137/85, EU:C:1987:493, punkt 15), dom Förenade kungariket/rådet (C-84/94, EU:C:1996:431, punkt 57), dom British American Tobacco (Investments) och Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punkt 122), dom Digital Rights Ireland (C-293/12 och C-594/12, EU:C:2014:238, punkt 46), och dom Gauweiler m.fl. (C-62/14, EU:C:2015:400, punkt 67).

39 — Dom Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punkt 21), dom Jippes m.fl. (C-189/01, EU:C:2001:420, punkt 81), och dom ERG m.fl. (C-379/08 och C-380/08, EU:C:2010:127, punkt 86); se även, för ett liknande resonemang, dom Gauweiler m.fl. (C-62/14, EU:C:2015:400, punkt 91).

40 — Det är ovanligt att adjektivet "angemessen" tillämpas i den tyska språkversionen av artikel 2.2 a i i direktiv 2000/78. Såsom framgår av andra språkversioner (engelska: appropriate, franska: appropriés, italienska: appropriati, spanska: adecuados, nederländska: passend) skulle adjektivet "geeignet" passa bättre i den tyska språkversionen.

41 — Se, särskilt avseende direktiv 2000/78, dom Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 53) och dom HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkt 67); se, dessutom, vad gäller kravet på konsekvens, dom Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55), och dom Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punkt 65).

42 — I Irland är den lägsta åldern för att uppbära lagstadgad ålderspension 66 år. Se The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), del II, s. 199 (ISSN 0379-0991, tillgänglig på webbplatsen: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2014/pdf/ee8\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf), hämtad den 19 april 2016).

43 — Se, i detta avseende, mitt förslag till avgörande i målet CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punkt 123) och i målet Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, punkt 108).

81. För det andra ska en arbetsgivare som inför en frivillig tjänstepensionsplan och därmed i princip har rätt att uppställa ytterligare villkor för utbetalning av efterlevandepension ges ett stort utrymme för skönmässig bedömning vid valet av åtgärder för att genomföra sina syften. Prövningen av huruvida försäkringsvillkor som de här aktuella är ägnade att uppnå det eftersträvade målet ska följaktligen enbart omfatta frågan om bestämmelserna däri är *uppenbart oändamålsenliga* eller *orimliga* för att uppnå det berättigade mål som eftersträvas av arbetsgivaren.<sup>44</sup>

82. En bestämmelse som den här aktuella är garanterat inte uppenbart oändamålsenlig för att förhindra missbruk.

ii) Huruvida bestämmelsen är nödvändig för att uppnå det eftersträvade målet

83. Den andra frågan är om en bestämmelse som den här aktuella var *nödvändig* för att uppnå det eftersträvade målet. En åtgärd är nödvändig när det mål som eftersträvas inte hade kunnat uppnås med en mindre ingripande men lika ändamålsenlig åtgärd.<sup>45</sup> Det ska således prövas om det inte hade funnits mindre ingripande åtgärder för att förhindra missbruk av efterlevandepension.

84. Den minst ingripande åtgärden för de berörda parterna skulle säkerligen vara att inte föreskriva någon allmän åldersgräns för att ingå äktenskap eller registrerat partnerskap i tjänstepensionsplanen, utan att kräva att det i varje enskilt fall individuellt styrks att det inte rör sig om konvenansäktenskap eller konvenanspartnerskap och att det således inte föreligger någon risk för missbruk av efterlevandepension. Med hänsyn till den stora administrativa börda som ett sådant tillvägagångssätt skulle medföra är det emellertid tveklöst att det är lika lämpligt för att uppnå det eftersträvade målet som den omtvistade åldersgränsen.

85. För att utforma villkoren för rätt till efterlevandepension enligt tjänstepensionsplanen på ett förutsebart och praktiskt genomförbart sätt måste det vara tillåtet för arbetsgivaren att göra en standardiserad uppdelning enligt allmänna kriterier och i detta syfte göra en indelning i grupper.<sup>46</sup> Detta gäller i ännu högre grad när arbetsgivaren, såsom anförts ovan, har ett stort utrymme för skönmässig bedömning vid utformningen av sin frivilliga tjänstepensionsplan. I princip är det således inte otillåtet för arbetsgivaren att grunda försäkringsvillkoren i tjänstepensionsplanen på erfarenhetsvärden som sannolikt leder till att det åsyftade målet kan uppnås åtminstone i en övervägande majoritet av alla fall.

86. Även om arbetsgivaren får göra en sådan standardiserad uppdelning enligt allmänna kriterier utgör en strikt åldersgräns på 60 år en mycket betungande åtgärd. Jag anser att fastställandet av en *minsta tidsfrist* mellan ingående av äktenskap eller partnerskap och uppkomsten av rätten till efterlevandepension utgör en mindre ingripande åtgärd som är lika lämplig för att uppnå det eftersträvade målet.

44 — Se, för ett liknande resonemang, avseende artikel 6.1 i direktiv 2000/78, dom HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkt 66), och dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 58).

45 — Se, för ett liknande resonemang, avseende proportionalitetsprövningen inom ramen för artikel 6.1 i direktiv 2000/78, dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 69).

46 — Se, för ett liknande resonemang, dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 70), och dom Specht m.fl. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005, punkterna 78 och 79); se, dessutom, mitt förslag till avgörande i målet Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:204, punkt 58).

87. Syftet att förhindra missbruk av förmåner enligt pensionsplanen kan således uppnås lika väl eller till och med bättre om det i stället för en strikt åldersgräns skulle fastställas att den efterlevande partnern endast kan komma i åtnjutande av efterlevandepension om ett minsta antal år, till exempel en period om minst 5 år, har gått mellan den tidpunkten då denna ingick äktenskap eller registrerat partnerskap med arbetstagaren och tidpunkten för arbetstagarens död. Ett sådant tillvägagångssätt är för övrigt inte enbart enkelt och obyråkratiskt utan även förenligt med planerna, eftersom det på en annan plats i försäkringsvillkoren föreskrivs att tiden mellan dessa två händelser ska beaktas.<sup>47</sup>

88. Mot bakgrund av vad som anförts ovan anser jag att den här aktuella åldersgränsen på 60 år för en åtgärd som, även med beaktande av det stora utrymmet för skönmässig bedömning och de praktiska kraven vid hanteringen av pensionsplanerna, går utöver vad som krävs för att uppnå det berättigade mål som eftersträvas av arbetsgivaren.

iii) Orimlig inskränkning av arbetstagarnas rättigheter

89. Även om den aktuella åldersgränsen anses vara lämplig och nödvändig för att förverkliga det mål som eftersträvas med den, återstår för det tredje att pröva om den är proportionerlig i snävare bemärkelse.

90. Enligt proportionalitetsprincipen får åtgärder, även om de är lämpliga och nödvändiga för att förverkliga de berättigade målen, inte orsaka olägenheter som är orimliga i förhållande till de åsyftade målen. Det ska med andra ord säkerställas att en bestämmelse som den här aktuella inte orimligt inskränker arbetstagarnas legitima intressen.<sup>48</sup> Det gäller slutligen att därvid hitta en jämvikt mellan de motstående intressena hos arbetstagare som David L. Parris och tjänstepensionsplanerna.

91. I ett fall som det förevarande gäller det att hitta en jämvikt mellan arbetsgivarens berättigade intresse av att förhindra missbruk av tjänstepensionsplanerna och arbetstagarnas likaså berättigade intresse av att säkerställa lämplig efterlevandepension för efterlevande parter.

92. Om man inledningsvis beaktar de rent ekonomiska konsekvenserna av David L. Parris begäran om efterlevandepension för sin partner, ska hänsyn visserligen tas till att varje ytterligare utbetalning av förmåner ökar trycket på tjänstepensionsplanerna, som redan har betydande finansiella svårigheter. Även finanserna hos den irländska staten, som sedan slutet av år 2009 har att fullgöra skyldigheterna enligt pensionsplanerna, är extremt belastade till följd av den ekonomiska och finansiella kris som utbröt år 2008.

93. Det ska emellertid även beaktas att tjänstepensionsplanerna enligt den information som finns tillgänglig i förevarande mål redan från början hade till syfte att i princip också ge en arbetstagare som var ansluten till planerna rätt till efterlevandepension för dess efterlevande maka eller make – eller numera även för dess efterlevande registrerade partner – utan att det var nödvändigt att betala ytterligare försäkringsavgifter.

47 — Det rör sig om tidsperioden mellan arbetstagarens pensionering och död (se, i detta avseende, ovan, sista delen av punkt 22 i detta förslag till avgörande).

48 — Se, för ett liknande resonemang, dom *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 73), och dom *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 47); avseende diskriminering på grund av ålder inom ramen för direktiv 2000/78, se, dessutom, dom *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 123) och mitt förslag till avgörande i det målet (EU:C:2015:170, punkt 131) och i målet *Belov* (C-394/11, EU:C:2012:585, punkt 117), avseende direktiv 2000/43.

94. Om en arbetstagare som David L. Parris ansöker om att hans partner ska erkännas ha rätt till efterlevandepension kan det följaktligen inte göras gällande mot honom att han tidigare inte betalat in de avgifter som krävs till tjänstepensionsplanerna för hans partner. Även om David L. Parris hade ingått äktenskap eller registrerat partnerskap redan långt innan han fyllde 60 år, så hade inte mer avgifter betalats in och pensionsplanerna hade följaktligen inte varit bättre rustade ekonomiskt att betala ut eventuell efterlevandepension än vad som för närvarande är fallet.<sup>49</sup>

95. Helt allmänt gäller för övrigt att rent ekonomiska överväganden inte kan användas som förevändning för diskrimineringar. Den omständigheten att diskrimineringsförbudet i artikel 2 i direktiv 2000/78 åsidosatts kan följaktligen inte endast motiveras med hänvisning till finansiella utgifter eller eventuella administrativa problem.<sup>50</sup>

96. I ett fall som det förevarande innebar den aktuella åldersgränsen dessutom att en hel grupp av arbetstagare allmänt undantogs från rätten till förmåner enligt tjänstepensionsplanerna.<sup>51</sup> Alla homosexuella arbetstagare födda före år 1951 var nämligen redan från början förhindrade att säkerställa ett socialt skydd för sina efterlevande partner i form av efterlevandepension enligt tjänstepensionsplanerna. För att kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension uppställs i pensionsplanerna ett villkor, nämligen att äktenskap eller partnerskap ska ha ingåtts innan arbetstaganden fyllt 60 år, vilket dessa arbetstagare – helt oberoende av deras vilja och personliga planer – omöjligen kan uppfylla.

97. En sådan allvarlig skada på en hel grupp av arbetstagares intressen står inte i proportion till det mål som eftersträvas med den aktuella åldersgränsen som endast är att förhindra ett agerande hos den enskilda som utgör missbruk.

98. Detta gäller åtminstone i sådana fall som det förevarande, där det enligt vad som konstaterats i begäran om förhandsavgörande *inte* är fråga om ett rent konvensäktenskap (eller konvenspartnerskap). David L. Parris och hans partner är nämligen ett par sedan mer än trettio år och den hänskjutande domstolen är övertygad om att de redan skulle ha ingått äktenskap för länge sedan om det hade varit juridiskt möjligt.

99. Genom den aktuella åldersgränsen har en jämvikt mellan intressen således inte skapats, och åldersgränsen leder till att arbetstagares legitima intressen skadas på ett orimligt sätt. Den håller inte vid en proportionalitetsprövning. Följaktligen föreligger indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning som är förbjuden enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78.

### c) Medlemsstaternas rätt att självständigt reglera civilstånd

100. Trinity College, de myndigheter som är svarande, Förenade kungarikets regering och kommissionen har gjort gällande att om diskriminering på grund av sexuell läggning ansågs föreligga, så skulle detta i förevarande fall kunna medföra att rättsinstitutet registrerat partnerskap, som infördes av den irländska lagstiftaren först år 2010, och som enbart gäller från år 2011, ges retroaktiv verkan. Ett sådant resultat strider mot skäl 22 i direktiv 2000/78.

101. Denna invändning saknar emellertid grund.

49 — Se, för ett liknande resonemang, dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 51).

50 — Dom Specht m.fl. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005, punkt 77), och dom Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 41); se, för ett liknande resonemang – avseende likabehandling av kvinnor och män –, dom Hill och Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, punkt 40), dom Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, punkt 39), och dom Schönheit och Becker (C-4/02 och C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 85).

51 — Detta gäller i ännu högre grad då den aktuella åldersgränsen under sjuttioalet faktiskt, såsom antyds i beslutet om hänskjutande, utgjorde en vanligt förekommande klausul i tjänstepensionsplaner i Irland.

102. Unionslagstiftaren har i skäl 22 i direktiv 2000/78 endast fastställt att direktiv 2000/78 inte påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning som gäller civilstånd och de förmåner som är avhängiga därav.

103. En sådan tolkning och tillämpning av direktiv 2000/78 som den jag föreslår här, innebär inte på något sätt att den irländska staten måste ändra civilståndet för en arbetstagare som David L. Parris med retroaktiv verkan. Den leder framför allt inte till att David L. Parris och hans partner ska betraktas som gifta eller registrerade partner redan med avseende på tidigare perioder. Direktiv 2000/78 innebär inte heller att nationella myndigheter måste bevilja den berörda förmåner som inte motsvarar personens civilstånd.

104. David L. Parris och hans partner lever *i dag* som ett par med den irländska statens erkännande och de begär *i dag* – enbart med verkan framåt i tiden – en förmån enligt tjänstepensionsplanerna som motsvarar deras *aktuella* civilstånd. De har inte ansökt om en fördel som inte tillkommer dem enligt deras civilstånd. De har i än mindre grad ansökt om att tillerkännas en sådan fördel med retroaktiv verkan. De har inte heller begärt att deras civilstånd ska ändras med retroaktiv verkan. De har tvärtom endast invänt mot ett tidigare försäkringsvillkor, nämligen åldersgränsen på 60 år, som diskriminerar dem i dagens läge.

105. Det förhåller sig således inte annorlunda här än i målen Maruko och Römer<sup>52</sup> där talan om vissa förmåner endast väcktes för tiden *efter* det statliga erkännandet av samkönade partnerskap. Grunden för dessa förmåner (försäkringsavgifter eller relevanta tjänstgöringsperioder) låg långt tillbaka i tiden, det vill säga *innan* institutet för registrerat partnerskap inrättades.

106. I direktiv 2000/78 saknas helt stöd för att bestämmelserna i direktivet uteslutande tillerkänner skydd med avseende på rättsförhållanden som uppkommit efter ikraftträdandet av direktivet eller efter det att införlivandefristen för direktivet löpt ut. Om avsikten hade varit att begränsa rättsverkan av en grundläggande princip som den unionsrättsliga principen om likabehandling till att endast omfatta helt nya rättsförhållanden, så skulle det ta år, och i ett fall som det förevarande till och med årtionden, innan alla unionsmedborgare skulle komma i åtnjutande av dess skydd.

107. Såsom anförts ovan<sup>53</sup> utgör det därför en allmän princip att en ny bestämmelse som förbudet mot diskriminering i artikel 2 i direktiv 2000/78 inte enbart är tillämplig på helt nya rättsförhållanden, utan även tillämpas på aktuella och framtida verkningar av rättsförhållanden som uppstått enligt tidigare lagstiftning. Detta skulle mycket väl kunna medföra att tidigare diskriminerande bestämmelser i fortsättningen ska tolkas och tillämpas i enlighet med unionsrätten eller att de inte ska tillämpas över huvud taget.<sup>54</sup>

108. Det är just detta det är fråga om här. Även domstolen har anslutit sig till denna uppfattning vid flera tillfällen när den tillämpat bestämmelserna i antidiskrimineringsdirektiven på aktuella eller framtida aspekter av faktiska omständigheter vars grunder ibland låg långt tillbaka i tiden och i vart fall uppkom innan ovannämnda direktiv trädde i kraft.<sup>55</sup>

109. Invändningen att den irländska staten i ett fall som det förevarande skulle ha det bättre ställt, i vart fall i ekonomiskt avseende, om institutet registrerat partnerskap aldrig hade införts och par av samma kön aldrig hade fått möjlighet att ingå äktenskap, kan inte anses vara relevant i rättsligt hänseende. Unionsrätten inverkar för närvarande nämligen inte på medlemsstaternas behörighet vad

52 — Se, i detta avseende, dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) och dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

53 — Se, i detta avseende, ovan punkt 40 i detta förslag till avgörande och fotnot 19.

54 — Fast rättspraxis, se senast dom DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkterna 29–37 och punkt 43), avseende förbudet mot diskriminering på grund av ålder i direktiv 2000/78.

55 — Se, exempelvis, dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, särskilt punkterna 19, 20 och 79) och dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, särskilt punkterna 22 och 66) avseende direktiv 2000/78, och dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, särskilt punkt 22) avseende direktiv 2000/43.



avser civilstånd och därmed sammanhängande förmåner. I gengäld är medlemsstaterna, när de utövar sin behörighet, emellertid skyldiga att iaktta unionsrätten och särskilt principen om likabehandling och icke diskriminering.<sup>56</sup> I den mån en medlemsstat således offentligt erkänner samkönade partnerskap och tillerkänner de berörda parterna samma rättigheter och skyldigheter som makar får den i fortsättningen inte diskriminera dessa i förhållande till makar.<sup>57</sup>

### 3. Slutsats i denna del

110. Sammanfattningsvis ska den första tolkningsfrågan besvaras på så sätt att det utgör enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 förbjuden indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning att som villkor för att samkönade par ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension i en tjänstepensionsplan kräva att det registrerade partnerskapet ska ha ingåtts innan den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen fyllt 60 år, när de berörda av rättsliga skäl inte kunde ingå ett sådant registrerat partnerskap eller äktenskap inom denna åldersgräns.

#### C – Diskriminering på grund av ålder (andra tolkningsfrågan)

111. Den nationella domstolen har ställt sin andra fråga för att få klarhet i huruvida det utgör enligt direktiv 2000/78/EG förbjuden diskriminering på grund av ålder att som villkor för att samkönade par ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension i en tjänstepensionsplan kräva att det registrerade partnerskapet har ingåtts innan den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen fyllt 60 år, när de berörda av rättsliga skäl inte kunde ingå ett sådant registrerat partnerskap eller äktenskap inom denna åldersgräns.

112. Denna fråga har ställts endast för det fall den första frågan besvaras nekande. Eftersom jag inom ramen för den första frågan utgår från att det föreligger diskriminering som är förbjuden enligt unionsrätten, är det i strikt mening inte längre nödvändigt att besvara den andra frågan. För fullständighetens kommer jag emellertid att göra detta.

#### 1. Avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering

113. Såsom framgår av artikel 1 jämförd med artikel 2.1 i direktiv 2000/78, är syftet med direktiv 2000/78 att bekämpa såväl direkt som indirekt diskriminering på grund av ålder i arbetslivet.

114. *Direkt diskriminering på grund av ålder* i den mening som avses i direktiv 2000/78 föreligger när en person på grund av ålder behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (artikel 2.2 a jämförd med artikel 1). Den grundläggande särbehandlingen beror alltså direkt på åldern. Däremot anses *indirekt diskriminering på grund av ålder* endast förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer i en viss ålder jämförda med andra personer (artikel 2.2 b).

115. Den aktuella åldersgränsen anknyter direkt till åldern. Det föreskrivs nämligen uttryckligen att den arbetstagare som är ansluten till tjänstepensionsplanen ska ha ingått äktenskap eller registrerat partnerskap före sextioårsdagen för att arbetstagarens efterlevande partner ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension.

56 — Dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkterna 58–60), och dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkterna 34–36).

57 — Dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 73), dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 52), och dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 47).

116. Det föreligger således direkt särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78. Arbetstagare som ingått äktenskap eller registrerat partnerskap först efter det att de fyllt 60 år behandlas mindre förmånligt än arbetstagare som ingått registrerat partnerskap eller gift sig tidigt i livet.

117. Mot antagandet att det föreligger en indirekt diskriminering av *arbetstagaren* på grund av ålder – det vill säga i förevarande fall av David L. Parris – kan inte invändas att det inte är arbetstagaren som kommer att lida ekonomisk skada till följd av den aktuella åldersgränsen utan hans efterlevande partner som nekas efterlevandepension. Ur ett unionsrättsligt perspektiv utgör efterlevandepension nämligen en uppskjuten lön för arbetstagaren, även om denna lön inte betalas ut under arbetstagarens livstid, utan utges till arbetstagarens efterlevande partner.<sup>58</sup> Bortsett från detta går en arbetstagare som David L. Parris, såsom framgår särskilt klart i förevarande fall, genom den aktuella åldersgränsen även personligen miste om den immateriella fördelen att under sin livstid kunna säkerställa socialt skydd för sin partner, det vill säga att ”lämna ordnade förhållanden efter sig”.

118. Även om endast *en efterlevande* till en arbetstagare som David L. Parris – det vill säga hans efterlevande make eller partner – anses missgynnas till följd av den aktuella åldersgränsen, påverkar detta i förevarande fall inte antagandet att det föreligger en direkt diskriminering. Det har i rättspraxis nämligen klargjorts att en direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 alltid föreligger när en person lider skada som direkt anknyter till ett av de skäl till särbehandling som anges i direktivet.<sup>59</sup> Enkelt uttryckt kan en person utsättas för direkt diskriminering på grund av ålder även om det inte rör sig om *personens* ålder utan om en närståendes ålder. Direktiv 2000/78 skyddar nämligen inte enbart en bestämd personkategori, utan förbjuder endast diskriminering på grund av *ålder*, utan att det därvid krävs att det föreligger en anknytning till den missgynnade personens *egen* ålder.<sup>60</sup>

## 2. Prövning avseende motiveringen

119. En åldersgräns som den här aktuella kan emellertid enbart medföra en enligt direktiv 2000/78 förbjuden diskriminering på grund av ålder om den direkta särbehandling på grund av ålder som den innebär inte är motiverad. De unionsrättsliga kraven på motivering av en sådan särbehandling framgår av artiklarna 2.5, 4.1 och 6 i direktiv 2000/78.<sup>61</sup>

120. Endast den sistnämnda bestämmelsen är relevant i förevarande fall. Den hänskjutande domstolen har i sin tolkningsfråga endast hänvisat till artikel 6.2 i direktiv 2000/78 (se i detta avseende nedan avsnitt a). Såsom emellertid framgår av det sammanhang i vilket begäran om förhandsavgörande framställdes och Labour Courts förklaringar är även en analys av artikel 6.1 i direktivet lämplig (se i detta avseende nedan avsnitt b).

58 — Se, för ett liknande resonemang, dom Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, punkt 13), dom Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, punkt 18), och dom Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, punkt 18), avseende liknande problematik vad beträffar artikel 119 EEG-fördraget (i dag artikel 157 FEUF).

59 — Se, för ett liknande resonemang, dom Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, särskilt punkterna 38, 43, 48, 50 och 51), där indirekt diskriminering av en arbetstagare på grund av funktionshinder ansågs föreligga, varvid det inte rörde sig om funktionshinder hos arbetstagaren utan om funktionshinder hos arbetstagarens barn som var i behov av vård.

60 — Utöver den i fotnot 59 nämnda domen Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) kan denna slutsats även dras av domen CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, särskilt punkterna 56, 59 och 60) avseende det närbesläktade direktivet 2000/43, där det slogs fast att en person kan ha diskriminerats på grund av etniskt ursprung även om personen inte själv tillhör den missgynnade etniska gruppen, utan enbart utsätts för ”diskriminering på grund av anknytning”.

61 — Se, för ett liknande resonemang, dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkterna 52–83), se även mitt förslag till avgörande i målet Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 31).

a) Avsaknad av motivering enligt artikel 6.2 i direktiv 2000/78

121. I artikel 6.2 i direktiv 2000/78 anges villkoren för när åldersgränser får fastställas och ålderskriterier tillämpas i yrkesbaserade system för social trygghet, utan att detta leder till diskriminering på grund av ålder som är förbjuden enligt unionsrätten.

122. Denna bestämmelse är uttryckligen endast tillämplig på företags- och yrkesbaserade system för social trygghet vilka omfattar riskerna i fråga om ålderdom och invaliditet.<sup>62</sup> Det rör sig om ett sådant system här, eftersom den efterlevandepension som David L. Parris kämpar för att hans partner ska komma i åtnjutande av är en form av ålderspension.

i) De tre grupperna i artikel 6.2 i direktiv 2000/78

123. Enligt artikel 6.2 i direktivet är tre typer av undantag från förbudet mot diskriminering på grund av ålder tillåtna enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 i direktivet. För det första fastställande av åldersgräns för att komma i fråga för företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, för det andra fastställande av åldersgräns för att komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner, och för det tredje tillämpningen av ålderskriterier för försäkringstekniska beräkningar.<sup>63</sup> Till skillnad från vad den hänskjutande domstolen tycks anse är det härvidlag fråga om tre självständiga grupper. Den berörda bestämmelsen kan motiveras med stöd av artikel 6.2 i direktivet redan när en åldersgräns omfattas av en enda av dessa grupper.

124. En åldersgräns som den här aktuella kan emellertid inte direkt hänföras till någon av de tre grupperna.

125. Inledningsvis utgör den aktuella åldersgränsen inte ett villkor för att komma i fråga för medlemskap i tjänstepensionsplanen (första gruppen). David L. Parris är nämligen, såsom även Trinity College och kommissionen påpekat under förhandlingen, *medlem* i pensionsplanen. David L. Parris har varit ansluten till pensionsplanen på grund av sitt anställningsförhållande med Trinity College redan sedan 1972 och medlemskapet var aldrig beroende av frågan om och när han ingått äktenskap eller registrerat partnerskap.

126. Genom nämnda åldersgräns fastställs inte heller den ålder som krävs för att komma i åtnjutande av förmåner (andra gruppen). Den aktuella åldersgränsen på 60 år tillhandahåller inga uppgifter om huruvida den ålder som David L. Parris partner uppnått ger honom rätt att erhålla efterlevandepension, eftersom den inte anknyter till *hans* ålder, utan enbart till *David L. Parris* ålder vid den tidpunkt då partnerskapet eller äktenskapet ingicks.

127. Slutligen har den nationella domstolen uttryckligen konstaterat att åldersgränsen på 60 år inte heller är ett kriterium som tillämpas i den aktuella tjänstepensionsplanen för försäkringstekniska beräkningar<sup>64</sup> (tredje gruppen).

ii) Frågan om analog tillämpning av artikel 6.2 i direktiv 2000/78

128. Man skulle förvisso kunna göra en vidare tolkning av artikel 6.2 i direktiv 2000/78 och jämställa åldersgränsen på 60 år med ett villkor för medlemskap (första gruppen) eller för att erhålla ålderspension (andra gruppen). Den aktuella åldersgränsen är nämligen utan tvekan ett villkor som måste vara uppfyllt för att pensionsplanen ska utvidgas till att omfatta en arbetstagarens efterlevande

62 — Dom HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkt 48), och dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 43).

63 — Dom HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkt 49), se även mitt förslag till avgörande i det målet (EU:C:2013:65, punkt 36).

64 — I vart fall har en sådan försäkringsteknisk komponent inte kunnat styrkas här enligt de uppgifter som Labour Court lämnat.

maka/make eller partner (vilket liknar ett villkor för att komma i fråga för medlemskap i den mening som avses i den första gruppen) och för att den efterlevande makan/makan eller partnern ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension (vilket liknar ett villkor för att komma i fråga för pensionsförmåner i den mening som avses i den andra gruppen).

129. Vid en noggrann analys är emellertid en analog tillämpning av artikel 6.2 i direktivet på en åldersgräns som den här aktuella inte övertygande.

130. Artikel 6.2 i direktiv 2000/78 utgör nämligen för det första ett undantag som ska tolkas restriktivt,<sup>65</sup> som inte med hjälp av analogi kan utvidgas till att omfatta andra situationer är de som unionslagstiftaren konkret föreskrivit.<sup>66</sup> Detta gäller i ännu högre grad då det vid de åtgärder som är tillåtna enligt artikel 6.2 i direktivet, till skillnad från de i artikel 6.1, rör sig om en uttömmande förteckning och inte enbart om exempel.<sup>67</sup>

131. För det andra har den aktuella åldersgränsen i förevarande fall inte samma syfte som den klassiska åldersgränsen för att komma i fråga för medlemskap eller ålderspension i artikel 6.2 i direktivet. Sådana klassiska åldersgränser syftar till att säkerställa upprätthållandet av en jämvikt mellan, å ena sidan, den förväntade livslängden hos den person som ska ges rätt till pension, och därmed den period under vilken utbetalning av förmåner förväntas ske, och, å andra sidan, de avgifter som inbetalats. En åldersgräns som den här aktuella kan i princip inte uppfylla ett jämförbart syfte. Den ger nämligen varken några upplysningar om hur länge *arbetstagaren* (här David L. Parris) är eller var ansluten till tjänstepensionsplanen eller säger något om åldern – och därmed indirekt om den förväntade livslängden – hos *den person som ska ges rätt till efterlevandepension* (här David L. Parris partner).

132. En åldersgräns som den här aktuella kan således inte motiveras enligt artikel 6.2 i direktivet inte heller vid en analog tillämpning av denna bestämmelse.

b) Ingen motivering enligt artikel 6.1 i direktiv 2000/78

133. Det återstår att pröva om en åldersgräns på 60 år som den här aktuella kan motiveras med stöd av artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

134. Artikel 6.1 i direktivet innebär huvudsakligen att särbehandling på grund av ålder som eftersträvar ett legitimt mål och håller vid en proportionalitetsprövning, och som ”rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning”, är tillåten.

135. Det är emellertid uppenbart att en åldersgräns som den här aktuella inte eftersträvar mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Enligt de uppgifter som lämnats syftar den inte heller till att ”socialt erkänna” en arbetstagares långvariga partnerskap (nyckelord: ”hemmafruäktenskap”).<sup>68</sup> Tvärtom syftar den endast till att förhindra missbruk av tjänstepensionsplanerna och artikel 6.1 i direktivet ska följaktligen endast granskas med avseende på det målet.

65 — Dom HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkterna 46 och 52), och dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 41).

66 — Såsom framgår av domen HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, punkterna 51 och 52, första meningen) ska förbudet mot en analog utvidgning av artikel 6.2 i direktiv 2000/78 även tillämpas vid motiveringen av ”mindre allvarliga fall av diskriminering på grund av ålder”.

67 — Dom Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 39). Det är inte utan skäl som adverbet ”särskilt” saknas i ordalydelsen i artikel 6.2, till skillnad från i artikel 6.1 i direktiv 2000/78.

68 — Se, i detta avseende, ovan punkterna 70 och 71 i detta förslag till avgörande.

136. Det kan visserligen inte vid första anblicken uteslutas att även en åtgärd för att förhindra missbruk kan antas med stöd av artikel 6.1 i direktivet. Användningen av adverbet ”särskilt” i denna bestämmelse kan nämligen tolkas så, att uttrycket ”berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning” som uttryckligen tillämpas av unionslagstiftaren endast utgör en exemplifierande och icke uttömmande uppräkningslista som inte påverkar fastställandet av åldersgränser för att uppnå andra berättigade mål.

137. Såsom domstolen emellertid redan har slagit fast vid flera tillfällen,<sup>69</sup> har alla ”berättigade mål” i den mening som avses i artikel 6.1 i direktivet gemensamt att de är av *socialpolitisk natur*. Det är enbart inom kategorin *socialpolitiska* mål som uppräkningslistan i artikel 6.1 i direktivet inte är uttömmande. Däremot ger artikel 6.1 inte *någon* rättslig grund för särbehandlingar på grund av ålder som eftersträvar andra mål än socialpolitiska.

138. Denna rättspraxis är helt och hållet förståelig när man beaktar funktionen och placeringen av artikel 6.1 mot bakgrund av direktiv 2000/78. Det rör sig om en specialbestämmelse som i första hand syftar till att motivera *direkt* särbehandling på grund av ålder i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktivet.

139. Även om flera fall av sådan särbehandling utan tvekan kan motiveras enligt artikel 6.1 i direktivet, ska denna bestämmelse inte tolkas så vidsträckt att *varje* legitimt (berättigat) mål kan eftersträvas med stöd av denna bestämmelse. I så fall skulle artikel 6.1 i direktivet nämligen ha samma innehåll som artikel 2.2 b i i direktivet, genom vilken *indirekt* särbehandling motiveras. Därmed skulle skillnaden mellan direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder bli otydlig och de möjliga rättfärdigandegrunderna skulle vara desamma för de båda kategorierna. Detta skulle strida mot systemet.

140. Enligt direktivets systematik kan – såsom även för övrigt i unionsrätten – enbart en *indirekt* särbehandling motiveras med hänvisning till legitima mål, under förutsättning att proportionalitetsprincipen beaktas, medan strängare kriterier gäller för motivering av en *direkt* särbehandling, vilket medför att endast de mål som uttryckligen föreskrivs i unionsrätten får eftersträvas.

141. Således får tillämpningsområdet för artikel 6.1 i direktivet inte gå utöver de socialpolitiska mål som uttryckligen anges där och utvidgas till att omfatta andra typer av legitima mål.

142. Följaktligen kan en åldersgräns, som den här aktuella, som enligt de uppgifter som lämnats inte syftar till att uppnå ett genuint socialpolitiskt mål, inte motiveras med hänvisning till artikel 6.1 i direktivet.

### c) Avslutande anmärkning avseende den andra frågan

143. Enbart för det fall att domstolen inte ansluter sig till min ståndpunkt och tolkar artikel 6.1 eller 6.2 i direktiv 2000/78 extensivt, ska det noteras att i vart fall proportionalitetsprincipen, som är en allmän unionsrättslig princip, ska iakttas.<sup>70</sup>

69 — Dom *Age Concern England* (C-388/07, EU:C:2009:128, punkt 46), dom *Hütter* (C-88/08, EU:C:2009:381, punkt 41), och dom *Prigge m.fl.* (C-447/09, EU:C:2011:573, punkterna 80–82); se, i detta avseende, även mitt förslag till avgörande i målet *Andersen* (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 31 och fotnot 29).

70 — Mot denna bakgrund kan det påstås som framförts av de myndigheter som är svarande inte godtas. Åldersgränser i den mening som avses i artikel 6.2 behöver ”inte motiveras”. Naturligtvis måste även sådana åldersgränser hålla vid en proportionalitetsprövning.



144. Enligt min mening kan proportionalitetsprövningen med avseende på diskriminering på grund av ålder inte leda till ett annat resultat än det redan ovan anförda<sup>71</sup> med avseende på diskriminering på grund av sexuell läggning.

145. Det fanns inget skäl till varför det ur ett proportionalitetsperspektiv ska göras en gynnsammare bedömning av åldersgränsen på 60 år när det rör sig om en diskriminering på grund av ålder i stället för en diskriminering på grund av sexuell läggning. Om någon åtskillnad över huvud taget ska göras måste proportionalitetsprövningen inom ramen för diskriminering på grund av ålder vara strängare, eftersom det här rör sig om en *direkt* särbehandling i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktivet, medan det med avseende på sexuell läggning endast föreligger en *indirekt* särbehandling enligt artikel 2.2 b i direktivet. För en tillämpning av strängare kriterier vid proportionalitetsprövningen talar för övrigt den omständigheten att de nackdelar som uppstår för en arbetstagare som David L. Parris i förevarande fall inte enbart har en ålderskomponent, utan även har ett samband med den berördas sexuella läggning, det vill säga slutligen förstärks genom en andra faktor i den mening som avses i artikel 1 i direktivet.

### 3. Slutsats i denna del

146. Sammanfattningsvis kan följaktligen, avseende den andra frågan, den slutsatsen dras att det utgör direkt diskriminering på grund av ålder som är förbjuden enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 a i direktiv 2000/78/EG att som villkor för att samkönade par ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension i en tjänstepensionsplan kräva att det registrerade partnerskapet ska ha ingåtts innan den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen fyllt 60 år, när de berörda av rättsliga skäl inte kunde ingå ett sådant registrerat partnerskap eller äktenskap inom denna åldersgräns.

#### D – Diskriminerande samspel mellan flera faktorer (tredje frågan)

147. Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida förbjuden diskriminering kan antas föreligga inom ramen för direktiv 2000/78 när en åtgärd visserligen inte *enbart* på grund av ålder eller *enbart* på grund av sexuell läggning, men till följd av en kombination av de båda skälen till särbehandling, utgör mindre gynnsam behandling.

148. Denna fråga har endast ställts för det fall den första eller den andra frågan besvaras nekande. Eftersom jag inom ramen för de båda föregående frågorna utgått från att det föreligger en diskriminering som är förbjuden enligt unionsrätten, å ena sidan på grund av sexuell läggning (indirekt diskriminering),<sup>72</sup> å andra sidan, på grund av ålder (direkt diskriminering),<sup>73</sup> är det i strikt mening inte längre nödvändigt att besvara den tredje frågan. För fullständighetens skull kommer jag emellertid att göra detta.

71 — Se punkterna 74–99 ovan i detta förslag till avgörande.

72 — Se ovan punkt 110 i detta förslag till avgörande.

73 — Se punkt 146 ovan i detta förslag till avgörande.

149. Denna fråga har huvudsakligen ställts till domstolen för att få klarhet i på vilket sätt diskriminering av personer som uppkommer till följd av ett *samspel* av två eller flera skäl för särbehandling ska behandlas med avseende på de unionsrättsliga förbudena mot diskriminering.<sup>74</sup> Även om domstolen tidigare har haft att ta ställning till fall som rört flera sådana faktorer,<sup>75</sup> har – såvitt jag vet – hittills ännu inte något mål gett domstolen konkret anledning att ta ställning till denna fråga.

150. Ovannämnda fråga har sedan länge diskuterats i doktrinen såväl inom som utanför Europeiska unionen.<sup>76</sup> Till exempel diskuterades det i Förenta staterna redan i slutet av 1980-talet hur sådana fall där vissa åtgärder särskilt missgynnar kvinnor av en viss hudfärg ska hanteras.<sup>77</sup>

151. De senaste åren har även Europaparlamentet<sup>78</sup> och kommissionen<sup>79</sup> behandlat denna fråga i förbigående. Desto mer förvånande är det därför att kommissionen i förevarande fall har avstått från att konkret ta ställning i denna fråga.

152. Unionslagstiftaren har visserligen inte antagit någon uttrycklig bestämmelse avseende den fråga som är av intresse i detta sammanhang. Härav ska emellertid inte den förhastade slutsatsen dras att direktiv 2000/78 inte tillhandahåller någon lösning för samspelet mellan olika skäl för särbehandling. På flera ställen i direktivet framgår nämligen att upphovsmännen till direktivet var medvetna om denna problematik och utgick från att den kunde lösas på lämpligt sätt med hjälp av de instrument som föreskrivs i direktivet.<sup>80</sup>

153. Samspelet mellan två eller flera skäl för särbehandling är unikt och ger en ny dimension i ett fall som det förevarande som ska beaktas i vederbörlig ordning vid en unionsrättslig bedömning. Betydelsen av förbudet mot diskriminering i artikel 1 jämförd med artikel 2 i direktiv 2000/78 skulle nämligen inte respekteras om en omständighet som den förevarande delades upp och därefter enbart betraktas isolerat mot bakgrund av det ena eller andra skälet för särbehandling. Därför måste den grundläggande regeln i direktivet att det *inte* får förekomma *någon* diskriminering på någon av de grunder för särbehandling som anges där (artikel 2.1 jämförd med artikel 1 i direktivet), även gälla i sådana fall där en eventuell diskriminering grundar sig på ett samspel mellan fler än en av dessa grunder.

74 — I detta avseende har även begreppet flerfaldig diskriminering myntats. Detta begrepp kan emellertid vara vilseledande, eftersom det antyder att det föreligger två fall av särbehandling som vart och ett helt oberoende av varandra ska betraktas som diskriminering och på sin höjd förstärks genom tillkomsten av ytterligare skäl för särbehandling. Den fråga som ska prövas här avser emellertid samspelet mellan två eller flera faktorer vilka var och en för sig inte leder till diskriminering av de berörda parterna.

75 — Jag tänker exempelvis på domen Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, samspel mellan ålder och kön), domen Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, samspel mellan ålder och funktionshinder) och domen Z (C-363/12, EU:C:2014:159, samspel mellan kön och eventuellt funktionshinder) och det anhängiga målet Milkova (C-406/15, samspel mellan funktionshinder och ställning som tjänsteman).

76 — Burri/Schiek, "Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?", 2009, offentliggjord av Europeiska kommissionen, s. 3 och 4, Baer/Bittner/Götsche, "Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse", Berlin 2010, s. 10 och följande sidor; Bamforth/Malik/O'Conneide, "Discrimination Law: Theory and Context", London 2008, s. 541; se även rapporten "Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften" (Bekämpning av diskriminering på flera grunder – Praxis, politiska strategier och regelverk) som beställdes och offentliggjordes av Europeiska kommissionen i september 2007.

77 — Crenshaw, K., "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine", i *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, s. 139–167.

78 — Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 2 april 2009 om förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, P6\_TA(2009) 0211, s. 21 och 22.

79 — Rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet: Gemensam rapport om tillämpningen av direktiv 2000/43 och direktiv 2000/78 som lades fram den 17 januari 2014, COM(2014) 2 final, s. 11; meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén – Ickediskriminering och lika möjligheter: Ett förnyat engagemang som lades fram den 2 juli 2008, KOM(2008) 420 slutlig, s. 10.

80 — Unionslagstiftaren har för den särskilda rättfärdigandegrund för särbehandling på grund av religion eller övertygelse som införts i direktiv 2000/78 i artikel 4.2 i direktiv 2000/78 för företag som intar en särskild ideologisk ståndpunkt uppställt villkoret att särbehandling "inte [får] åberopas som skäl för diskriminering på andra grunder". På motsvarande sätt tillåter unionslagstiftaren i artikel 6.2 i direktivet att vissa åldersgränser fastställs och att vissa ålderskriterier beaktas, "under förutsättning att detta inte leder till diskriminering på grund av kön". I skäl 3 i direktivet påpekas särskilt att "kvinnor ofta utsätts för flera olika former av diskriminering". Även kommissionen har för övrigt i sin rapport av den 17 januari 2014 i förbigående anfört att direktiv 2000/78 i viss omfattning redan medger "att en kombination av två eller fler grunder för diskriminering kan angripas i samma situation", se COM(2014) 2 final, s. 11.

154. Om mindre gynnsam behandling inte kan fastställas på grundval av *enbart en* av de särbehandlingsgrunder som anges i artikel 1 i direktiv 2000/78 (religion, övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning), såsom den hänskjutande domstolen antagit i den tredje frågan, så ska de faktiska omständigheterna enligt min mening prövas med hänsyn till *indirekt diskriminering*. I ett sådant fall ska det således enligt artikel 2.2 b i direktivet prövas om den berörda kan missgynnas särskilt av den berörda åtgärden i synnerhet på grund av samverkan mellan två eller flera särbehandlingsgrunder.

155. Om det räcker att den berörda personen särskilt missgynnas med hänsyn till *en* av de faktorer som anges i artikel 1 i direktiv 2000/78 för att en omständighet ska omfattas av kategorin indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktivet,<sup>81</sup> får inget annat gälla när den berörda personen missgynnas särskilt inte på grund av en utan på grund av samspelet mellan två eller fler av de nämnda faktorerna. Räckvidden av förbudet mot diskriminering i direktiv 2000/78 får med hänsyn till sin grundläggande karaktär nämligen inte definieras restriktivt.<sup>82</sup>

156. I ett fall som det förevarande ska det följaktligen med stöd av artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 utgå från att en arbetstagare som David L. Parris missgynnas särskilt på grund av ett samspel mellan arbetstagarens sexuella läggning och ålder, närmare bestämt av det skälet att försäkringsvillkoren de facto medför att arbetstagarens efterlevande partner systematiskt nekas efterlevandepension.<sup>83</sup> För att efterlevande partner ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension krävs att alla arbetstagare uppfyller (det till synes neutrala) villkoret att ett äktenskap eller ett registrerat partnerskap har ingåtts innan de fyllt 60 år. I själva verket undantas på så sätt emellertid särskilt homosexuella arbetstagare som är födda före år 1951 – till skillnad från alla andra kategorier av arbetstagare – systematiskt från denna typ av efterlevandeförmåner, närmare bestämt av det skälet att de aldrig kunde uppfylla nämnda villkor, även om de hade velat.

157. Men det finns mer att säga. Samspelet mellan två eller flera av de särbehandlingsgrunder som anges i artikel 1 i direktiv 2000/78 kan även leda till att – inom ramen för *proportionalitetsprövningen* vid avvägningen mellan de motstående intressena – mer vikt faller i vågskålen för de missgynnade arbetstagarna, vilket ökar sannolikheten för en *överdriven kränkning* av de berörda parterna och för att kraven på proportionalitet i strikt bemärkelse har åsidosatts.

158. Så är fallet i förevarande mål. Såsom anförts ovan<sup>84</sup> är den omtvistade åldersgränsen på 60 år oproportionerlig, eftersom den medför en orimlig börda för berörda arbetstagare som David L. Parris som är homosexuella och som är födda före år 1951.

159. Sammanfattningsvis kan således en förbjuden diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 anses föreligga när de omtvistade försäkringsvillkoren i tjänstepensionsplanerna visserligen inte utgör en diskriminering på grund av ålder i sig eller på grund av sexuell läggning i sig utan på grund av ett samspel mellan båda särbehandlingsgrunderna.

81 — Se punkterna 54–64 ovan i detta förslag till avgörande.

82 — Se, för ett liknande resonemang, avseende det närbesläktade direktivet 2000/43, dom Runevič-Vardyn und Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punkt 43) och dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkterna 42 och 66).

83 — Förutsatt att diskriminering inte anses föreligga redan på grund av en av de båda faktorerna var för sig, såsom jag utgått från inom ramen för den första och den andra frågan.

84 — Se, i detta avseende, punkterna 74–99 ovan i detta förslag till avgörande.

### E – Rättsverkningar i tiden av domstolens dom i förevarande fall

160. Det ska med anknytning till de argument som de myndigheter som är svarande anfört erinras om att domstolen i princip endast undantagsvis till följd av tvingande rättssäkerhetshänsyn kan begränsa domens rättsverkningar i tiden särskilt när flera i god tro etablerade rättsförhållanden berörs och allvarliga ekonomiska konsekvenser kan förväntas.<sup>85</sup>

161. I förevarande fall har det emellertid inte lämnats några konkreta uppgifter som skulle berättiga ett sådant tillvägagångssätt. I avsaknad av annan bevisning ska det nämligen utgå från att en bestämmelse som den här aktuella som särskilt leder till att homosexuella som är födda före år 1951 missgynnas, berör betydligt färre arbetstagare och efterlevande än i ett fall där det rör sig om diskriminering på grund av kön, såsom i domen Barber.<sup>86</sup> Följaktligen torde även den ökade börda som eventuellt uppkommer för tjänstepensionsplanerna och andra motsvarande pensionsplaner i förevarande fall hålla sig på hanterbara nivåer. Detta gäller i ännu högre grad då finansieringen av pensionsplanerna från början hade utformats på så sätt att arbetstagarna skulle ingå äktenskap. Om David L. Parris hade ingått äktenskap med en kvinna, så hade finansieringen av efterlevandepensionen, såvitt framgår, utan vidare ingått i beräkningen i tjänstepensionen.

162. Bortsett från detta avstår domstolen i allmänhet från att begränsa rättsverkningarna i tiden av domstolens dom när det inte rör sig om domstolens första dom avseende en viss rättsfråga.<sup>87</sup> Så är fallet i förevarande mål. Sedan domen Maruko står det klart att direktiv 2000/78 är tillämpligt på efterlevandepension enligt tjänstepensionsplaner. Eftersom det i det målet uttryckligen slogs fast att domens rättsverkningar inte kommer att begränsas,<sup>88</sup> kommer ett sådant tillvägagångssätt inte heller i fråga i förevarande mål.

163. Om domstolen emellertid skulle besluta om en sådan begränsning, så måste, i enlighet med fast rättspraxis, i vart fall anspråk från de personer som i behörig tid har vidtagit åtgärder för att säkerställa sina rättigheter, genom att väcka talan eller anföra motsvarande klagomål,<sup>89</sup> undantas. Till dessa personer hör utan tvekan David L. Parris.

### VI – Förslag till avgörande

164. Med hänsyn till vad som anförts ovan föreslår jag att domstolen besvarar begäran om förhandsavgörande från Labour Court, Irland, med utgångspunkt i den första tolkningsfrågan som ställts, enligt följande:

Det utgör förbjuden diskriminering på grund av sexuell läggning enligt artikel 2.1 jämförd med artikel 2.2 b i direktiv 2000/78/EG att som villkor för att samkönade par ska kunna komma i åtnjutande av efterlevandepension i en tjänstepensionsplan kräva att det registrerade partnerskapet ska ha ingåtts innan den arbetstagare som är ansluten till pensionsplanen fyllt 60 år, när de berörda av rättsliga skäl inte kunde ingå ett sådant registrerat partnerskap eller äktenskap inom denna åldersgräns.

85 — Dom Defrenne ("Defrenne II", 43/75, EU:C:1976:56, punkterna 69 och 70), dom Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 44), och dom Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punkt 144).

86 — Dom Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

87 — Dom Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 41), dom Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punkt 142), dom Meilicke m.fl. (C-292/04, EU:C:2007:132, punkt 36) och dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 77).

88 — Dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkterna 77–79).

89 — Dom Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 44) och dom Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punkt 144); se, för ett liknande resonemang, dom UNIS och Beaudout Père et Fils (C-25/14 och C-26/14, EU:C:2015:821, punkt 53).